

Acuerdo colectivo entre

POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

2026-2028



POLITÉCNICO COLOMBIANO
Jaime Isaza Cadavid





POLITÉCNICO COLOMBIANO
Jaime Isaza Cadavid

**Acuerdo colectivo
ENTRE POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID Y LAS
ORGANIZACIONES SINDICALES
2026-2028**

Rector

Haver Gonzalez Barrero

Secretaria General

Beatriz E. Colorado Arcila

Vicerrector de Extensión

Carlos Alberto Montoya

Directora de Gestión Humana

María Dioni Medina Muñoz

Director Financiero

Fredy Oswaldo Rodríguez Henao

Abogado Secretaría General

William A. Hidalgo Osorio

En Calidad de Asesores

Vicerrectora de Docencia

Leidy Carolina Tolosa Rivera

Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Paola Andrea Sánchez López

Director Jurídico

Jemay Chacón Tabares

Contenido

ACUERDO COLECTIVO ENTRE POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES 2026-2028.....	1
PRINCIPIOS.....	2
Principio de respeto mutuo:	2
Principio de autonomía sindical:.....	2
Principio de concertación:	3
Principio de instrumentación de los acuerdos:	4
Principio de transversalización del enfoque de género:	4
ARTICULADO PLIEGO DE SOLICITUDES:	5
Artículo 1 - ACUERDO.....	5
Aspectos relacionados con la actividad sindical de ASPU-PCJIC	
Artículo 2 - ACUERDO.....	5
Aspectos institucionales	
Artículo 3 - ACUERDO.....	8
Aspectos relacionados con los docentes de cátedra	
Artículo 4 - ACUERDO.....	9
Aspectos relacionados con los docentes ocasionales	
Artículo 5 - ACUERDO.....	11
Aspectos relacionados con los docentes regulares	
Artículo 6 - ACUERDO.....	12
Gestión administrativa	
Expedición acto administrativo	
Artículo 7 - ACUERDO.....	17
Solicitudes docentes tiempo completo (regulares-ocasionales) y de cátedra	
Artículo 8 - ACUERDO.....	20
Solicitudes docentes de fomento cultural	
Artículo 9 - ACUERDO.....	22
Salud y bienestar institucional	
Artículo 10 - ACUERDO.....	24
El ambito de aplicación	
1. Facultad de negociación.....	24
2. Compromiso institucional.....	25
3. Integración de la mesa negociadora.....	25
4. Moderación y elaboración de actas.....	25
5. Cronograma de reuniones.....	25
6. Modalidad de las sesiones.....	26
7. Duración de la negociación.....	25
8. Garantías sindicales	26
9. Aspectos logísticos.....	26
10. Seguimiento de acuerdos.....	26
Artículo 11 - ACUERDO.....	27
Publicación del acuerdo	
Artículo 12 - ACUERDO.....	27
Vigencia y aplicación	
Para constancia firman las partes.....	28

ACUERDO COLECTIVO ENTRE POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.2.4.16 del Decreto 243 de 2024, se suscribe el presente Acuerdo Colectivo de la siguiente manera :

- 1. LUGAR Y FECHA:** Medellín Ant., 22 de junio de 2026
- 2. LAS PARTES Y SUS REPRESENTANTES:** En cumplimiento del Decreto 160 de 2014, especialmente en lo dispuesto en su artículo 13, y en concordancia con lo consagrado en la Ley 411 de 1997, aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, siendo las 09:30 se reunieron en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, el Rector Haver González Barrero, el Vicerrector de Extensión, Carlos Alberto Montoya, la Secretaria General, Beatriz Elena Colorado Arcila, la Directora de Gestión Humana, María Dioni Medina Muñoz, el Director Financiero, Fredy Oswaldo Rodríguez Henao, y el Abogado William Hidalgo Osorio Adscrito a la Secretaría General y, los representantes de las organizaciones sindicales ASPU y SINDIPOL, a efectos de suscribir el presente Acuerdo Colectivo, en los siguientes términos:

TEXTO ACORDADO: PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO POR ASPU Y SINDIPOL AL POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID PARA CONCERTAR LA ACTIVIDAD SINDICAL, ASPECTOS ADMINISTRATIVOS INSTITUCIONALES, ASPECTOS RELACIONADOS CON LOS DOCENTES DE CÁTEDRA, OCASIONALES Y REGULARES, PARA LA VIGENCIA 2026-2028:

Conforme al orden del articulado contenido en el pliego de solicitudes, presentado por las organizaciones sindicales para la vigencia 2026-2028, a continuación, se precisan los puntos de acuerdo y desacuerdo a los que llegaron las partes de la mesa singular, en el desarrollo de la negociación colectiva: ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD SINDICAL DE ASPU: institucionales, relacionados con los docentes de cátedra, ocasionales y regulares. En relacion a SINDIPOL solicitudes docentes tiempo completo regulares y ocasionales y los de catedra, solicitudes docentes de fomento cultural y propuesta salud y bienestar institucional.

PRINCIPIOS

Principio de respeto mutuo: El principio de respeto mutuo constituye uno de los pilares fundamentales del diálogo social y de la negociación colectiva, orientando las actuaciones de la Administración y de las organizaciones sindicales durante todas las etapas del proceso. Este principio implica el reconocimiento recíproco de la legitimidad de las partes, de sus competencias, funciones y roles dentro de la mesa de negociación, promoviendo un ambiente de confianza, cooperación y construcción conjunta.

En virtud de este principio, las intervenciones de los negociadores deberán desarrollarse con cortesía, tolerancia, imparcialidad y consideración hacia las opiniones y posiciones de la contraparte, garantizando un intercambio de ideas basado en argumentos técnicos, jurídicos e institucionales, y evitando cualquier conducta que pueda afectar el normal desarrollo de la negociación, tales como expresiones ofensivas, descalificaciones personales, actos de intimidación o cualquier manifestación contraria a la dignidad de quienes participan en la mesa.

El respeto mutuo también supone el reconocimiento de la autonomía sindical y de las competencias de la Administración, de manera que las diferencias de criterio sean abordadas mediante el diálogo, la concertación y la búsqueda de soluciones dentro del marco constitucional y legal, privilegiando siempre el interés institucional y el fortalecimiento de las relaciones laborales.

Así mismo, este principio exige que las partes respeten los tiempos de intervención, los procedimientos previamente acordados, los compromisos adquiridos y las reglas de funcionamiento de la mesa de negociación, favoreciendo un ambiente de confianza que permita el desarrollo de un proceso transparente, participativo y de buena fe.

En consecuencia, la Administración y las organizaciones sindicales manifiestan su compromiso de mantener durante todo el proceso de negociación una conducta basada en el respeto mutuo, el reconocimiento de la diversidad de posiciones, la comunicación asertiva y la solución dialogada de las diferencias, como presupuesto indispensable para la construcción de acuerdos legítimos, viables y orientados al fortalecimiento institucional.

Principio de autonomía sindical: El principio de autonomía sindical constituye una garantía fundamental del derecho de asociación sindical, consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política y desarrollado por los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por Colombia. En virtud de este principio, las organizaciones sindicales tienen la facultad de constituirse libremente, elaborar sus estatutos, elegir democráticamente a sus representantes, organizar su funcionamiento interno, definir sus programas de acción y representar los



intereses de sus afiliados sin injerencias, presiones o interferencias indebidas por parte de las autoridades o de los empleadores.

En el marco de la negociación colectiva, la autonomía sindical comprende el derecho de las organizaciones a elaborar y presentar sus pliegos de solicitudes, designar libremente a los integrantes de su comisión negociadora, definir sus estrategias de negociación y participar activamente en los espacios de diálogo social, ejerciendo su representación con independencia y dentro del respeto por el ordenamiento jurídico.

