

7211000- 33367

**MEMORANDO**

**Bogotá D. C., 13 de Julio de 2017**

**PARA: MIGUEL ANGEL JIMENEZ GARCIA**  
**Coordinador Grupo Archivo Sindical**

**DE: Coordinador de Atención al Ciudadano y Trámites**  
**Dirección Territorial de Bogotá D.C.**

**ASUNTO: REMISIÓN EXPED. DEPOS. J D, DENUNCIA, PACTOS, CONVENCIONES**

Con Toda atención y para los fines pertinentes a que haya lugar, remito asunto de la referencia, correspondiente a las diferentes organizaciones sindicales, relacionadas así:

**Deposito: DC-040**

**fecha de deposito: 22/06/2017**

**Organización: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION**

**Tramite: COSNTANCIA DE DENUNCIA DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES**

**Inspector: JOHN JAIRO CARDENAS ARIAS.**

  
**ERNESTO JIMENEZ MARTINEZ**  
**Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites**

Folios 58  
Elaboro: Diana H.  
Revisó y Aprobó: E. Jiménez.

Carrera 7 N° 32 - 63 Bogotá D.C., Colombia  
PBX: 4893900 Ext 3323 - FAX: 4893100



C60-14458

 <b>MINTRABAJO</b>	<b>PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES</b>	Código: IVC-PD-39-F-01
		Versión: 1.0
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 1 de 1

118

**Dirección Territorial de Bogotá D.C.  
Inspector de Trabajo Grupo de Atención al Ciudadano  
Número: DC-040**

<b>CIUDAD:</b>	BOGOTA D.C.	<b>FECHA:</b>	22	06	2017	<b>HORA</b>	02:20 P.M.
----------------	-------------	---------------	----	----	------	-------------	------------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	CLAUDIA CAMACHO SOSSA		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	27.982.809 DE BARBOSA.		
<b>CALIDAD</b>	PRESIDENTA DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION "SINTIES"		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	CALLE 8 N° 5 - 80 BOGOTA D.C.		
<b>No. TELÉFONO</b>	3821007 - 3123260958	<b>Correo Electrónico</b>	sintiesnacional@gmail.com

**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	• UNIVERSIDAD LIBRE					
<b>Y</b>	Organización Sindical		X	Trabajadores		
<b>SINDICATO(S)</b> (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	• SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION "SINTIES"					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	DOS (2) AÑOS CONTADOS A PARTIR DEL PRIMERO (01) DE ENERO DE 2017 Y HASTA EL TREINTA Y UNO (31) DE DICIEMBRE DE 2018.					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	1300 APROXIMADAMENTE	<b>AMBITO DE APLICACION</b>	Nacional		X	
			Regional			
			Local			
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> (cuando sea Contrato Sindical)	XXXX	<b>No. Folios</b>	<b>FOLIOS INCLUIDOS:</b> <u>CONVENCIÓN COLECTIVA CON FIRMAS DE LOS REPRESENTANTES LA EMPRESA UNIVERSIDAD LIBRE Y EL SINDICATO "SINTIES" EN ORIGINALES (53 FOLIOS), SOLICITUD DE DEPÓSITO AL MINISTERIO FIRMADA (1 FOLIO), ACTA DE COMPROMISO FIRMADA (3 FOLIOS).</u>			

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

Quando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses. En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

Anotación: Se deja notificado AL DEPOSITANTE del presente depósito y ASI MISMO notificara a la entidad, organización o empresa: UNIVERSIDAD LIBRE, DEL PRESENTE DEPOSITO.

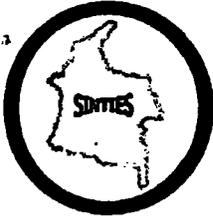
**Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.**

  
**JOHN JAIRO CARDENAS ARIAS**  
Inspector de Trabajo GACT.

  
**CLAUDIA CAMACHO SOSSA**  
El Depositante: PRESIDENTA DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION "SINTIES"

Original

119



**Sindicato Nacional de Trabajadores de las  
Instituciones de Educación**

Resolución 002073 del 29 de Mayo 1992

Señores  
DIVISIÓN DE ASUNTOS COLECTIVOS  
Ministerio del Trabajo  
Bogotá

**REF: DEPÓSITO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA  
ENTRE LA UNIVERSIDAD LIBRE Y EL SINDICATO NACIONAL DE  
TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN – SINTIES**

Con el objeto de que se efectúe el depósito legal correspondiente nos permitimos acompañar a esta la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la UNIVERSIDAD LIBRE y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN, SINTIES, en su CAPÍTULO I, correspondiente a los trabajadores administrativos, así como el ACTA DE COMPROMISO suscrita entre las mismas partes, firmadas el cinco (5) de junio de dos mil diecisiete (2017), con vigencia del uno (1) de enero de dos mil diecisiete (2017) al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho (2018).

Cordialmente,

  
CLAUDIA CAMACHO SOSSA  
Presidente Sinties



[sintiesnacional@gmail.com](mailto:sintiesnacional@gmail.com)  
3123260958

Original

**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

1/53

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA  
ENTRE LA UNIVERSIDAD LIBRE Y EL SINDICATO  
NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES  
DE EDUCACIÓN (SINTIES) EN SU TÍTULO I  
CORRESPONDIENTE A LOS TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVOS.**

**TÍTULO I**

**CAPÍTULO I**

**NORMAS CONVENCIONALES QUE REGULAN LAS  
RELACIONES LABORALES ENTRE LA UNIVERSIDAD  
LIBRE Y LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS**

En Bogotá, D.C., a los cinco (5) días del mes de junio de 2017, se reunieron los Doctores JAIME ARIAS LÓPEZ e IVAN VILA CASADO, en calidad de negociadores, el Jefe de Personal, doctor EDGAR CORTÉS PRIETO y como asesor el doctor OSWALDO DUQUE LUQUE; en representación de la Universidad Libre, por una parte; y los señores RICARDO NOPE, CARLOS HERRERA, ANTHONY GIL, RICARDO FERNÁNDEZ, LUIS ALBERTO MORA, VÍCTOR PARRA y ANA ELISA POVEDA, en calidad de negociadores, con la asesoría de CLAUDIA CAMACHO y WINSTON PETRO, en representación de SINTIES, por la otra, para suscribir el TÍTULO I de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Este acuerdo incluye la compilación de todas las normas convencionales vigentes, actas extra convencionales, reglamentación de la cláusula de Capacitación y del Fondo de Vivienda FOVTRADUL.

**CLÁUSULA 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL.** La presente Convención Colectiva de Trabajo obliga de una parte a la UNIVERSIDAD LIBRE (Corporación) en todas las seccionales existentes en el país, quien en adelante se llamará LA UNIVERSIDAD LIBRE y de otra parte al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN – SINTIES -, con domicilio en Bogotá, D.C., inscrito bajo Resolución No. 002073 del 29 de mayo de 1992, quien en adelante se llamará EL SINDICATO, a cumplir estrictamente las disposiciones establecidas en la presente Convención; por ello las disposiciones aquí contenidas se convertirán en cláusulas obligatorias y harán parte integrante de los contratos individuales de trabajo existentes y los que se celebren en el futuro. En consecuencia, será nulo todo acuerdo entre la Universidad y los trabajadores en contradicción con esta Convención y las disposiciones de la misma sustituirán automáticamente dichos acuerdos. Esta nulidad podrá ser invocada en cualquier tiempo por cualquiera de las partes.

A

LA UNIVERSIDAD reconoce como representante de los trabajadores a nivel nacional a la Organización Sindical de primer grado y de rama de actividad económica, denominada: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN – SINTIES – quien es el único titular de la Convención Colectiva vigente en su TÍTULO I, con la potestad de denunciar sus cláusulas de acuerdo con la ley.

**PARÁGRAFO.** Según los términos de la presente Convención, la Universidad se abstendrá de poner en práctica una política de persecución de tipo sindical, política, regional, profesional, religiosa y de sexo, así como cualquier acto que atente contra el libre derecho de asociación.

**CLÁUSULA 2. EMPLEADOR.** Siempre que en esta Convención se mencione Institución, Universidad, Universidad Libre, Corporación Universidad Libre, Institución de Educación se entiende que se trata del Empleador de los Trabajadores de la Universidad Libre.

**CLÁUSULA 3. REGULACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.** Las relaciones individuales de trabajo entre la Universidad Libre y sus trabajadores administrativos, se regirán por las Convenciones Colectivas que se suscriben con las organizaciones



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

3/53

sindicales legalmente existentes.

**CLÁUSULA 4. APLICACIÓN:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, ésta se aplicará conforme a la ley.

**CAPÍTULO II**

**PROCESO DISCIPLINARIO - ESTABILIDAD - CONTRATOS**  
**- ESCALAFÓN**

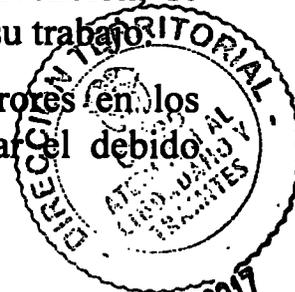
**CLÁUSULA 5. COMITÉ PARITARIO.** Para imponer sanciones y tramitar el despido de un trabajador administrativo la Universidad integrará un comité paritario conformado por dos (2) representantes designados por SINTIES y dos (2) representantes de la Universidad en cada una de las seccionales, que se reunirá ordinariamente por lo menos una vez al mes y extraordinariamente cuando las necesidades lo exijan o lo requiera la Universidad.

**PARÁGRAFO I.** La Universidad deberá demostrar la convocatoria del Comité Paritario a través de la Jefatura de Personal o de quien haga sus veces.

**PARÁGRAFO II.** Este Comité será creado en cada una de las Seccionales de la Universidad. En aquellas Seccionales donde laboren menos de veinticinco (25) trabajadores administrativos, la calificación de la justa causa legal o de las sanciones disciplinarias estará a cargo del Comité integrado para la Sede de Bogotá D.C.

**PARÁGRAFO III.** La sanción o el despido que se produzca incumpliendo el trámite establecido en la presente Convención, se tendrá como inexistente y el empleado será reintegrado a su trabajo.

El Comité Paritario tendrá facultades para subsanar errores en los términos y en el procedimiento con el fin de garantizar el debido proceso.



22 JUN. 2017

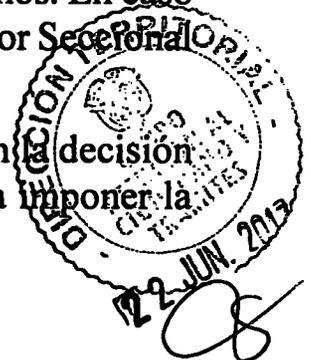
**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

4/53

**PARÁGRAFO IV.** La ausencia de los dos (2) representantes de los trabajadores hará presumir la existencia de la falta o el motivo alegado para sancionar o despedir y, la ausencia de los dos (2) representantes de la Universidad el desistimiento de la sanción o del despido. En caso de ausencia de uno de los representantes del Comité se decidirá con los que se encuentren presentes.

**CLÁUSULA 6. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO.** Para imponer una sanción, desde el simple llamado de atención, se seguirá el siguiente trámite:

1. La Universidad formulará cargos al trabajador administrativo, que deberán ser claros, precisos y concretos, mediante memorando escrito que le entregará personalmente junto con las pruebas en que se fundamentan las causales o motivos alegados. Simultáneamente se enviará copia al Comité Paritario.
2. El trabajador administrativo tendrá un término de cinco (5) días para rendir sus descargos por escrito y a partir de la notificación de los cargos, durante los cuales el trabajador podrá aportar y solicitar las pruebas que estime convenientes y exponer su defensa.
3. Vencido el término anterior, el Comité Paritario ordenará y practicará las pruebas, para lo cual tendrá un término de cinco (5) días. Por disposición del Comité se podrá ampliar el término cuando lo estimen necesario y decidirá con base en dichas pruebas dentro de los cinco (5) días siguientes.
4. En caso de empate, será dirimido por el Decano de la Facultad de Derecho de la sede o seccional en que ocurrieron los hechos. En caso de los trabajadores adscritos a dicha Facultad será el Rector Seccional quien lo dirima.
5. Dentro de los tres (3) días siguientes, con fundamento en la decisión del Comité Paritario, la jefatura de personal procederá a imponer la respectiva sanción si la hubiere.



