

**R E C T O R Í A****RESOLUCIÓN No. 2.396**

7 de julio de 2023

“Por la cual se da aplicación al artículo 2.2.2.4.12 parágrafo del Decreto 1.072 de 2015, compilatorio del Decreto 160 de 2014, para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo suscrito en el proceso de negociación colectiva de los empleados públicos afiliados a la Asociación Sindical de Profesores, Empleados y Trabajadores del Sistema de Regionalización de la Universidad del Valle – ASRUV”.

**EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE**, en uso de sus atribuciones legales y reglamentarias que le confiere el literal q) del artículo 25 del Estatuto General, y en especial las conferidas en el Decreto 1.072 de 2015, compilatorio del Decreto 160 de 2014, y

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

Que la Presidencia de la República, mediante Decreto No. 160 del 05 de febrero de 2014, reglamentó la Ley No.411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones sindicales de empleados públicos;

Que la Asociación Sindical de Profesores, Empleados y Trabajadores del Sistema de Regionalización de la Universidad del Valle – ASRUV, presentó pliego de solicitudes para la vigencia 2023-2024, instalándose la mesa de negociación colectiva el 13 de marzo de 2023, desarrollándose la etapa de arreglo directo y de prórroga dentro de los términos legales establecidos en el artículo 11 del decreto 160 de 2014;

Que las comisiones designadas por la dirección universitaria y por la organización sindical ASRUV, para negociar el pliego de solicitudes presentados, llegaron a un Acuerdo Final sobre los temas materia del pliego presentado, los cuales están contenidos en el Acta final conjunta de acuerdos y no acuerdos, suscrita entre las partes el día 30 de junio de 2023;

Que en mérito de lo expuesto,

**ARTÍCULO 1°:** Implementar el acuerdo suscrito entre la Universidad del Valle y la Asociación Sindical de Profesores, Empleados y Trabajadores del Sistema de Regionalización de la Universidad del Valle – ASRUV, para un período de dos (2) años, cuyo contenido se encuentra en el Acta final conjunta de acuerdos y no acuerdos, suscrita entre las partes el día 30 de junio de 2023, que consta de 26 folios, siendo depositado ante la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo el día 11 de julio de 2023.



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

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

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Santiago de Cali, a los 7 días de julio de 2023.

  
**EDGAR VARELA BARRIOS**  
Rector

  
**LUIS CARLOS CASTILLO GÓMEZ**  
Secretario General

	<b>PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL</b>		Código: IVC-F-17
	<b>FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE ACUERDO COLECTIVO DECRETO 160 DE 2014</b>		Versión: 1.0
			Fecha: Agosto 08 de 2019
			Página: 1 de 1

FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE ACUERDO COLECTIVO					
Dirección Territorial / Oficina Especial de:		DIRECCION TERRITORIAL VALLE DEL CAUCA		Departamento	VALLE_DEL_CAUCA
Nombre del Inspector de Trabajo		GUSTAVO ADOLFO COLONIA TROCHEZ		Municipio	CALI
Número de Registro	3945	Fecha de Registro:	11/07/2023	Hora de registro	07:30AM

En el acuerdo actúa más de un sindicato, subdirectiva, comité o empresa	NO	¿Cuántos sindicatos actúan?	1
---	----	-----------------------------	---

I. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL QUE CELEBRA EL ACUERDO COLECTIVO					
(Utilice la hoja de anexo en caso de requerirlo)					
Seleccione el estamento de la organización sindical que sufre modificación:					
NÚMERO DE REGISTRO	018 IB	FECHA DE REGISTRO	14/08/2015	CLASIFICACIÓN	Industria o Rama de actividad económica
GRADO	Primer Grado	NOMBRE	ASOCIACION SINDICAL DE PROFESORES EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACION DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE		
SIGLA	ASRUV	DEPARTAMENTO	VALLE_DEL_CAUCA	MUNICIPIO	GUADALAJARA DE BUGA

II. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA QUE CELEBRA EL ACUERDO COLECTIVO					
(Utilice la hoja de anexo en caso de requerirlo)					
TIPO IDENTIFICACION DE LA EMPRESA	NIT	NÚMERO IDENTIFICACIÓN	890399010-6		
NOMBRE EMPRESA	UNIVERSIDAD DEL VALLE				
DIRECCIÓN EMPRESA	Calle 13 # 100-00	DEPARTAMENTO	VALLE_DEL_CAUCA	MUNICIPIO	CALI
E-MAIL DE LA EMPRESA	ana.sandoval@correounivalle.edu.co		TELÉFONOS	6023212100	
RAMA ECONÓMICA	Educación	NATURALEZA	Pública		

III. INFORMACION DEL ACUERDO COLECTIVO					
FECHA FIRMA		30/06/2023		VIGENCIA	
				FECHA INICIAL	FECHA FINAL
				1/01/2023	31/12/2024
No. DE TRABAJADORES A QUIENES APLICA	GENERO	MASCULINO	240	AMBITO DE APLICACIÓN	
		FEMENINO	128	NACIONAL	REGIONAL
368					
SE NEGOCIARON TEMAS SALARIALES ( SI / NO)	SE NEGOCIO BIENESTAR SOCIAL ( SI / NO)	SE NEGOCIARON RECONOCIMIENTO PARTICIPACION GARANTIAS SINDICALES (SI / NO)	PUNTOS NEGOCIADOS	NUMERO PUNTOS ACORDADOS	
NO	SI	si	44	18	

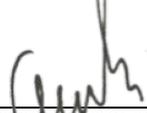
IV. INFORMACIÓN DE QUIEN REALIZA EL REGISTRO					
NOMBRES	ANA MILENA				
APELLIDOS	SANDOVAL CABRERA				
TIPO DOCUMENTO DE IDENTIFICACION	CC= cédula de ciudadanía	NÚMERO	31.466.777	TELÉFONO	3174344770
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Calle 13 # 100-00				
CORREO ELECTRÓNICO	ana.sandoval@correounivalle.edu.co		CARGO	JEFE DIVISION DE RECURSOS HUMANOS	

V. ANEXOS		
DOCUMENTO	ANEXA	FOLIOS
Pliego de solicitudes	NO	0
Actas Parciales	NO	0
Acuerdo colectivo	SI	26

VI. OBSERVACIONES

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

  
Gustavo Adolfo Colonia Trochez  
Inspector de Trabajo de GACT

  
ANA MILENA SANDOVAL CABRERA  
Depositante

**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS  
EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA  
UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES,  
EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE  
LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

En Santiago de Cali, a los 30 días del mes de junio del año 2023, se reunieron en las instalaciones de la Universidad del Valle, por una parte, el señor Rector de la Universidad del Valle, Doctor Édgar Varela Barrios, y el Vicerrector Administrativo Rubén Darío Echeverri Romero, y por la otra parte, los integrantes de la Comisión Negociadora de la Asociación Sindical de Profesores, Empleados y Trabajadores del Sistema de Regionalización de la Universidad del Valle "ASRUV": Silvio Erwin D'Vries Arturo, Esperanza Reyes Otálora, Cristian Andrés Díaz Obando, Carlos Ferney Arango Aguado, Amanda Lucía Pedroza Quintero, Edgar Augusto Andrade Higuera, Leonardo Betancourt González, Rienzi Armando Moncayo Rojas, Luis Eduardo Malagón Vélez, con el propósito de hacer constar los acuerdos y desacuerdos a que llegaron en desarrollo de la negociación del pliego de solicitudes presentado por la Asociación Sindical de Profesores, Empleados y Trabajadores del Sistema de Regionalización de la Universidad del Valle "ASRUV", a la Universidad del Valle, dando por culminada la Etapa de Prórroga la Etapa de arreglo directo, acordada previamente por las partes, conforme lo estipula el Decreto 160 de 2014.

Las negociaciones se adelantaron dentro de las disposiciones del Decreto 160 de 2014 y las circulares conjuntas 100-002 y 100-003 del Ministerio de Trabajo y el Departamento de la Función Pública del año 2019.

