



MEMORANDO

PARA: FERNANDO GAITAN
Grupo Archivo Sindical

DE: INSPECTOR DE TRABAJO GACT.
Dirección Territorial Bogotá

ASUNTO: ENTREGA DE DEPÓSITO SINDICAL RELACIONADOS DONDE SE DESCRIBE LA INFORMACION DEL TRÁMITE. ACTUACION BAJO EL NUMERO: 05EE2020741100000042419 CON FECHA 9/12/2020 Y PUESTA EN CONOCIMIENTO DE GACT EL 10/12/2020.

Cordial Saludo:

En atención al asunto de la referencia, hago entrega del depósito sindical, para continuar con el trámite correspondiente de conformidad con la información que se relaciona a continuación:

FECHA DEL DEPOSITO	CONSECUTIVO	NOMBRE DEL SINDICATO	SIGLA DEL SINDICATO	NOMBRE DE LA EMPRESA	folios
10/12/2020	DC-52	ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD LIBRE	ASPROUL	UNIVERSIDAD LIBRE	35

Atentamente

CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ
Inspector de Trabajo y Seguridad Social 5 GACT

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

1112

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



 El empleo es de todos Mintrabajo	PROCESO INSPECCION VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES COLECTIVAS	Código: IVC-F-19
		Version: 1.0
		Fecha: Agosto 08 de 2019
		Página: 1 de 1

FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES COLECTIVAS						
Dirección Territorial / Oficina Especial de:		DIRECCION TERRITORIAL BOGOTÁ		Departamento	BOGOTÁ_D.C.	
Nombre del Inspector de Trabajo y Seguridad Social		CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ		Municipio	BOGOTÁ, D.C.	
Número de Registro		DC-52	Fecha de Registro:	10/12/2020	Hora de registro	08:15:00 a. m.

I. INFORMACION DE LA ORGANIZACION SINDICAL QUE CELEBRA LA CONVENCION COLECTIVA					
Seleccione el estamento de la organización sindical que sufre modificación:					
NÚMERO DE REGISTRO	001682	FECHA DE REGISTRO	04/12/2020	CLASIFICACIÓN	Gremio
GRADO	Primer Grado	NOMBRE	ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD LIBE		
SIGLA	ASPROUL	DEPARTAMENTO	BOGOTÁ_D.C.	MUNICIPIO	BOGOTÁ, D.C.

II. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA QUE CELEBRA LA CONVENCION COLECTIVA					
TIPO IDENTIFICACION DE LA EMPRESA		Nit	NÚMERO IDENTIFICACIÓN	860013798-5	
NOMBRE EMPRESA		UNIVERSIDAD LIBRE			
DIRECCION EMPRESA	CALLE 8 No. 5-80	DEPARTAMENTO	BOGOTÁ_D.C.	MUNICIPIO	BOGOTÁ, D.C.
E-MAIL DE LA EMPRESA	jorge.alarcon@unilibre.edu.co		TELÉFONOS	3821001 - 3821003	
RAMA ECONÓMICA	Educación		NATURALEZA	Privada	

III. INFORMACION DE LA CONVENCION COLECTIVA					
FECHA FIRMA		03/12/2020	VIGENCIA		
			FECHA INICIAL	FECHA FINAL	
No. DE TRABAJADORES A QUIENES APLICA	GÉNERO		01/01/2020	31/12/2022	
2500	MASCULINO	FEMENINO	ÁMBITO DE APLICACIÓN		NACIONAL REGIONAL MUNICIPAL
					X

IV. INFORMACION DE QUIEN REALIZA EL REGISTRO					
NOMBRES	ELLERY ABDULHAMID JOSE				
APELLIDOS	BORREGO COTES				
TIPO DOCUMENTO DE IDENTIFICACION	CC= cédula de ciudadanía	NÚMERO	19.108.441	TELÉFONO	2835924 - 3115312725
DIRECCION DE CORRESPONDENCIA	CALLE 19 No. 3-10 OFICINA 2101				
CORREO ELECTRÓNICO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL	asproulnacional@yahoo.es			CARGO	PRESIDENTE NACIONAL DE ASPROUL

V. ANEXOS		
DOCUMENTO	ANEXA	FOLIOS
CONVENCION COLECTIVA CON FIRMAS DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA UNIVERSIDAD LI BRE Y DE LA ASOCIACION DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD LIBRE -ASPROUL	SI	34
SOLICITUD DE DEPOSITO	SI	1

VI. OBSERVACIONES
SE REALIZA DEPOSITO CONFORME A LA INFORMACION ENVIADA POR CORREO EL ELECTRONICO RADICADA BAJO EL NUMERO 05EE2020741100000042419 CON FECHA 9/12/2020 Y PUESTA EN CONOCIMIENTO DE GACT EL 10/12/2020. SE DEJA CONSTANCIA DE QUE SE ADJUNTA PANTALLASO POR FALLA EN EL GESTOR DOCUMENTAL SISTEMA CAIDO POR LO CUAL SE ENVIA A ARCHIVO SINDICAL SIN REGISTRO POR SISTEMA "BABEL" NUMERO DE SOLICITUD 81326.

A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

Se deja Constancia que la información consignada en el presente documento es tomada fielmente de los documentos aportados por el solicitante.



CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ
Inspector de Trabajo y Seguridad Social



ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD LIBRE

Resolución No. 001682 de 1992

JDN – 190/2020

Bogotá, D.C., diciembre 04 de 2020

Señores
DIVISIÓN DE ASUNTOS COLECTIVOS
Ministerio de Trabajo
Bogotá

Ref.: DEPOSITO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TABAJO SUSCRITA ENTRE LA
UNIVERSIDAD Y LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD LIBRE
ASPROUL 2020 - 2022

Con el objeto que se efectúe el depósito legal correspondiente nos permitimos acompañar a esta la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la UNIVERSIDAD LIBRE y la ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD LIBRE ASPROUL, en su TITULO II, correspondiente a los trabajadores docentes, suscrita el tres (3) de diciembre de dos mil veinte (2020), con vigencia de tres (3) años, contados a partir del primero (1º) de enero de dos mil veinte (2020), hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil veintidós (2022).

Cordialmente,

ELLERY BORREGO COTES
Presidente Nacional

/Helia.

**UNIVERSIDAD LIBRE Y LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA
UNIVERSIDAD LIBRE (ASPROUL), EN SU TÍTULO II
CORRESPONDIENTE A LOS TRABAJADORES DOCENTES.**

2020 – 2021-2022

TÍTULO II

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



En Bogotá, D.C., a los tres (3) días del mes de diciembre de dos mil veinte (2020), se reunieron los Doctores JORGE ORLANDO ALARCON NIÑO, calidad de Presidente y Representante legal de la Universidad Libre, por una parte; y ELLERY BORREGO COTES en calidad de Presidente y Representante legal de la Asociación de Profesores de la Universidad Libre (ASPROUL), por la otra; quienes se encuentran plenamente facultados para suscribir el TÍTULO II de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Este acuerdo incluye la compilación de todas las normas convencionales vigentes, quedando a salvo los derechos adquiridos conforme a las anteriores convenciones colectivas de trabajo.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

CLÁUSULA 1. - PARTES DE LA PRESENTE CONVENCIÓN. - Son partes de la presente Convención Colectiva de Trabajo en este título, la UNIVERSIDAD LIBRE, persona jurídica de utilidad común, en su calidad de empleador y la ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD LIBRE -ASPROUL-, Organización Sindical Gremial y de primer grado, inscrita mediante Resolución No. 001682 de 1992, en representación de los Profesores al servicio de la UNIVERSIDAD LIBRE.

CLÁUSULA 2. - UNIVERSIDAD. - Siempre que en esta Convención

se emplee la expresión UNIVERSIDAD, se refiere a la UNIVERSIDAD LIBRE, persona jurídica sin ánimo de lucro, de derecho privado, organizada como corporación, con personería jurídica reconocida por el Ministerio de Educación Nacional.