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

5/53

6. Contra la decisión que profiera el Comité Paritario procede el recurso de apelación en efecto suspensivo, por parte del trabajador, ante el Presidente Seccional.

**CLÁUSULA 7. PROCEDIMIENTO PARA DESPEDIR.** La Universidad Libre, con el fin de garantizar la estabilidad laboral, no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores sino por justa causa legal comprobada, calificada por el Comité Paritario, según lo previsto en la Cláusula 5.

1. La Universidad formulará cargos al trabajador administrativo que deberán ser claros, precisos y concretos, mediante memorando escrito que le entregará personalmente o por los medios autorizados por la ley, junto con las pruebas en que se fundamentan las causales o motivos alegados. Simultáneamente se enviará copia al Comité Paritario.
2. El trabajador administrativo tendrá un término de cinco (5) días a partir de la notificación para rendir por escrito sus descargos, durante los cuales podrá aportar y solicitar las pruebas que estime convenientes y exponer su defensa.
3. Vencido el término anterior, el Comité Paritario ordenará y practicará las pruebas, para lo cual tendrá un término de cinco (5) días. Por disposición del Comité se podrá ampliar el término cuando lo estimen necesario y decidirá con base en dichas pruebas dentro de los cinco (5) días siguientes.
4. Vencido el término anterior, el Comité Paritario se reunirá y decidirá dentro de los cinco (5) días siguientes.
5. En caso de empate, será dirimido por el Decano de la Facultad de Derecho o quien haga sus veces, de la Sede en que ocurrieron los hechos. En caso de los trabajadores adscritos a dicha facultad será el Rector Seccional quien lo dirima.



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

6/53

6. Al concluir el trámite la Universidad procederá a terminar unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo si la hubiere.

**PARÁGRAFO I.** Para la terminación del contrato de trabajo con base en el numeral 14, artículo 62 del C.S.T., subrogado por el decreto 2351 de 1965, no se seguirá el procedimiento pactado en esta cláusula.

**PARÁGRAFO II.** Si al finalizar el trámite para despedir, evaluado el material probatorio y la causal invocada por la Universidad el Comité Paritario encuentra que lo procedente es una sanción disciplinaria, calificará el grado de la misma y correrá traslado a la Jefatura de Personal para lo de su competencia conforme a lo previsto en el numeral 6 de la cláusula 6.

**CLÁUSULA 8. DURACIÓN CONTRACTUAL.** Una vez concluido el período de prueba, los contratos de trabajo celebrados por la Universidad Libre y sus trabajadores serán de duración indefinida.

**CLÁUSULA 9. ESCALAFÓN.** La Universidad Libre establecerá un escalafón que garantice a sus trabajadores el ascenso a los cargos vacantes o que se creen, y que correspondan a las capacidades del trabajador sin distingo de sexo, credo o filiación política. Para estos efectos deberá tenerse en cuenta: el tiempo de servicios o antigüedad, las calidades necesarias para el desempeño del cargo y la calificación de servicios de conformidad con la respectiva hoja de vida del trabajador.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO.** La Universidad Libre, presentará el proyecto de escalafón dentro de los noventa (90) días siguientes a la firma de la presente Convención para que LOS SINDICATOS, formulen dentro de un término de diez (10) días, las observaciones que estimen convenientes.

Para el estudio de las observaciones, presentadas por las Organizaciones Sindicales y adopción definitiva del escalafón de cargos presentado por la Universidad, se integrará una comisión



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

7/53

paritaria, compuesta por dos (2) representantes designados por cada una de las partes. Esta comisión tendrá un término de veinte (20) días, contados a partir de la entrega de las observaciones formuladas por LOS SINDICATOS, para estudiarlas, conciliar diferencias y tomar las decisiones finales sobre el mencionado escalafón.

De todas maneras, el Escalafón entrará a regir a más tardar el día 1º de abril de 1994.

### CAPÍTULO III

#### EDUCACIÓN - CAPACITACIÓN – ACTUALIZACIÓN

**CLÁUSULA 10. EDUCACIÓN.** La Universidad Libre, a partir de la vigencia de la presente Convención suministrará educación gratuita a todos sus trabajadores para adelantar estudios que ella ofrezca en educación formal, no formal y educación informal.

A partir del 1 de junio de 2013, serán beneficiarios de las becas adjudicadas para cada período académico los trabajadores que cumplan como mínimo un año de vinculación continua directamente con la Universidad, mediante contrato de trabajo.

El trámite se adelantará ante la Sindicatura de la respectiva Seccional.

Igualmente suministrará educación:

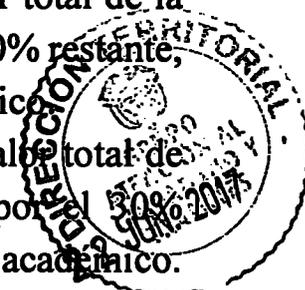
1. A todos los hijos de los trabajadores que deseen estudiar en el colegio o institutos de primaria o bachillerato de la Universidad, en forma gratuita.
2. A los hijos de los actuales trabajadores vinculados antes del 1 de junio de 2013, que deseen cursar estudios en cualquiera de las facultades de la Universidad Libre, en todo el país de la siguiente manera:



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

8/53

- Beca del 60% del valor total de la matrícula y una libranza o crédito sin intereses por el 40% restante, el cual se pagará durante el respectivo período académico.
  - A partir del primero de enero de 2014, este porcentaje se incrementará anualmente en 10% hasta llegar a 100%.
  - Además, el trabajador que cumpla o haya cumplido 10 años o más, se le reconocerá 2.5% más sobre el porcentaje de beca.
  - Además, el trabajador que cumpla o haya cumplido 15 años o más, se le reconocerá 5% más sobre el porcentaje de beca.
  - Además, el trabajador que cumpla o haya cumplido 20 años o más, se le reconocerá 10% más sobre el porcentaje de beca.
3. A partir de la vigencia de la presente Convención, a los hijos de los trabajadores vinculados después del 1 de junio de 2013, que deseen cursar estudios en cualquiera de las Facultades de la Universidad Libre, en todo el país, de la siguiente manera:
- a. al cumplir un año de trabajo, beca de 40% del valor total de la matrícula y una libranza o crédito sin intereses por el 60% restante, el cual se pagará durante el respectivo período académico.
  - b. Al cumplir dos años de trabajo, beca de 50% del valor total de la matrícula y una libranza o crédito sin intereses por el 50% restante, el cual se pagará durante el respectivo período académico.
  - c. Al cumplir tres años de trabajo, beca de 60% del valor total de la matrícula y una libranza o crédito sin intereses por el 40% restante, el cual se pagará durante el respectivo período académico.
  - d. Al cumplir cuatro años de trabajo, beca de 70% del valor total de la matrícula y una libranza o crédito sin intereses por el 30% restante, el cual se pagará durante el respectivo período académico.



OS

**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

9/53

- e. Al cumplir cinco años de trabajo, beca de 80% del valor total de la matrícula y una libranza o crédito sin intereses por el 20% restante, el cual se pagará durante el respectivo período académico.
- f. Al cumplir seis años de trabajo, beca de 90% del valor total de la matrícula y una libranza o crédito sin intereses por el 10% restante, el cual se pagará durante el respectivo período académico.
- g. Al cumplir siete años de trabajo, beca del 100 % del valor total de la matrícula.
4. Para el cónyuge o compañero(a) permanente que deseen cursar estudios en cualquiera de las facultades de la Universidad Libre, en todo el país de la siguiente manera: beca de 50% del valor total de la matrícula y una libranza o crédito sin intereses por el 50% restante, el cual se pagará durante el respectivo período académico. El trabajador vinculado a partir del 1 de junio de 2013, obtendrá este beneficio una vez cumpla como mínimo un año de vinculación continua directamente en la Universidad mediante contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO I.**

- a. Matriculado en un programa de pregrado el beneficiario no tendrá derecho a iniciar otro en un lapso no inferior a cinco (5) años.
- b. Cuando el beneficiario pierda asignaturas o créditos en pregrado correrá con los costos para la aprobación de dichas asignaturas.
- c. El beneficiario que pierda un porcentaje de créditos y como consecuencia deba repetir la totalidad de las asignaturas correrá con los costos para su aprobación. Una vez aprobadas las asignaturas el beneficiario continuará gozando de la beca.



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

10/53

d. Cuando el beneficiario pierda un módulo en posgrados correrá con los costos para la aprobación de dicho módulo.

Entiéndase como beneficiario tanto el trabajador como el cónyuge o compañero(a) permanente e hijos.

**PARÁGRAFO II.** El trabajador que le sea terminado el contrato de trabajo por reconocimiento de la pensión por vejez o invalidez o que fallezca estando vinculado laboralmente a la Universidad y que en ese momento goce del beneficio de beca de pregrado por uno o varios de sus hijos, éstos continuarán con este beneficio, hasta la culminación de sus estudios de pregrado, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en la presente cláusula.

Es entendido que los aspirantes deberán cumplir con los requisitos académicos exigidos por las autoridades oficiales y por la Universidad.

**PARÁGRAFO III.** El derecho a la beca solo incluye el valor de la matrícula, opciones de grado y los derechos de grado.

**CLÁUSULA 11. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN:** La Universidad, con base en el Acta complementaria de la Convención Colectiva del 25 de septiembre de 1.996 y a través de Comisiones compuestas por dos representantes de ella y dos del Sindicato en cada Seccional y en Bogotá, discutirá y elaborará durante el mes de septiembre la programación que la Universidad cumplirá a partir del uno (1) de marzo de cada año. Las comisiones nombradas coordinarán los servicios ofrecidos por el SENA o cualquier otra entidad.

**PARÁGRAFO I.** La Universidad de acuerdo con su situación económica, incluirá el rubro correspondiente en su presupuesto anual, rubro al cual deberán ceñirse los programas de actualización y capacitación.

**PARÁGRAFO II.** La Universidad procurará asignar a sus trabajadores administrativos un horario de trabajo que les permita estudiar.



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

11/53

**CAPÍTULO IV**

**NOMBRAMIENTO DE PERSONAL - JORNADA DE  
TRABAJO - CONTINUIDAD LABORAL**

**CLÁUSULA 12. NOMBRAMIENTO DE PERSONAL.** A partir de la firma de la presente Convención, la Universidad Libre contratará directamente al personal que requiera en forma permanente, para cubrir los cargos vacantes o nuevos que se creen. No obstante, se exceptúan aquellos casos ocasionales y que por necesidades del servicio no ameriten vincular personal permanente, contratado directamente por la Universidad Libre.

**CLÁUSULA 13. JORNADA DE TRABAJO.** A partir de la vigencia de la presente Convención, la Universidad Libre, establecerá para todos sus trabajadores, una jornada de cuarenta (40) horas semanales distribuidas en cinco (5) días de labor de ocho (8) horas diarias de lunes a sábado. Las horas que excedan de esta jornada se considerarán horas extras. El trabajador que por necesidades o exigencias del servicio labore el día sábado descansará el lunes, si éste es festivo disfrutará del descanso el día hábil siguiente.

A los galenos vinculados al servicio médico, se les respetará su jornada actual de trabajo, en cuanto al número de horas diarias.

**PARÁGRAFO I.** Cuando sea necesario la jornada del día sábado se acordará entre las Jefaturas de Personal, SINTIES y los trabajadores que deban prestar sus servicios en ese día. Si hay desacuerdos prevalecerá la prestación del servicio, por lo que es obligatorio para el trabajador laborar el día sábado.

**PARÁGRAFO II.** La jornada de trabajo para los preparadores de cadáveres que laboran en el área de la salud, será de seis (6) horas diarias. Se concederán cinco (5) días hábiles de vacaciones por semestre, además de los de ley.



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

12/53

**CLÁUSULA 14. MODIFICACIÓN PARCIAL DEL HORARIO A CELADORES.** La Universidad se compromete junto con dos (2) representantes de los trabajadores a revisar y modificar el horario de trabajo de los Celadores de la Sede de Santafé de Bogotá, D.C., reduciendo su jornada a 12 horas diarias, antes del 30 de enero de 1994.

**CLÁUSULA 15. CONTINUIDAD LABORAL.** Los ascensos les dan continuidad a los contratos de trabajo.

**CLÁUSULA 16. LICENCIAS.** La Universidad concederá a petición del trabajador licencia no remunerada hasta por sesenta (60) días hábiles, por una vez al año, según lo dispuesto en el artículo 51 numeral 4 del C.S.T.