Por su parte, la Administración reconoce y garantiza el ejercicio de este principio, respetando la libertad de organización y actuación de las organizaciones sindicales, así como la legitimidad de sus representantes para intervenir en la mesa de negociación. No obstante, el ejercicio de la autonomía sindical debe armonizarse con los principios de legalidad, buena fe, responsabilidad, sostenibilidad fiscal y autonomía universitaria, de manera que las propuestas y los eventuales acuerdos se desarrollen dentro del ámbito de las competencias constitucionales y legales de la Institución y con observancia de las normas que regulan la negociación colectiva en el sector público.

Principio de concertación: El principio de concertación constituye el eje orientador de la negociación colectiva entre el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y las organizaciones sindicales ASPU Y SINDIPOL. En virtud de este principio, las partes reconocen el diálogo social como el mecanismo idóneo para analizar, discutir y construir soluciones frente a las solicitudes presentadas, procurando alcanzar acuerdos mediante el consenso y el entendimiento mutuo.

La concertación implica que tanto la Administración como las organizaciones sindicales participen activamente en la negociación con disposición al diálogo, apertura para escuchar las diferentes posiciones y voluntad de acercar posturas, dentro de un ambiente de respeto, buena fe y confianza recíproca. En este sentido, las partes se comprometen a presentar propuestas y contrapropuestas sustentadas en criterios jurídicos, técnicos, administrativos y financieros, con el propósito de lograr acuerdos viables que contribuyan al fortalecimiento institucional y al bienestar de los servidores públicos.

Por su parte, las organizaciones sindicales ASPU Y SINDIPOL ejercerán su derecho a la negociación colectiva mediante la presentación y sustentación de sus propuestas, participando de manera activa y responsable en la búsqueda de consensos que permitan atender las necesidades e intereses de los servidores públicos, sin desconocer las limitaciones constitucionales, legales y presupuestales que rigen la actuación de la Institución.

En consecuencia, las partes acuerdan que la concertación será el mecanismo fundamental para el desarrollo de la negociación colectiva, privilegiando el diálogo, la construcción conjunta de soluciones y la adopción de acuerdos que resulten jurídicamente procedentes, técnica y financieramente viables, y acordes con la misión y los fines institucionales del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. La existencia de diferencias de criterio no impedirá el avance del proceso, sino que constituirá una oportunidad para fortalecer el diálogo y consolidar acuerdos en beneficio de la comunidad institucional.

Principio de instrumentación de los acuerdos: El principio de instrumentación de los acuerdos orienta el proceso de negociación colectiva entre el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y las organizaciones sindicales ASPU Y SINDIPOL, garantizando que los consensos alcanzados durante la mesa de negociación se formalicen mediante los instrumentos jurídicos y administrativos correspondientes, de conformidad con artículo 7º del Convenio de la OIT No. 151, Decreto 160 de 2014, y demás normas concordantes.

En virtud de este principio, las partes reconocen que los acuerdos logrados deberán quedar consignados de manera clara, precisa y verificable en el acta final de negociación o en el acuerdo colectivo que se suscriba, definiendo el alcance de cada compromiso, los responsables de su ejecución, los plazos para su cumplimiento y, cuando sea procedente, los mecanismos de seguimiento y evaluación.

La Administración del Politécnico adelantará las actuaciones administrativas necesarias para implementar los acuerdos que se encuentren dentro de su ámbito de competencia, observando los principios de legalidad, responsabilidad, planeación, sostenibilidad fiscal y autonomía universitaria. En aquellos casos en que la ejecución de un compromiso requiera la intervención o aprobación de otras autoridades institucionales, la expedición de actos administrativos, modificaciones reglamentarias, disponibilidad presupuestal o autorizaciones previstas en la ley, las partes reconocen que su materialización estará sujeta al cumplimiento de dichos procedimientos y requisitos.

Las partes se comprometen a realizar seguimiento periódico al cumplimiento de los acuerdos suscritos, a través de la instancia de seguimiento que se conforme para tal efecto, promoviendo la cooperación, la comunicación permanente y la adopción de las medidas necesarias para superar las dificultades que puedan presentarse durante su ejecución.

En consecuencia, la instrumentación de los acuerdos constituye una garantía de seguridad jurídica, transparencia y responsabilidad institucional, permitiendo que los compromisos alcanzados en la negociación colectiva se implementen de manera ordenada, verificable y conforme al marco constitucional y legal que regula las relaciones laborales en el sector público y la autonomía universitaria.

Principio de transversalización del enfoque de género: En la determinación, interpretación y aplicación de los convenios establecidos en el presente Acuerdo Colectivo y las políticas de empleo, se incorporará la perspectiva de género y el enfoque diferencial, con el propósito de avanzar gradualmente hacia la plena realización de los derechos humanos de manera igualitaria en la administración de justicia, con acciones afirmativas que erradiquen y prevengan cualquier tipo de discriminación por género, de conformidad con el bloque de constitucionalidad sobre la materia.

ARTICULADO PLIEGO DE SOLICITUDES

ARTÍCULO 1- ACUERDO.

ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD SINDICAL DE ASPU-PCJIC.

- A. La Institución garantizará la asignación de tiempos de descarga sindical a los miembros de la Junta Directiva de ASPU-PCJIC,

Acuerdo: Se ha venido cumpliendo. Se atenderán nuevas solicitudes a la luz de la normatividad que aplique sin afectar la prestación del servicio.

- B. La Institución garantizará el pleno ejercicio del derecho fundamental de asociación sindical y de la actividad sindical.

Acuerdo: La Administración se compromete a iniciar acciones pertinentes para prevenir este tipo de conductas de cualquier miembro de la comunidad Politécnica a través de los medios Institucionales. En caso de que sea necesario, iniciarán de oficio las investigaciones disciplinarias pertinentes siguiendo los conductos regulares.

- C. La Institución adoptará y pondrá en marcha mecanismos claros y efectivos de prevención, atención y seguimiento frente a posibles conductas que puedan constituir acoso laboral, hostigamiento, calumnia o cualquier forma de vulneración de los derechos de los miembros de ASPU.

Acuerdo: La Administración se compromete a iniciar acciones pertinentes para prevenir este tipo de conductas de cualquier miembro de la comunidad Politécnica a través de los medios Institucionales. En caso de que sea necesario, iniciarán de oficio las investigaciones disciplinarias pertinentes siguiendo los conductos regulares.

ARTÍCULO 2- ACUERDO.

ASPECTOS INSTITUCIONALES.

- A. Solicitamos enfáticamente que toda norma nueva o actualización, en la que haya algún impacto directo o indirecto con el estamento profesoral, sea discutido, socializado, consultado y concertado con esta agremiación, esto articulado con las recomendaciones de la UNESCO.

Acuerdo: Se hará socialización y discusión con el estamento profesoral y con esta agremiación de las modificaciones normativas que tengan impacto en el profesorado, aclarando que el trámite y aprobación final es de competencia exclusiva de las instancias legitimadas para tal fin. El Sindicato alertará

a la Administración previamente en caso de que se evidencie que posiblemente se esté incumpliendo este punto del acuerdo.

- B. Concreción de la normativa relacionada con la financiación de la Investigación en la Institución, de modo que se concrete lo acordado en las negociaciones de 2024-2026, estableciendo un cronograma anual de incremento progresivo hasta alcanzar el 3.5% del Presupuesto Institucional.

Acuerdo: Se ajustarán los modelos de gestión que permitan mejorar los resultados de ejecución de los recursos de la Dirección de Investigación. Se hará también ajuste para garantizar el 3% de presupuesto Institucional para Investigación en la vigencia actual (2026) según define el Acuerdo Directivo 3 de 2025.