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

**ACUERDOS**

**ARTÍCULO 1: PERMISOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

La Universidad del Valle concederá permiso sindical remunerado a los integrantes de la comisión negociadora de ASRUV con vinculación laboral con la Universidad del Valle que hayan sido elegidos por la Asamblea General de afiliados para asistir a las reuniones que se acuerden con ocasión de la negociación del pliego de solicitudes para el año 2023.

**ARTÍCULO 2: DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

La Universidad del Valle es respetuosa del marco de la Constitución Nacional, los Convenios 151 y 155 de la OIT, y en especial del Decreto 160 de 2014. Reconoce el principio de progresividad y durante el proceso de negociación se abstendrá de despedir sin justa causa a los afiliados o afiliadas a ASRUV vinculados con la Universidad del Valle.

*car*

*EF*

*eed*

*Elga...*

**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

**ARTICULO 3: FUERO SINDICAL.**

CA

La Universidad del Valle respetará los fueros sindicales en los términos que la Ley los ordene y disponga, principalmente lo contenido en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia. De igual forma, la Universidad acogerá las decisiones que la autoridad jurisdiccional competente adopte sea cual fuere, y mantendrá su política de respeto al derecho de asociación sindical y como consecuencia de su ejercicio legal, no adoptará ninguna medida que lo afecte. De esta manera, la Universidad del Valle protegerá el derecho al fuero sindical y garantizará la participación igualitaria a los profesores y empleados de las sedes respectivas, con independencia de la modalidad y tipo de vinculación contratados por la Universidad del Valle, adelantando las gestiones pertinentes ante los directores de sede, director de Regionalización y los directores de las diferentes unidades académicas.

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

**ARTÍCULO 4: NO REPRESALIAS.**

La Universidad del Valle es una Institución de Educación Superior respetuosa de la estabilidad laboral de los profesores y empleados de las seccionales y sus sedes respectivas, y en consonancia obra dentro de los límites que la ley le impone y mantiene esa filosofía en cada uno de sus actos.

En tal sentido, la Universidad respeta los derechos relacionados a la libre expresión, reunión y manifestación pública y pacífica, por lo tanto, se abstiene de realizar actuaciones administrativas, disciplinarias y/o penales en contra de los afiliados de ASRUV que participen o hayan participado en los procesos de divulgación, movilización, expresión que convoque o haya convocado la organización sindical dentro del marco normativo legal y constitucional. Lo anterior, no obsta para que la Universidad del Valle inicie actuaciones administrativas, disciplinarias y/o penales por otro de tipo de conductas relacionadas con el desempeño laboral o acciones de carácter individual.

Artículos del P.S.2023: Artículo 5. permisos y garantías para el ejercicio sindical.

**ARTÍCULO 5: ESPACIO FÍSICO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE ASRUV EN LA SEDE DE ZARZAL DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE:**

La Universidad del Valle estudiará la posibilidad de asignación de un espacio físico en la Sede Zarzal, y en aras de no vulnerar los espacios de los docentes y

CAE

HL

AS

2  
Rivarola

ge

lu

**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

estudiantes, asignará conforme lo establecido en los Planes de Desarrollo Físico y de Inversiones de la Universidad, el lugar resultante del estudio realizado. Hasta tanto se defina la asignación del espacio requerido en esta Sede, la Asociación sindical ASRUV tramitará ante la Dirección de la Sede la solicitud del sitio para que sea incluida en el programa mensual de permiso y uso de espacios. Los espacios acordados en las Sedes de Palmira y Tuluá se mantendrán.

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

Este artículo resuelve los siguientes artículos del pliego de solicitudes de ASRUV:

Artículos del P.S.2023: Artículo 6. Espacio físico para el funcionamiento de ASRUV en las Sedes de la Universidad del Valle, Artículo 7. Proyección de Espacio para el Funcionamiento de ASRUV en Regionalización.

**ARTÍCULO 6. APOYO ECONÓMICO PARA ASRUV**

Una vez implementado el presente acuerdo y realizado el depósito legal establecido en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, durante la vigencia del presente Acuerdo Colectivo, la Universidad del Valle reconocerá anualmente **350 SMMLV** con el propósito de facilitar la gestión sindical, actividades administrativas, recreativas, operativas y de integración, capacitación sindical, desarrollo de la organización, apoyo a los gastos de transporte y viáticos para directivos encargados de comisiones sindicales y otras actividades de carácter sindical.

Igualmente, la Universidad del Valle, trasladará a ASRUV el valor de veintitrés salarios mínimos mensuales legales (**23 SMMLV**) como ayuda secretarial o administrativa durante la vigencia del presente Acuerdo Colectivo, valor que corresponde al pago de salarios, prestaciones sociales, seguridad social y parafiscales equivalente a una secretaria de tiempo completo que será contratada por ASRUV y totalmente a su cargo, quién asumirá los pagos de seguridad social y las obligaciones que se deriven de esa vinculación, sin que exista solidaridad alguna por parte de la Universidad del Valle.

**PARÁGRAFO 1:** La Vicerrectoría Administrativa realizará los traslados de estos dos recursos en dos partidas, un 50% en el mes de abril y el otro 50% en el mes de septiembre en cada año de la vigencia del acuerdo, previa presentación de cuenta de cobro correspondiente.

**PARÁGRAFO 2.** Así mismo la Universidad realizará el pago de los viáticos que cubren manutención, hospedaje y transporte de la comisión negociadora de ASRUV en la presente negociación 2023-2024, por valor de **TREINTA MILLONES DE**

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten initials LB*

*Handwritten initials CA*

*Handwritten initials Lin*

*Handwritten signature*

**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

**PESOS MCTE (\$30.000.000.00)**, previa solicitud que presentarán mediante cuenta de cobro a la Vicerrectoría Administrativa.

Artículos del P.S.2023: Artículo 8. Apoyo económico para ASRUV.

**ARTÍCULO 7. PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA**

La Universidad del Valle continuará dando cumplimiento a lo pactado en el artículo 10 del acuerdo suscrito para la vigencia 2018-2019 y la Dirección Universitaria incluyó el tema de participación en el Proyecto de Estructura del Sistema de Regionalización ante el Consejo Superior que como órgano máximo general de la Dirección Universitaria es la instancia competente para definir este tema.

Artículos del P.S.2023 - Artículo 9. Participación Democrática.

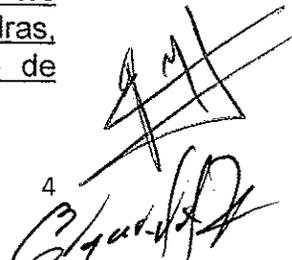
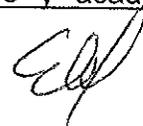
**ARTÍCULO 8. MESA TÉCNICA DOCENTES CONTRATISTAS.**

La Universidad del Valle en el marco del principio de legalidad y en armonía con los lineamientos definidos en la Mesa Nacional Estatal de la Negociación Colectivas del Pliego de Solicitudes de las Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos, conformará una mesa técnica con la participación de las organizaciones sindicales de la Institución, con el propósito de estudiar, analizar, evaluar y proponer alternativas de mejoramiento y ajustes en los aspectos relacionados con la vinculación, evaluación y condiciones laborales de los profesores Hora Cátedra y Ocasionales.

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

Este artículo resuelve los siguientes artículos del pliego de solicitudes de ASRUV:

Artículos del P.S.2023: **Artículo 16.** Ajuste de la asignación de horas para docentes de apoyo, **Artículo 19.** Reconocimiento de tiempo para actividades adicionales no recurrentes en la gestión académica, **Artículo 20.** Reconocimiento de horas actividades de investigación, **Artículo 26.** Sobre el concurso público docente de méritos para las sedes regionales, **Artículo 27.** Ampliación periodos de contratación docentes ocasionales, **Artículo 28.** Ampliación periodos de contratación docentes hora cátedra, **Artículo 29.** Debido proceso en la contratación y despido de docentes ocasionales y hora cátedra, **Artículo 30.** Asignación mínima de horas cátedras, **Artículo 39.** Garantías para el fortalecimiento investigativo y académico de docentes en regionalización.