La solicitud deberá presentarse con una antelación de quince (15) días, con excepción de aquellos casos graves o especiales debidamente comprobados.

**CLÁUSULA 17. RÉGIMEN DE TRASLADOS.** La Universidad Libre, concederá traslado a los trabajadores que lo soliciten a cualquiera de sus Seccionales acogiendo los siguientes aspectos:

- a) La solicitud se radicará en la Jefatura de Personal de la Sede Principal, la que a su vez hará las consultas pertinentes con las Jefaturas de Personal Seccionales, para establecer la vacancia, permuta y/o la creación de un nuevo cargo asimilado a la condición del solicitante.
- b) Los traslados se concederán teniendo en cuenta la motivación y el orden de presentación de la solicitud.

**CLÁUSULA 18. PROMOCIÓN POR ENCARGO.** Cualquier trabajador promovido a un cargo superior en forma interina percibirá el salario asignado a ese nuevo cargo. El encargo no podrá durar más de un mes, salvo licencias, vacaciones, incapacidades y detención del funcionario conforme a lo establecido en el C.S.T. para este caso, el trabajador continúa ejerciendo el nuevo cargo la Universidad dispondrá



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

13/53

de quince (15) días para decidir su nombramiento en propiedad; en cualquier circunstancia la Universidad atenderá lo establecido en la Cláusula 9 (ESCALAFÓN) de la Convención Colectiva y lo dispuesto en el Parágrafo 1 del Artículo 65 de los Estatutos vigentes en la Universidad Libre.

**PARÁGRAFO I.** Si la ausencia de un trabajador por los motivos anotados ocasiona un incremento en las funciones normales para quienes permanezcan en sus cargos, aquel será reemplazado.

**PARÁGRAFO II.** El Sindicato tiene derecho a designar un veedor en cada Seccional, en los procesos de promoción interna a cargos convencionales.

**CLÁUSULA 19. PERMISOS.** La Universidad concederá a todos sus trabajadores permiso remunerado durante cuatro (4) días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de sus padres, hijos, cónyuge o compañera(o) permanente.

**CLÁUSULA 20. REGLAMENTOS Y PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL.** La presente Convención Colectiva prevalece sobre las normas que le sean contrarias y modifica en lo pertinente el Reglamento Interno de Trabajo. La Universidad, dará cumplimiento a la ley 9a. de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto Ley 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989 y Resolución 6398 de 1991, sobre salud ocupacional y el Sistema General de Salud y Seguridad en el Trabajo

La Universidad instalará el Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente Convención y la Organización Sindical SINTIES ejercerá la veeduría correspondiente al procedimiento e implementación de dichas normas y. asistirá al Comité con voz, pero sin voto

La Universidad garantizará que las elecciones de representantes de los trabajadores se efectúen el mismo día en todas las Seccionales.



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

14/53

**CAPÍTULO V**  
**COMITÉS**

**CLÁUSULA 21. COMITÉ DE BIENESTAR UNIVERSITARIO.** De los Comités Nacional y Seccionales harán parte sendos representantes de los trabajadores administrativos elegidos por las respectivas Asambleas de SINTIES.

**CLÁUSULA 22. AUXILIOS DEPORTIVOS Y CULTURALES.** La Universidad Libre destinará el 20% del total asignado en el presupuesto de Bienestar Universitario para actividades deportivas y culturales de los trabajadores administrativos.

La Universidad concederá permiso remunerado a los trabajadores para participar en campeonatos deportivos y actividades culturales en representación de la misma en los cuales deba participar la Universidad. Así mismo, concederá permisos para participar en actividades similares organizadas por la Universidad.

**CAPÍTULO VI**

**IMPLEMENTOS DE TRABAJO**

**CLÁUSULA 23. DOTACIÓN DE OFICINAS.** La Universidad suministrará a sus trabajadores los implementos necesarios para la realización de las labores asignadas; los laboratorios, servicios médicos y oficinas, contarán con la infraestructura apropiada para desarrollar sus funciones. Así mismo, garantizará la seguridad y comodidad tanto para los trabajadores, como para los usuarios, acogiendo las normas legales sobre salud ocupacional y seguridad industrial.

**PARÁGRAFO.** La Universidad en la Sede Principal y en cada Seccional incluirá en su presupuesto anual el rubro correspondiente para tal fin, tomando en cuenta las necesidades, la capacidad económica y la proyección de sus labores institucionales.



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

**CLÁUSULA 24. UNIFORMES.** La Universidad Libre a partir de la vigencia de la presente Convención suministrará sin costo alguno para el trabajador, y sin tener en cuenta el monto del salario que cada uno devengue, los siguientes uniformes:

- a. **PERSONAL FEMENINO A NIVEL NACIONAL.** Tres (3) vestidos sastres, cuatro (4) blusas y tres (3) pares de zapatos de cuero.
- b. **PERSONAL MASCULINO A NIVEL NACIONAL.** Tres (3) uniformes de paño de dos piezas, cuatro (4) camisas, tres (3) corbatas, y tres (3) pares de zapatos de cuero.
- c. **ASEADORAS Y PERSONAL DE CAFETERÍA:** tres (3) uniformes, cuatro delantales (4), tres (3) pares de zapatos de cuero y veinticuatro (24) pares de guantes durante el año.
- d. **OFICIALES DE MANTENIMIENTO Y JARDINEROS A NIVEL NACIONAL.** Tres (3) uniformes con cuatro (4) camisetas, tres (3) pares de botas especiales para las labores que desempeñan y tres (3) pares de guantes de cuero.
- e. **PERSONAL SERVICIO MÉDICO A NIVEL NACIONAL:** La dotación para los médicos será de cuatro (4) blusas de trabajo al año, la de los auxiliares será de tres (3) uniformes, tres (3) pares de zapatos y tres (3) sacos en lana azul oscuro.

**PARÁGRAFO I.** La clase de material de estos implementos de trabajo, será de acuerdo con las condiciones climatológicas de cada región y serán entregados en una sola dotación a más tardar el 1 de marzo de cada año.

**PARÁGRAFO II.** La Universidad Libre se compromete a continuar entregando a los trabajadores de la Seccional de Cali y sólo en ella las dotaciones (4 uniformes), tal como lo ha venido haciendo.

**CLÁUSULA 25 TELÉFONOS CELADURÍAS.** La Universidad dotará de servicio telefónico a un puesto de celaduría en cada una de



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

16/53

sus sedes.

**CAPÍTULO VII**

**SALARIOS - PRIMAS- SUBSIDIOS – AUXILIOS**

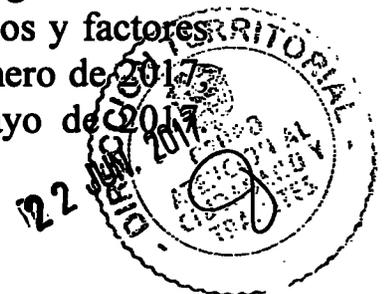
**CLÁUSULA 26 SALARIOS:**

- a) Para el primer año de vigencia de la Convención, o sea a partir del uno (1) de enero del año dos mil diecisiete (2017), la Universidad Libre incrementará el salario a los trabajadores administrativos en siete punto cinco por ciento (7.5%).
- b) Para el segundo año de vigencia de la Convención o sea a partir del uno (1) de enero de dos mil dieciocho (2018), la Universidad Libre incrementará el salario a los trabajadores administrativos en el IPC causado en el año inmediatamente anterior más dos puntos (IPC + 2 puntos). Si el porcentaje de incremento del salario mínimo mensual legal decretado por el Gobierno Nacional o acordado por los entes correspondientes para el año dos mil dieciocho 2018, fuere superior, el incremento será éste.

**PARÁGRAFO I.** El aumento del salario comenzará a regir a partir del uno (1) de enero de cada uno de los años de vigencia de la Convención, es decir de los años 2017 y 2018, y por consiguiente si los trabajadores administrativos se encuentran en vacaciones, estas se les reliquidarán conforme al aumento salarial aquí previsto.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO I.** El pago retroactivo del incremento de salario correspondiente al año 2017, se pagará a más tardar el quince (15) de junio de 2017, dicho pago retroactivo no causará intereses ni indemnizaciones de ninguna naturaleza.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO II.** La Universidad pagará a todos sus trabajadores administrativos, el reajuste de los auxilios y factores económicos convencionales y legales a partir del 1 de enero de 2017 causados y pagados durante los meses de enero a mayo de 2017.



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

17/53

(Auxilio de natalidad, auxilio funerario, auxilio de anteojos, prima de alimentación, antigüedad, prima de servicios, auxilio de transporte y viáticos).

**PARÁGRAFO TRANSITORIO III.** En el caso de los contratos que se hayan terminado durante lo corrido del año 2017, serán reliquidados por la Universidad y su pago se hará a más tardar dentro de los dos meses posteriores a la firma de la presente Convención. Dicho pago retroactivo no causará intereses ni indemnizaciones de ninguna naturaleza.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO IV.** La bonificación por firma de la Convención, pagadera por una sola vez, en cuantía de ciento veinte mil pesos m/cte. (\$120.000.00), se cancelará el 15 de junio de 2017, para todos los contratos de trabajo que se encuentren vigentes a la firma de la Convención.

Esta bonificación no constituye factor salarial para efectos de las prestaciones sociales y los aportes al Sistema General de la Seguridad Social.

**CLÁUSULA 27. PRIMA DE VACACIONES.** Consiste en veintisiete (27) días de salario por año laborado o proporcional al tiempo de servicio en el respectivo año. Esta prima se pagará cuando el trabajador entre a disfrutar de sus vacaciones, siempre y cuando esté vigente el contrato de trabajo.

**CLÁUSULA 28. PRIMA DE NAVIDAD.** La Universidad se obliga a pagar a todos sus trabajadores una prima de navidad que consiste en veintiséis (26) días de salario por año, o proporcional al tiempo de servicio en el respectivo año, pagaderos en el mes de diciembre de cada año o al momento de su liquidación definitiva. Esta se pagará a aquellas personas que tengan vigente el contrato de trabajo a treinta (30) de septiembre de cada año.

**CLÁUSULA 29. PRIMA DE ANTIGÜEDAD O QUINQUENIO**



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

Que se reconocerá según la siguiente tabla.

- Al trabajador que cumpla cinco (5) años de servicios continuos se le reconocerán veintisiete (27) días de salario.
- A los diez (10) años de servicios continuos se le reconocerán cincuenta y cinco (55) días de salario.
- A los quince (15) años de servicios continuos se le reconocerán ochenta (80) días de salario.
- A los veinte (20) años de servicios continuos se le reconocerán ciento diez (110) días de salario.
- A los veinticinco (25) años de servicios continuos se le reconocerán ciento treinta (130) días de salario.
- A los treinta (30) años, treinta y cinco (35) años y cuarenta (40) años de servicios continuos se le reconocerán ciento ochenta (180) días de salario.

**PARÁGRAFO:**

El trabajador que solicite la pensión de vejez y voluntariamente se retire de la Universidad, en la fecha de su inclusión en la nómina de pensionados a cargo del Sistema General de Pensiones, tendrá derecho al pago proporcional del quinquenio por causar.

En este caso, el monto del quinquenio proporcional, no será factor salarial para la liquidación de prestaciones sociales ni para los aportes a la seguridad social.

**CLÁUSULA 30. PRIMA DE ALIMENTACIÓN.**

Para el primer año de vigencia, la Universidad reconocerá y pagará mensualmente a todos los trabajadores a nivel nacional la suma de noventa y dos mil pesos m/cte. (\$92. 000.00) por prima de alimentación.

Para el segundo año de vigencia esta prima se incrementará en el



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

19/53

causado en el año inmediatamente anterior más dos puntos (IPC+2 puntos). Esta prima se pagará en la segunda quincena de cada mes y no constituye factor salarial.

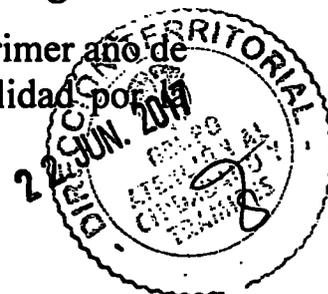
**CLÁUSULA 31. AUXILIO FUNERARIO.** A partir de la vigencia de la presente Convención, la Universidad contratará y pagará en su totalidad, una póliza funeraria a nivel nacional, cuya cobertura incluya a los trabajadores, cónyuges o compañera o compañero permanente, hijos menores de edad o inválidos y los padres que dependan económicamente del trabajador.