Se harán esfuerzos Institucionales para garantizar la completa ejecución de estos recursos y presentar propuesta para incrementarlos por lo menos al 3.5% para las siguientes vigencias, supeditado a la aprobación del consejo directivo.

Realizar la revisión y actualización integral de la estructura académico-administrativa de las Facultades, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en los acuerdos 2024-2026, atendiendo al crecimiento de los programas de pregrado y posgrado y a la necesidad de fortalecer la capacidad operativa y académica de la Institución.

Sobre la reforma académico-administrativa de las Facultades, se iniciarán unas mesas de trabajo lideradas por la Vicerrectoría de Docencia e Investigación en las que se proponga y se inicie el trámite de una reforma a la estructura de estas unidades académicas. Dado que para hacer efectiva esta reforma se requiere que paralelamente se aborden las dudas que existen sobre las comisiones administrativas y encargos, tanto internas como externas a la Institución, se presentará y justificará en el próximo Consejo Directivo, como órgano que expidió el Estatuto Docente, la iniciativa de empezar la elaboración de propuestas, las cuales se construirán por la Administración de la mano de las agremiaciones y en general del estamento profesoral. De estas mesas se desprenderán las propuestas de los actos administrativos que se elevarán para su análisis y aprobación de la corporación.

- C. Garantizar que los excedentes de extensión definidos en el Acuerdo Directivo 17 de 2022 "Reglamento de extensión y proyección social" sea efectivamente distribuido en un 35% para la respectiva Facultad y/o consultorio participante y se garantice su reserva. Esto aunque fue acordado en las negociaciones 2024-2026, no ha sido cumplido.



Acuerdo: Se completará y conformará el Comité Orientador de Extensión (COE), realizando las gestiones que se requieran para su entrada en funcionamiento de forma prioritaria y periódica, de acuerdo a la funciones definidas en el Acuerdo Directivo 17 de 2022 y 20 de 2024. Con este COE se realizará la gestión y distribución de los recursos, con el fin que las unidades ejecutoras de proyectos de extensión puedan conocer la disponibilidad de recursos provenientes de excedentes asignados a sus dependencias, respetando los porcentajes de distribución definidos en la norma.

- D. Modificar, de la mano de la Asamblea General de Profesores, el Artículo 7, literal b) del Estatuto General (Acuerdo Directivo 10 de 2008). Este artículo restringe la postulación sólo para profesores en categorías asociado y titular y la votación sólo para profesores regulares. En las votaciones deben poder participar tanto profesores regulares, como ocasionales.

Acuerdo: Se gestionará al Consejo Directivo, previas consultas jurídicas y socialización con el estamento profesoral, la modificación al literal b) del Artículo 7 del Estatuto General, para permitir que los profesores ocasionales puedan ejercer el derecho de elegir en este tipo de representaciones.

- E. Permitir que los profesores de todos los tipos de vinculación (planta, ocasionales y cátedra) accedan a descuentos del 50% en los valores de matrícula de los posgrados ofertados por el PCJIC. Esto sin perjuicio de lo establecido en la Ley 815 de 2003 y la Ley 403 de 1997 del 10% donde se otorga a estudiantes de instituciones públicas de educación superior un descuento del 10% en el costo de la matrícula por sufragar.

Acuerdo: Se esperará el análisis de las matrículas en posgrados para el semestre 2026-2, el cual cerrará y se consolidará en el mes de junio. De allí se hará una mesa de trabajo liderada por la Vicerrectoría de Docencia e Investigación, con presencia de ASPU y otros actores que considere la Vicerrectoría, para analizar una propuesta de incrementar el descuento por lo menos al 50% para los profesores de cátedra del PCJIC.

ARTÍCULO 3- ACUERDO.

ASPECTOS RELACIONADOS CON LOS DOCENTES DE CÁTEDRA.

- A. Garantizar el incremento anual para los profesores de cátedra en la misma proporción que se realiza para el resto de los empleados de la Institución. Históricamente se ha hecho sólo el IPC y esto genera incremento de brecha salarial.

Acuerdo:

- Los profesores de cátedra tendrán anualmente el mismo incremento que se realiza para el resto de los profesores y funcionarios de la Institución. Para ello se llevará al Consejo Directivo un Acuerdo para su aprobación y expedición de modo que se asegure dicho incremento para las futuras vigencias.
 - Para el nuevo contrato 2026-2 se incrementará el salario de los profesores de cátedra hasta alcanzar un 7% en esta vigencia 2026, según lo define el Artículo 3 de la Ordenanza 9 de 2026. Para ello, se llevará con carácter de urgencia un Acuerdo al Consejo Directivo.
 - También se hará una mesa de trabajo para análisis de nivelación salarial de profesores de cátedra respecto a otras IES de la región, con el fin de definir un nuevo valor de hora cátedra en sus diferentes criterios como formación y experiencia. Esta mesa presentará propuesta en máximo 3 meses después de la firma del acuerdo. Liderará Vicerrectoría de Docencia e Investigación, Vicerrectoría Administrativa, con ASPU y otros actores que considere pertinentes.
- B. Garantizar la contratación de los profesores de cátedra por la totalidad del período académico correspondiente a dieciocho (18) semanas, reconociendo integralmente las actividades efectivamente desarrolladas durante dicho lapso, incluyendo las relacionadas con procesos evaluativos, preparación, calificación y demás funciones académicas propias del semestre. En aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas (art. 53 CP), la vinculación deberá corresponder al tiempo real de prestación del servicio académico, reconociendo el pago de la totalidad de las horas contratadas por semana durante todo el período académico.

Acuerdo: Se incluirá el análisis de esta propuesta para el presupuesto 2027 y se articulará con la mesa de trabajo que se genera a partir del acuerdo del punto 3a.



- C. Mantener mecanismos y estrategias para que los docentes de cátedra puedan tener incentivos pecuniarios y contractuales por la participación en proyectos de investigación y extensión. Posibilidad de contar con contratos de prestación de servicios y hora cátedra especial adicional con cargo a los respectivos proyectos, en actividades como asesores, coinvestigadores o investigadores principales.

Anteriormente se pedía a los profesores de cátedra renunciar para bajar a 8h sus contratos con el fin de tener contratos de hora cátedra especial y/o prestación de servicios por proyectos, o se les impedía ser investigador principal con remuneración por horas de dedicación o tener salidas académicas con recursos del proyecto. Se ha logrado en mesas de negociación anteriores y que se contraten con cargo a los proyectos sin estas limitaciones, manteniendo sus horas y permitiendo con esto su participación más activa en los proyectos de investigación y extensión. También se buscará que la contratación de los proyectos especiales y de educación continua se haga preferiblemente con profesores activos y estudiantes de la Institución. Se **ACUERDA** mantener los logros alcanzados, incluso mejorándolos en la medida de las posibilidades legales y presupuestales.

- D. La Institución realizará la liquidación de los contratos de docentes de cátedra dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a su terminación, garantizando el pago oportuno de las acreencias laborales a que haya lugar. En el caso de fin de año, gestionar para que antes del 20 de diciembre se realice la misma y que por ningún motivo pase a la siguiente vigencia.

En mitad de año se realizará la liquidación y pago de cátedra en máximo 30 días. A final de año, finalizados los contratos, se hará el pago el último día hábil de actividades del año de la dirección financiera. Aplica también para ocasionales. Se incluirá como cláusula de estos compromisos en los contratos.

ARTÍCULO 4- ACUERDO.

ASPECTOS RELACIONADOS CON LOS DOCENTES OCASIONALES.

- A. Aprobar mecanismos y estrategias para que los docentes ocasionales puedan tener incentivos pecuniarios y contractuales por la participación en proyectos de investigación y extensión, además por su productividad. Posibilidad de contar con contratos de prestación de servicios y hora cátedra especial adicional con cargo a los respectivos proyectos, en actividades como asesores, coinvestigadores o investigadores principales.