CLÁUSULA 3. - ASOCIACIÓN. - Siempre que en esta Convención se emplee la expresión ASOCIACIÓN se refiere a la ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD LIBRE -ASPROUL- Organización Sindical Gremial y de Primer Grado, inscrita mediante Resolución No. 001682 de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CLÁUSULA 4. - PROFESORES. -Siempre que en esta Convención se empleen las expresiones "PROFESOR", "PROFESORES", "DOCENTE", "DOCENTES" o "PERSONAL DOCENTE", se refiere a todos los profesores de la UNIVERSIDAD LIBRE y COLEGIO, incluidos los profesores de los cursos pre-médicos, que son también beneficiarios de la presente Convención y comprende tanto al personal masculino como al femenino, salvo norma expresa de esta convención en sentido distinto.

PARÁGRAFO. Los profesores que dicten clase en postgrados en la Universidad Libre (Especialización, Maestría o Doctorado), y que no se encuentren contratados en el pregrado, serán vinculados mediante contrato de trabajo por el término de la actividad académica, y los únicos beneficios a que tienen derecho, son los establecidos en el Código Sustantivo de Trabajo y por ende no les son aplicables los beneficios convencionales.

Se exceptúan de esta disposición las vinculaciones de profesionales que no tengan contrato laboral con la Universidad y que dicten módulos de posgrado, cuando su intensidad horaria no exceda de treinta y dos (32) horas o su duración no sea superior a treinta (30) días, por tener la condición de servicios temporales y especializados. En este caso la vinculación se realizará mediante contrato civil de prestación de servicios y, por ende, no se les aplica la presente convención colectiva.

CLÁUSULA 5. - CAMPO DE APLICACIÓN. - La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplica a los profesores definidos en la cláusula anterior con las excepciones allí contenidas y las contempladas en el

PARAGRAFO II de esta cláusula.

PARÁGRAFO I.- Los cargos de Jefe o Director de Departamento, Carrera o Programa, Jefes de Área y Coordinadores de programas de Posgrados son cargos docentes y por lo tanto se les aplica la presente Convención Colectiva. Si al momento de la designación en uno de estos cargos, el docente estuviere vinculado a término indefinido, se le aplicará el Reglamento Docente y por consiguiente desempeñará la nueva dedicación en encargo; de lo contrario, su vinculación será a término fijo.

PARAGRAFO II.- La presente Convención Colectiva de Trabajo no aplica a los docentes adscritos a los programas de formación por Ciclos Propedéuticos a nivel técnico y tecnológico, educación para el trabajo y educación virtual.

PARÁGRAFO III. En el evento que un docente acceda a un cargo de dirección académica o administrativa devengará el salario más alto de los dos cargos y continuará siendo beneficiario de la convención colectiva. En caso que el salario más alto sea el del cargo de dirección, no devengará las primas de antigüedad y escalafón. Una vez terminadas sus funciones en el cargo de dirección, regresará como docente y devengará el salario respectivo.

CLÁUSULA 6. - PREVALENCIA DE NORMAS CONVENCIONALES.

- Los derechos obtenidos por los trabajadores docentes en convenciones colectivas de trabajo, no podrán ser desmejorados por los convenios colectivos o por convenciones que posteriormente se llegaren a adoptar.

CLÁUSULA 7. - REGULACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. -

Las relaciones individuales de trabajo entre la UNIVERSIDAD LIBRE y sus trabajadores docentes se regirán por las convenciones colectivas que se suscriban con la organización sindical "Asociación de Profesores de la Universidad Libre" -ASPROUL-.

CAPITULO II

RELACIONES ACADÉMICAS ENTRE LA UNIVERSIDAD LIBRE

Y ASPROUL

CLÁUSULA 8. - AÑO DE INVESTIGACIÓN. - Los docentes, siempre y cuando tengan al menos una antigüedad de cinco años, que obtengan la aprobación de un proyecto de investigación en Colciencias o que realizaren el posdoctorado, serán trasladados para su ejecución, por el término de un año al respectivo Centro de Investigación y durante ese lapso serán exonerados de carga académica. Se exceptúan de esta disposición los profesores adscritos a los Centros de Investigación.

En el caso de los posdoctorados serán exonerados de la carga académica por el término que dure la investigación.

CLÁUSULA 9. - FONDO DE CRÉDITOS. - El fondo de créditos tendrá carácter rotatorio y su monto será de trescientos treinta millones de pesos (\$330.000.000), para cada año de vigencia de la presente convención colectiva (2020, 2021 y 2022). Los recursos del fondo se destinarán para el otorgamiento de créditos a los docentes, con el fin de financiar estudios de posdoctorado, doctorados, maestrías, y especialidades médico quirúrgicas, que se dicten en el ámbito nacional o internacional y que no ofrezca la seccional respectiva.

PARÁGRAFO I: los recursos del fondo se distribuirán teniendo en cuenta los siguientes porcentajes:

Bogotá:	30%
Calí:	22%
Barranquilla:	17%
Pereira:	10%
Cartagena:	7%
Cúcuta:	7%
Socorro:	7%

PARÁGRAFO II. En el evento que en alguna seccional no se llegaren a utilizar los porcentajes estipulados, los excedentes se destinarán a la creación de un fondo nacional, que tendrá como propósito financiar créditos a docentes en aquellas seccionales que superen la ejecución de los porcentajes establecidos en el parágrafo I de la presente

cláusula, previo el cumplimiento de los requisitos y procedimiento establecidos.

PARÁGRAFO III. La solicitud de crédito será estudiada por el Comité de Becas de cada seccional, el que debe contar con la información de los saldos del fondo nacional.

CLÁUSULA 10. - REGLAMENTACIÓN DEL FONDO DE CRÉDITO. -

La solicitud de crédito será estudiada y autorizada por el Comité de Becas de cada seccional o sede, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. En cada seccional o sede se establecerá, a más tardar en el mes febrero, un calendario anual para la recepción, trámite y decisión de las solicitudes de créditos.
2. Una vez recibidas las solicitudes, se requerirá al Decano de la Facultad a la cual estén adscritos los docentes, concepto sobre la pertinencia, beneficio e impacto directo que tendrían en el desarrollo de los programas académicos, los estudios objeto de los créditos.
3. Los créditos se otorgarán en forma rotativa entre los distintos programas y colegio.
4. Cuando el número de solicitudes que se consideren pertinentes supere el valor establecido por el fondo, los criterios a tenerse en cuenta para seleccionar los beneficiarios serán, en su orden, los siguientes:
 - a) Se preferirá el docente con mayor intensidad horaria, de acuerdo con lo establecido en la cláusula 30 de la presente convención, o aquel que tenga mayor número de horas efectivamente dictadas, en el caso de los catedráticos.
 - b) Quien lleve vinculado más tiempo como docente en la Universidad.
 - c) La mayor categoría en el escalafón docente.
 - d) El mejor puntaje en las dos últimas evaluaciones docentes válidas.
5. El monto máximo del crédito por docente será la suma de veinte millones de pesos (\$20.000.000), sin que, en todo caso se exceda el tope máximo de descuentos salariales permitido por la ley.
6. Se reconocerán condonaciones, así:
 - a. Un cincuenta por ciento (50%) del crédito si el docente certifica haberse graduado con la calificación de *Cum Laude*, o sus equivalentes.

