



RESOLUCIÓN RECTORAL No. 19 DE 2022
(22 de marzo de 2022)

Por medio de la cual se establecen lineamientos prácticos para la contratación laboral en la Universidad Católica Luis Amigó.

El RECTOR GENERAL DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ, en uso de sus atribuciones legales, estatutarias y reglamentarias.

CONSIDERANDO QUE:

PRIMERO. De conformidad con el Estatuto General, corresponde al Rector General, según lo establecido en el Artículo 38:

"c). Cumplir y hacer cumplir las normas legales, estatutarias, reglamentarias, Código de Buen Gobierno y Transparencia, Código de Ética, las decisiones del Consejo Superior y Académico y sus propias decisiones".

"j) Contratar, terminar, modificar o aceptar la terminación de contratos laborales, de acuerdo con las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias y en ejercicio de la potestad nominadora.

En contratos de otra naturaleza, tendrá también las mismas facultades, en razón de la conveniencia institucional".

"k) Ejercer en su calidad de Empleador el jus variandi que le otorga la ley laboral".

SEGUNDO. La actual Estructura Orgánica en su numeral 6.3, relativo a las responsabilidades del Departamento de Gestión Humana, establece:

"c) Tiene a su cargo el proceso legal de vinculación, desvinculación, nómina, procesos disciplinarios y mediación en quejas de acoso laboral, y representación judicial en asuntos de índole laboral y seguridad social. Velará porque esto se efectúe de manera legal, de conformidad con las leyes colombianas, en concordancia con las políticas y disposiciones internas, y considerando los criterios de justicia, racionalidad, equidad e idoneidad".

En el Área de Relaciones Laborales establece que:

a) "Planear, organizar, ejecutar, controlar y evaluar los procesos de la Oficina de Relaciones Laborales".



b) *“Cumplir las disposiciones legales e institucionales de vinculación, suspensión contractual y desvinculación del personal, bien sea por contrato laboral o contratación de servicios”.*

e) *“Mantener actualizado el sistema de información de los empleados y personal retirado en lo que hace alusión al contrato laboral, novedades contractuales, sistema de la seguridad social, pago de parafiscales y cualquier otra información que sea relevante en la ejecución contractual”.*

TERCERO. El Código de Buen Gobierno y Transparencia establece:

“Artículo 42. *La Universidad contará con un personal administrativo idóneo, con perfiles adecuados para las responsabilidades de los cargos. El Departamento de Gestión Humana actualizará permanentemente los perfiles de los cargos, las responsabilidades que corresponden, los instrumentos de evaluación permanente, planes de mejoramiento, necesidades de formación y capacitación para el logro de los objetivos institucionales y desarrollará políticas y mecanismos para convocar, fomentar el desarrollo y retener el talento humano”.*

“Parágrafo 6. *La aplicación de las normas laborales será igual para todos los empleados de la Universidad y no podrán hacerse concesiones individuales que afecten la igualdad y la transparencia”.*

“Artículo 43. *La Universidad fomenta la vinculación de docentes de tiempo completo, los cuales siempre tendrán prelación en su vinculación. Después de estos, los docentes de medio tiempo y, de manera residual, los catedráticos, los cuales tendrán una vinculación entre 8 y 11 horas, de conformidad con lo establecido en el Artículo 106 de la Ley 30 de 1992, o de aquel número de horas cuya remuneración mensual no sea inferior a un salario mínimo. No se permitirá desvincular docentes de tiempo completo con el fin de suplirlos por catedráticos”.*

“Artículo 44. *Los empleados administrativos y docentes se vinculan a la Institución de manera regular mediante procesos de selección establecidos internamente, con diseño de perfiles y cumplimiento de procedimientos. El personal será vinculado siempre con todas las prerrogativas de la Ley laboral colombiana. Conforme con el cumplimiento de los deberes asignados, la evaluación satisfactoria de desempeño, las necesidades del cargo y el cumplimiento de requisitos, tendrán una estabilidad laboral relativa.*

Cuando se trate de renovaciones de contratos, tanto de docentes como de administrativos, siempre que existan las mismas necesidades institucionales, la evaluación de desempeño sea satisfactoria, haya viabilidad financiera y cumpla requisitos, se tratará de renovarlo en las mismas o mejores condiciones de estabilidad”.

CUARTO. Es necesario crear lineamientos para la vinculación de los empleados en la Universidad Católica Luis Amigó, en condiciones de estabilidad relativa y seguridad jurídica, tanto para quienes prestan sus servicios, como para la Universidad, en la forma en que proyecta las contrataciones de tipo laboral, los cuales fueron previamente discutidos en un equipo técnico conformado por el Rector General, Jefe del Departamento de Gestión Humana, la Secretaría General y la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. Lineamientos. Determinar los presentes lineamientos para la contratación de empleados administrativos y docentes en la Universidad Católica Luis Amigó.