**PARÁGRAFO: SEGURO DE VIDA.** A partir de la firma de la presente convención la Universidad tomará una póliza de seguro de vida para sus trabajadores, que cubra como mínimo la muerte del trabajador, incapacidad total y permanente y enfermedades graves, todo aquello con arreglo a las condiciones y exclusiones de la póliza.

**CLÁUSULA 32. LIQUIDACIÓN PARCIAL DE CESANTÍAS.** La Universidad se obliga a tramitar en forma inmediata ante el Ministerio de la Protección Social o Fondo de Cesantías, según sea el caso, las solicitudes de liquidación parcial de cesantías. En caso de incumplimiento por parte de la Universidad en el trámite ante el Ministerio de la Protección Social o Fondo de Cesantías, según sea el caso, ésta entregará al trabajador la suma solicitada a título de préstamo sin intereses, en un plazo de treinta (30) días contados a partir de la fecha de radicación de la solicitud ante la Universidad. Dicho préstamo será cancelado con el valor de la liquidación parcial debidamente autorizada.

**PARÁGRAFO.** La Universidad Libre atenderá rigurosamente el orden de presentación de las solicitudes de cesantías para su respectivo pago, siempre y cuando las solicitudes cumplan con los requisitos legales.

**CLÁUSULA 33. AUXILIO DE NATALIDAD.** Para el primer año de vigencia, la Universidad Libre pagará un auxilio de natalidad por



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

20/53

suma de quinientos noventa y dos mil pesos m/cte. (\$592.000.00). Este auxilio se pagará por separado a cada trabajador.

Para el segundo año de vigencia este auxilio se incrementará en el IPC causado en el año inmediatamente anterior más dos puntos (IPC+2 puntos).

**CLÁUSULA 34. AUXILIO DE ANTEOJOS.** La Universidad Libre pagará a los beneficiarios de esta Convención por una vez al año, un auxilio para anteojos previamente formulados por médico de la EPS o de la óptica de la Caja de Compensación a la que esté afiliado en la suma de doscientos sesenta y tres mil pesos m/cte. (\$ 263. 000.00).

Para el segundo año de vigencia este auxilio se incrementará en el IPC causado en el año inmediatamente anterior más dos puntos (IPC+2 puntos).

**CLÁUSULA 35. SISTEMA DE PAGO.** La Universidad en caso de consignar el salario de los trabajadores en cuenta de ahorro o en cualquiera entidad bancaria, se compromete a asumir los costos de cuatro (4) talonarios anuales o la cuota de manejo trimestral de la tarjeta débito correspondiente a la cuenta de nómina de cada empleado en la respectiva entidad financiera.

**CLÁUSULA 36. SUBSIDIO FAMILIAR.** La Universidad libre a partir de la vigencia de la presente convención dará cumplimiento a la obligación legal de afiliar a sus trabajadores a una Caja de Compensación Familiar. De igual manera, se compromete a cotizar dentro de los términos señalados por la Caja a efecto de que los trabajadores reciban mensualmente el subsidio familiar.

**CLÁUSULA 37. SUBSIDIO O AUXILIO DE TRANSPORTE.** La Universidad Libre reconocerá y pagará mensualmente a todos sus trabajadores, sin consideración al sueldo que perciban, el subsidio o auxilio de transporte legal.



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

**CLÁUSULA 38. DISFRUTE DE SEMANA SANTA Y OTROS DESCANSOS.** La Universidad otorgará a todos los trabajadores descanso remunerado los días hábiles de semana santa.

**PARÁGRAFO I.** En caso de registrarse una labor verdaderamente excepcional para ese período, con una semana de antelación, la Universidad notificará a los trabajadores involucrados, la convocatoria a laborar media jornada el sábado previo a la semana santa.

**PARÁGRAFO II. DESCANSO SEMESTRAL.** Todos los trabajadores de la Universidad Libre, gozarán en el mes de junio, de cuatro (4) días hábiles de descanso remunerado, los que se otorgarán en la semana en que cae la fiesta de San Pedro o en la del Corpus Christi, según la valoración que haga la Universidad por la prestación del servicio.

Se eliminó de las anteriores Convenciones Colectivas de trabajo los descansos referidos al día del cumpleaños, los dos días de junio y el día de octubre, en remplazo de este párrafo.

**CLÁUSULA 39. BIENESTAR.** La Universidad Libre a manera de bonificación reconocerá a todo trabajador que labore veinte (20) años o más a su servicio y se pensione, una suma equivalente a tres (3) salarios mensuales del último salario que devengue el trabajador.

La Dirección Nacional y Oficinas Seccionales de Bienestar Universitario de la Universidad deberán incluir en sus programas a los pensionados.

El trabajador que se pensione y al momento de su retiro se encuentre cursando un programa en la Universidad continuará con la beca hasta culminar estos estudios.

**PARÁGRAFO I. ATENCIÓN MÉDICA DOMICILIARIA:** A partir de la vigencia de la presente Convención la Universidad afiliará a sus trabajadores a un plan de atención médica domiciliaria



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

22/53

hospitalaria que cubra como mínimo consultas médicas domiciliarias, urgencias y emergencias. Este beneficio no aplica en la Seccional Socorro, dado que allí no existen empresas que lo presten; en el evento que existiera, la Universidad afiliará a los trabajadores de esta Seccional.

El trabajador podrá ceder su afiliación a un miembro de su núcleo familiar, siempre y cuando la empresa prestadora lo permita, siendo aquel uno de los beneficiarios establecidos en el Plan Obligatorio de Salud.

**PARÁGRAFO II.** La Universidad pagará al trabajador la diferencia de su salario básico mensual en caso de que las incapacidades de origen común sean de treinta (30) días y máximo hasta noventa (90) días.

**CLÁUSULA 40. CRÉDITO POR CALAMIDAD.** La Universidad concederá crédito con plazo hasta de treinta y seis (36) meses sin intereses por calamidad, de conformidad con la Ley y en la cuantía que estime necesaria. Para las seccionales de Cartagena y Socorro la provisión anual será de ochenta millones de pesos m/cte. (\$80.000.000), para cada una. En las demás seccionales actuales, la provisión anual será de cien millones de pesos m/cte. (\$100.000.000); el trabajador hará la solicitud ante el Presidente de la Universidad o ante su Delegado en cada Seccional.

**PARÁGRAFO I:** Entiéndase por calamidad doméstica los hechos que generen la destrucción total o parcial de la vivienda, inundaciones, rayos, movimientos telúricos, incendios, secuestros; enfermedades graves del cónyuge, compañero o compañera permanente, padres e hijos, intervenciones quirúrgicas, hospitalizaciones, atención médica y tratamientos odontológicos necesarios para la salud oral; morosidad hipotecaria de 2 meses y embargo de la vivienda del trabajador o su cónyuge, compañero o compañera permanente .



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

23/53

**PARÁGRAFO II:** el valor máximo del crédito será hasta de diez (10) SMLMV, siendo determinada por los soportes que demuestren la calamidad y de acuerdo con las restricciones de ley.

**PARÁGRAFO III:** Para la aprobación del crédito, la Universidad establecerá los documentos que el trabajador deberá presentar para legalizar la destinación del préstamo, así como el término para ello.

**PARÁGRAFO IV:** Para realizar el pago del préstamo el trabajador puede destinar salarios y/o pignorar pagos futuros de prima de servicios, prima de vacaciones, prima de navidad o quinquenio, siempre y cuando los mismos se causen dentro del plazo del crédito.

**CLÁUSULA 41. COMEDOR.** La Universidad Libre adecuará debidamente un sitio dentro de sus instalaciones en cada una de sus Sedes para que los trabajadores tomen los alimentos, durante el tiempo comprendido para tal efecto, en su jornada de trabajo. Estos lugares estarán a disposición de los trabajadores a partir del 15 de febrero de 2003.

## CAPÍTULO VIII

### FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA

**CLÁUSULA 42. FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA.** La Universidad aportó la suma de sesenta millones de pesos m/cte. (\$60.000.000.00), para la constitución del Fondo Rotatorio de Vivienda, destinado a efectuar préstamos a los trabajadores para adquisición y construcción de vivienda.

Se cobrarán intereses de 6% anual sobre saldos a los beneficiarios que devenguen más de dos millones de pesos (\$2.000.000.00) y de 3% anual sobre saldos a los beneficiarios que devenguen hasta dos millones de pesos (\$2.000.000.00).

El monto del préstamo será de hasta de veinte (20) salarios mínimos legales vigentes.



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

24/53

Para la reglamentación se tendrán en cuenta los siguientes aspectos generales:

- a. Que el trabajador tenga como mínimo una antigüedad laboral de dos (2) años de servicio continuos;
- b. Que el plazo máximo para cancelar el préstamo sea hasta de cinco (5) años;
- c. Que se exija garantía para otorgar el préstamo;
- d. Que se haga una distribución proporcional de los préstamos en las Seccionales, y,
- e. Que se elabore una tabla de puntajes teniendo en cuenta además de los literales anteriores, la antigüedad y el número de personas a cargo.

**PARÁGRAFO I.** Las modificaciones al Reglamento del Fondo Rotatorio de Vivienda estarán a cargo de una Comisión Nacional integrada por dos (2) representantes de la Universidad y dos (2) representantes de SINTIES.

**PARÁGRAFO II. APORTE.** Para los años 2017 y 2018, la Universidad hará un aporte al Fondo de Vivienda de los Trabajadores Administrativos de cincuenta millones de pesos m/cte. (\$ 50.000.000), por cada año, pagaderos el 15 de junio de 2017 y el 15 de febrero de 2018.

## CAPÍTULO IX

### FUEROS Y PRERROGATIVAS SINDICALES

**CLÁUSULA 43. FUERO SINDICAL.** La Universidad reconocerá fuero sindical a cualquier miembro de los Sindicatos que sean elegidos en las Juntas Directivas Nacionales o Seccionales y a dos (2) miembros de la Comisión de Reclamos a nivel nacional, hasta por tres (3) meses más de lo establecido legalmente.

En cuanto a los Comités Seccionales la Universidad Libre reconocerá



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

25/53

fuero sindical a tres miembros del Comité directivo elegido en Asamblea Seccional en aquellos lugares donde los SINDICATOS no tengan un número de veinticinco (25) o más afiliados. Dicha elección deberá notificarse a la Universidad dentro de los tres (3) días siguientes a la elección de los mismos.

**CLÁUSULA 44. PERMISOS SINDICALES.** La Universidad Libre, reconocerá permiso sindical remunerado a dos (2) miembros de los sindicatos que sean elegidos en Juntas Directivas Nacionales o Comisión de Reclamos, conforme a la elección que haga la Asamblea General de los Sindicatos o sus Juntas Directivas, por un término de quince (15) días al mes para cada uno, con el objeto de atender funciones de carácter sindical.

De igual manera, la Universidad Libre concederá permiso sindical remunerado a dos miembros directivos Seccionales, quince (15) días al mes para cada uno y a un miembro directivo de los Comités Seccionales, quince (15) días al mes.

La Universidad concederá un día (1) en el mes, a los integrantes de las Juntas Directivas Nacionales y Seccionales, para que realicen sus reuniones mensuales.

**CLÁUSULA 45. ASAMBLEA NACIONAL DE DELEGADOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.** La Universidad concederá permiso sindical remunerado a los trabajadores que resulten elegidos como Delegados para asistir a la Asamblea Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación –SINTIES, tanto ordinaria como extraordinaria. El número de Delegados será de un (1) delegado por cada veinte (20) trabajadores. La Asamblea Nacional anual ordinaria de Delegados tendrá una duración de tres (3) días.

Para efectos de la Asamblea Nacional de Delegados ordinaria, a los delegados se les otorgará además del permiso sindical remunerado, el pago de manutención, alojamiento y transporte aéreo, por tres días.



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

26/53

delegados de la Seccional en la cual se celebre la Asamblea sólo tendrán derecho al pago de manutención y alojamiento.

La Universidad otorgará a tres integrantes principales y a tres suplentes de la Comisión Negociadora de SINTIES, además del permiso sindical remunerado el pago de manutención, alojamiento y transporte aéreo, por el tiempo que dure la negociación colectiva, siempre y cuando no laboren en la Sede Principal.