Se **ACUERDA** mantener los logros alcanzados en mesas anteriores, incluso mejorándolos en la medida de las posibilidades legales y presupuestales.

- B.** Cumplir con lo acordado en las negociaciones 2024-2026 y en la puesta en marcha del nuevo estatuto profesoral (Acuerdo directivo 3 de 2024), estableciendo diferentes escalas salariales por nivel de formación entre Magister y Doctorado, para profesores que estén vinculados como ocasionales. El Consejo Directivo ha incumplido lo acordado. La propuesta es que los ocasionales sin PhD reciban lo equivalente al valor de puntaje mínimo de la categoría Profesor Auxiliar y valor puntaje máximo de la misma categoría para profesores ocasionales con título de PhD.

En el Estatuto Docente (Acuerdo Directivo 3 de 2024) en su artículo 16 párrafo 2 define que la asignación salarial de los ocasionales se realizará mediante Acuerdo Directivo. Posteriormente, el Acuerdo Directivo 4 de 2025, define que todos los profesores ocasionales tienen la misma remuneración, equivalente al tope mínimo de profesores escalafonados en categoría auxiliar + IPC del año anterior. Se hará análisis financiero para presentar al Consejo Directivo la propuesta que los ocasionales sin PhD tienen la misma remuneración de los profesores escalafonados en la categoría auxiliar (tope inferior) de la misma vigencia, mientras que los ocasionales con PhD la misma categoría (tope superior). Este análisis lo liderará Secretaría general, presentando propuesta que será socializada con ASPU y llevada posteriormente al Consejo Directivo en máximo 3 meses

- C.** Crear mecanismos que permitan participación de docentes ocasionales en programas de capacitación, movilidad nacional e internacional para asistencia a eventos, financiados por la institución a través de desarrollo laboral y proyectos de investigación y extensión. (Incumplido en pliegos 2024-2026)

Actualmente, conforme al Estatuto Docente, Título IV, se pueden asignar recursos de desarrollo laboral también para profesores ocasionales, con aval del Consejo de Facultad. Se enviará una comunicación a los Consejos de Facultad indicando que se puede apoyar a los profesores ocasionales con estos recursos, siempre y cuando lo consideren conveniente y estratégico para sus Facultades, con base en el análisis de sus planes de capacitación respectivos. Dicha comunicación se enviará desde el Consejo Académico en la siguiente sesión ordinaria después de la firma de los acuerdos.

- D.** Garantizar la contratación de los docentes ocasionales mínimo por 11 meses cada año y realizar todos los procesos oportunamente para que, antes de terminar la vigencia, conozcan de su continuidad en la siguiente.

Acuerdo: Desde la Vicerrectoría de Docencia e Investigación, se harán los esfuerzos para que se realicen los procesos de análisis de continuidad de los contratos en la siguiente vigencia antes de su terminación, esto dependiendo del desarrollo normal de los semestres académicos. Se garantizará que la vinculación de los ocasionales se realizará mínimo por 11 meses, o hasta por más tiempo, en todo caso inferior a 12 meses según define el Artículo 16 del Estatuto Docente, sujeto a requerimiento de las Facultades y disponibilidad presupuestal.

- E. Realizar el proceso de formalización laboral bajo los lineamientos del Decreto 391 de 2025 para aquellos profesores ocasionales que han estado vinculados a la Institución hace más de 3 años y que su nivel de productividad e impacto ha sido sobresaliente, promoviendo una convocatoria interna para la vinculación de profesores regulares. Invitar a ASPU a todas las reuniones donde se construya, debata y decida alrededor de este decreto.

Acuerdo: Se han venido estableciendo mesas de trabajos en las que ha estado presente ASPU para la construcción de este plan de formalización laboral. Se invitará a ASPU a todas las siguientes fases de aprobación e implementación de este plan.

ARTÍCULO 5- ACUERDO.

ASPECTOS RELACIONADOS CON LOS DOCENTES REGULARES.

- A. Garantizar las convocatorias docentes para la incorporación de profesores regulares, según los compromisos adquiridos con el MEN y el CNA, promoviendo una relación mínima de Profesor Regular – Estudiante de 1-50, lo cual implicaría la incorporación de 110 nuevas plazas docentes.

ACUERDO: En el plan de desarrollo se compromete la meta a 2029 de 60 docentes nuevos vinculados. Esto va articulado con el plan de formalización laboral (Decreto 391 de 2025). También se tienen metas desde la reacreditación Institucional. Hay acuerdo en el sentido que se vincularán en la modalidad de profesores regulares y hay compromiso de no modificar el umbral de porcentaje de docentes ocasionales respecto a regulares que define el Estatuto actualmente.

- B. Definición y creación de la planta docente mediante un Acuerdo Directivo, de modo que estén descritas claramente el número de plazas en la Institución y su distribución en las Facultades. Ello con el fin de garantizar su relevo en caso de renuncias, retiros o jubilaciones. (Incumplido en pliegos 2024-2026). Es de aclarar que dicha planta podrá variar dadas las necesidades del servicio en el tiempo y el número de estudiantes matriculados en programas de la institución.

ACUERDO: Se hará este análisis liderado por la Vicerrectoría de Docencia e Investigación, de la mano de ASPU, y con el acompañamiento la Dirección de Gestión Humana y los actores que se consideren pertinentes. Se establecerá una mesa de trabajo que presente resultados concretos antes de terminar la vigencia 2026. Desde allí se iniciará su trámite ante las instancias respectivas. Se tomará como base la conformación actual de las Facultades en cuanto a número y perfiles de profesores regulares y ocasionales. También se tomará como insumo la necesidad de acuerdo con los planes de mejoramiento y condiciones de calidad.

ARTÍCULO 6- ACUERDO.

ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD SINDICAL DE SINDIPOL

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

- A.** Reformar el Acuerdo Académico número 16 de 2023, en lo relacionado a la afectación que se presenta para los Docentes de Cátedra directa, al disminuir su contratación de 4 a 3 horas, reduciendo las horas contratadas e impartiendo el mismo contenido curricular de tal forma en que, además, se estaría afectando la Calidad Académica
- Dar continuidad al proceso ante el Consejo Académico, con acompañamiento de la Dirección Financiera, con el fin de establecer las implicaciones académicas y presupuestales correspondientes.
 - Establecer como fecha máxima el 30 de junio de 2026 para la finalización del texto que será presentado ante el Consejo Académico.
 - La Vicerrectoría de Docencia e Investigación será la responsable de liderar el asunto.

Expedición acto administrativo

- B.** Cuando la Institución Universitaria Politécnica expida un acto administrativo que afecte de cualquier forma a los estamentos laborales, como la carrera administrativa (Ley 909) o los Estatutos Docentes.

Sobre la primera parte de este punto se establece que existen diferentes disposiciones de carácter constitucional y legal que garantizan el derecho a la información oportuno previo a la expedición de los actos administrativos que afecten a los diferentes estamentos. Se resaltan en especial los artículos 23 sobre el Derecho a la Información y 209 sobre los principios que rigen la Gestión Pública a los cuales se obliga la Administración del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid en cabeza del señor Rector, como Representante Legal.



Con respecto a la reforma académico-administrativa de las Facultades, se iniciarán unas mesas de trabajo lideradas por la Vicerrectoría de Docencia e Investigación en las que se diseñe e inicie el trámite de una reforma a la estructura de estas unidades académicas.

Los decanos, en articulación con el Consejo de Facultad y la Vicerrectoría de Docencia e Investigación, realizarán una convocatoria con el propósito de identificar a los docentes que deseen vincularse a las mesas de trabajo.