- 
- 
- b. Un veinte por ciento (20%) sobre el saldo de la deuda en razón de la publicación, con posterioridad al grado, de un libro con una editorial nacional o extranjera, previa evaluación de par.
 - c. Un diez por ciento (10%) sobre el saldo de la deuda por la publicación de un artículo en una revista internacional indexada.
 - d. Un cinco por ciento (5%) sobre el saldo de la deuda por la publicación de un artículo en una revista nacional indexada.
 - e. En el artículo, capítulo o libro publicado, el docente deberá dar crédito a la Universidad Libre y, mencionar expresamente su vinculación a la misma
7. Los descuentos de los créditos concedidos se efectuarán por nómina, con un plazo máximo de tres (3) años, contados a partir de la terminación de las materias, dando cumplimiento a lo contemplado en el artículo 151 del Código Sustantivo del Trabajo.
 8. Para garantizar la suma adeudada, el docente firmará un acta de compromiso, que no obligue a la Universidad a mantener el vínculo laboral con el beneficiario, al igual que un pagaré en blanco con carta de instrucciones, que se hará efectivo si quedan saldos pendientes por pagar ante el eventual cese del vínculo laboral con la Universidad, por cualquier causa antes de cumplirse el plazo pactado o el no cumplimiento de las obligaciones académicas del posgrado o la no continuidad en los mismos por parte del docente, salvo que se llegue a un acuerdo de pago y el mismo se cumpla a cabalidad.
 9. Estos créditos no causarán intereses.
 10. Si el docente debe realizar los estudios en el exterior, tendrá derecho a licencia remunerada

CLÁUSULA 11 - BECAS. - La Universidad otorgará anualmente dos becas por facultad para adelantar estudios de especialidades en el área de salud, maestrías y doctorados y, dos becas para docentes de tiempo completo del colegio en programas de maestría en idiomas, matemáticas, física, química y ciencias sociales, humanas y artísticas.

Estas becas cubren el costo de la matrícula durante el lapso de duración de los estudios y no se otorgarán para los posgrados que ofrezca la Universidad Libre.

- 1) Tratándose de profesores vinculados a término indefinido, y para

el caso de estudios en el exterior, la Universidad reconocerá en lugar de la beca, apoyo económico equivalente al valor de la matrícula en la institución educativa nacional que brinde estudios iguales o asimilables en el área de conocimiento y concederá licencia no remunerada por el tiempo efectivo del desplazamiento.

- 
- 2) Tratándose de profesores vinculados a término fijo y en el evento de que obtengan beca de otra institución para adelantar estudios de doctorado o maestría en el exterior, la Universidad reconocerá en lugar de la beca, un apoyo económico para gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento, equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor de la matrícula en la institución educativa nacional que brinde estudios iguales o asimilables en el área de conocimiento.
- 3) De acuerdo con la naturaleza del posgrado, el lugar y los recursos del programa, se podrán reconocer al becario los siguientes conceptos de apoyo:
- El valor de la matrícula
 - El Transporte de ida y regreso
 - El sostenimiento y gastos de alojamiento, según la naturaleza del programa y el lugar donde se cursarán los estudios.

REQUISITOS PARA OBTENER EL BENEFICIO. - Para acceder a estas becas los docentes deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- 
- 1) Haber prestado servicios a la Universidad por un tiempo continuo inmediatamente anterior a la solicitud, por un lapso no inferior a tres (3) años.
 - 2) Haber obtenido en las dos (2) últimas evaluaciones docentes calificación por lo menos de "bueno".
 - 3) La beca se otorgará en la especialidad y el área en la cual el profesor preste sus servicios a la Universidad.
 - 4) No tendrán derecho a estas becas los docentes que durante los cinco años anteriores hayan recibido beca alguna otorgada por la Universidad o "prerrogativa especial" convencional para especialización, maestría o doctorado reconocida al docente, la cual no deja sin efecto la beca ya otorgada.

REGLAMENTACIÓN

1. Créase en cada Seccional un Comité para el análisis, evaluación

y otorgamiento de becas, conformado por el Delegado Personal del Presidente en la Seccional, el Rector Seccional, el Decano del programa al cual esté adscrito el solicitante y un representante de la Junta Directiva Seccional de ASPROUL. En el caso de Bogotá, el representante será designado por la Junta Directiva Nacional. Cuando se trate de las becas otorgadas a los profesores del Colegio hará parte del Comité el Rector del mismo.

2. La Universidad desembolsará directamente a la institución educativa respectiva el valor de la matrícula.
3. Simultáneamente no podrá haber más de seis (6) docentes por facultad y Colegio haciendo uso de este beneficio.
4. Cuando el número de aspirantes sea mayor al señalado, el criterio de adjudicación será tener mejor evaluación docente en los dos últimos años y, en caso de empate, mayor antigüedad docente en la Universidad.
5. La Universidad se compromete a otorgar la beca, dentro de los quince (15) días siguientes a la solicitud, previo el lleno de los requisitos exigidos.

OBLIGACIONES DEL BECARIO. -

El profesor a quien se le haya otorgado beca o apoyo económico, previamente al disfrute de la misma, deberá comprometerse por escrito a prestar servicios remunerados a la Universidad, por un lapso no inferior a la duración de los estudios. Además, deberá suscribir un pagaré con la respectiva carta de instrucción para ser llenado por la Universidad, como garantía en caso de incumplimiento de las obligaciones contraídas.

PÉRDIDA DEL BENEFICIO.

Son causales de terminación de los beneficios al becario y dará derecho a la Universidad para exigir el reembolso de la totalidad de los dineros entregados como producto de la beca otorgada y reliquidados al momento del reembolso a la tasa de interés corriente, certificada por la Superfinanciera, las siguientes:

1. Pérdida del período académico
2. Abandono de los estudios

3. Retiro del beneficiario de la Universidad por renuncia o terminación del contrato de trabajo por justa causa.
4. Retiro del beneficiario al vencimiento del término del contrato, en el caso de docentes vinculados a término fijo, al obtener una evaluación docente inferior a cuatro punto cero (4.0) en el respectivo periodo académico, motivo por el cual no se renueva su contrato o por la no aceptación de la carga académica para el periodo siguiente.
5. No graduarse dentro de los plazos establecidos en el respectivo programa.

PARÁGRAFO: Tanto las becas a reconocer por el Acuerdo de Becas como las convencionales, serán autorizadas por el Comité Seccional creado en la presente cláusula. Los Comités de Becas Seccionales, presentarán un informe semestral a la Consiliatura, que deberá contener la relación de las becas otorgadas y el seguimiento a las mismas.

CLAUSULA 12. - COMITÉ DE CARRERA DOCENTE. - Los profesores de la Universidad Libre representados por la Asociación de Profesores de la Universidad Libre -ASPROUL-, tendrán un representante, con derecho a voz y voto en los Comités Nacional y Seccional de Carrera Docente o los que hagan sus veces, los cuales serán elegidos por la Junta Directiva Nacional.

Son funciones del Comité Seccional de la Carrera Docente:

1. Verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos en la admisión de los docentes y la clasificación de los profesores.
2. Verificar el cumplimiento de los concursos para docentes Hora Catedra, Media Jornada y Jornada Completa.

Con fundamento en lo anterior, las nóminas docentes, previo a la aprobación por parte de los Consejos Directivos, deberán ser evaluadas por los Comités Seccionales de Carrera Docente.

PARÁGRAFO I: En la Sede Principal se conformará el Comité Seccional de Carrera Docente.

PARÁGRAFO II: El Comité Nacional de Carrera Docente presentará

propuestas a la Consiliatura sobre los formatos requeridos para la evaluación docente y los parámetros a tener en cuenta en ella.

CLÁUSULA 13. - COMITÉ DE EVALUACIÓN DOCENTE. - Los profesores de la Universidad Libre representados por la Asociación de Profesores de la Universidad Libre -ASPROUL-, tendrán un representante, con derecho a voz y voto en los Comités de Evaluación Docente de cada facultad, o el que haga sus veces, el cual será elegido por la Junta Directiva Nacional o Seccional.

 **CLÁUSULA 14. - LICENCIAS.** - El profesor de facultad vinculado a término indefinido tendrá derecho a licencia no remunerada por un lapso de uno o dos periodos académicos completos, sin que exceda de un año calendario. En dicho caso, el docente deberá autorizar por escrito a la Universidad para que una vez se reincorpore a sus actividades laborales, le sean descontados los aportes proporcionales que como trabajador, por concepto de Seguridad Social se causaren durante la licencia.

Durante este término se suspenderá el contrato de trabajo y ese lapso podrá ser descontado por la UNIVERSIDAD al liquidar vacaciones, auxilio de cesantías y prima de antigüedad (para aquellos que tuvieran derecho).

 El docente solo puede hacer uso de este beneficio cada cinco años. En caso que la solicitud de licencia sea por un término inferior al periodo académico, no existe la obligación para la Universidad de reconocerla.

En caso que la licencia corresponda al periodo académico inmediatamente anterior a las vacaciones colectivas, la licencia abarcará ese lapso.