**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

**ARTÍCULO 9: CAPACITACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS NO DOCENTES CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL.**

La Universidad del Valle con fundamento en la ley 1960 de 2019, emprenderá las acciones necesarias y suficientes para facilitar las condiciones de acceso a la educación formal y a la capacitación que permita el fortalecimiento de las competencias operativas técnicas y profesionales del personal vinculado en provisionalidad, con el propósito de mejorar la prestación del servicio en las áreas administrativas o misionales de la Entidad. La Universidad del Valle a través de los procesos de inducción y reinducción realizará una presentación general de los beneficios colectivos, convencionales e institucionales.

*CA*

**ARTÍCULO 10: REGLAMENTACIÓN COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES.**

La Universidad del Valle continuará con la comisión de asuntos laborales que se dará su propio reglamento, donde se tratan los temas de los afiliados de la Asociación sindical ASRUV vinculados a la Universidad del Valle.

Artículos del PS.2023: Artículo 25. priorización solución casos pendientes de incorporación laboral.

**ARTÍCULO 11: CAMPAÑA DE DIVULGACIÓN DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS NO DOCENTES.**

Una vez implementado el presente acuerdo y realizado el depósito legal establecido en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, la Universidad del Valle dentro de sus jornadas de inducción y reinducción socializará lo relacionado con los beneficios institucionales y colectivos para sus empleados públicos.

Artículos del PS.2023: Artículo 36. campaña de divulgación de beneficios para empleados

*GA*

*LS*

**ARTÍCULO 12: ADOPCIÓN DEL PRINCIPIO DE EQUIDAD EN PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL Y FORMACIÓN.**

La Universidad del Valle con fundamento en la Ley 1960 de 2019, emprenderá las acciones necesarias y suficientes para facilitar las condiciones de acceso a la educación formal y a la capacitación que permita el fortalecimiento de las competencias operativas, técnicas y profesionales del personal vinculado en provisionalidad, con el propósito de mejorar la prestación del servicio en las áreas administrativas o misionales de la Entidad.

*Lu*

La Universidad del Valle continuará dando cumplimiento a los acuerdos suscritos y a la Ley, en relación con los beneficios en el pago de los auxilios pactados con las

*CA*

*CA*

*CA*

*5*  
*Blanca*

**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

diferentes organizaciones sindicales a quienes son empleados públicos no docentes en nombramiento provisional y en ese sentido se procederá al reconocimiento en las condiciones estipuladas y como se ha venido haciendo en los acuerdos suscritos.

Artículos del P.S.2023: Artículo 17. Acceso a Beneficios, Artículo 37. Adopción del principio de equidad en programas de bienestar laboral y formación

**ARTÍCULO 13: BENEFICIOS PARA ESTUDIOS DE DOCTORADO EN LA UNIVERSIDAD DEL VALLE.**

La Universidad del Valle mantendrá lo acordado en el ACUERDO alcanzado para la vigencia 2020-2021 así:

Artículo 26 Programa de exención de matrícula para estudios de posgrado en la Universidad del Valle.

A partir de la vigencia del presente acuerdo, las partes acogen la redacción del artículo 41 del acuerdo suscrito del año 2018-2019, así:

“ARTÍCULO 41 PROGRAMA DE EXENCIÓN DE MATRÍCULA PARA ESTUDIOS DE POSGRADO EN LA UNIVERSIDAD DEL VALLE: A partir de la vigencia del presente acuerdo, las partes acuerdan la importancia de incentivar la formación posgradual en el personal que labora en las sedes respectivas de la Universidad del Valle, en tal sentido la Universidad promoverá la formación de posgrado al interior de la Institución, informando las exenciones y convenios que contempla la normatividad vigente”.

Artículos del PS.2023: Artículo 38. Beneficios para estudios de doctorado en la Universidad del Valle

**ARTÍCULO 14: PROGRAMAS DE MEJORAMIENTO DE BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL.**

La Universidad del Valle seguirá propiciando y gestionando el programa de mejoramiento del Bienestar físico y mental de los profesores y empleados vinculados laboralmente con la Universidad del Valle, en las sedes respectivas a través de tres componentes: 1.-Encuentro recreativo y deportivo de profesores y empleados afiliados a ASRUV vinculados laboralmente con la Universidad del Valle. 2.- Dotación deportiva de las sedes regionales. 3. Participación en las sesiones con entrenadores para el fomento del deporte y la vida saludable de la Comunidad Universitaria.



**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

PARÁGRAFO: Durante la vigencia del presente acuerdo, la asociación sindical ASRUV organizará los programas de bienestar físico y mental de sus afiliados y los entrenadores serán contratados por la asociación sindical, y para estos programas, la Universidad destinará por cada versión anual, la suma de **90 SMMLV**, los cuales se entregarán en cada vigencia con la presentación del programa de bienestar que se va a desarrollar.

Artículos del PS.2023: Artículo 42. Programas de Mejoramiento de Bienestar Físico y Mental

**ARTÍCULO 15: JUEGOS INTERSINDICALES.**

Una vez implementado el presente acuerdo y realizado el depósito legal establecido en el párrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, durante la vigencia del presente Acuerdo Colectivo, la Universidad del Valle, realizará un aporte de cincuenta salarios mínimos legales mensuales (**50 SMMLV**) para la participación de los afiliados de ASRUV en Juegos intersindicales, para el desplazamiento e implementos que requieran para su presentación.

PARÁGRAGO: El aporte se transferirá a ASRUV tres (3) MESES antes de la fecha de inicio de los juegos deportivos nacionales, previa certificación de los convocantes.

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

Artículo del P.S. 2023: Artículo 43. apoyo económico para participación en juegos nacionales intersindicales

**ARTICULO 16. PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, ATENCIÓN SICOSOCIAL Y PROMOCION DE RUTA PARA ATENCIÓN DEL ACOSO:**

Desde la Vicerrectoría Bienestar y con el objetivo de promover y consolidar un ambiente laboral que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todos los funcionarios de la Universidad del Valle, desde el Comité de Convivencia Laboral se busca generar una conciencia colectiva para el trabajo en condiciones dignas y justas, reconociendo las conductas que constituyen acoso laboral y creando mecanismos de prevención para las mismas.

El **Comité de Convivencia Laboral** ha implementado mecanismos de prevención como capacitaciones, espacios para el diálogo, círculos de participación, y un conducto regular para la denuncia formal; en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

*CR*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

Para denunciar cualquier caso de Acoso Laboral en el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad del Valle, debe hacerse de manera escrita y radicarse en la recepción de la División de Recursos Humanos, en sobre cerrado dirigido al Presidente del Comité - Vicerrector de Bienestar Universitario. Así mismo y en cuanto a la ruta de atención de violencia basada en género y mediante el Acuerdo No. 009 del 27 de abril de 2022 se adoptó la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, Identidades y Orientaciones Sexuales y No Discriminación de la Universidad del Valle, modificado por el Acuerdo 004 del 26 de abril de 2023 y como parte de la implementación de la Política se establece la presentación de un Protocolo y Ruta de Atención de Violencias y Discriminación basadas en género en la Universidad.

Este artículo resuelve los siguientes artículos del pliego de solicitudes de ASRUV:

Artículos del PS.2023: Artículo 33. Prevención de acoso laboral, Artículo 34. Atención psicosocial, y Artículo 35. Campaña de promoción de ruta para la atención del Acoso laboral

**ARTÍCULO 17: SISTEMA INSTITUCIONAL DE LABORATORIOS:**

En el Consejo de Regionalización se ampliará la información y normativa existente en relación con el Sistema Institucional de laboratorios.