La propuesta de reforma académico-administrativa de las Facultades deberá ser liderada por la Vicerrectoría Administrativa y la Dirección de Gestión Humana y presentada ante el Consejo Directivo antes de finalizar la presente vigencia fiscal. Una vez concluyan las negociaciones pertinentes, se dará inicio formal a la mesa de trabajo.

- C.** Actualización de la normativa relacionada con la financiación de la Investigación en la Institución, de modo que se incremente al tope del 4% del Presupuesto Institucional con fecha límite la vigencia fiscal del 2027 independientemente de si la Dirección de Investigación y Posgrados cumple bien o mal su misión institucional. Igualmente, se debe aplicar la ley de ciencia y tecnología en lo relacionado con la adquisición de forma directa de bienes, servicios e insumos que requieran los investigadores de la institución. Así mismo, que los contratos de prestación de servicios del personal de apoyo a la Dirección y de los investigadores (docentes de cátedra y estudiantes) se hagan mínimo por 11 meses, según el horizonte de los proyectos sin interrupción para contribuir con los indicadores de eficiencia administrativa de la Dirección de Investigación y Posgrados.

Se ajustarán los modelos de gestión que permitan mejorar los resultados de ejecución de los recursos de la Dirección de Investigación. Se hará también ajuste para garantizar el 3% de presupuesto Institucional para Investigación en la vigencia actual (2026) según define el Acuerdo Directivo 3 de 2025. Se harán esfuerzos institucionales para garantizar la completa ejecución de estos recursos y presentar propuesta ante el Consejo Directivo en el año 2027 para incrementar por lo menos al 3.5% del presupuesto general de la institución el monto para investigación para las siguientes vigencias fiscales.

- D.** Realizar con carácter de urgencia mantenimiento y actualización a la infraestructura física y tecnológica de la institución.

La Dirección de Servicios Generales formulará un plan de choque a corto plazo, priorizando las intervenciones en Posgrados y Fomento Cultural, sin que esto sea óbice, para que formule en otros espacios, atendiendo el nivel de criticidad en términos de infraestructura física y tecnológica en la sede poblado. Dicho plan será presentado a la agremiación Sindical a más tardar el 30 de septiembre de 2026.

- E. Teniendo en cuenta que los posgrados constituyen Unidades Estratégicas de Negocio UEN, se requiere invertir con carácter de URGENCIA en la infraestructura física y tecnológica.
Que todas las aulas del Bloque P36 y a partir del mes de agosto de 2026 serán destinadas exclusivamente para los posgrados en el horario de lunes a viernes desde las 4:00 de la tarde y todos los sábados en horario completo.

Para lo anterior, la Doctora Carolina Toloza Vicerrectora de Docencia e investigación, se reunirá con el Director de Admisiones y Programación Académica y los Decanos y Profesionales Especializados de las facultades con el fin de abordar el procedimiento de reprogramación y asignación de aulas.

La Dirección de Servicios Generales acogerá la propuesta presentada por la Directora de Investigación y Postgrados con el fin de intervenir con carácter de urgencia la infraestructura física y tecnológica de todas las aulas del Bloque 36 con fecha límite antes de terminar la vigencia fiscal de 2026.

- F. En el marco de la Constitución Nacional y aplicando entre otros los principios como el debido proceso y la presunción de inocencia velar por continuar fortaleciendo las políticas y estrategias institucionales para la prevención de todo tipo de violencias basadas en género "VBG" en la Institución.

Dada la existencia de la política nacional e institucional (Resolución Rectoral, proyectos y actividades en el plan de desarrollo institucional 2026-2029), encaminada a proteger a la comunidad académica con respecto a todo tipo de Violencias Basadas en Género VBG, le corresponde al señor Rector en calidad de Representante legal del Politécnico liderar en el marco de la Constitución y la Ley a través de la Dirección de Bienestar Institucional y de Talento Humano en articulación de Fomento Cultural, dicha política.

- G. Todas las actividades culturales y de esparcimiento, asambleas estamentarias, ferias u otros se deben realizar en espacios diferentes al bloque P40 como el auditorio, el coliseo, palmeras u otros, para garantizar las actividades académicas e investigativas de los diferentes programas académicos que se desarrollan en dicho bloque.

Se acoge la solicitud, la administración velara por que todas las actividades culturales y de esparcimiento se realicen en otro lugar distinto al bloque P40.

- H. Con el fin de garantizar mayor bienestar laboral e institucional, velar por el cumplimiento de la normatividad respecto a la aplicación estricta de las NICSP (21-deterioro del valor de activos no generadores de efectivo), protegiendo los recursos Institucionales evitando el deterioro de estos.



Revisar y hallar una fórmula de tal manera que el fondo no presente deterioro en el tiempo y no se afecte de manera significativa los créditos a los empleados. Esta propuesta se analizará y será planteada mediante una comisión conformada por: el Director Financiero, el Jefe de Control Interno y la Directora de Gestión Humana. En un plazo de 3 meses.

- I. En el marco de la Constitución y la Ley, la Institución debe garantizar un clima laboral acorde con la Misión Institucional. Bajo la Dirección de Bienestar institucional actualizar o elaborar el protocolo o política basada en las cinco (5) dimensiones: Marco normativo, Salud mental, Socioeconómico, Educativo, Seguridad y convivencia y presentarla a las organizaciones Sindicales y a toda la comunidad académica del Politécnico a más tardar el 30 de septiembre de 2026.
- J. En aplicación de la Sentencia SL2600-2025 y el Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.5.3.2 párrafos 2 y 3 y de la circular N° 2026090000074 de la Gobernación de Antioquia, proteger de manera especial a los PREPENSIONADOS lo cual consiste en...el caso de llegar a posesionarse quien haya ganado el concurso de Antioquia 3, trasladar al servidor público a un empleo vacante.

Una vez dada la discusión y exposición sobre el tema por parte de los negociadores se concluye que la institución está cumpliendo con la norma y se están aplicando las medidas de protección especial de conformidad; sin embargo, la organización Sindical permanecerá vigilante e interpondrá las acciones y recursos conducentes a garantizar dicha protección especial y los derechos fundamentales durante el horizonte de los próximos dos años y siguientes.

- K. El señor Rector ha manifestado en su propuesta Rectoral crecer en cantidad y calidad haciendo uso de las Nuevas Tecnologías, se pide incluir en el Plan de Desarrollo Institucional y por lo tanto en el Plan Financiero una estrategia u objetivo estratégico relacionado con NUEVAS TECNOLOGÍAS O POLIVIRTUAL, que garantice crear la Unidad Administrativa con nuevos equipos tecnológicos y talento humano necesario. En el Plan de Desarrollo Institucional 2026-2029 ya se tiene contemplado el componente de virtualidad para su fortalecimiento de la Unidad POLIVIRTUAL y además, en el Plan de Formalización Laboral aprobado por el Consejo Directivo quedó priorizada la creación de tres (3) plazas o cargos en el nivel de profesionales universitarios en Carrera Administrativa para la Coordinación de Nuevas Tecnologías.

- L. Teniendo en cuenta que la actividad "Conciliaciones Bancarias" constituyen un aspecto sustancial del área financiera de la institución y dado que ese servicio lo ha estado cubriendo "los contratistas" y con el cambio permanente de ellos se evidencian atrasos significativos enrareciendo el clima laboral. Se solicita de manera respetuosa que se subsane ese problema de carácter laboral obviamente con el personal de carrera administrativa.

La Dirección Financiera ya se tiene planificado y ajustado que esta actividad de conciliaciones bancarias quede a partir de la fecha en las actividades del personal vinculado y en carrera administrativa al área financiera del Politécnico.