CLÁUSULA 15. - PUBLICACIONES. - Cuando la Universidad publique obras de los docentes, se pactarán los correspondientes derechos de autor de conformidad con la ley, antes de ordenarse dicha publicación. Si la publicación se realiza sin pactarse los respectivos derechos de autor, se entenderán convenidos en un equivalente al veinte por ciento (20%) del valor del precio al público; si la obra no es comercializada, los derechos de autor se entenderán pactados en el diez por ciento

(10%) del valor total de la edición. En el caso de los profesores investigadores únicamente tendrán derecho a la entrega del 15% de los ejemplares publicados.

Es entendido que los derechos de autor, no constituyen salario para ningún efecto.

CLÁUSULA 16.- ACTUALIZACION, PERFECCIONAMIENTO Y COMPLEMENTACION. - La Universidad Libre se compromete a organizar y auspiciar, cursos de capacitación y actualización del profesorado en materia docente, con miras a elevar el nivel académico de la Universidad; así como auspiciar seminarios, simposios, coloquios, congresos, diplomados, etc., de acuerdo con las necesidades de la Facultad y previo concepto del organismo académico de la Seccional.

PARAGRAFO I.- Cuando un profesor designado para tal efecto deba asistir a eventos de la naturaleza señalada en la presente cláusula, la Sindicatura de la Universidad previa certificación expedida por la Asociación de Profesores de la Universidad Libre -ASPROUL-, ordenará los viáticos y gastos ocasionados por transporte.

PARAGRAFO II. -GASTOS DE VIAJE EN ACTIVIDADES ACADEMICAS. - Cuando un docente sea designado por la Universidad para participar en seminarios, congresos, conferencias o actividades académicas que impliquen el desplazamiento y pernoctación en lugar diferente al de su domicilio, la Universidad reconocerá como gastos de viaje, el equivalente al sesenta por ciento (60%) del valor que se reconoce como viáticos a las Autoridades Nacionales, el cual no será factor salarial.

CLÁUSULA 17. - INVESTIGACIONES. - La Universidad destinara anualmente un mínimo del dos por ciento (2%) de su presupuesto de ingresos para investigación científica.

CLÁUSULA 18. -PRERROGATIVA ESPECIAL. - Cualquier docente que lleve más de tres (3) años de vinculación continua a la Universidad, mientras conserve esta calidad, que desee cursar estudios de pregrado en cualquiera de sus facultades, salvo en la que se encuentre dictando clase, tendrá derecho a la exoneración de la matrícula. El cónyuge o la

compañera(o) permanente y los hijos del docente menores de veinticinco años y en un número máximo de tres (3), pagarán como derecho de matrícula el 50% de su valor, estos últimos, siempre y cuando dependan económicamente del docente.

PARÁGRAFO I. - Esta prerrogativa especial a los profesores, para el caso de las facultades que se han abierto, o que se abran, operará en un 50% hasta cuando se produzca la primera promoción. Se exceptúan igualmente hasta la primera promoción a los hijos y cónyuge o compañera(o) permanente

PARÁGRAFO II. - El docente que dicte clase en pregrado y que lleve vinculado al menos tres (3) años de servicios continuos y desee cursar especialización o maestría que ofrezca la Universidad, tendrá derecho a la exoneración de un porcentaje en el valor de la matrícula, de acuerdo con su dedicación a la Universidad, así:

Jornada Completa (40 horas semanales de dedicación): 80%

Media Jornada (20 horas semanales de dedicación): 70%

Tiempo Completo (16 horas semanales de dedicación): 60%

Medio Tiempo y Catedráticos con carga igual o superior a 6 horas: 55%

A partir de la vigencia de la presente convención los docentes de tiempo completo del Colegio que lleven más de tres años (3) de vinculación se beneficiarán de la exoneración prevista en este párrafo en sesenta por ciento (60%) del valor de la matrícula.

Para efectos de esta exoneración deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- 1) El número máximo de docentes beneficiarios no puede superar el veinticinco por ciento (25%) del número de estudiantes matriculados en dicho curso.
- 2) Para acceder a estos cupos, cuando el número de profesores aspirantes exceda el cupo antes mencionado, serán seleccionados teniendo en cuenta los de más alto puntaje en la evaluación docente reconocida.
- 3) La pérdida de módulo o asignatura dará lugar a la extinción de esta prerrogativa.

PARÁGRAFO III.- En todos los casos esta prerrogativa especial para el pregrado se ceñirá a las siguientes reglas:

- 1) Si el beneficiario pierde dos o más asignaturas, se le suspenderá la prerrogativa especial por el año o semestre siguiente.
- 2) En caso que pierda nuevamente dos o más asignaturas, perderá el derecho a la aludida exoneración.

PARÁGRAFO IV.- Cuando el hijo de un docente se encuentre gozando de esta prerrogativa y fallezca, el hijo continuará con el beneficio convencional con las restricciones dadas en la cláusula, siempre y cuando no pierda dos o más asignaturas en el respectivo semestre, caso en el cual perderá definitivamente este beneficio. Se entiende que el docente debe encontrarse al momento de su fallecimiento vinculado laboralmente con la Universidad.

PARÁGRAFO V.- Los hijos de los docentes que deseen adelantar estudios de especialización o maestría que ofrezca la Universidad, tendrán derecho a los siguientes beneficios:

- 1) Si el hijo es egresado de pregrado de la Universidad, tendrá derecho al veinticinco por ciento (25%) de descuento en el valor de la matrícula.
- 2) Si el hijo no es egresado de pregrado de la Universidad, el descuento será del quince por ciento (15%).
- 3) Los anteriores beneficios no son acumulables con otros descuentos que la Universidad otorgue.

CLAUSULA 19.- INCENTIVOS POR PRODUCCIÓN ACADÉMICA. -
La Universidad se compromete a expedir antes del 31 de diciembre de 2015, un Reglamento de Incentivos Económicos, no constitutivos de salario, por publicaciones nacionales y extranjeras, clasificación de grupos de investigación de conformidad a los estándares de COLCIENCIAS.

La Universidad deberá tener en cuenta las observaciones de ASPROUL y podrá contar con su participación.

CAPÍTULO III

ESTABILIDAD

CLÁUSULA 20. - ESTABILIDAD. - La Universidad sólo podrá dar por terminados los contratos de trabajo de su personal docente por alguno de los modos de terminación o por alguna de las justas causales legales, adicionadas con la siguiente:

Habérsele aplicado sanciones disciplinarias por las autoridades competentes que conlleven la exclusión del ejercicio de la profesión o la suspensión en el ejercicio de la misma por un término de seis (6) meses o más.

El literal a) de la cláusula 19 de la Convención Colectiva de Trabajo 2013 - 2014, pierde su vigencia por inaplicable.

PARÁGRAFO I: En caso de cierre definitivo de Seccionales o Colegio, de supresión de programas, materias, disminución del número de matriculados y, como consecuencia disminución del número de cursos, la Universidad podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, la cual no podrá ser invocada por la Universidad para otra forma de desvinculación.

Para tal efecto y tratándose de profesores con contrato a término indefinido la Universidad pagará a título de indemnización:

- a) Cincuenta y tres (53) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
- b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán diez y ocho (18) días adicionales de salario sobre los cincuenta y tres (53) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.
- c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinticuatro (24) días adicionales

de salario sobre los cincuenta y tres (53) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción, y

- d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta y siete (47) días adicionales de salario sobre los cincuenta y tres (53) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

Cuando la Universidad necesite desvincular profesores de duración indefinida por supresión de materias, disminución del número de matriculados y como consecuencia disminución del número de cursos, es obligatorio realizar una selección para determinar quiénes quedarán vinculados procurando la calidad del docente (evaluación docente, posición en el escalafón docente de la Universidad y antigüedad entre otros) y perfil que se requiera.