Este artículo resuelve el artículo 21 del pliego de solicitudes de ASRUV:

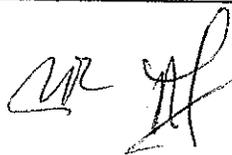
**ARTÍCULO 18: VIGENCIA Y VALIDEZ.**

El presente acuerdo colectivo suscrito entre la Universidad del Valle y ASRUV tiene una vigencia de dos (2) años contados a partir del 01 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024.

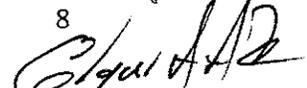
El presente acuerdo colectivo es válido una vez sea implementado, realizado su depósito legal conforme lo establecido en el parágrafo del artículo 13 del Decreto 160 de 2014, y hace parte integral de los acuerdos suscritos con ASRUV y la Universidad del Valle, y en los términos del Decreto 160 de 2014. En el evento que la Universidad de Valle pacte mejores condiciones con otras organizaciones sindicales en otros acuerdos, estos se aplicarán de manera integral a los afiliados a ASRUV que estén vinculados con la Universidad del Valle.

Este artículo resuelve los siguientes artículos del pliego de solicitudes de ASRUV:

Artículos del P.S. 2023: Artículo 44. normas preexistentes, Artículo 45. vigencia del acuerdo colectivo





8  








**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

**NO ACUERDOS:**

**NO ACUERDO 01:**

**ARTÍCULO 4: GARANTÍAS DE ESTABILIDAD LABORAL DE MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA.**

La Universidad del Valle, comprendiendo el ejercicio democrático de la actividad sindical y entendiéndose que implica la inversión de tiempo por parte de las directivas sindicales, se compromete que, para los casos de profesores/as, empleados/as y trabajadores/as, cuya asignación laboral fue disminuida para garantizar su permiso sindical para la gestión de Junta Directiva o Comisión de Quejas y Reclamos de ASRUV, la Universidad para evitar casos de persecución sindical y no represalias por los procesos adelantados durante su período, se compromete a que una vez culminados sus períodos de representación sindical, puedan retomar la totalidad de sus cátedras, actividades académicas o administrativas, tal cual como se han tenido durante los últimos años, sin desmejora alguna de sus condiciones laborales, certificando a la Junta Directiva mediante comunicación escrita el retorno a sus puesto de trabajo garantizando las óptimas condiciones de estabilidad laboral.

**PARÁGRAFO:** Teniendo en cuenta las modalidades de vinculación (hora cátedra – ocasional, empleado provisional) se garantizará su continuidad laboral hasta lograr su pensión, hasta que por decisión personal renuncie a su cargo o hasta que con fundamento en el debido proceso se dé la terminación de la relación laboral. De esta forma se elimina el factor del temor reverencial.

**POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 4: EL SUSTENTO JURÍDICO:**

Por disposición expresa del párrafo primero del artículo 12 de la Ley 584 de 2000, la protección derivada del fuero sindical se hizo extensiva a los servidores públicos, en las mismas condiciones previstas para trabajadores particulares, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración en ese sentido entonces les cobija el CST así:

**ARTICULO 407 del C. S. T . MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA AMPARADOS.**

1. Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al empleador.
2. La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al empleador en la forma prevista

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

en los artículos 363 y 371. En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del periodo estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido.

3. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la Junta Directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres (3) meses después de que ésta se realice."

**POSICIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL ASRUV AL ARTÍCULO 4:**

Considerando que no todos los funcionarios directivos de la Universidad del Valle asumen el compromiso de respetar los derechos de las organizaciones sindicales, el fuero y los acuerdos suscritos con la dirección universitaria, la organización sindical ASRUV considera que es necesaria la adopción de un principio de protección de los derechos laborales, la continuidad de las no represalias contra los directivos sindicales que han venido desempeñando las gestiones necesarias para la mejora de las condiciones laborales de toda la base afiliada y que para ello han destinado tiempo que directamente ha incidido en la disminución de sus carga laboral, pudiendo afectar su desempeño al no contar con apoyo adicional para suplir sus ausencias producto de permisos sindicales.

En este sentido, pese a que la Universidad manifiesta su respeto por el fuero de directivos sindicales, se ha evidenciado en casos particulares los señalamientos y conductas antisindicales que afectan a directivos de ASRUV, sin que a la fecha se cuente con un mecanismo que protección más allá de la voluntad y el apego a la norma que para los casos particulares es ignorada. Por lo tanto, seguiremos insistiendo en recursos efectivos para la protección de quienes desempeñan los roles de liderazgo sindical En Junta Directiva y Comisión de Quejas y Reclamos en ASRUV.

A pesar de encontrar que el fuero sindical es una figura reglada en el ordenamiento jurídico y que sobre este argumento se apoya la Universidad para no llegar a un acuerdo sobre la forma como garantizar a los miembros protegidos una estabilidad laboral que vaya más allá del respeto por el fuero sindical legal y cuya finalidad esencial es la de asegurar la continuidad de las labores de los miembros de junta directiva y de la comisión de quejas una vez se culmine su periodo de protección, el respeto por el debido proceso, la existencia de una justa causa y la erradicación de conductas antisindicales y actos discriminatorios para lo cual la Institución debe dar cumplimiento a lo

10

**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

establecido en el artículo 13 constitucional, el artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo- CST y algunas de las sentencias que se refieren al rango constitucional de esta garantía: Sentencia T-220/2012 y Sentencia SU-432 de 2015.

La Universidad del Valle, si bien expresa que comprende el ejercicio democrático de la actividad sindical y entiende que implica la inversión de tiempo por parte de las directivas sindicales, en diversos casos de profesores/as, empleados/as y trabajadores/as, ha sido negativo, limitado o insuficiente el ajuste de la asignación laboral para garantizar el permiso sindical para la gestión de Junta Directiva o Comisión de Quejas y Reclamos de ASRUV. 

Adicional, la Universidad si bien expresa que evita los casos de persecución sindical y no represalias, no existe un referente o acuerdo donde se comprometa a que una vez culminados sus periodos de representación sindical, los exdirectivos puedan retomar la totalidad de sus cátedras, actividades académicas o administrativas, tal cual como se han tenido durante los últimos años, sin desmejora alguna de sus condiciones laborales y donde se certifique a la Junta Directiva mediante comunicación escrita el retorno a sus puesto de trabajo garantizando las óptimas condiciones de estabilidad laboral.

Para finalizar, la Universidad expresa que no requiere negociar el punto, ya que al revisar lo establecido en el Artículo 407 del CST literal 2, el miembro de Junta Directiva saliente continuará gozando con el fuero sindical durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria. Ante lo anterior ASRUV expresa la importancia de dejarlo expresa, para garantizar su reconocimiento y aplicación de todas las garantías para la permanencia laboral de los miembros de Junta Directiva que culminen sus periodos. 

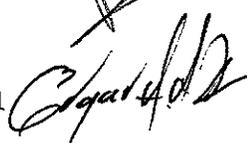
**NO ACUERDO 02:**

**ARTÍCULO 10. PARTICIPACIÓN EN CLAUSTROS**

La Universidad del Valle siguiendo su ethos democrático y participativo, promoverá y garantizará la participación en los claustros de regionalización de las y los docentes ocasionales de tiempo completo y medio tiempo con derecho a voz y voto. 

**PARÁGRAFO:** este derecho se le dará cumplimiento siguiendo el espíritu de lo consagrado en el artículo 19 del Acuerdo 003 de febrero de 1993. 



**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

**POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTICULO 10: SUSTENTACIÓN JURIDICA**

La definición y funciones del Claustro de Profesores son las establecidas en el Estatuto General, Acuerdo No. 004 de octubre 1 de 1996, Artículos 41º, y 42

“De los Claustros de Profesores

ARTICULO 41º Los claustros de profesores de las Facultades, Escuelas y Departamentos y de los Institutos y Centros adscritos a las Facultades, son la reunión de todos los profesores nombrados de tiempo completo o de medio tiempo de la respectiva unidad académica. El Consejo Superior reglamentará la periodicidad de los claustros y la forma de su convocatoria.”