La Universidad Libre pagará los gastos para cubrir manutención y alojamiento a los Delegados asistentes a la Asamblea Nacional de Delegados anual ordinaria, en la suma de doscientos cincuenta y un mil pesos m/cte. (\$251. 000.00), diarios por los tres (3) días de su duración, los cuales se incrementarán anualmente en el IPC causado en el año inmediatamente anterior más dos (2) puntos (IPC+2).

La Universidad Libre pagará los gastos para cubrir manutención y alojamiento de los Negociadores cuando se registre la negociación colectiva, en la suma de doscientos cincuenta y un mil pesos m/cte. (\$251. 000.00), diarios por el tiempo que ésta dure, los cuales se incrementarán anualmente en el IPC causado en el año inmediatamente anterior más dos (2) puntos (IPC+2).

La Universidad no desmejorará las condiciones de trabajo de su personal, ni ejercerá represalias contra ninguno de sus trabajadores debido a la presentación y negociación del pliego de peticiones.

**PARÁGRAFO.** La Universidad otorgará permiso remunerado a los afiliados de los Sindicatos para asistir a tres (3) Asambleas en la respectiva Seccional en el año y a las extraordinarias, tantas veces como se convoquen. El horario se fijará por acuerdo entre las partes.

**CLÁUSULA 46. CURSOS SINDICALES.** A partir de la vigencia de la presente Convención la Universidad Libre, reconocerá permiso remunerado para asistir a cursos sindicales, de la siguiente manera:



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

27/53

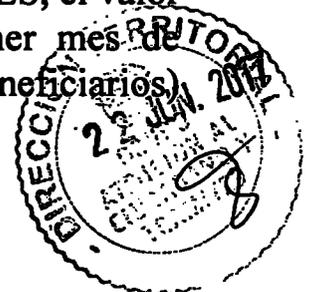
- a. Tres (3) días semanales para un trabajador de cada Seccional, afiliados a los Sindicatos y durante dos (2) meses por una sola vez al año.
- b. Para congresos sindicales dentro o fuera de la ciudad, un permiso de seis (6) días para un delegado de cada Seccional y por una sola vez al año.

**CLÁUSULA 47. AULA MÁXIMA Y OFICINA PARA LOS SINDICATOS.** Para el desarrollo de las actividades sindicales se dotará a las Oficinas del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad Libre -SINTRAUL- y Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación -SINTIES-, con los siguientes implementos y en igual forma para cada una de las Seccionales: Escritorio, sillas y archivadores, una línea telefónica o extensión con su respectivo aparato.

El Aula Máxima de la Universidad, podrá ser utilizada por LOS SINDICATOS cuantas veces sea necesario, sin entorpecer los actos académicos para los cuales está destinada con el requisito de dar aviso oportuno al Secretario General y/o Jefe de Personal de la respectiva Seccional.

**CLÁUSULA 48. DESCUENTOS POR BENEFICIO CONVENCIONAL.** La Universidad Libre, se compromete a retener y entregar directamente a la Tesorería del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN -SINTIES- el valor de 50% del incremento salarial correspondiente al primer mes del primero (1o), y segundo (2o) año de vigencia de la presente Convención.

De igual manera y en cumplimiento a las normas del Código Sustantivo del Trabajo, descontará y entregará a la Tesorería de SINTIES, el valor de 50% del incremento salarial correspondiente al primer mes de vigencia de cada año y la cuota por extensión a terceros (beneficiarios).



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

28/53

de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**PARÁGRAFO.** La Universidad se compromete a hacer los descuentos antes señalados, a través de las distintas pagadurías seccionales y ponerlos a disposición de la Tesorería Nacional de SINTIES a más tardar quince días después de pagado el retroactivo del año dos mil diecisiete (2017) y lo correspondiente al segundo año de vigencia de la convención en el mes de marzo de dos mil dieciocho (2018).

**CLÁUSULA 49. ESCUELA DE CAPACITACIÓN SINDICAL.** La Corporación Universidad Libre se compromete a prestar o poner a disposición de LOS SINDICATOS, los salones de estudio de sus Facultades o Institutos para el funcionamiento de una Escuela de Capacitación Sindical que será creada por éstos. Dicha Escuela funcionará con la colaboración del Decano de la Facultad de Derecho y sus cursos no podrán entorpecer la actividad docente en la Universidad.

**APORTE.** La Universidad pagará una vez al año, un auxilio de quince millones de pesos m/cte (\$15.000.000.00) con destinación exclusiva a capacitación sindical, pagaderos en el mes de junio.

**CARTELERA.** La Universidad proveerá en cada Seccional una cartelera y un espacio para fijarla, en donde SINTIES publique y difunda sus actividades.

**CLÁUSULA 50. AUXILIO SINDICAL.** La Universidad pagará a SINTIES, un auxilio para el primer año de vigencia de la presente Convención, en cuantía de treinta y seis millones setecientos noventa y dos mil pesos m/cte. (36.792.000.00), pagaderos el 15 de junio de 2017.

Para el segundo año de vigencia este auxilio se incrementará en el IPC causado en el año inmediatamente anterior más dos (2) puntos (IPC+2puntos), pagaderos a más tardar el 28 de febrero de 2018.

La Oficina de Publicaciones suministrará los materiales necesarios para la publicación de cartillas o conferencias sindicales.



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

29/53

**CLÁUSULA 51. CORRESPONDENCIA:** Las dependencias de la Universidad no podrán negarse a recibir comunicaciones dirigidas a ellas, suscritas por sus trabajadores.

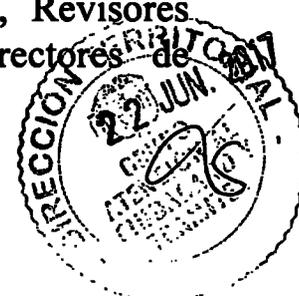
**CLÁUSULA 52. FUSIÓN DE SINDICATOS.** La Universidad se compromete a que, en caso de fusión de los Sindicatos o afiliación a un nuevo sindicato, los derechos y prerrogativas titulados a nombre de SINTIES, serán titulados a nombre de la organización sindical que los trabajadores legalmente definan. Sin embargo, la Convención Colectiva continuará siendo la vigente en ese momento.

**CLÁUSULA 53. NEGOCIACION INDEPENDIENTE.** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, los trabajadores administrativos presentarán su propio pliego de peticiones y lo negociarán con su propia comisión negociadora (3 principales y 3 suplentes), conforme a lo establecido en el C.S.T. de modo independiente ante la Universidad.

**PARÁGRAFO.** Sólo SINTIES podrá denunciar, aprobar, presentar y discutir el pliego de peticiones y, firmar una nueva Convención Colectiva, en lo atinente al TÍTULO I de la Convención Colectiva vigente en la Universidad Libre. El trámite y aprobación del Pliego de Peticiones se hará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

**CLÁUSULA 54. EXCLUSIONES.** Al personal directivo de la Universidad a nivel Nacional y Seccional que se relaciona a continuación, no se le aplicará la presente Convención Colectiva, ya que su relación laboral será la que determine el Código Sustantivo del Trabajo.

Presidentes, Vicepresidente, Delegados Personales del Presidente, Rectores, Asistentes de Presidencia, Asistentes de Rectoría, Secretarios Generales, Asistentes del Secretario General, Síndicos, Revisores Fiscales, Auditores, Jefes de Personal, Censores, Directores de



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

Planeación, Decanos, Secretarios Académicos de Facultad, Directores de Posgrado, Rectores de Colegio, Asesores jurídicos, Director del Instituto de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales, Director de Educación Continuada, Director de Doctorado, Director de Escuela de Formación Docente, Coordinador de la Cátedra Gerardo Molina, Director del Centro de Investigaciones y Coordinador Académico de Extensión. La exclusión permanece aun cuando la denominación de estos cargos cambie.

**PARÁGRAFO.** Los siguientes cargos: Director de Bienestar Universitario, Director de Consultorio Jurídico, Director de Centro de Conciliación, Director de Sistemas y Contador o sus equivalentes en denominaciones, que ejerzan esas funciones de dirección, en todo caso se hace referencia a cinco (5) cargos en cada seccional, quedan excluidos de los beneficios convencionales, a partir de la firma de la presente Convención.

**CLÁUSULA 55. PREVALENCIA DE NORMAS CONVENCIONALES.** Los derechos obtenidos por los trabajadores administrativos en Convenciones Colectivas de trabajo, no podrán ser desmejorados por los convenios colectivos que posteriormente se adopten.

**CLÁUSULA 56. PRESENTACIÓN DE PLIEGO DE PETICIONES.** De conformidad con el artículo 478 del C.S.T., la denuncia y presentación de pliegos de peticiones podrá hacerse dentro de los noventa (90) días inmediatamente anteriores al vencimiento de su término.

**CLÁUSULA 57. VIGENCIA DE NORMAS CONVENCIONALES, COMPILACIÓN Y EDICIÓN.** De conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, continúan vigentes las normas convencionales, cláusulas o artículos que no hayan sido denunciados por SINTIES, suspendidos, subrogados, derogados, sustituidos, modificados o aclarados en virtud de la presente



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

31/53

Convención Colectiva; los convenios, pactos y disposiciones anteriores, especialmente las que hacen parte de la Convención firmada en 1979, que no fueron denunciadas se aplicarán con rigor de la ley, así como las actas complementarias que desarrollan la cláusula 11 - Capacitación y actualización y Cláusula 42 - Fondo Rotatorio de Vivienda, anexas a esta Convención.

La Universidad editará un folleto con el texto de la compilación en un tiraje superior en 10% al número total de trabajadores administrativos, los que se entregarán al Representante Legal de SINTIES a más tardar el 30 de julio de dos mil diecisiete (2017).

Lo anterior para cumplir con el objetivo de compilar en un solo texto todas las normas convencionales, tal como se establece en los acuerdos previos.

**CLÁUSULA 58. VIGENCIA DE LA CONVENCION.** La presente Convención tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir del uno (1) de enero de dos mil diecisiete (2017) y su aplicación será a nivel nacional.

Se da por concluido el presente conflicto colectivo y se firma por las partes, el Título I de la Convención Colectiva, la cual será depositada en el Ministerio del Trabajo en el término de ley.

**CLÁUSULA 59 TRANSITORIA:**

Con el fin de formalizar las vinculaciones de personal efectuadas a través de tercerización o cualquier otra forma de contratación, que no atienden lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo vigente, la Universidad integrará una comisión con los doctores JAIME ARIAS LÓPEZ, el Jefe de Personal de la Universidad, doctor EDGAR CORTÉS PRIETO y el Presidente de SINTIES.

De manera prioritaria y con base en el estudio que presente la Comisión designada en esta cláusula, la Universidad Libre antes del 4 de agosto de



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

32/53

2017, nivelará el salario de aquellos trabajadores que se encuentran desempeñando labores u oficios que justifiquen ese reajuste. Nivelación que se hará en los términos previstos en el artículo 143 del C.S.T..

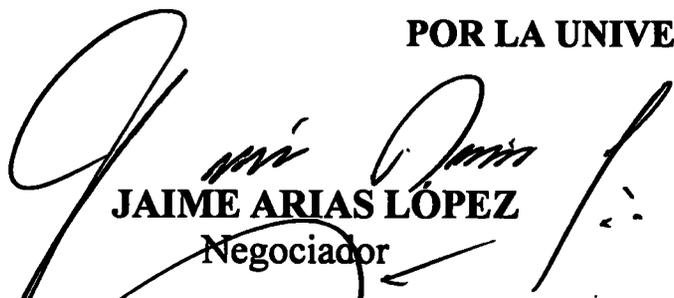
La Universidad se compromete a definir a más tardar el 15 de diciembre de 2018 una PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVA a nivel nacional, junto con la respectiva nomenclatura de empleos y su estructura salarial. Para tal efecto, la comisión prevista en esta cláusula deberá presentar el estudio dentro de un término de seis (6) meses contados a partir de la firma de la presente Convención.