PARÁGRAFO II.- DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. - Los contratos del personal docente de medio tiempo y tiempo completo en cuanto a contrato de trabajo se refiere, continuarán siendo a término indefinido, salvo los docentes del Colegio. En este caso la Universidad se compromete a mantener una planta docente a término indefinido de 47 docentes de tiempo completo. En caso de vacantes deberán ser provistas mediante concurso con docentes vinculados a la Universidad a término fijo, que como mínimo tengan una antigüedad de 3 años. Para el efecto, el Comité Seccional de Carrera Docente, a más tardar el 31 de julio de 2013, modificará el reglamento del concurso y establecerá el cronograma del mismo.

PARÁGRAFO III.- La vinculación de los profesores de la Universidad será mediante contratos de trabajo, excepto cuando su labor sea la de dictar conferencias, seminarios o talleres con plena autonomía, y, sin subordinación ni dependencia directa, mediante el pago de honorarios.

CLÁUSULA 21. - COMITÉ PARITARIO. - Continuará funcionando el Comité Paritario Nacional con sede en Bogotá, integrado por dos (2) delegados permanentes designados por el representante legal de la Universidad y dos (2) delegados permanentes por la Asociación de Profesores de la Universidad Libre -ASPROUL-. En cada seccional continuará funcionando el Comité Paritario integrado por delegados

permanentes, así: dos (2) delegados designados por el Presidente Seccional; dos (2) delegados designados por la Junta Directiva Nacional o Seccional de la Asociación de Profesores de la Universidad libre -ASPROUL-.

El Comité Seccional y el Nacional se reunirá cuando las necesidades lo exijan y atendiendo al principio de inmediatez.

PARÁGRAFO. - Los representantes de ASPROUL en los comités paritarios docentes no podrán ser desmejorados en sus condiciones de trabajo.

CLÁUSULA 22. - PROCEDIMIENTO PARA IMPONER SANCIONES Y TERMINAR UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO DOCENTE CON JUSTAS CAUSAS DISCIPLINARIAS.

Para imponer toda sanción, con excepción del llamado de atención, así como para terminar unilateralmente y por justas causas disciplinarias el contrato de trabajo docente, la Universidad seguirá el siguiente procedimiento interno:

- 
- a. La Universidad formulará y correrá traslado del pliego de cargos al docente, por escrito o por cualquiera de los medios autorizados por la ley. El pliego de cargos deberá contener: plena identificación del docente, hechos o conductas que lo motivaron, normas legales, internas reglamentarias o convencionales transgredidas; todas las pruebas que fundamentan la formulación de cada uno de los cargos, de lo cual enviará copia al respectivo comité paritario seccional.
 - b. A partir del día siguiente de la entrega de la formulación de cargos, se concederá un término de diez (10) días hábiles, para que el docente rinda los descargos con el aporte de todas las pruebas que considere pertinentes, ejerza la contradicción de las pruebas existentes y formule los argumentos conducentes a su defensa.
 - c. Recibidos o no los descargos, el Comité Paritario Seccional asumirá el conocimiento y decretará las pruebas aportadas o solicitadas por las partes, siempre que sean conducentes y pertinentes. Igualmente

ordenará las que de oficio considere adecuadas y necesarias; *contrario sensu*, podrá declarar la no procedibilidad o incompetencia junto con el archivo de las diligencias.

- d. El Comité Paritario dispondrá, asumido el conocimiento, de diez (10) días hábiles para el recaudo y práctica de todas las pruebas decretadas. En caso necesario podrá prorrogar el término probatorio por diez (10) días más, en forma perentoria.
- e. Vencido el término probatorio el Comité Paritario Seccional, deberá proferir el concepto respectivo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.
- f. Todo concepto será consultado ante el Comité Paritario Nacional, el que dispondrá de ocho (8) días hábiles, a partir de su instalación, para emitir concepto definitivo. En caso que el Comité Paritario Nacional considere que se ha incurrido por acción u omisión en la consideración de hechos o en el recaudo de pruebas, devolverá el expediente al Comité Paritario Seccional para que en el término máximo de cinco (5) días practique las pruebas y ratifique o emita el nuevo concepto, el cual irá nuevamente en consulta al Comité Paritario Nacional.
- g. Una vez el Comité Paritario Nacional resuelva la consulta o impugnación, remitirá el concepto a la Presidencia Nacional de la Universidad, para que decida.

PARÁGRAFO I.- La sanción aplicada o la cancelación del contrato pretermitiendo los trámites de este artículo, se tendrá como inexistente y el docente deberá ser reintegrado en sus funciones.

PARÁGRAFO II.- Al docente que incurra en actos que puedan ser considerados por la Ley como delictuosos (salvo los delitos culposos o políticos), se le suspenderá su contrato de trabajo mientras se adelanta el procedimiento previsto en esta cláusula, hasta por el término de dos (2) meses. En el evento de que el docente sea absuelto de los cargos formulados ante el Comité Paritario, la Universidad le reintegrará el salario correspondiente al periodo de suspensión.

CLÁUSULA 23. - CONCURSO DOCENTE. - La Universidad proveerá las vacantes de profesores de pregrado mediante el sistema de concurso. Cualquier vinculación de profesor que se haga fuera del mismo o sin cumplir los requisitos es inexistente y, además, dará lugar a responsabilidad disciplinaria y patrimonial para el directivo que produjo el acto.

Las únicas excepciones al concurso son:

- 
- 1) Los profesores nacionales y extranjeros que demuestren calidad académica y experiencia docente reconocida.
 - 2) En aquellas seccionales en donde se abran carreras técnicas o programas nuevos y no sea posible la consecución de docentes especializados en áreas específicas.
 - 3) Los docentes que se vinculen a la Universidad por convenios con otras instituciones u organismos nacionales o extranjeros.



PARAGRAFO I: Podrán presentarse a concurso para Jornada Completa o Media Jornada, aquellos docentes con títulos de maestría o doctorado adelantados en el exterior y que no se encuentren debidamente convalidados. En el evento de ser seleccionados, dentro del periodo académico de vinculación, deberán contar con la respectiva convalidación; en caso contrario no podrán volver a ser vinculados, hasta tanto cumplan tal requisito.

PARÁGRAFO II: A partir del treinta de junio de 2011, la vinculación de los docentes del colegio se hará mediante el sistema de concurso. Para el efecto el Comité Seccional de la Carrera Docente de la Sede Principal deberá previamente reglamentar el concurso, en cuyo caso, en lugar del Decano de programa participará el Rector del Colegio.

CLÁUSULA 24. - PROFESORES CATEDRÁTICOS, DE JORNADA COMPLETA Y DE MEDIA JORNADA. - A los profesores Catedráticos, de Jornada Completa y de Media Jornada de programas profesionales se les continuará aplicando las siguientes normas:

- 1) Tendrán derecho al pago de todos los salarios y prestaciones sociales por el año calendario o semestre calendario, de acuerdo

con su intensidad horaria. En caso que el periodo académico sea inferior al año o semestre calendario, el tiempo restante será considerado como tiempo de vacaciones (art. 102 C.S.T.).

- 2) En caso de docentes no vinculados en el año o semestre inmediatamente anterior tratándose de programas anualizados o semestralizados respectivamente o que no finalicen su labor por la totalidad del periodo académico, o que inicien su vinculación con posterioridad al inicio del periodo académico, los salarios y prestaciones sociales se pagarán desde la fecha de vinculación y hasta la finalización del año o semestre calendario.

PARAGRAFO I: Los profesores catedráticos, de media jornada y de jornada completa a término fijo, que tengan una antigüedad docente superior a cuatro años continuos y su evaluación docente en el periodo académico inmediatamente anterior sea igual o superior a cuatro dos (4.2), se les garantiza su vinculación laboral en el periodo académico inmediatamente siguiente, siempre y cuando la disponibilidad de carga académica lo permita, dándose prelación, según el siguiente orden: profesores de jornada completa a término indefinido, tiempo completo, medio tiempo, catedráticos a término indefinido, jornada completa, media jornada y catedráticos.

PARAGRAFO II: La Universidad aplicará estrictamente el Reglamento Docente, en cuanto a la asimilación en el escalafón.