**POSICIÓN DE ASRUV AL ARTÍCULO 10:**

Dentro de los principios fundamentales en la constitución política de Colombia en el artículo 1, se establece que *“Colombia es un Estado Social de Derecho, organizado en forma de descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”*, adicionalmente, conforme al artículo 69, donde se garantiza la *“autonomía universitaria”* donde las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la Ley.

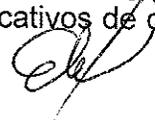
Es importante que la Universidad responda al ethos universitario, y en este sentido, la participación La Universidad del Valle establece como criterio de participación dentro del Ethos Universitario la institucionalidad, donde todos los cuerpos colegiados, académicos y administrativos se rigen por la normatividad establecida para estos fines

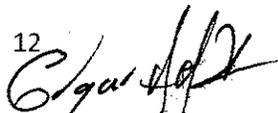
En este sentido, ASRUV considera que la Universidad del Valle atendiendo el ethos y espíritu universitario democrático, debe promover la participación de los docentes. Entendiendo que el Sistema de Regionalización en la actualidad su población docente solo es el 3% de profesores nombrados, debe garantizar adicionalmente, la participación de docentes ocasionales y de hora cátedra en los actuales y futuros espacios que se constituyan en el proceso de transformación de Regionalización con el proyecto de seccionales.

Pese a que la participación de ASRUV en el claustro de regionalización es una decisión que debe adoptar el claustro, la dirección universitaria puede promover el espíritu democrático de la participación para que los miembros del claustro, donde pueden adoptar la figura de *“claustro ampliado”*, que permite la participación de una representación docente por parte de ASRUV, en el entendido que la organización sindical cuenta dentro de sus asociados con un número significativos de docentes

















**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

de Cátedra y Opcionales interesados en aportar a la mejora de las condiciones del sistema desde los cuerpos colegiados profesoriales.

Al contrario lo que se evidencia es el interés de mantener una doctrina de aislamiento de los docentes de Cátedra y Opcionales que laboran en las sedes del sistema de Regionalización, desconociendo su idoneidad, el conocimiento del contexto y la capacidad de resolución de problemáticas en las diferentes áreas de conocimiento, dejando estas tareas a una minoría de docentes nombrados que no dan abasto para atender las necesidades académicas-administrativas propias del sistema.

**NO ACUERDO 03:**

**ARTÍCULO 11. COMUNICACIÓN PERMANENTE CON RECTORÍA**

Con el fin de garantizar la veeduría y el seguimiento al programa de desarrollo institucional, a los programas relacionados con el fortalecimiento del Sistema de Regionalización y su respectiva articulación a los acuerdos firmados con ASRUV y el quehacer sindical en las sedes regionales, la Rectoría de la Universidad del Valle, se creará una COMISIÓN DE VEEDURÍA DE LA GESTIÓN UNIVERSITARIA con la Asociación Sindical ASRUV, máximo dentro de mes siguiente a la firma de este pliego, la cual se compromete a reunirse de manera presencial, por lo menos dos veces al semestre para discutir los avances y necesidades del sistema con el fin de aportar a su mejora continua. Esta comisión tendrá el carácter consultivo en los temas generales y el carácter vinculante en todos los temas laborales.

**POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 11. SUSTENTACIÓN:**

La Universidad tiene mecanismos de participación que involucra directamente a los diferentes grupos de interés y estamentos que están representados debidamente en las normas internas que expide la Universidad.

**POSICIÓN DE ASRUV AL ARTÍCULO 11:**

A diferencia de lo afirmado por la Universidad acerca de la existencia de mecanismos de participación, la realidad demuestra que dichos medios resultan insuficientes y, en muchas ocasiones, obstaculizan la comunicación efectiva entre los actores institucionales. Esto se evidencia claramente en casos como la demora o negativa en atender solicitudes, la falta de prontitud en responder a derechos de petición y la falta de atención a las solicitudes de reunión con la alta dirección, especialmente cuando se trata de abordar asuntos estructurales como estrategias de prevención para mitigar problemáticas y conflictos tanto académicos como administrativos dentro de la institución.

CA

GA

JS

Li

MC

AF

AP

AA

13 Edgar A. A.

**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

En este sentido, se carece de un canal de comunicación eficiente entre la organización sindical y la alta dirección universitaria que permita atender de manera adecuada las necesidades de nuestra base afiliada, buscando alternativas que fomenten la mejora continua de los procesos y políticas de la Universidad. Asimismo, se dificulta la resolución oportuna y eficiente de las diversas situaciones que enfrentan los afiliados de la organización en las diferentes sedes.

Es fundamental abordar esta problemática y establecer mecanismos de participación más efectivos y accesibles, que promuevan un diálogo fluido y constructivo entre todas las partes involucradas. De esta manera, se podrán encontrar soluciones consensuadas y oportunas para las necesidades y preocupaciones tanto de los afiliados como de la dirección universitaria, fortaleciendo así el funcionamiento integral de la institución y su capacidad de respuesta ante los desafíos que se presenten.

**CAPÍTULO 4. GARANTÍAS LABORALES**

**NO ACUERDO 04:**

**ARTÍCULO 12. COMPENSACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES PENDIENTE DEL PERSONAL INCORPORADO EN EL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN.**

La Universidad del Valle a partir del inicio del proceso de negociación con la asociación sindical ASRUV en 2023, solicitará un informe a las fundaciones de apoyo que realizaron la tercerización laboral, sobre el pago de las prestaciones sociales y pensionales durante todo el tiempo vinculado del personal en el Sistema de Regionalización. En los casos de que existieran faltantes u omisiones en el pago de estas acreencias, la universidad se compromete en conjunto con las fundaciones (previo a la liquidación de las mismas), para sanear y cumplir el pago de estas obligaciones sin perjuicio alguno al personal afectado.

**POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 12: SUSTENTACIÓN JURÍDICA:**

Estas solicitudes de pago de prestaciones sociales están enmarcadas en lo que no permite el decreto 160 en su Artículo 5 parágrafo 2:

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

14

**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

**POSICIÓN DE ASRUV AL ARTÍCULO 12:**

La organización sindical ASRUV deja presente que existen aún casos donde se evidencian vacíos en lo que refiere a la liquidación de semanas por concepto de aportes pensionales de miembros de la base afiliada a ASRUV. En este sentido ASRUV ha remitido las historias laborales de quienes aportaron la información para que el área de Recursos Humanos de la Universidad proceda con su revisión y análisis con el fin de identificar en qué casos procede el pago de las semanas adeudadas y si estos casos corresponden a la relación laboral de trabajadores durante el tiempo que fueron contratados tercerizados por las fundaciones de apoyo. En estos casos la Universidad, como entidad solidariamente responsable, deberá proceder conforme a la ley vigente y siempre en beneficio del trabajador que pueda haberse visto afectado por cualquier omisión, verificando y dejando constancia del cumplimiento de las obligaciones de las fundaciones frente a los aportes al Sistema general de Seguridad social integral durante la vigencia de la relación contractual en especial los aportes a pensiones de conformidad con lo establecido en el artículo 48 constitucional y 22 de la Ley 100 de 1993.

CA

**NO ACUERDO 05:**

**ARTÍCULO 13. DERECHO A DISFRUTE DE VACACIONES.**

A partir de la firma del presente acuerdo, la Universidad del Valle concederá el goce y disfrute del período de vacaciones, teniendo en consideración la causación del tiempo determinado por la ley con relación al tiempo laborado, independiente del tipo de vinculación docente o no docente, o en el caso de nombramiento provisional si se han presentado prórrogas.