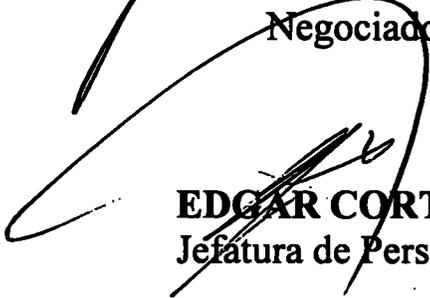
**ANEXOS.**

- 1. Acta Complementaria en desarrollo de la Cláusula 11 de la Convención Colectiva
- 2. Acta Complementaria en desarrollo de la Cláusula 42 de la Convención Colectiva.
- 3. Acta de compromiso

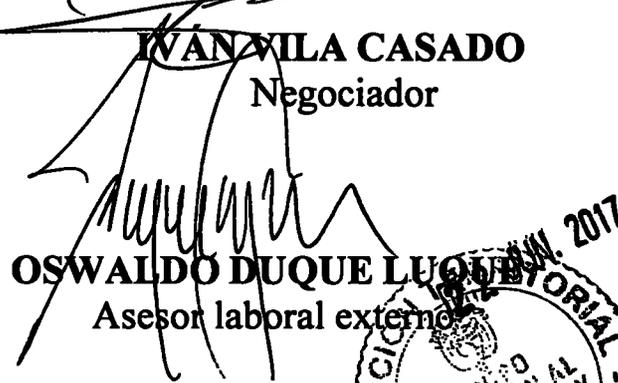
En constancia se firma en Bogotá, D.C., a los cinco días (5) del mes de junio de dos mil diecisiete (2017), por las Comisiones Negociadoras de las partes debidamente autorizadas.

**POR LA UNIVERSIDAD LIBRE,**

  
**JAIME ARIAS LÓPEZ**  
 Negociador

  
**EDGAR CORTES**  
 Jefatura de Personal

  
**IVAN WILA CASADO**  
 Negociador

  
**OSWALDO DUQUE LUQUE**  
 Asesor laboral externo



UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018

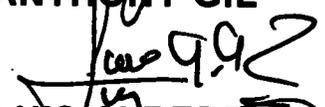
33/53



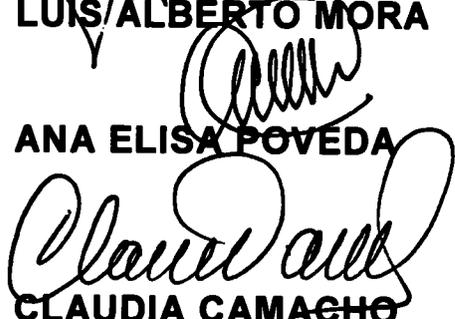
RICARDO NOPE



ANTHONY GIL



LUIS ALBERTO MORA



ANA ELISA POVEDA



CLAUDIA CAMACHO

Asesor

Negociadores por SINTIES,



CARLOS HERRERA



RICARDO FERNANDEZ



VICTOR PARRA



WINSTON PETRO

Asesor

22 JUN. 2017



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

34/53

**ANEXOS**



22 JUN. 2017

**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

35/53

**ANEXO 1**

**ACTA COMPLEMENTARIA EN DESARROLLO DE LA  
CLÁUSULA 8 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA 1996 - 1997**

En Santafe de Bogotá, D.C, a los veinticinco (25) días del mes de septiembre de mil novecientos noventa y seis (1996), conforme a la designación que hicieran las partes para suscribir el Plan y Programación que desarrollo a la Cláusula 8 de la Convención Colectiva suscrita entre la UNIVERSIDAD LIBRE y los Sindicatos SINTIES Y SINTRAUL, se reunieron en la Sede Principal de la Universidad Libre, los doctores GUILLERMO PEÑA PAEZ y ERNESTO REY CANTOR, en representación de la Universidad, por una parte, quienes en cumplimiento de los Estatutos de la Universidad sometieron el texto del plan de capacitación a consideración de la Consiliatura en las sesiones del 20 de marzo y 25 de septiembre de 1996, y los señores MARIO DUQUE MORALES y CARMENZA ARIAS CARRIAZO en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación -SINTIES- y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad Libre - SINTRAUL-, por otra parte, los cuales teniendo en cuenta los siguientes considerandos, acordaron el plan de capacitación:

1. Que es necesaria la capacitación de Funcionarios y Directivos de la Universidad, para el incremento de la productividad, la rentabilidad en los procesos administrativos y la motivación para el logro de objetivos.
2. Que la capacitación es responsabilidad de la Universidad como Institución para los Funcionarios y Directivos
3. Que en la Convención Colectiva vigente, Cláusula 8, Parágrafo 11, se establece la elaboración y programación de la capacitación por comisión integrada por dos representantes de la Universidad y dos



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

36/53

representantes de los Sindicatos.

4. Que cumplidos como se encuentran los procesos previos, se hace necesario la realización del proyecto.

**CAPITULO I**

**GENERALIDADES**

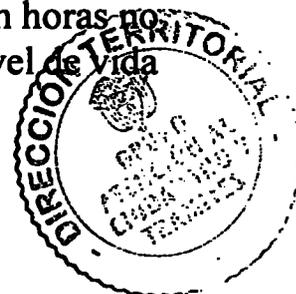
**ARTICULO PRIMERO. Definición.** La Capacitación se define como la función de la organización que tiene por objeto asegurar que la contribución de los individuos y de los grupos se maximice a través del desarrollo de conocimientos apropiados, habilidades y aptitudes.

**ARTICULO SEGUNDO. Areas de Acción.** El programa de capacitación debe contener tres áreas a saber:

1. **Capacitación Sico-Motivacional:** Está relacionada con el estímulo de la motivación para el mejor desempeño y la identificación del empleado con el puesto de trabajo, mediante la atención a sus necesidades. Entre otras la seguridad que la Universidad le pueda brindar, el reconocimiento, el medio ambiente, el nivel de participación y ante todo el desarrollo como individuo personal y organizacional. Esta área involucra temas que conlleven al perfeccionamiento de una cultura organizacional dentro de los funcionarios y directivos.

2. **Capacitación técnica:** Se fundamenta en el mejor aprovechamiento de los recursos existentes, para la realización de los procedimientos operativos y rutinarios en el cumplimiento de las funciones de cada individuo.

3. **Mejoramiento de la calidad de vida:** Se trata únicamente del interés de la Institución por mejorar las actividades de su personal en horas no laborables con cursos en diferentes temas a fin de elevar el nivel de vida de sus empleados.,



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

37/53

**CAPITULO II**

**METODOLOGIA CAPACITACION TECNICA**

**ARTICULO TERCERO.** Detección de las necesidades reales de capacitación. Es responsabilidad de las Jefaturas de Personal o las dependencias que hagan sus veces, de todas y cada una de las seccionales la detección de las necesidades reales de capacitación por medio del siguiente procedimiento:

1. Elaboración de formatos, donde se identifique claramente el cargo, los niveles y áreas de conocimientos que se requiera para el desempeño óptimo de las funciones
2. Cada formato debe contener los cargos iguales o similares
3. Los formatos deben ser entregados a la Oficina de Planeación de cada Seccional para que se evalúen las necesidades de capacitación.

**ARTICULO CUARTO.** Entidades a contratar. De acuerdo al tipo de capacitación deberá tener en cuenta:

a) En el área Sico-Motivacional se deberán contratar ya sea con personas naturales o jurídicas la realización de conferencias, charlas y seminarios, siempre y cuando su valor hora no exceda de catorce (14) veces la hora cátedra.

b) En el proceso de capacitación técnica, cada Seccional deberá contar en forma prioritaria con los servicios del SENA, en aquellas áreas donde dicha entidad no cuente con los programas requeridos por la Universidad se deberán presentar tres propuestas a consideración del Consejo Directivo de la Seccional, quien determinará la más favorable

c) Los programas de mejoramiento de calidad de vida se contratarán preferencialmente con la Caja de Compensación a la que este afiliada la Seccional, dichos programas serán coordinados por las oficinas de



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

38/53

bienestar y jefaturas de personal o dependencias que hagan sus veces en la respectiva Seccional.

**ARTICULO QUINTO.** Diseño de módulos. Una vez identificadas las necesidades de capacitación, se deben conformar módulos en lo posible en número no mayores de veinte (20) funcionarios ni inferiores de diez por modulo, siempre y cuando no existan otras consideraciones por parte de la entidades contratadas.

**PARÁGRAFO 1.** En cada sub-área específica de capacitación deberá constituirse módulos en forma secuencial hasta abarcar la totalidad del curso.

**PARÁGRAFO 2.** Es indispensable conocer por parte del Comité e incluir en el programa de capacitación, la hoja de vida de los instructores designados para tal fin.

**ARTICULO SEXTO.** Horarios. En lo posible el diseño corresponderá a horarios distribuidos de tal forma, que la mitad del tiempo sea cedido por la Universidad y la otra mitad por los funcionarios que conformen el módulo.

Para la elaboración de dichos horarios se deberán considerar aquellas horas que no perjudiquen el normal funcionamiento de la dependencia.

**ARTICULO SEPTIMO.** Sitios para la realización de los módulos. La realización de los cursos, charlas, seminarios, talleres, etc., deberán realizarse primordialmente al interior de las instalaciones de la Universidad, siempre y cuando se cuente con los recursos, equipos necesarios y disponibilidad de la entidad contratada.

**ARTICULO OCTAVO.** Excepciones. En aquellos casos donde el tipo de capacitación sea específico o el número de empleados a capacitar no justifique el diseño de módulos es decisión de la Oficina de Personal o quien haga sus veces, aprobarlo.



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

39/53

**ARTICULO NOVENO. Asistencia.** Los cursos de capacitación deben ser de carácter obligatorio para los funcionarios y directivos.

**ARTICULO DÉCIMO. Certificación.** Con la realización y el cumplimiento de los cursos de capacitación por parte del personal administrativo de la Universidad, las distintas entidades otorgarán un certificado que acredita la participación y el desarrollo del módulo.

**ARTICULO ONCE. Evaluación.** Los resultados de las evaluaciones se adicionarán a la hoja de vida y facilitarán los ascensos.

Quando se inicie un curso se debe tener la capacidad de evaluar y establecer si el instructor es idóneo o no.

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 1996**

**1. Seminario talleres de mejoramiento profesional y humano**

Autoestima

Taller de pareja y escuela de padres

Relaciones Interpersonales

Comunicación y las relaciones en el trabajo

Seguridad Industrial y Salud Ocupacional.

**2. Específica.**

Validaciones (Comfenalco)

Técnicas Modernas de Oficina (CADES)

Informática: Básica de conceptos

    introducción redes

    Procesador

    Hoja electrónica EXCEL

    Manejo bases de datos

Auxiliar contabilidad sistematizada

Técnicas de vigilancia

Oficial de instalaciones hidráulicas y sanitarias

Electricista de instalación y mantenimiento



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

40/53

Técnico en telecomunicaciones  
Artes gráficas y encuadernación  
Viverista forestal (jardineros)  
Auxiliar en bibliotecología  
Hemeroteca  
Catalogación Auxiliar de Laboratorio  
Auxiliar de enfermería  
Mantenimiento de equipos médicos  
Actualización a nivel profesional  
3. Mejoramiento de Vida  
Confección  
Piñatería  
Cursos de porcelanización  
Cerámica  
Decoración interiores  
Cosmetología  
Marquetería  
Fotografía  
Guitarra, Natación.

Para la elaboración de este programa se ha tenido en cuenta las necesidades básicas, prioritarias y fundamentales de la Institución.

Se firma por quienes en ella intervinieron, a los veinte días del mes de noviembre de mil novecientos noventa y seis (1996).

Por la Universidad Libre, GUILLERMO PEÑA PAEZ (fdo.), ERNESTO REY CANTOR (fdo.)

Por el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación -SINTIES- y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad Libre -SINTRAUL-. MARIO DUQUE MORALES (fdo.), CARMENZA ARIAS CARRIAZO (fdo.)

El Representante Legal de la Universidad, MIGUEL GONZALEZ RODRIGUEZ (fdo.)  
Presidente



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

41/53

ANEXO 2

**ACTA COMPLEMENTARIA EN DESARROLLO DE LA CLÁUSULA  
20 DE LA CONVENCION COLECTIVA**

En Santafé de Bogotá, D. C., a los veinticinco (25) días del mes de octubre de mil novecientos noventa y seis (1996), conforme a la designación que hicieran las partes para suscribir la reglamentación que desarrolla la Cláusula 20 de la Convención colectiva suscrita entre la UNIVERSIDAD LIBRE y los Sindicatos SINTIES Y SINTRAUL, se reunieron en la Sede Principal de la Universidad Libre, los doctores JOSE LUIS ROBAYO LEON y ALFREDO BELTRAN SIERRA, en representación de la Universidad, por una parte, quien en cumplimiento de los Estatutos de la Universidad sometieron el texto de la reglamentación a consideración de la Consiliatura en las sesiones del 20 de marzo y 25 de octubre de 1996; y las señoras CLAUDIA CAMACHO SOSA y MARIELA ZAMBRANO SANCHEZ en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación -SINTIES- y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad -SINTRAUL-, por otra, acordando la siguiente reglamentación:

**REGLAMENTACION DEL FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA DE  
LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD  
LIBRE**

-FOVTRADUL-

CAPITULO I

GENERALIDADES

**ARTICULO PRIMERO. Nombre.** Créase un fondo rotatorio de vivienda el cual se llamará FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD LIBRE, FOVTRADUL.