CLAUSULA 25. - CONTRATOS A TÉRMINO INDEFINIDO. - La Universidad se compromete a mantener en cada una de sus facultades y programas, una planta docente de profesores de Jornada Completa (incluidos de dedicación exclusiva) contratados a término indefinido, equivalente al cuarenta por ciento (40%) de los profesores de esta dedicación que se encuentren vinculados a la Universidad, de acuerdo con la nómina de cada facultad y programa, correspondiente al mes de octubre de 2017, debidamente certificado por la Administración de Personal en cada seccional, así:

- A partir del 15 de febrero de 2018, veinte por ciento (20%).
- A partir del 15 de febrero de 2019, el veinte por ciento (20%) restante.

Como criterio de selección se tendrá en cuenta el promedio de las dos últimas evaluaciones docentes válidas (de conformidad con el Reglamento Docente y notificadas a cada profesor dentro de los términos allí señalados), entre aquellos profesores de Jornada Completa que cumplan los siguientes requisitos:

- a. Llevar tres (3) años o más de vinculación académica continua con la Universidad,
- b. Haber ingresado mediante concurso por el Reglamento Docente, para lo cual el Comité de Evaluación Docente verificará este hecho,
- c. Contar con título de maestría o doctorado, debidamente reconocido o convalidado, y,
- d. No haber sido sancionado por la Universidad.

Para la provisión de vacantes, se cumplirá estrictamente el procedimiento y los requisitos anteriormente establecidos.

PARÁGRAFO I: En caso de empate en la evaluación se preferirá al docente con mayor antigüedad y en caso que este persista, se elegirá a quien fuere egresado de la Universidad Libre.

PARÁGRAFO II: Los docentes que se contraten a término indefinido en los años 2018 y 2019, para su primer año de vinculación se les cancelarán salarios de enero y hasta el 14 de febrero, en armonía con lo establecido en el numeral 1 de la cláusula 24 de la presente convención.

PARÁGRAFO III: Los docentes que se vinculen a término indefinido en virtud de la presente cláusula y aquellos de jornada completa de dedicación exclusiva, no se les aplicará la cláusula de estabilidad (cláusula 20), y la Universidad podrá en todos los casos hacer uso de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, previo el pago de la indemnización prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

CLÁUSULA 26. - PROMOCIONES Y ASCENSOS. - Para la promoción y ascensos del cuerpo docente, se estará a lo dispuesto en el Reglamento Docente el cual no desmejorará los beneficios convencionales.

CLÁUSULA 27. - PROMOCIÓN A JORNADA COMPLETA.- Hasta el 31 de diciembre de 2014, la Universidad antes de convocar a concursos para la provisión de docentes de jornada completa, promoverá a esta dedicación a los profesores de medio tiempo y tiempo completo que lo soliciten, conservando su vinculación a término indefinido, siempre y cuando cumplan con la totalidad de los requisitos exigidos y sus dos (2) últimas evaluaciones válidas sean consideradas como buenas, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Docente. Estas peticiones tendrán prioridad sobre las convocatorias que para la provisión de dichos cargos, realice la Universidad.

 **CLÁUSULA 28. - CÓMPUTO DE TIEMPO DE SERVICIO: -** Se computará como tiempo servido, todo lapso de vinculación como profesor, independientemente de la intensidad o dedicación, ya sea en actividades docentes, administrativas, investigativas y de extensión, incluidos los períodos de descansos legales o extralegales y aquellas horas o días en que por motivo del horario de actividades o dedicación no se tenga que prestar servicios.

CLÁUSULA 29. - VINCULACIÓN EXTRAORDINARIA. - El docente pensionado, una vez terminado su contrato de trabajo con la Universidad, ésta atendiendo a sus calidades y aptitudes podrá vincularlo nuevamente con solución de continuidad como profesor de cátedra a término fijo. En este caso no se computarán sus servicios anteriores para ninguno de los efectos salariales y prestacionales, ya sean legales, convencionales o derivados del escalafón. 

CAPÍTULO IV

JORNADA LABORAL

CLÁUSULA 30. -CALIDAD DEL DOCENTE DE PREGRADO SEGÚN SU INTENSIDAD HORARIA.-

- a) Profesor de tiempo completo es aquel con una dedicación a la Universidad de 12 a 16 horas semanales, con un máximo de cinco (5) cursos.

- b) Profesor de medio tiempo es aquel con una dedicación a la Universidad de 7 a 11 horas semanales, con un máximo de tres (3) cursos.
- c) Profesor Catedrático será aquel con un máximo de 10 horas semanales.
- d) Profesor de Jornada Completa es aquel que tiene una dedicación a la Universidad de 40 horas semanales y Profesor de Media Jornada es aquel que tiene una dedicación de 20 horas semanales.

PARÁGRAFO. - Con miras al mejoramiento de la calidad académica de la Institución y al cumplimiento de los estándares para la acreditación de los programas académicos, la Universidad progresivamente incrementará de acuerdo a sus necesidades, los cargos de profesores de Jornada Completa y de Media Jornada. En la medida en que por cualquier circunstancia vaya terminando la vinculación laboral de profesores de medio tiempo y de tiempo completo, se suprimirán las respectivas plazas docentes.

CLÁUSULA 31. - PLURALIDAD DE MATERIAS- A los docentes de pregrado, ya sean de Tiempo Completo, Medio Tiempo o Catedráticos, se les podrá asignar hasta tres (3) materias diferentes, siempre y cuando tengan el perfil profesional. En casos excepcionales a los profesores de Jornada Completa y de Media Jornada se les podrá asignar hasta cinco (5) materias diferentes, siempre y cuando pertenezcan a la misma área del conocimiento.

CAPÍTULO V

SALARIOS

CLÁUSULA 32. - SALARIOS. - A los profesores de la Universidad vinculados al pregrado, así como a los Jefes de Área, Jefes o Directores de Departamento, Carrera o Programa y Coordinadores de programas de Posgrados, se les incrementará el salario básico, así:

- (GP)
- a. Para el primer año de vigencia de la Convención, o sea a partir del primero de enero del año dos mil veinte (2020), en el tres por ciento (3%). El retroactivo del incremento de salario correspondiente al año 2020, se pagara a mas tardar el dieciocho (18) de diciembre; dicho pago retroactivo no causara intereses ni indemnizaciones de ninguna naturaleza.
 - b. Para el segundo año de vigencia de la Convención o sea a partir del 1 de enero de dos mil veintiuno (2021), la Universidad Libre incrementara el salario a los docentes en el IPC causado en el año inmediatamente anterior más un punto (IPC + 1 punto).
 - c. Para el tercer año de vigencia de la Convención Colectiva, las partes se comprometen a reunirse antes del 15 de agosto del año veintiuno (2021), para establecer el salario para el año del dos mil veintidós (2022).
 - d. Los talleres, cursos de preparación para preparatorios, remediales, tutoriales, de actualización y similares se pagarán por hora cátedra con el equivalente del valor hora que se pague a los catedráticos de pregrado y no constituyen factor de salario
 - e. La práctica de exámenes preparatorios y validaciones se pagarán con el valor de un tercio de la hora cátedra y no constituyen factor de salario.
 - f. Para los profesores vinculados a los Colegios, su salario será del ciento por ciento (100%) del señalado para igual categoría del escalafón del sector oficial, tal como lo determina la Ley General de Educación. A partir del 1 de enero de dos mil quince (2015) los docentes que se vinculen y que no se encuentren inscritos en el escalafón nacional docente, su salario continuara siendo el señalado para la categoría séptima (7ª) del sector oficial.

PARÁGRAFO I.- Los profesores de la Universidad vinculados al pregrado que a su vez sean profesores de los Institutos de posgrado o directores de tesis de posgrado, su remuneración por este último

concepto, no constituye salario y por consiguiente no es factor prestacional. La Universidad a más tardar el 30 de junio de 2013, establecerá los valores que se pagarán por la dirección de tesis de doctorado y de maestría.

PARÁGRAFO II.- En la remuneración fija u ordinaria de los profesores de Jornada Completa y de Media Jornada se entiende incorporado el pago de cursos de preparación para preparatorios, remediales, tutoriales, de actualización y similares, así como la práctica de exámenes preparatorios y validaciones y, las demás actividades que deban cumplir dentro de su jornada.