JS

**PARÁGRAFO:** En el caso del personal con contratación provisional cuando lo requiera el afiliado o la afiliada, no se liquidará cada seis (6) meses, garantizando la continuidad para completar el año laboral que permite la causación de las vacaciones, después del año completo, en el año siguiente, el trabajador o la trabajadora podrá solicitar sus vacaciones y la universidad las programará respectivamente. La renovación automática se mantendrá hasta que se presente el nombramiento definitivo, con la persona que haya ganado el concurso de méritos.

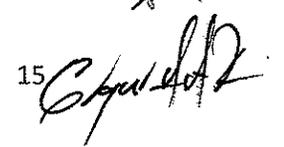
bu

**POSICIÓN DE ASRUV AL ARTÍCULO 13:**

Con relación a la solicitud de "DERECHO A DISFRUTE DE VACACIONES", las partes reconocimos como avance importante de la Universidad generado mediante

AA



15 

**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

el Acuerdo 025 del 15 de diciembre de 2022, en el cual extiende los nombramientos provisionales hasta que se provean en forma definitiva.

De acuerdo con el marco legal actual vigente, el goce y disfrute de las vacaciones de los empleados públicos no docentes se concede de acuerdo con la naturaleza de las Universidad del Valle y particularmente teniendo presente la prestación de los servicios misionales y administrativos de la entidad, bajo el cumplimiento de los requisitos de ley respecto al tiempo laborado.

A pesar de lo anterior, la Universidad decidió no considerar este punto como Acuerdo.

**NO ACUERDO 06:**

**ARTÍCULO 14. DERECHO AL DISFRUTE PERÍODO DE VACACIONES PARA LOS DOCENTES OCASIONALES.**

En los casos de docentes ocasionales, garantizando la continuidad para completar el año laboral que permite la causación de las vacaciones, después del año completo, podrán utilizar el periodo de vacaciones en el futuro. Para este caso el o la docente podrá solicitar sus vacaciones de manera anticipada y la universidad las programará respectivamente

**POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTICULO 13 y 14: SUSTENTACIÓN JURÍDICA:**

De acuerdo con el Estatuto profesoral, regulado por el Acuerdo 007, particularmente en el artículo 5, los profesores ocasionales son vinculados por la Universidad para un período inferior a un (1) año, y mediante resolución las prestaciones sociales se pagan de manera proporcional y conforme la sentencia C-006 de 2006.

**POSICIÓN DE ASRUV AL ARTÍCULO 14:**

La organización sindical ASRUV considera que bajo el actual tipo de vinculación de los docentes ocasionales en la que no se garantiza una continuidad, es posible considerar la posibilidad de un periodo de disfrute de vacaciones, no solo el pago o compensación por dicho derecho que no se materializa para los empleados docentes ocasionales que laboran en la Universidad del Valle. El pago de los respectivos derechos de vacaciones no garantiza el disfrute de las mismas, toda vez que los docentes son desvinculados por un periodo de un mes, tiempo que la universidad argumenta como periodo de vacaciones.

*(Handwritten signatures and initials)*

**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS  
EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA  
UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES,  
EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE  
LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

Frente a esta ambigüedad se evidencian algunas irregularidades "Artículo 192. Remuneración. 1. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas". En este sentido el pago correspondiente a las vacaciones según lo menciona la Universidad debería realizarse en el día en que finaliza el contrato y no en los 15 días siguientes como normalmente sucede al liquidar las prestaciones en el mes de enero.

Por otra parte, las vacaciones laborales son un derecho que garantiza la Constitución de Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo. La normativa establece que los empleados deben gozar, anualmente, de 15 días de vacaciones remuneradas. En el caso de los docentes ocasionales, se estaría incumpliendo la norma puesto que el tiempo que argumenta la Universidad, es el de vacaciones, no corresponde dentro de la contratación, lo que es contrario al espíritu de la norma, puesto que sería un periodo donde no se cuenta con vinculación como empleado, por tanto no se puede asumir que son vacaciones sino tiempo cesante.

**NO ACUERDO 07:**

**ARTÍCULO 22. GESTIÓN PARTICIPATIVA DE LAS FUNCIONES Y ACTIVIDADES LABORALES.**

La Universidad del Valle, a través de sus representantes, velará por el cuidado y bienestar de las y los trabajadores, facilitando la toma de descansos, repartiendo la carga laboral, garantizando jornadas de planeación estratégica semestralmente, generando espacios de escucha y retroalimentación constantes con sus equipos de trabajo y absteniéndose de realizar prácticas basadas en el maltrato laboral, órdenes verbales sin fundamento y cambio sin previo aviso de los planes de trabajo de los equipos.

**POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 22: SUSTENTACIÓN JURIDICA**

De acuerdo con el párrafo 1 del artículo 5 del Decreto 160 de 2014, las competencias de dirección, administración y fiscalización no son objeto de negociación, por lo tanto, la Universidad haciendo uso de facultad administrativa ejecutará las prácticas laborales y de bienestar contenidas en sus políticas y normativas institucionales, respetando la Constitución y la Ley en beneficio de sus empleados y colaboradores.

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

**POSICIÓN DE ASRUV AL ARTÍCULO 22:**

Una vez más, la Universidad comete un error de interpretación y justifica, en el párrafo 1 del artículo 5o del Decreto 160 de 2014, la imposibilidad de negociar asuntos que claramente forman parte de los temas que pueden ser objeto de negociación, tal como se expresa en el numeral 1 de la misma regulación. Este numeral permite incluir en la mesa de negociación asuntos relacionados con las condiciones de empleo, con el propósito de buscar el bienestar y mejorar las condiciones que eviten entornos que puedan afectar negativamente la salud de los trabajadores.

CA Es importante resaltar que la reglamentación mencionada brinda la posibilidad de abordar y discutir aspectos que impactan directamente en las condiciones laborales y que tienen un efecto directo en el bienestar de los empleados. Por tanto, la negativa de la Universidad a considerar estos temas va en contra de los principios de diálogo y búsqueda de soluciones que benefician a ambas partes.

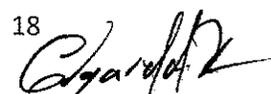
Es fundamental que la Universidad rectifique esta interpretación errónea y reconozca la importancia de negociar y atender los asuntos relacionados con las condiciones de empleo. Estos diálogos y acuerdos contribuyen a fomentar un ambiente laboral saludable, garantizando el bienestar de los trabajadores y evitando situaciones que puedan afectar negativamente su salud física y mental.

Asimismo, es necesario recordar que la negociación colectiva y el diálogo entre la Universidad y los trabajadores son pilares fundamentales para el fortalecimiento de las relaciones laborales y el logro de acuerdos que promuevan un ambiente laboral armonioso y propicio para el desarrollo y la productividad. La Universidad debe reconocer la importancia de estas negociaciones y trabajar en conjunto con los empleados para buscar soluciones que benefician a ambas partes y contribuyan al crecimiento y éxito de la institución.

**NO ACUERDO 8:**

**ARTÍCULO 23. REVISIÓN TÉCNICA DE LOS CARGOS CREADOS EN REGIONALIZACIÓN.**

Dentro de un (1) mes posterior a la firma del presente acuerdo, la Universidad del Valle en conjunto con ASRUV realizará la revisión de las denominaciones establecidas en la Planta Ampliada de Personal Administrativo en el Sistema de Regionalización, la cual fue base para la incorporación del personal en el año 2022, de tal modo que siguiendo lo establecido en la normatividad de la Función Pública,



**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

se revisen las denominaciones, actividades, procesos, funciones, responsabilidades y naturaleza de los cargos, para los casos que sean requeridos para el ajuste respectivo en la escalas de Auxiliar Administrativo, Técnico y Profesional, teniendo en consideración la pertinencia a los procesos que se requieren para el buen funcionamiento de la Universidad del Valle en las sedes regionales.

**POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 23: SUSTENTACIÓN JURÍDICA**

De acuerdo con el numeral 1 del párrafo 1 del artículo 5 del Decreto 160 de 2014, no son objeto de negociación, y están estrictamente excluidos los temas relacionados con la estructura del Estado y la estructura orgánica e interna de sus entidades y organismos.

**POSICIÓN DE ASRUV AL ARTÍCULO 23:**

Si bien puede ser un tema que no corresponda al análisis en una mesa de negociación, es crucial que ASRUV participe activamente en el seguimiento de este proceso, especialmente para contar con bases sólidas de cara a futuros procesos de selección de personal en nombramiento definitivo, cuando se requieran conciliar ajustes en los manuales de funciones y en general en los espacios de aporte a la menora de los procesos que tiene relación con las garantías y el bienestar laboral de sus afiliados. Esto es necesario para cumplir con el artículo 122 de la Constitución Política, el cual establece que no puede existir un empleo público sin funciones detalladas en la ley o reglamento correspondiente. Además, para ocupar puestos remunerados, es necesario que estén contemplados en la planta respectiva y que sus salarios estén previstos en el presupuesto correspondiente.

En este sentido, es fundamental que ASRUV cuente con espacios institucionales de participación en estos procesos, trabajando de la mano con la Universidad para garantizar la adecuada estructuración de los cargos, así como el cumplimiento de las normativas vigentes. Esto permitirá asegurar que los procesos de selección y ajustes en las plantas de personal se realicen de manera transparente, basados en criterios objetivos y en concordancia con las disposiciones legales.

Además, es importante destacar que una correcta definición de funciones y una adecuada estructura de cargos contribuyen a la eficiencia y eficacia de la institución, promoviendo un desempeño óptimo de los empleados y facilitando el cumplimiento de los objetivos institucionales.



**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

**NO ACUERDO 9:**

**ARTÍCULO 24. PERMANENCIA DE LOS EMPLEADOS PROVISIONALES.**

La Universidad del Valle respetará la situación laboral, desarrollo profesional y salarial de los empleados provisionales, docentes ocasionales y hora cátedra, garantizando la permanencia en sus cargos hasta que surta el proceso de vacancia definitiva mediante concurso de méritos, hasta su renuncia, o hasta la terminación de su vinculación por causas justas imputables al servidor, o profesor ocasional u hora cátedra, con apego al debido proceso y con observancia del derecho de contradicción.

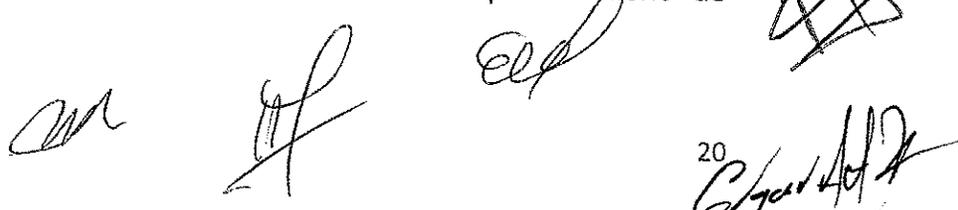
**PARÁGRAFO:** Para el cumplimiento de lo anterior, solo es necesario que la Universidad del Valle emita ACTO MOTIVADO PARA PRÓRROGA de los nombramientos provisionales, el cual se entenderá sin solución de continuidad.

**POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 24: SUSTENTACIÓN JURÍDICA**

Con respecto de las solicitudes para los empleados públicos no docentes con nombramiento provisional, mediante Acuerdo No. 025 del 2022 emanado del Consejo Superior se modificó el Estatuto Administrativo de Personal – Acuerdo 025 del 2014, ajustándolo para que el nombramiento provisional se mantenga hasta que se provea el cargo en forma definitiva a través de convocatorias públicas de méritos, conforme con la Constitución Política Colombiana, las leyes laborales para el empleo público y la propia normatividad de nuestra Universidad (Comisión de Carrera Especial).

**POSICIÓN DE ASRUV AL ARTÍCULO 24:**

Para ASRUV es importante el reconocimiento de la modificación del Acuerdo 025, toda vez que fue producto de años de trabajo de las organizaciones sindicales de la Universidad del Valle entre ellas ASRUV. En este sentido finalmente se propuso: Con relación a la solicitud sobre "PERMANENCIA DE LOS EMPLEADOS PROVISIONALES", las partes reconocen como avance importante de la Universidad generado mediante el Acuerdo 025 del 15 de diciembre de 2022, en el cual el artículo 01, parágrafo 3. resuelve "Realizar los nombramientos provisionales en los cargos vacantes hasta que se provean en forma definitiva mediante las convocatorias internas de personal y convocatorias externas, de acuerdo con el cronograma establecido por la Comisión de Carrera Administrativa Especial de la Universidad del Valle, en el desarrollo de las convocatorias para el lleno de vacantes".



**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

Sin embargo, pese a que este asunto fue resuelto previo a la fecha de esta negociación, la universidad decide no reconocer el punto como ACUERDO.

**NO ACUERDO 10:**

**ARTÍCULO 31. REVISIÓN DE LA NATURALEZA DE CARGOS DE LOS AUXILIARES DE SERVICIOS GENERALES DE REGIONALIZACIÓN.**

Dentro de los (2) meses posteriores a la firma del presente acuerdo, la Universidad del Valle en conjunto con ASRUV, realizará la revisión y consulta jurídica ante los entes pertinentes, para determinar la naturaleza de los cargos y los alcances de los auxiliares de servicios generales, de tal modo que permita proyectar mejoras para el proceso de contratación, quedando en garantías dignas a nivel laboral en el futuro y de crecimiento dentro de su labor como funcionarios de la universidad pública.

**POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 31: SUSTENTACIÓN JURÍDICA**

De acuerdo con el numeral 1 del párrafo 1 del artículo 5 del Decreto 160 de 2014, no son objeto de negociación, y están estrictamente excluidos los temas relacionados con la estructura del Estado y la estructura orgánica e interna de sus entidades y organismos, por lo tanto, lo relacionado con planta, cargos y denominación son de su resorte administrativo.

**POSICIÓN DE ASRUV AL ARTÍCULO 31:**

La organización sindical ASRUV considera en el marco del principio de justicia, igualdad y no regresividad, que los cargos de empleados públicos de servicios generales deben ser revisados con el fin de mejorar su clasificación y poder definir las características de sus actividades, esto con el fin de buscar una clasificación o definición de grados de experticia y experiencia que permitan el avance progresivo salarial y sirvan como estímulo para la cualificación y ascenso en su rol laboral.

Si bien es un tema estructura que puede estar excluido de la negociación, en aras de garantizar el adecuado desarrollo de las sedes regionales, por ello ASRUV propuso la revisión de la naturaleza de los cargos que permitiera hacer seguimiento el desarrollo de los cargos creados para el Sistema de Regionalización en el espacio que fuere pertinente, de tal modo que permita brindar oportunidades de mejora las denominaciones, alcances y condiciones de vinculación laboral que redunde en el fortalecimiento de los procesos de la institución .

Para ASRUV la naturaleza del cargo de los empleados de servicios generales predomina las características de Trabajadores Oficiales, ya son los responsables

**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

del mantenimiento y sostenimiento de obras o instituciones públicas. Sostenemos que los empleados públicos de servicios generales son homólogos a los Trabajadores Oficiales.

Para dejar evidencia en el acta, es importante anotar que la creación del cargo auxiliares de servicios generales que realizó la Universidad del Valle en 2021, tuvo una falencia en su configuración, dado que el cargo se creó sin escalas, y por tanto los cargos incumplen el principio de gradualidad, y el derecho de igualdad de tener carrera administrativa, si se quiere insistir en la categorización de empleado público.