- M. Dado que es deber y obligación de la administración del Politécnico en cabeza del señor Rector mantener informada a la comunidad académica y administrativa con relación a todos los planes y proyectos, se solicita respetuosamente dar a conocer los cronogramas y tiempos de los trabajos de obra física nuevos o remodelación que se hacen por ejemplo en la Sede Central y en los Centros Regionales, dado que el exceso de ruido, polvo, contaminación y el aire enrarecido, perturban las actividades misionales de docencia, investigación, extensión y de fomento cultural.

El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación y la Dirección de Servicios Generales rendirán informe trimestral a toda la comunidad académica a través de la WEB institucional y semestralmente a las agremiaciones sindicales con respecto al estado y avances sobre cada una de las obras de inversión física y tecnológica que se estén desarrollando en la institución a nivel de la sedes El Poblado, los Centros Regionales de Rionegro y Apartadó, los Laboratorios de Bello y las Granjas y demás espacios de la institución POLI.



ARTÍCULO 7- ACUERDO.

SOLICITUDES DOCENTES TIEMPO COMPLETO (REGULARES - OCASIONALES) Y DE CÁTEDRA.

- A.** Dar cumplimiento a la obligación adquirida con el Ministerio de Educación Nacional con respecto a la Acreditación Institucional (Resolución 015158 de agosto 2 de 2022) en el sentido de garantizar la ampliación de la Planta Docente, lo cual se debe reflejar en el Plan de Desarrollo Institucional 2026-2029.

En virtud que en el Plan de Desarrollo Institucional 2026-2029 en la línea 1 se prevé la vinculación de 60 nuevos docentes tiempo completo y además en el Plan de Formalización Laboral se prevé también la vinculación de 61 nuevos docentes de planta, ambos planes aprobados por el Consejo Directivo del Politécnico, se iniciará la convocatoria de un primer grupo en el 2026 para empezar labores en el año 2027 y así sucesivamente durante el transcurso de los 4 años, el horizonte del plan de desarrollo y del actual período de Gobierno POLI.

- B.** Realizar la total dotación o renovación de computadores para todos los profesores, incluyendo regulares y ocasionales. Se encuentra incluido en el Plan de Desarrollo Institucional en la línea 2, Renovación de equipos de cómputo y aulas digitales con una dotación estimada de 1.000 nuevos equipos. La Coordinación de Informática Corporativa informará cada seis meses a los Sindicatos el avance de dicha inversión.
- C.** Expedir un acto administrativo en el cual la Administración se comprometa a mantener el contrato por 11 meses del docente de tiempo completo ocasional.

Desde la Vicerrectoría de Docencia e Investigación, se harán los esfuerzos para que se realicen los procesos de análisis de continuidad de los contratos en la siguiente vigencia antes de su terminación, esto dependiendo del desarrollo normal de los semestres académicos. Se garantizará que la vinculación de los ocasionales se realizará mínimo por 11 meses, o hasta por más tiempo, en todo caso inferior a 12 meses según define el Artículo 16 del Estatuto Docente, sujeto a la evaluación docente, el requerimiento de las Facultades y la disponibilidad presupuestal.

- D.** Generar espacios de capacitación docente para las regiones, especialmente Apartadó y Rionegro, tanto para administrativos como para docentes de cátedra que es la mayoría.

Desde la Vicerrectoría Administrativa en cabeza de la Dirección de Gestión Humana se continuará ofreciendo y promoviendo las capacitaciones que abarquen a los docentes de cátedra siempre y cuando el presupuesto lo permita; para fortalecer este proceso la Vicerrectoría de Docencia e Investigación a través de los Decanos en las diferentes Facultades, realizarán nuevamente un sondeo de las temáticas más pertinentes con el fin de que se pueda garantizar más participación. Es necesario que desde las Decanaturas se comprometan a convocar y promocionar las capacitaciones para los docentes de cátedra de todas sedes y/o Centros Regionales.

- E. Mejorar las condiciones de conectividad en la Sede Medellín y los Centros Regionales, de ser posible el servicio de internet independiente del servidor de Medellín.

Está incluido en el Plan de Desarrollo Institucional la inversión para mejorar y ampliar la cobertura de conectividad para la sede poblado y los Centros Regionales, desde la Oficina Asesora de Planeación se compartirá con SINDIPOL, el Plan de Acción de dicho proyecto antes de iniciarse el semestre académico 02-2026. Igualmente, la Coordinación de Informática Corporativa informará cada seis meses a los Sindicatos el avance de dicha inversión.

- F. La Administración deberá realizar un estudio a fondo, para evaluar una mejor remuneración para los docentes de cátedra y la misma se incluya en el proyecto de presupuesto para la próxima vigencia fiscal (2027).

Que los profesores de cátedra tendrán anualmente el mismo incremento que se realiza para el resto de los profesores y funcionarios de la Institución. Para ello se llevará durante el año 2026 al Consejo Directivo un Acuerdo para su aprobación y expedición de modo que se asegure dicho incremento para las futuras vigencias.

Para el nuevo contrato del período 2026-2 se incrementará el salario de los profesores de cátedra hasta alcanzar un 7% en esta vigencia 2026, según lo define el Artículo 3 de la Ordenanza 9 de 2026. Para ello, se llevará con carácter de urgencia un Acuerdo al Consejo Directivo.

Generar espacios de capacitación docente para las regiones, especialmente Apartadó y Rionegro, tanto para administrativos como para docentes de cátedra que es la mayoría.



También se hará una mesa de trabajo para análisis de nivelación salarial de profesores de cátedra respecto a otras Instituciones de Educación Superior IES de la región, con el fin de definir un nuevo valor de hora cátedra en sus diferentes criterios como formación (diferencial si se trata de Especialista, Magíster o Doctor) y experiencia. Esta mesa presentará propuesta en máximo 3 meses después de la firma del acuerdo. Liderará Vicerrectoría de Docencia e Investigación, Vicerrectoría Administrativa, con ASPU y otros actores que considere pertinentes.

Se convocará la participación en la comisión de dos delegados de SINDIPOL.

- G. Permitir que los profesores de todos los tipos de vinculación (regulares, ocasionales y cátedra) accedan de forma gratuita a los cursos que ofrece la Institución en formación en segunda lengua.

Darle aplicación al Acuerdo Directivo N°17 del 2022 o Reglamento de Extensión, dado que ya está establecido el 40% de descuento; sin embargo, se acuerda que el Vicerrector de Extensión llevará al Consejo Directivo un nuevo proyecto de acuerdo con el fin de establecer un descuento mayor al que se tiene actualmente y lograr que los docentes adquieran competencias en segunda lengua.

- H. Garantizar la contratación de los profesores de cátedra durante las 18 semanas que contempla el semestre académico. La Vicerrectoría de Docencia e Investigación en Coordinación con la Dirección Financiera y de Gestión Humana realizarán la gestión necesaria para que se cumplan hasta 18 semanas y mínimo 16 semanas desde el semestre 02-2026.
- I. Garantizar que máximo en 30 días calendario después de terminar el semestre académico se realice la liquidación y pago de los contratos de cátedra en la Institución. En el caso de fin de año gestionar para que antes del 20 de diciembre se realice la misma y que por ningún motivo pase a la siguiente vigencia.

En mitad de año se realizará la liquidación y pago de cátedra en un plazo máximo 30 días. A final de año, finalizados los contratos, se hará el pago a más tardar el último día hábil de actividades del año de la dirección financiera. Aplica también para ocasionales.

Se incluirá como cláusula de estos compromisos en los contratos, a partir del semestre 02-2026.

ARTÍCULO 8- ACUERDO.

SOLICITUDES DOCENTES DE FOMENTO CULTURAL

- A. Se solicita que, por parte de la dirección de Fomento Cultural, al inicio del periodo académico, realicen **"El festival de las artes"**, en donde todos los docentes, al mismo tiempo, puedan mostrar los alcances y beneficios de estos cursos, facilitando, además, la inscripción de los estudiantes a los talleres.
Que la Vicerrectoría de extensión y la Dirección de Fomento Cultural, darán estricto cumplimiento a partir del inicio del semestre 02-2026 y por supuesto, cada que se inicie un nuevo periodo académico.