PARÁGRAFO III.- En la remuneración fija u ordinaria de los profesores de Jornada Completa de dedicación exclusiva se entiende incorporado un módulo de posgrado en el semestre.

PARÁGRAFO IV.- Los rubros que no constituyen salario, no se tendrán en cuenta para efectos de liquidar prestaciones en general.

CLAUSULA 33.- ESTÁNDAR SALARIAL HORA CÁTEDRA. - La Universidad se compromete para la vigencia del año 2016 a fijar el estándar salarial de los docentes hora cátedra de la Seccional Socorro y Cúcuta conforme al salario hora cátedra previsto en el artículo 106 de la Ley 30 de 1992.

CAPÍTULO VI

PRIMAS EXTRALEGALES Y AUXILIOS

CLÁUSULA 34 - PRIMA DE ESCALAFÓN. - La Universidad seguirá reconociendo una prima mensual de escalafón para los profesores de pregrado, así:

1. Profesor asistente: 12% de su salario básico mensual,
2. Profesor asociado: 22% de su salario básico mensual,
3. Profesor de jornada completa y media jornada, asociado con título de maestría 24% de su salario básico mensual.
4. Profesor titular de carrera: 32% de su salario básico mensual.

5. Profesor de jornada completa y media jornada, titular de carrera con título de doctorado 35% de su salario básico mensual.

Esta prima se pagará junto con el salario mensual.

PARÁGRAFO I: A partir del 30 de julio de dos mil siete (2007), los efectos salariales de ascenso en el escalafón serán retroactivos al momento que el docente presente la solicitud en la Jefatura de Personal de la respectiva seccional y siempre y cuando cumpla con la totalidad de los requisitos exigidos.

PARÁGRAFO II: A partir de la firma de la presente convención, los docentes de Jornada Completa y Media Jornada, siempre y cuando conserven esta dedicación serán asimilados en el escalafón así:

- a. Aquel que ostente el título de Maestría debidamente reconocido o convalidado ante la autoridad competente, será clasificado como profesor asociado; siempre y cuando la Maestría sea afín al área específica del conocimiento de su ejercicio docente.
- b. Aquel que ostente el título de Doctorado debidamente reconocido o convalidado ante la autoridad competente, será clasificado como profesor titular de carrera; siempre y cuando el Doctorado sea afín al área específica de su ejercicio docente.

PARÁGRAFO III: Si un docente de Jornada Completa o Media Jornada es asimilado al escalafón en virtud de lo establecido en el parágrafo II de la presente cláusula y por cualquier motivo cambia su dedicación a profesor catedrático, perderá el derecho al escalafón reconocido y se asimilará como profesor auxiliar o a la categoría en que se encontrara anteriormente.

En el evento que el docente de Jornada completa o Media Jornada ascienda en el escalafón con fundamento en lo establecido en el parágrafo II de la presente cláusula y posteriormente sea promovido a otro nivel del escalafón, tendrá que continuar como docente de Jornada Completa o Media Jornada; en caso contrario retornará automáticamente al grado que con anterioridad tuviera en el escalafón.

PARÁGRAFO IV. A los Profesores de Planta (de acuerdo con lo señalado en el Reglamento Docente) que a partir del año 2018 sean vinculados a la Universidad Libre, no se les aplicarán los parágrafos II y III de la presente cláusula y su escalafón será conforme a lo dispuesto en el Reglamento Docente (Acuerdo No. 06 del 26 de Julio de 2017).

CLÁUSULA 35. - PRIMA DE ANTIGÜEDAD - La Universidad seguirá reconociendo la prima de antigüedad bajo los siguientes criterios:

- 1) A los profesores que cumplan o hayan cumplido cinco (5) años de servicios continuos o discontinuos, se les reconocerá el diez por ciento (10%) de su salario básico mensual.
- 2) A los profesores que cumplan o hayan cumplido diez (10) años de servicios continuos o discontinuos, se le reconocerá el veinte (20%) de su salario básico mensual.
- 3) A los profesores que cumplan o hayan cumplido quince (15) años de servicios continuos o discontinuos, se les reconocerá el treinta (30%) de su salario básico mensual.
- 4) A los profesores que cumplan o hayan cumplido veinte (20) o más años de servicios continuos o discontinuos, se les reconocerá el treinta y cinco (35%) de su salario básico mensual.

PARÁGRAFO I- El tiempo se contabilizará desde que el profesor se vinculo por primera vez a la Universidad como docente. Si en el transcurso del tiempo fue llamado a ocupar cargos administrativos, este tiempo se asimila para efectos de la prima de antigüedad.

PARÁGRAFO II- Esta prima se pagará y es independiente de la prima de escalafón. Ambas son compatibles, con excepción de los profesores de Jornada Completa de dedicación exclusiva a quienes tan solo se les aplica la prima de escalafón.

PARÁGRAFO III.- A partir del año 2000, los docentes no tendrán derecho a la prima de antigüedad, salvo aquellos que con anterioridad al año 2000 les haya sido reconocida.

CLÁUSULA 36. - AUXILIO FUNERARIO. - La Universidad pagará un auxilio funerario por la suma de un millón trescientos cincuenta y nueve mil ochocientos cuarenta y cuatro pesos M/Cte (\$1.359.844.00), por cada docente que fallezca estando al servicio de la Universidad, el cual será cancelado a la persona que acredite haber pagado los gastos funerarios.

Además, reconocerá dicho auxilio a los docentes por el fallecimiento del cónyuge, compañera o compañero permanente, padres o hijos que dependan económicamente del docente por la suma de un millón cincuenta y siete mil seiscientos cincuenta y seis pesos M/Cte. (\$1.057.656.00).

CLÁUSULA 37. - AUXILIO DE NATALIDAD. - La Universidad pagará un auxilio de natalidad por la suma de quinientos veintitres mil diecisiete pesos M/Cte. (\$523.017.00).

CLÁUSULA 38.-CRÉDITO POR CALAMIDAD -. La Universidad con el fin de conceder créditos por calamidad doméstica, destinará un presupuesto anual de ciento dieciséis millones doscientos veintiseis mil pesos M/Cte.(\$116.226.000) para cada una de las seccionales de Bogotá, Barranquilla, Cali y Pereira, y de cincuenta y ocho millones ciento trece mil pesos M/Cte. (\$58.113.000) en las seccionales de Cúcuta, Socorro y Cartagena.

PARÁGRAFO I: Entiendase por calamidad doméstica los hechos que generen la destrucción total o parcial de la vivienda, inundaciones, rayos, movimientos telúricos, incendios; enfermedades graves del cónyuge, compañero o compañera permanente, padres e hijos, morosidad hipotecaria de 2 meses.

PARÁGRAFO II: El valor máximo del crédito será de tres millones cuatrocientos ochenta y siete mil pesos M/Cte.(\$3.487.000), y estará determinado por los soportes que demuestren la calamidad, teniendo en cuenta además, las restricciones de ley para los descuentos. El plazo máximo de pago es de un (1) año para los docentes vinculados a término indefinido y del tiempo que falte para la terminación del

contrato, en el caso de los docentes vinculados a término fijo. Estos créditos no causarán intereses.

PARÁGRAFO III: La solicitud deberá ser realizada por el docente al Delegado Personal del Presidente en cada seccional, quien para la aprobación del crédito, establecerá los documentos que el peticionario deberá presentar para legalizar la destinación del préstamo, así como el término para ello.

CAPÍTULO VII

BIENESTAR UNIVERSITARIO

CLÁUSULA 39.- BIENESTAR UNIVERSITARIO.- Con el fin de poder cumplir adecuadamente las labores docentes y de proyectar con criterio universitario su finalidad social, la Universidad realizará en un término no superior a sesenta (60) días, el siguiente programa para docentes:

- a) Servicio de cafetería en cada una de las sedes.
- b) Un salón de estudio para profesores, en cada una de las Facultades e Institutos, con los implementos necesarios para realizar su labor educativa.
- c) Bibliotecas en cada una de las sedes.