**NO ACUERDO 11:**

**ARTÍCULO 32. FORMALIZACIÓN Y CONDICIONES DE EMPLEO PARA REGIONALIZACIÓN.**

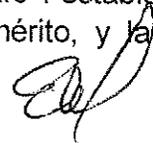
A partir de la firma del presente acuerdo, LA UNIVERSIDAD, realizará un estudio para la homogeneización, formalización y fortalecimiento de las capacidades formativas y profesionales de la planta de personal de empleados y trabajadores del Sistema de Regionalización de la Universidad del Valle, proceso durante el cual se le garantizará la participación directa, activa y real a una representación de ASRUV. A partir de esto se proyectará un plan a ejecutar por la Universidad dentro los años 2023 a 2028 (6 años), en aras de mejorar el perfil del personal.

**PARÁGRAFO 1:** Dentro del lineamiento a acordar, desde la AUTONOMÍA UNIVERSITARIA, la UNIVERSIDAD asumirá a través de un CURSO CONCURSO, la continuidad en la contratación del actual personal que labora en las sedes regionales, que establezca unos requisitos acordados entre las partes. Para este proceso ASRUV será garante de su desarrollo y transparencia, donde la UNIVERSIDAD brindará todas las garantías, en el marco del cumplimiento del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y los requisitos del plan de mejoramiento del Ministerio de Educación, y de garantías laborales dignas desde el Ministerio de Trabajo.

**PARÁGRAFO 2:** Las partes acuerdan la conformación de un equipo de trabajo para realizar el estudio técnico y la implementación de la formalización administrativa de la planta de cargos, ASRUV contará con cuatro (4) representantes.

**POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 32 SUSTENTACIÓN JURÍDICA**

El decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.2.4.4 en el parágrafo 1 establece que no es materia de negociación y excluye de ese ámbito, el mérito, y la razón es



**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

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

**POSICIÓN DE ASRUV AL ARTÍCULO 32:**

La organización sindical ASRUV insiste en la necesidad de avanzar en la configuración de un plan estratégico de formalización que permita a los empleados públicos provisionales, poder acceder a los nombramientos definitivos en el marco de una estrategia legal que permita la dignificación de la labor que por muchos años han venido prestando a la Universidad del Valle. Por este motivo, seguiremos gestionando por diferentes vías la participación en los espacios institucionales que permitan adoptar las mejores decisiones en beneficio de las y los trabajadores bajo el principio de la permanencia y el reconocimiento del mérito que durante años han consolidado frente a la Universidad.

Consideramos que en marco de la legalidad, no existen limitantes para que la Universidad niegue el avance en la concertación de espacios de trabajo que lleven a prepararnos para un proceso progresivo que involucra a los empleados como beneficiarios junto con la Universidad que vela por que se surtan los procesos con todas las garantías legales y de mérito acorde con las normas vigentes.

Luego de más de 35 años donde el personal de empelados docentes, administrativos y de servicios, de regionalización fuera tercerizado y posterior a la querrela interpuesta por ASRUV en 2021 para restituir los derechos de los y las trabajadoras que han desempeñado labores de empelado publico, Por fortuna en el año 2022 se materializó un proceso de incorporación del personal administrativo, siendo vinculados a la planta de la Universidad como empleados públicos en provisionalidad.

Ahora bien, lo más justo es que por el historial del personal que ha construido Regionalización, se garantice la continuidad y sostenibilidad, en tal medida que se garantice el cumplimiento de. el Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia (C.P.), que considera el trabajo como un derecho y una obligación social que goza

CA

h

JB

H

CR

EP

Signature

**ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.**

en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Además, que “toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. Estos principios se desarrollan en los artículos 7 y 11 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), y están en concordancia con normas y Convenios Internacionales, entre otros, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 23, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Americana sobre Derechos Humanos, entre otros.

**NO ACUERDO 12:**

**ARTÍCULO 41. ESTÍMULO PARA LA PUBLICACIÓN**

La Universidad del Valle para la vigencia 2023 asignará un presupuesto de cien millones de pesos MCTE (\$100.000.000) dirigido a impulsar las publicaciones exclusivamente para docentes del sistema de regionalización. (considerará monitorias para transcripción, edición, revisión y otras actividades que permitan concretar un proceso integral de publicación). Así mismo, garantizará la capacitación a los docentes para acceder al fondo APC, Consorcio Colombia y otras fuentes).

**POSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ARTÍCULO 41: SUSTENTACIÓN.**

Existe un Fondo de Publicaciones que se alcanzó con el acuerdo sindical suscrito con la organización sindical ASPU Valle y que vincula a todos los docentes, la estructura y ruta que tiene el proceso se dará a conocer a través del director del Programa Editorial.

**POSICIÓN DE ASRUV AL ARTÍCULO 41:**

La organización sindical ASRUV apuesta por el fortalecimiento de los procesos misionales en el sistema de regionalización y busca que los docentes Hora Cátedra y Ocasionales puedan acceder a los mismos derechos y condiciones que ostentan los docentes nombrados. En este sentido, seguirá insistiendo en la ampliación de los derechos que cobijan al personal docente nombrado para que sean extensivos a sus pares contratistas con el fin de cerrar las brechas en formación, investigación entre otros.

De igual forma velará para que los docentes de regionalización puedan acceder a los fondos existentes con el fin de mejorar su capacidad y sumar elementos de experiencia calificada que representen un beneficio al momento de surtir procesos de formalización en las Universidades Públicas del País.

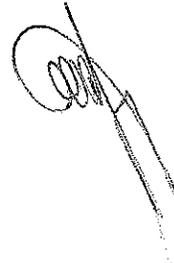


ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –ASRUV.

FIRMA DEL PRESENTE ACTA A LOS 30 DÍAS DEL MES DE JUNIO DE 2023.

POR LA UNIVERSIDAD DEL VALLE

EDGAR VARELA BARRIOS  
RECTOR UNIVERSIDAD DEL VALLE



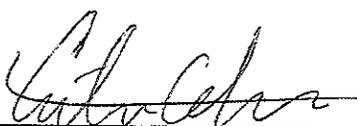
COMISIÓN NEGOCIADORA ASRUV:



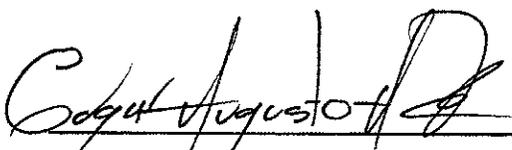
Amanda Lucía Pedroza Quintero –  
Sede Zarzal



Carlos Ferney Arango Aguado -  
Sede Yumbo



Cristián Andrés Díaz Obando –  
Sede Tuluá



Edgar Augusto Andrade Higuera –  
Sede Zarzal



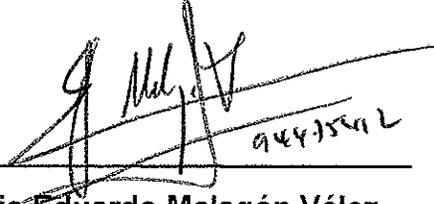
Esperanza Reyes Otálora – Sede  
Palmira



Leonardo Betancourt González -  
Sede Zarzal

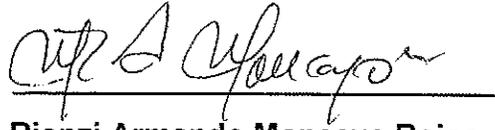


ACTA FINAL CONJUNTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS ALCANZADOS  
EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO A LA  
UNIVERSIDAD DEL VALLE POR LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES,  
EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SISTEMA DE REGIONALIZACIÓN DE  
LA UNIVERSIDAD DEL VALLE -ASRUV.

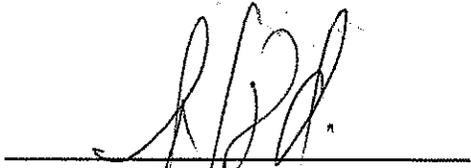


944-35112

Luis Eduardo Malagón Vélez -  
Sede Buga



Rienzi Armando Moncayo Rojas -  
Sede Buga



Silvio Erwin D'Vries Arturo - Sede  
Norte del Cauca



Carmenza Vélez - en calidad de  
Asesoría Jurídica