- B. Se solicita que Fomento Cultural cuente con la vinculación o participación permanente de personal técnico, experto en el manejo de equipos audiovisuales, como también, personal de apoyo logístico.

La Vicerrectoría de extensión y la Dirección de Fomento Cultural continuará dando cumplimiento a este punto ya que durante el presente semestre 01-2026 se contrató una persona experta y técnica en el asunto por prestación de servicios, con actividades específicas de mantenimiento de equipos, la proyección está dada para que este tipo de contrato continúe.

- C. Se solicita realizar un estudio de factibilidad que permita al estudiante o al empleado la inscripción en dos o más talleres sin valor adicional; lo anterior sustentado en que valorando la constancia.

La Vicerrectoría de extensión y la Dirección de Fomento Cultural continuará desarrollando esa política e informará semestralmente al Sindicato sobre los resultados.

- D. Gestionar convenios que permitan contar con mayor presupuesto por parte de la Dirección de Fomento Cultural ya que, DE CARÁCTER URGENTE, se precisa de tableros, televisores, video beam y equipos nuevos para poder desarrollar correctamente la labor docente.

La Dirección de Fomento Cultural presentara un inventario de necesidades a la Vicerrectoría Administrativa, quienes diseñarán un Plan de inversión de corto y mediano plazo indicando necesidades a suplir en el presente año y las pendientes para la próxima vigencia fiscal de 2027. El plan de necesidades e inversión se presentará a la comisión negociadora a más tardar el 15 de agosto de 2026.



- E.** Cuando se presenten los PQRS hacer una retroalimentación del docente con el respectivo jefe inmediato.

La Dirección de Fomento Cultural continuará aplicando la retroalimentación oportuna con los docentes en la perspectiva de mejora continua.

- F.** Establecer una política de estímulos como por ejemplo asistir sin costo a otros talleres o que puedan tener un descuento porcentual en la matrícula, entre otros para pertenecer a los Grupos de Proyección.

La Dirección de Fomento Cultural, elaborará y presentará una propuesta ante el Consejo Académico antes de finalizar la presente vigencia fiscal para la priorización de matrícula de asignaturas para estudiantes que hacen parte de los grupos de proyección de Fomento Cultural.

- G.** No quitar la condición de estudiante al futuro graduado con el propósito que pueda acceder a los servicios de Fomento Cultural, mientras se gradúa.

La Vicerrectoría de Extensión en articulación con la Coordinación de Graduados aplicará a partir de agosto de 2026 y por un (1) semestre más, la calidad de estudiante "Nodo de finalización egresado no graduado". Igualmente, la Dirección de Fomento Cultural creará una nueva categoría de inscripción en la plataforma para que ellos puedan acceder a los cursos en calidad de estudiantes.

- H.** Aplicación de la Resolución Rectoral N° S20235000250 con la cual se creó la emisora cultural Radio Poli, para efectos de un mejor manejo de este proyecto importante para la institución.

La Vicerrectoría de Extensión liderará una mesa de trabajo para presentar una propuesta que permita con base en la Resolución Rectoral actual o presentar una propuesta frente a la viabilidad o no de la emisora en la cual estarán todos los involucrados en la resolución rectoral vigente. Dicha propuesta debe estar lista el 30 de septiembre de 2026.

ARTÍCULO 9- ACUERDO.

SALUD Y BIENESTAR INSTITUCIONAL.

- A. Que se reglamente en cuáles casos de justa causa, los empleados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid pueden solicitar los permisos remunerados a los que se tiene derecho, para evitar que se torne en un tema de manejo del Director de Talento Humano del momento.

La Dirección de Gestión Humana, socializara a través de una Circular el alcance a la resolución Rectoral N° 47 de 2011 o las normas que la amplíen o complementen, las causales establecidas en las que aplican para el permiso remunerado hasta ahora de tres días. la Dirección de Gestión Humana, socializara a través de una Circular el alcance a la resolución Rectoral N° 47 de 2011 o las normas que la amplíen o complementen, las causales establecidas en las que aplican para el permiso remunerado hasta ahora de tres días.

- B. Fortalecer las condiciones de bienestar para todos los empleados, del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, cuya evidencia debe ser sustentada a través de la comparación de la oferta actual vs la propuesta.

La Dirección de Gestión Humana implementará los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional en el que se incluyó un programa de OBSERVATORIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL e igualmente, articulará con todos los servicios y beneficios que se tiene la caja de compensación COMFENALCO, entre otros el programa TEJIDO VITAL. Igualmente, se continúa con la TIQUETERA EMOCIONAL de beneficios y todos los demás programas de bienestar social. La Dirección de Gestión Humana presentará a toda la comunidad Politécnica y al Sindicato un informe semestral.

- C. Dotación de las oficinas de los docentes de planta y ocasionales mínimo con una silla adecuada (ergonómica), condiciones de iluminación requerida y computadores.

Desde la Coordinación de Bienes y Servicios, durante los periodos de vacaciones se realizará un diagnóstico de las necesidades de mantenimiento de luminarias y demás, en todas las oficinas de docentes y todas las aulas de la Sede Central de la Institución, con el fin de establecer una programación de manera preventiva y correctiva. Dicho Informe será presentado a SINDIPOL a más tardar el 30 de agosto de 2026.



- D. Los programas de bienestar que amparan tanto a personal administrativo como docentes, en especial los que requieren de un instructor, ejemplo las clases de hidro aeróbicos. La propuesta es que estas personas entren a laborar a más tardar una semana después de que todo el personal llegue de vacaciones en enero y salga al final del año, así se tiene cobertura en todo momento. La Dirección de Bienestar Institucional en coordinación con la Dirección de Gestión Humana hará el análisis de la demanda de servicios y conforme a esta demanda, revisar y validar que instructores son necesarios para ampliar la cobertura para solicitar a la Facultad de Educación física que realice el trámite correspondiente.

E. **Las pausas activas.**

La Dirección de Gestión Humana y Bienestar Institucional, realizara la solicitud a la Facultad de Educación física para que se amplíe el servicio de pausas activas a los docentes regulares, sin excepción (Actualmente se hace para unos cuantos).

F. **El aseo de las oficinas de los profesores.**

Se cuenta con un proyecto de mediano plazo orientado a la repotenciación del bloque P17, el cual permitirá mejorar significativamente las condiciones físicas y funcionales de este espacio. De manera complementaria, se identificó la necesidad de fortalecer las labores de aseo y optimizar la dotación de los baños en toda la institución, con el fin de garantizar ambientes adecuados para la comunidad universitaria. En este sentido, la Dirección de Servicios Generales realizará seguimiento y control permanente al cumplimiento de las actividades de limpieza diaria en oficinas, baños y demás espacios ubicados en el bloque P19.

G. **El aseo y calidad de los baños de los profesores en el bloque P19.**

Desde la Dirección de Servicios Generales, se realizará seguimiento y control del cumplimiento de aseo diario de las oficinas, baños y espacios de las oficinas del bloque P19.

- H. Se pide de manera respetuosa que la Institución destine un rubro presupuestal para auxilio de optometría.

La Dirección de Gestión Humana dentro del programa de bienestar social laboral, cuenta con una línea de crédito que cubre préstamo de lentes o procedimientos de optometría y dado que los recursos presupuestales asignados no son suficientes, debe gestionar más presupuesto para cubrir un auxilio de lentes y optometría.