PARÁGRAFO: La Universidad dentro de los obras civiles que adelanta y que adelantare en el futuro, tendrá como prioridad la adecuación de espacios físicos necesarios para las labores propias de los docentes de Jornada completa y de Media Jornada.

CLÁUSULA 40. - COMITÉ DE BIENESTAR UNIVERSITARIO.- Los profesores de Facultades de la Universidad representados por ASPROUL, tendrán un representante con derecho a voz y voto en los Comités Seccionales de Bienestar Universitario, el cual será elegido por la Junta Directiva Nacional o Seccional.

CLÁUSULA 41.- SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. - La Universidad se compromete a través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional en cada Seccional, a analizar y tomar los

correctivos necesarios para que en los escenarios de prácticas o clases, se disminuyan o eliminen los riesgos a los que puedan verse expuestos los docentes. y, a solicitar a la Administradora de Riesgos Laborales la asesoría técnica para adelantar e implementar programas de prevención de riesgos laborales.

La Universidad se compromete a descentralizar las políticas y programas en materia de seguridad y salud ocupacional.

CAPITULO VIII

RELACIONES SINDICALES ENTRE LA UNIVERSIDAD Y LA ASOCIACIÓN

CLÁUSULA 42. - PERMISOS SINDICALES.- La Universidad Libre otorgará permisos remunerados a los miembros de la Directiva Nacional y Subdirectivas Seccionales de la Asociación de Profesores de la Universidad Libre, para la realización de los trabajos pertinentes a dicha organización, según el criterio de la Directiva Sindical, así como permisos remunerados a un (1) miembro de la Asociación para la asistencia a cursos y congresos sindicales, hasta por siete (7) días al año.

CLÁUSULA 43. - PERMISOS A PROFESORES. - La Universidad Libre otorgará permisos remunerados a dos (2) profesores elegidos para eventos sindicales, académicos y culturales del gremio fuera de la ciudad, hasta por dos (2) meses por una sola vez al año.

CLÁUSULA 44. - PERMISO SINDICAL PARA LAS NEGOCIACIONES. - La Universidad Libre concederá permisos sindicales remunerados a la Comisión Negociadora elegida por la Asamblea Nacional de Delegados de ASPROUL, durante el tiempo que duren las negociaciones.

CLÁUSULA 45. - PERMISOS PARA ASAMBLEAS. - La Universidad concederá a los afiliados a ASPROUL los siguientes permisos sindicales remunerados:

- 1) A la Junta Directiva Nacional, tres (3) días al mes para reuniones ordinarias de las mismas;
- 2) A los afiliados, para asistir hasta cuatro (4) Asambleas Generales de la Asociación por año.

 **PARÁGRAFO:** La UNIVERSIDAD otorgará anualmente a ASPROUL cuarenta y cinco (45) días de comisiones remuneradas, valoradas en cinco millones doscientos treinta mil ciento setenta pesos M/Cte (\$5.230.170.00.) en total, para los miembros que designe la Junta Directiva Nacional, así como diecisiete (17) pasajes aéreos nacionales de ida y regreso. Estas comisiones y pasajes no constituyen salario.

CLÁUSULA 46. - OFICINAS PARA ASPROUL. - Para el desarrollo de las actividades sindicales, la Universidad dotará la oficina de ASPROUL, con los siguientes implementos y en igual forma para cada una de las Seccionales: escritorios, sillas y archivadores, una línea telefónica o extensión con su respectivo aparato.

 El Aula Máxima de la Universidad, podrá ser utilizada por la Asociación cuantas veces sea necesario, sin entorpecer los actos académicos para los cuales está destinada, con el requisito de dar aviso oportuno al Secretario General de la Universidad.

CLÁUSULA 47. - DESCUENTOS SINDICALES - A los afiliados a ASPROUL se les descontará además de la cuota sindical ordinaria equivalente al 1% de su salario mensual, el 50% del incremento salarial previsto para el primer mes de cada uno de los años de vigencia de la Convención.

De igual manera a los beneficiarios por extensión a terceros se les descontará además del equivalente del 1% de su salario mensual, el 50% del incremento salarial previsto para el primer mes de cada uno de los años de vigencia de la Convención.

Para la vigencia del año 2020 no se hará el descuento del 50% del incremento salarial, ni se reliquidarán los descuentos ordinarios correspondientes a los meses de enero a diciembre.

PARAGRAFO I.- 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 la ASOCIACION, dentro de los quince (15) primeros días del mes siguiente.

PARAGRAFO II.- Los descuentos señalados, así como las cuotas ordinarias y extraordinarias de los profesores vinculados en las Seccionales a excepción de la Sede Principal, serán consignados por la Universidad de la siguiente manera: El sesenta por ciento (60%) será puesto a disposición de la Subdirectiva de la Asociación de cada Seccional y el cuarenta por ciento (40%) restante, consignado a la Tesorería Nacional de la Asociación en la cuenta que designe el Tesorero y Fiscal de la Asociación.

En el caso de la Seccional de Bogotá, se consignará en la Tesorería Nacional.

CLAUSULA 48. - AUXILIO SINDICAL. - La UNIVERSIDAD otorgará a ASPROUL, un auxilio sindical por cada uno de los años de vigencia de la presente Convención, por la suma de treinta y un millones trescientos ochenta y un mil veinte pesos M/Cte. (\$31.381.020), pagaderos para el presente año en el mes de diciembre de 2020.

Para el segundo y tercer año de vigencia este auxilio se pagara en el mes de febrero.

CAPÍTULO IX

DENUNCIA Y EDICIÓN

CLAUSULA 49. - DENUNCIA. - Solo ASPROUL podrá denunciar, aprobar, presentar y discutir el pliego de peticiones y, firmar una nueva Convención Colectiva, en lo atinente al Título II de la Convención

Colectiva vigente en la Universidad Libre. El trámite de aprobación y presentación del Pliego de Peticiones se hará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.

CLÁUSULA 50. - EDICIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA - La Universidad editará tres mil quinientos (3.500) ejemplares de la presente Convención Colectiva, de los cuales entregará tres mil (3.000) a Asproul, dentro de los sesenta días siguientes a la firma de la misma.

CLÁUSULA 51. - DENUNCIA Y PRESENTACION DE PLIEGOS. - De conformidad con el artículo 478 del C.S.T. la denuncia y la presentación del Pliego de Peticiones podrá hacerse dentro de los 90 días inmediatamente anteriores al vencimiento de su término.

CLÁUSULA 52. - VIGENCIA DE LA CONVENCION. - La presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrá una duración de tres (3) años, contados a partir del 1 de enero del año dos mil veinte (2020) y vence el 31 de diciembre del año dos mil veintidós (2022). Su aplicación será conforme a la Ley.

CLÁUSULA 53. - CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION COLECTIVA.- La Universidad se compromete a dar estricto cumplimiento a cada una de las cláusulas de esta Convención Colectiva, así como al anexo No.1, Acta de Compromiso, mediante la cual se aprobó la creación de un Comité Bilateral en cada una de las Seccionales y los acuerdos a que se haya llegado en cada Seccional, cuya función será analizar y resolver en las instancias necesarias todo lo relacionado con el incumplimiento de la Convención Colectiva (suscrita el 18 de Junio de 1996), que hace parte integral de la misma.

En caso de incumplimiento de una o varias cláusulas de la Convención Colectiva por parte de los Directivos de las Seccionales de la UNIVERSIDAD, ASPROUL se dirigirá al Presidente para ponerlo en conocimiento de tal circunstancia, el cual dentro de un término de veinte (20) días calendario solicitará las informaciones pertinentes, evaluará la situación y ordenará adoptar las medidas conducentes al

cumplimiento de lo pactado, si llega a la conclusión de que ello es procedente.

En constancia se firma en Bogotá, D.C., a los tres (3) días del mes de diciembre de dos mil veinte (2020) por el representante legal de cada una de las partes.


POR LA UNIVERSIDAD LIBRE,

JORGE ORLANDO ALARCON NIÑO
Presidente

POR LA ASOCIACION DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD
LIBRE -ASPROUL-


ELLERY BORREGO COTES
Presidente





Q