**ARTICULO SEGUNDO. Definición.** El Fondo Rotatorio de vivienda de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Libre, está destinado



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

efectuar préstamos a los trabajadores para la adquisición y construcción de vivienda.

**ARTICULO TERCERO. Misión.** El fondo rotatorio de Vivienda de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Libre, tiene como misión contribuir en la solución de necesidades de vivienda de los empleados administrativos de la Universidad.

**ARTICULO CUARTO. Patrimonio.** Son recursos financieros del fondo, los siguientes:

- a) La suma de sesenta millones de pesos m/cte. (\$60.000.000.00) pactada para tal fin en la Cláusula 20 de la Convención Colectiva.
- b) Las sumas que se recauden por amortización
- c) Los valores que se recauden por concepto de intereses de los préstamos para vivienda
- d) El monto del préstamo será reintegrado al Fondo Rotatorio para efectos de otras adjudicaciones, cuando un trabajador se esté beneficiando del préstamo de vivienda y sea ascendido a la nómina de cargos excluidos de los beneficios convencionales.
- e) Los intereses de captación y corrección monetaria que paga el Banco o Corporación en donde el fondo tenga el capital y todas las sumas que la Universidad u otras entidades aporten con destinación específica al fondo.

**ARTICULO QUINTO. Manejo de los dineros.** Los dineros del Fondo Rotatorio de Vivienda de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Libre, se manejarán directamente por la Sindicatura de la Sede Principal de la Universidad, para lo cual abrirá una cuenta de ahorros con destinación específica.

**ARTICULO SEXTO. Competencia.** El Fondo Rotatorio de Vivienda de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Libre, estará dirigido por el Comité Nacional integrado así: dos (2) representantes de la Universidad y dos (2) representantes de los trabajadores nombrados por las Juntas



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

43/53

Directivas Nacionales de SINTIES y SINTRAUL, el cual funcionará en la Sede Principal de la Universidad Libre.

**PARÁGRAFO 1.** En cada una de las Seccionales de la Universidad Libre se creará un Subcomité de igual naturaleza, exceptuando las Seccionales de Cartagena y Socorro, las cuales serán atendidas directamente por el Comité Nacional.

**PARÁGRAFO 2.** En caso de empate en las decisiones del Comité Nacional o Subcomités, entrará a formar parte de éstos el Jefe de Bienestar Universitario de la Sede Principal o Jefe de Bienestar Universitario de la Seccional respectiva, con voz y voto, para que se decida el empate.

**ARTICULO SEPTIMO. Comité Nacional.** El Comité Nacional del Fondo será la máxima autoridad del fondo el cual se regirá por lo establecido en el presente reglamento y lo estipulado en la Convención Colectiva de Trabajo.

**ARTICULO OCTAVO. Funciones.** Serán funciones del Comité Nacional:

- a) Estudiar las solicitudes presentadas por los trabajadores
- b) Adjudicar los préstamos.
- c) Vigilar que los préstamos adjudicados por el Fondo se destinen exclusivamente a lo estipulado en el Artículo Décimo Segundo de este Reglamento.
- d) Estudiar el estado financiero en que se encuentre el Fondo
- e) Cancelar los préstamos que no hayan sido utilizados dentro del término.
- f) Distribuir, entre las diferentes Subdirectivas, las partidas que se asignen convencionalmente.
- g) Informar a la Sindicatura de la aprobación y adjudicación de los préstamos
- h) Publicar en las carteleras de la Universidad el listado de beneficiarios a quienes se les ha adjudicado préstamos.



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

44/53

i) Mantener informados a los Subcomités de todos los asuntos inherentes al Fondo.

j) Reunirse ordinariamente el primer viernes de cada mes y extraordinariamente cuando las necesidades así lo requieran.

**PARÁGRAFO 1.** Si una de las partes no asistiere a la reunión la otra estudiará y decidirá a discreción.

**PARÁGRAFO 2.** Hecha la recepción en la Sindicatura de la comunicación de adjudicación de préstamos, está tendrá cinco (5) días para efectuar el desembolso respectivo al trabajador beneficiado.

**ARTICULO NOVENO. Subcomités.** Los Subcomités estarán integrados de igual forma que el Comité Nacional, los representantes de la Universidad serán nombrados por el Consejo Directivo y los representantes de los trabajadores serán nombrados por la Junta Directiva de la Subdirectiva de SINTIES, los que se registrarán por lo establecido en el presente reglamento.

**ARTICULO DECIMO. Funciones.** Serán funciones de los Subcomités:

a) Estudiar en primera instancia las solicitudes presentadas por los trabajadores de la respectiva Seccional

b) Tener en cuenta las partidas asignadas a la respectiva Seccional para el estudio de las solicitudes

c) Una vez estudiada la solicitud deberá remitir al Comité Nacional los documentos pertinentes para su aprobación definitiva, con la respectiva recomendación.

d) Vigilar que los préstamos adjudicados por el Fondo en la Seccional se destinen exclusivamente a lo estipulado en el Artículo Décimo Segundo de este Reglamento.

e) Publicar en las carteleras de la Seccional el listado de beneficiarios a quienes se les ha adjudicado préstamos.



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

45/53

f) Mantener informado al comité Nacional sobre cualquier asunto inherente al Fondo y cumplir con las políticas emanadas por el comité Nacional.

g) Reunirse ordinariamente el último viernes de cada mes y extraordinariamente cuando las necesidades así lo requieran.

h) Las demás que sean asignadas por el Comité Nacional.

**PARÁGRAFO.** Si una de las partes no asistiere a la reunión la otra estudiará y decidirá a discreción.

**ARTICULO DECIMO PRIMERO.** Las sumas que se recauden por concepto de amortización, intereses o remanentes de los préstamos que se hayan asignado o que asigne el Comité que dirige el fondo, se adjudicarán inmediatamente en nuevos préstamos de acuerdo al listado nacional o seccional.

**PARÁGRAFO 1.** Los préstamos renunciados o no utilizados dentro de los 120 días siguientes a la aprobación, se adjudicarán inmediatamente a trabajadores de la misma Seccional.

**ARTICULO DECIMO SEGUNDO. Cobertura.** Los objetivos del Fondo se orientarán a las siguientes modalidades de solución de vivienda:

1. Compra de vivienda nueva o usada.
2. Construcción de vivienda en lote urbano de propiedad del solicitantes y/o de su cónyuge o compañero(a) permanente.
3. Cuota inicial en adquisición de vivienda sobre planos
4. Liberación de gravamen hipotecario.

**CAPITULO III**

**CONTROL**

**ARTICULO DECIMO TERCERO. Control Fiscal.** El control numérico del Fondo Rotatorio de Vivienda, será efectuado por la Auditoría Interna



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

46/53

Revisoría Fiscal, exigiendo el cumplimiento de las leyes, decretos, acuerdos, resoluciones y lo prescrito en el presente Reglamento.

**ARTICULO DECIMO CUARTO. Control de Gestión y Resultados.** El control de gestión y resultados de las operaciones reflejadas en los estados financieros, estará a cargo de la Sindicatura a través de la División Financiera de la Universidad, a quienes les corresponderá dictaminar sobre los mismos.

**ARTICULO DECIMO QUINTO. Control de Destinación.** El control de la destinación y uso de los dineros provenientes de los préstamos que haga el Fondo estará a cargo del Comité del Fondo.

#### CAPITULO IV

#### CLASES DE CREDITO

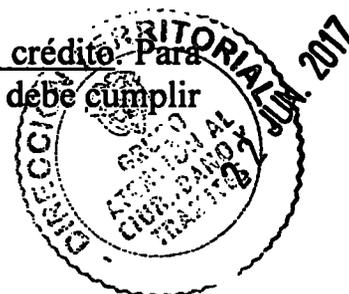
**ARTICULO DECIMO SEXTO. Programas de Créditos.** Los programas de crédito financiables por el Fondo, son de dos clases: Crédito Directo y Crédito para planes especiales de construcción de vivienda.

**ARTICULO DECIMO SEPTIMO. Crédito Directo.** Es aquel que permite obtener soluciones de vivienda construidas o por construir en el mercado inmobiliario o crédito del Fondo para saldar o amortizar el obtenido respecto a inmuebles u otros respecto a inmuebles previamente adquiridos por los solicitantes.

**ARTICULO DECIMO OCTAVO. Crédito para planes especiales de vivienda.** Es aquel destinado a la adquisición de soluciones de vivienda a través de planes financiados o promovidos por el fondo.

**ARTICULO DECIMO NOVENO. Prohibiciones.** Queda absolutamente prohibido destinar el patrimonio del Fondo para financiar la adquisición y la amortización o pago de intereses de créditos preconstituidos, relativos a fincas o casas de recreo.

**ARTICULO VIGESIMO. Requisitos para ser beneficiario del crédito.** Para ser beneficiario del crédito que otorgue el Fondo, el solicitante debe cumplir los siguientes requisitos:



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

47/53

- a) Que en la fecha de estudio y aprobación de la solicitud del crédito sea empleado de la Universidad y haya cumplido por lo menos dos (2) años de servicio.
- b) Que no sea propietario de bienes inmuebles.
- c) Que las personas a cargo del solicitante, estén registradas ante la Oficina de Personal
- d) Que sea cabeza de familia.

**CAPITULO V**

**CONDICIONES DEL PRESTAMO**

**ARTICULO VIGESIMO PRIMERO. Cuantía.** El límite o cupo del préstamo para cada empleado será de dos millones de pesos (\$2.000.000.00) m/cte.

**ARTICULO VIGESIMO SEGUNDO. Intereses.** Se cobrará intereses del doce por ciento (12%) anual sobre saldos insolutos, pagaderos por meses vencidos.

**ARTICULO VIGESIMO TERCERO. Plazo.** El préstamo otorgado deberá ser amortizado en un término máximo de cuarenta y ocho (48) meses.

**ARTICULO VIGESIMO CUARTO. Amortización.** El préstamo otorgado se pagará en cuarenta y ocho (48) cuotas mensuales iguales, cuyo monto no podrá exceder de treinta por ciento (30%) del salario básico mensual del trabajador.

**PARÁGRAFO.** No obstante lo anterior, el trabajador podrá pactar un plazo de amortización inferior al establecido, mediante el pago de cuotas superiores siempre y cuando la cuota no exceda lo arriba indicado y/o mediante el abono de cuotas extraordinarias a capital.

**CAPITULO VI**

**CLASES DE GARANTIA**



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

**ARTICULO VIGESIMO QUINTO. Garantía Personal.** El préstamo podrá ser garantizado mediante la pignoración de las cesantías que el trabajador tenga a su disposición a cargo de la Universidad o de un Fondo de Cesantías constituido de conformidad con la Ley, siempre y cuando el monto de las mismas garantice en su totalidad el monto del préstamo otorgado. El beneficiario otorgará un poder a la Universidad para que la misma solicite la liquidación de cesantías parciales y/o definitivas, según el caso, con destino a amortizar el correspondiente préstamo.

**ARTICULO VIGESIMO SEXTO. Pagaré.** Así mismo, el préstamo podrá ser garantizado mediante pagaré suscrito por el trabajador conjuntamente con un (1) codeudor que demuestre ser propietario de finca raíz.

**CAPITULO VII**

**TRAMITACION Y APROBACION DE CREDITOS**

**ARTICULO VIGESIMO SEPTIMO. Solicitudes.** Las solicitudes de préstamo que se formulen en desarrollo de lo previsto en este Reglamento, se presentarán en el formulario diseñado para tal fin. El formulario de solicitud de préstamo es personal e intransferible.

**ARTICULO VIGESIMO OCTAVO. Presentación.** Los formularios para solicitud de préstamo serán distribuidos por el Comité del Fondo y se presentará ante éste o ante los Subcomités según la Seccional donde labore el trabajador, debidamente diligenciados, con los soportes necesarios.