- I. En virtud que presuntamente se han identificado diferencias en la aplicación de los beneficios relacionadas con: los sujetos beneficiarios, los porcentajes o 17 condiciones del estímulo, los requisitos académicos exigidos para la conservación del beneficio y los procedimientos administrativos para su trámite y control, se pide en el marco de los principios de la gestión pública contenidos en el artículo 209 de la Constitución Política, la aplicación en toda su extensión de las normas internas vigentes, el Acuerdo N° 13 de 2006 y el Acuerdo N° 22 de diciembre de 2022.

Que la Vicerrectoría Administrativa aplicará en toda su extensión lo establecido en el Acuerdo Directivo N° 08 de 2026. .

ARTÍCULO 10- ACUERDO.

EL AMBITO DE APLICACION,

Acuerdos sobre la instalación y funcionamiento de la Mesa de Negociación

En desarrollo de la sesión de instalación de la Mesa de Negociación Colectiva, las partes acordaron los siguientes aspectos de orden procedimental y logístico:

1. Facultad de la negociación

Las organizaciones sindicales ASPU y SINDIPOL manifestaron que los representantes designados por la Administración para integrar la mesa deben contar con capacidad suficiente para negociar, formular propuestas y asumir compromisos dentro del marco de sus competencias, sin perjuicio de las autorizaciones y trámites que legalmente correspondan para la aprobación de aquellos asuntos cuya decisión esté atribuida a otras autoridades institucionales.

Frente a esta manifestación, la Administración precisó que la negociación se desarrollará con estricto apego al marco constitucional y legal aplicable, en especial a los principios de legalidad, sostenibilidad fiscal, autonomía universitaria y competencia funcional, razón por la cual los compromisos que eventualmente se adquieran estarán condicionados a que sean jurídica, técnica, financiera y administrativamente viables.

2. Compromiso institucional

La Dirección Financiera manifestó que aquellos acuerdos que impliquen decisiones de carácter presupuestal, administrativo o reglamentario ante el Consejo Directivo deberán surtir los procedimientos internos y obtener las aprobaciones de las autoridades competentes, de conformidad con la normatividad vigente y la estructura de gobierno institucional.

La Secretaria General y la Dirección Jurídica se sumó a las palabras de la Dirección Financiera y recordaron que, conforme a la Constitución Política, la Ley 30 de 1992, el Decreto 1072 de 2015 y las normas que regulan la negociación colectiva en el sector público, existen materias que no son objeto de negociación por encontrarse sometidas a reserva legal, presupuestal o reglamentaria, circunstancia que deberá ser considerada durante el desarrollo de la mesa.



3. Integración de la mesa negociadora

Las organizaciones sindicales solicitaron la incorporación de la Vicerrectoría de Docencia como integrante de la comisión negociadora de la Administración, teniendo en cuenta que el pliego de solicitudes contiene asuntos relacionados con la actividad académica y docente.

La Administración manifestó su conformidad con dicha solicitud y acordó remitir la correspondiente comunicación al Ministerio del Trabajo, informando la modificación de la integración de la comisión negociadora institucional.

Por su parte, el Vicerrector de Extensión indicó que la conformación de la comisión debe responder a criterios de eficiencia y suficiencia técnica, permitiendo abordar adecuadamente los temas objeto de negociación y procurando que las discusiones se concentren en el contenido del pliego de solicitudes.

4. Moderación y elaboración de actas

Se acordó designar como moderadora de las sesiones a la Secretaría General.

Las actas serán elaboradas por la asesora de Comunicaciones, Paola, procurando que reflejen de manera objetiva, clara y concreta las deliberaciones, acuerdos y compromisos adoptados durante cada sesión, para su posterior revisión y suscripción por las partes.

5. Cronograma de reuniones

Se establecieron los siguientes horarios para el desarrollo de las sesiones de negociación:

- SINDIPOL: miércoles a las 10:00 a. m.
- ASPU: viernes a las 10:00 a. m.
- ASINSERPOL: horario pendiente de concertación.

Cualquier modificación será comunicada oportunamente a todos los integrantes de la mesa.

6. Modalidad de las sesiones

Las reuniones podrán desarrollarse de manera presencial, virtual o mixta, según las necesidades del proceso y previo acuerdo entre las partes.

7. Duración de la negociación

Las partes reconocen que la etapa de negociación se desarrollará dentro del término previsto en el Decreto 1072 de 2015, esto es, veinte (20) días hábiles, prorrogables de común acuerdo por otros veinte (20) días hábiles. Las sesiones tendrán una duración aproximada de tres (3) horas.

8. Garantías sindicales

La Administración manifestó que se reconocerán las garantías previstas en la normatividad vigente para los integrantes de las comisiones negociadoras, incluido el fuero circunstancial en los términos establecidos por la legislación laboral y la jurisprudencia aplicable.

9. Aspectos logísticos

Las reuniones se realizarán, en principio, en la sala de reuniones de la Secretaría General, sin perjuicio de que las partes acuerden otro espacio cuando las circunstancias así lo requieran.

Respecto de ASINSERPOL, la Administración reiteró su disposición para concertar en los próximos días los aspectos logísticos pendientes, garantizando su participación efectiva en el proceso de negociación colectiva.

Finalmente, las partes acordaron que todas las actuaciones dentro de la Mesa de Negociación se desarrollarán bajo los principios de respeto mutuo, buena fe, diálogo social, colaboración, transparencia y observancia del marco jurídico que regula la negociación colectiva en el sector público y la autonomía universitaria.

10. Seguimiento de acuerdos

Una vez culminada la negociación y suscrito el correspondiente acuerdo colectivo, se conformará una mesa de seguimiento integrada por los representantes acreditados de las organizaciones sindicales y de la Administración, la cual sesionará trimestralmente con el fin de verificar el estado de cumplimiento de los compromisos adquiridos.



ARTÍCULO 11 - ACUERDO.

PUBLICACIÓN DEL ACUERDO

Se acordó emitir un comunicado institucional al inicio del proceso de negociación y otro al finalizarlo. Los comunicados que eventualmente se expidan durante el desarrollo de la negociación deberán ser previamente concertados entre los presidentes de las organizaciones sindicales y la Oficina de Comunicaciones Institucional.

ARTÍCULO 12 - ACUERDO.

VIGENCIA Y APLICACIÓN

El presente ACUERDO regirá a partir de la fecha de publicación del acto administrativo que lo adopte y, será aplicable durante todo el proceso de implementación correspondiente, con una vigencia de dos años.

Sus disposiciones tendrán carácter orientador y de obligatorio cumplimiento para quienes integran las comisiones negociadoras, en lo relacionado con la metodología de trabajo, el desarrollo de las sesiones, las reglas de participación, los principios que rigen la negociación y los mecanismos de concertación y seguimiento de los acuerdos.



POLITÉCNICO COLOMBIANO
Jaime Isaza Cadavid

Para constancia firman las partes,

POR EL POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID

Rector
Haver Gonzalez Barrero

Secretaría General
Beatriz E. Colorado Arcila

Vicerrector de Extensión
Carlos Alberto Montoya

Director de Gestión Humana
María Dioni Medina Muñoz

Director Financiero
Freddy Oswaldo Rodríguez Henao

Abogado Secretaría General
William A. Hidalgo Osorio

EN CALIDA DE ASESORES:

Vicerrectora de Docencia
Leidy Carolina Tolosa Rivera

Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones
Paola Andrea Sánchez López

Director Jurídico
Jemay Chacón Tabares

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

POR SINDIPOL

CARLOS MARIO RESTREPO ORTÍZ

JUSTO PASTOR JARAMILLO JARAMILLO

HERNÁN DARÍO OSORIO CARDONA

PAULA ANDREA MOLINA PARRA

POR ASPU

RUBÉN DARÍO VASQUEZ SALAZAR

JUAN CARLOS VALDES QUINTERO