**PARÁGRAFO.** Las solicitudes deberán llevar número de radicación, el cual se hará conocer al trabajador interesado y serán tramitadas por riguroso orden de presentación.

**ARTICULO VIGESIMO NOVENO. Estudio de solicitudes.** El fondo a través del Comité Nacional o Subcomités, estudiará las solicitudes de préstamo que presenten los trabajadores de la Universidad, entendiéndose que la aprobación será de competencia del Comité Nacional.

**ARTICULO TRIGESIMO. Proceso de Selección.** Los criterios de selección



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

49/53

se harán con base en el estudio de la solicitud y la calificación individual del solicitante, teniendo en cuenta además de los establecidos en el presente reglamento, los siguientes aspectos generales:

- a) Tiempo de servicio
- b) Personas a cargo

**ARTICULO TRIGESIMO PRIMERO. Calificación.** Para efectos de los préstamos de vivienda se establecen los siguientes puntajes:

a) Antigüedad o tiempo de servicio: Por cada año de trabajo al servicio de la Universidad: dos (2) puntos

b) Por personas a cargo: dos (2) puntos por el primer hijo; un (1) punto por cada hijo subsiguiente y hasta el cuarto; un (1) punto por cada persona a cargo que no sea hijo, hasta un número de cuatro.

La certificación sobre el número de hijos y personas a cargo la expedirá la Oficina de Personal.

c) Por tener un sueldo básico hasta de tres (3) salarios mínimos legales mensuales, dos (2) puntos.

d) Por tener un sueldo básico más de tres (3) salarios mínimos legales mensuales y hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales, un (1) punto.

**PARÁGRAFO 1.** En caso de empate en el listado de puntajes, se resolverá así:

- 1) Por mayor antigüedad
- 2) Si persiste el empate se tendrá en cuenta la fecha de radicación de la solicitud.
- 3) Si persiste el empate, por orden alfabético.

**PARÁGRAFO 2.** En caso de no presentarse solicitud de crédito para adquisición de vivienda, se otorgará a los trabajadores que necesitan



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

50/53

construir o remodelar su vivienda, atendiendo el puntaje establecido en el presente reglamento.

**ARTICULO TRIGESIMO SEGUNDO. Rechazo de solicitudes.** El Comité del fondo podrá rechazar las solicitudes de préstamo en los siguientes casos:

- a) Cuando el solicitante no cumple con alguno de los requisitos establecidos.
- b) Cuando el solicitante no reúna las garantías exigidas en este reglamento.
- c) Cuando se compruebe engaño o falsedad en cualquiera de la información presentada.

**ARTICULO TRIGESIMO TERCERO. Término de Estudio.** El Comité procederá a ejecutar un estudio a fondo de la solicitud, a fin de establecer si es procedente o no la tramitación del préstamo. En caso de aprobarse la solicitud informará a la Sindicatura para el desembolso de acuerdo con la disponibilidad de recursos; si se negare o aplazare la solicitud se informará al interesado los motivos de tal decisión.

La aprobación no genera derecho a percibir el correspondiente desembolso, hasta tanto no se llenen la totalidad de los requisitos exigidos en este Reglamento o existiera disponibilidad de los recursos, caso en el cual la solicitud queda pendiente para nuevas adjudicaciones.

**ARTICULO TRIGESIMO CUARTO. Documentos.** La solicitud de préstamo se acompañará de los siguientes documentos:

- a) Formulario
- b) Una (1) fotocopia de la Cédula de Ciudadanía del solicitante.
- c) Registro Civil de cada una de las personas que esté a su cargo, conforme a la información suministrada a la Oficina de Personal.
- d) Registro Civil de matrimonio o declaración extrajuicio en caso de tener compañero(a) permanente.

**ARTICULO TRIGESIMO QUINTO. Formas de pago.** El beneficiario del



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2017 - 2018**

51/53

préstamo expedirá autorización escrita a la Jefatura de Nóminas para que sea descontado el valor de la cuota mensual de sueldo básico, mediante libranza. El valor de las cuotas será determinado de acuerdo con la tabla que se establezca.

**CAPITULO VIII**

**DISPOSICIONES ESPECIALES**

**ARTICULO TRIGESIMO SEXTO. Sanciones.** En caso de probarse que un trabajador utilizó el préstamo para fines diferentes a los previstos en el presente reglamento, dará lugar a la exigibilidad inmediata de la totalidad de la obligación y perderá los beneficios que otorgue el Fondo.

**ARTICULO TRIGESIMO SEPTIMO. Tabla de recaudo y calendario.** El Comité del Fondo en un término de 15 días elaborará las tablas de recaudo las cuales serán base para que éste diseñe el calendario de recepción de solicitudes.

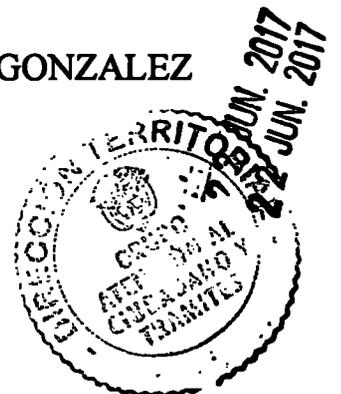
**ARTICULO TRIGESIMO OCTAVO. Vigencia.** El presente reglamento rige a partir de la fecha.

Para constancia se firma por quienes en ella intervinieron a los veinte (20) días del mes de noviembre de mil novecientos noventa y seis (1996).

Por la Universidad Libre, JOSE LUIS ROBAYO LEON (fdo.), ALFREDO BELTRAN SIERRA (fdo.)

Por el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación –SINTIES- y Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad Libre - SINTRAUL-, MARIELA ZAMBRANO SANCHEZ (fdo.), CLAUDIA CAMACHO SOSA (fdo.)

Representante Legal de la Universidad, MIGUEL GONZALEZ RODRIGUEZ (fdo.) Presidente.



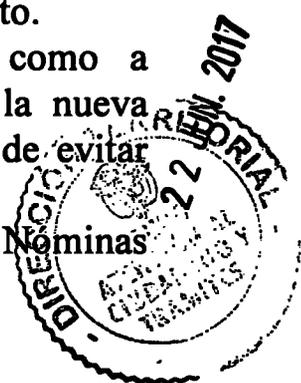
**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

Con fundamento en el párrafo I de la cláusula 42 de la Convención Colectiva, se adicionan las siguientes modificaciones aprobadas por el Comité Nacional de Vivienda de Fovtradul mediante actas No. 75 del 28 de marzo de 2012, No. 80 del 19 de octubre de 2012 y No. 83 del 8 de abril de 2003:

El Artículo vigésimo sexto (Pagaré) del anexo 2 quedará así: Así mismo, el préstamo podrá ser garantizado mediante pagaré suscrito por el trabajador conjuntamente con un (1) codeudor que demuestre ser propietario de finca raíz y el respaldo de un trabajador de la Universidad Libre. Si el codeudor propietario de finca raíz es a su vez trabajador de la Universidad Libre, bastará una sola firma.

**Artículo Nuevo - RETOMA**

1. Monto a refinanciar: el trabajador debe haber cancelado al menos el 50% del número de las cuotas del crédito para aplicar a la retoma.
2. Garantías: Deben actualizarse todos los documentos solicitados para el crédito de vivienda y objeto de retoma, teniendo en cuenta la modificación del artículo vigésimo sexto del presente Reglamento.
3. Número de retomas: solo se permite una retoma.
4. Capacidad de pago: Se debe contar con la capacidad de pago necesaria para el descuento por nómina, así como todas las políticas de crédito.
5. Procedimiento interno para realizar este proceso:
  - a. El solicitante debe pedir el monto total que desea (incluyendo el valor de la deuda actual).
  - b. El acta de aprobación debe indicar que parte del crédito corresponde a deuda y que parte es nuevo endeudamiento.
  - c. Copia del acta será remitida tanto a Nóminas como a Contabilidad, a fin de generar la consolidación de la nueva operación y la cancelación de la antigua, con el fin de evitar dobles pagos o el no descuento de cuotas.
  - d. Aprobadas estas operaciones la sindicatura verificará en Nóminas



**UNIVERSIDAD LIBRE - SINTIES  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2017 - 2018**

53/53

- y Contabilidad, el registro correcto del crédito.
6. Codeudor de la Universidad: Los trabajadores sólo pueden ser codeudores de un crédito.
  7. Suspensión de esta medida: no se aprobará retoma en el evento que el capital del fondo esté por debajo de 15 veces el valor del crédito máximo (180 SMMLV).
  8. Desembolso de la Retoma: La Sindicatura de la Sede Principal verificará la operación en cuanto a Saldo descontado de la retoma e informará a la Jefatura de Nóminas de la Seccional correspondiente, la cancelación del crédito antiguo y a FOVTRADUL el valor descontado y el valor girado al beneficiario.
  9. Descuento: Fovtradul remitirá a la Sindicatura el acta y el pagaré suscrito por el trabajador y los codeudores, con firmas debidamente autenticadas. La Sindicatura una vez realice el desembolso, informará a la Jefatura de Nóminas para el correspondiente descuento, anexo copia de los precitados documentos.



Original

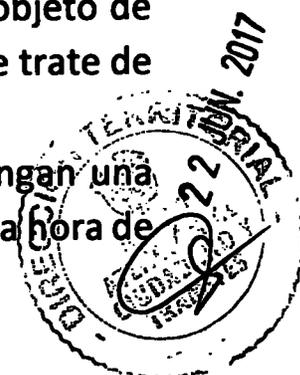
173

## **ACTA DE COMPROMISO**

Suscrita el día lunes, cinco (5) de junio de 2017, entre la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN –SINTIES-

LA CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE con el fin de actualizar, corregir y mejorar el ambiente laborar con los trabajadores a su servicio en las diferentes seccionales del país, se compromete a través de la Jefatura de personal y las dependencias que ejecutan a su interior políticas de bienestar en el trabajo a:

1. Instalar LECTORES BIOMÉTRICOS O CONTROLES DE ENTRADA Y SALIDA, en las porterías o lugares de acceso y salida principal del personal, en las seccionales y sede principal. Esto con el fin de ejercer un control efectivo en el cumplimiento de los horarios de trabajo.
2. Conceder los permisos que fueren necesarios para que los trabajadores atiendan circunstancias de fuerza mayor, caso fortuito o de calamidad doméstica, relacionadas con el núcleo familiar primario, acompañamiento a los padres mayores o hijos menores en estado de incapacidad a citas, exámenes, etc. siempre y cuando se provea a la Jefatura de Personal, pasado el imprevisto, la prueba correspondiente que lo justifique. Cuando por razones de orden público se produzcan retardos de los trabajadores al ingreso de sus labores, no serán objeto de sanción disciplinaria ni compensación, siempre que se trate de hechos notorios o de conocimiento público.
3. Que los sicólogos que atienden a los estudiantes tengan una jornada continua especial de ocho (8) horas, con media hora de



almuerzo dentro de un horario comprendido entre las 7 a.m. a las 9 p.m.

- 4. Promover en el Colegio de Bachillerato un refuerzo académico, en el que participen los hijos de los trabajadores que cursen estudios, dirigido a la preparación de tareas, trabajos y las pruebas de conocimiento adelantadas por el Gobierno Nacional.

Para tal efecto, la Universidad deberá contar con los estudiantes que cursan estudios de Licenciatura en Educación en la Universidad, para el cumplimiento de sus pasantías.

- 5. Convocar, a su elección, las compañías aseguradoras y entidades que ofrecen servicios funerarios, con el fin de solicitar una oferta de servicios para contratar el seguro de vida hasta por sesenta millones (\$60.000.000.00) y un plan de servicio funerario, que a juicio de la universidad, resulte ser el más aconsejable por sus costo y beneficios. Para lo anterior tendrá en cuenta el plan diez ofrecido por "Los Olivos" para todos los trabajadores.
- 6. Tener en cuenta las incapacidades otorgadas por el servicio médico domiciliario hasta por dos días.

Se suscribe este compromiso en la fecha antes señalada y en la sede principal de la Corporación, por:

Jorge Alarcón Niño

Representante Legal de la Corporación





Edgar Cortés

Jefatura de Personal



Claudia Camacho

Presidente del Sindicato nacional de Trabajadores de las  
Instituciones de Educación -SINTIES-



22 JUN. 2017