ARTÍCULO SEGUNDO. Empleados Administrativos. Se entienden por empleados administrativos aquellos que prestan sus servicios en cualquiera de las unidades orgánicas o lugares de desarrollo de la Universidad Católica Luis Amigó. Estarán vinculados mediante contrato laboral, con la jornada ordinaria establecida en el Reglamento Interno del Trabajo, 44.5 horas semanales o la que llegue a determinarse.

Los campos de acción de los empleados administrativos están en el nivel directivo, ejecutivo, operativo y de servicios, en los diferentes niveles.

ARTÍCULO TERCERO. Contratación de empleados administrativos. La contratación de empleados administrativos estará supeditada a:

- La creación del cargo en la correspondiente Unidad establecida en la Estructura Orgánica.
- La necesidad inminente del cargo para el desarrollo de los objetivos institucionales (la creación de la Unidad Orgánica no implica, por sí misma, la necesidad de suplir el cargo inmediatamente).
- La disponibilidad presupuestal para sufragar los costos del cargo.
- La realización del proceso de selección, de conformidad con los lineamientos internos, en términos de transparencia, idoneidad, legalidad y conveniencia.

ARTÍCULO CUARTO. Vinculación y permanencia de empleados administrativos. Quien se vincula a un cargo administrativo será bajo los siguientes lineamientos:

- Tendrá un contrato inicial de seis meses.
- Según la evaluación de desempeño, la cual deberá ser satisfactoria, podrá tener tres prórrogas iguales o inferiores y posteriormente dos prórrogas, cada una de un año.
- Terminada la última prórroga y siempre que el cargo tenga vocación de permanencia, la evaluación de desempeño haya sido satisfactoria durante el contrato inicial y las prórrogas, se podrá liquidar completamente al término de la última. Habrá una desvinculación de tres semanas, al cabo de las cuales la Universidad podrá realizar una nueva contratación a término indefinido, con el fin de garantizar mayor estabilidad al empleado. En este interregno, quien haya terminado el contrato y tenga expectativas de una nueva vinculación, no lo constituye en un derecho adquirido y ambos, Universidad y persona natural, tendrán libertad contractual para vincularse con quien desee.

Parágrafo 1. La expectativa de un contrato con mayor estabilidad a término indefinido, estará supeditada también al comportamiento y desempeño del empleado en cualquiera de las prórrogas, que no haya sido sancionado disciplinariamente, haya cumplido a cabalidad con sus responsabilidades y no reposen en su hoja de vida llamados de atención relativos al cumplimiento deseable de sus responsabilidades o actitudes que afecten el buen clima laboral.

Parágrafo 2. Con el fin de normalizar a quienes llevan gran número de años con contrato a término definido, desde la necesidad institucional permanente del servicio del empleado, la buena evaluación frente a su desempeño, la Rectoría encarga al Departamento de Gestión Humana para que haga un análisis entre quienes tienen vinculación:

- 10 años o más, en un primer momento.
- Entre 6 y 10 años, en un segundo momento.
- Entre 3 y 6 años, en un tercer momento.

Lo anterior con el fin de proceder de la siguiente manera:

- Esperar que termine el actual contrato y preavisar la voluntad de no prórroga, iniciando por los más antiguos en vinculación a término definido.
- Realizar la liquidación correspondiente de sus salarios y prestaciones al terminar dicha prórroga.
- Presentar a la Rectoría los que podrían iniciar un nuevo contrato a término indefinido, después de tres semanas de desvinculación.
- Autorizados por el Rector General, realizar contrato a término indefinido.

Parágrafo 3. En igualdad de condiciones, se dará prelación a los graduados amigonianos, tal como lo indica el Código de Buen Gobierno y Transparencia.

Parágrafo 4. Traslados o ascensos. Cuando se trate de promoción, ascensos o traslados de un empleado a otro cargo, se hará inicialmente por seis meses, prorrogable hasta por otros seis con justificación adecuada desde el Departamento de Gestión Humana para realizar la misma con base en los perfiles y competencias del cargo, previa evaluación del empleado satisfactoria. Queda prohibido cambiar perfiles de los cargos con el fin de adecuarlos a personas específicas. En el otro sí al contrato laboral se deberá indicar con claridad que, en caso de tener evaluación insatisfactoria, retornará al mismo cargo y salario que detentaba.

Parágrafo 5. Excepciones por interés institucional. Por razones de necesidades del servicio y con el fin de vincular perfiles de interés institucional, el Rector General podrá autorizar la contratación inicial en condiciones de mayor estabilidad laboral para dichos empleados.

ARTÍCULO QUINTO. Vinculación y permanencia de docentes. La Universidad contará con una planta docente idónea en relación con las disciplinas y formación pedagógica. Su jornada laboral será de 40 horas semanales o lo que se establezca en el Reglamento Interno del trabajo.

Los docentes apoyarán el desarrollo de las funciones sustantivas y aún algunas de apoyo para el desarrollo de productos o la administración.

Todo docente será vinculado mediante contrato laboral bajo las siguientes dedicaciones:

- **Contrato hora cátedra:** para servir cursos específicos en pregrados, posgrados y otras áreas.
- **Labor u obra determinada:** que es la regla general para aquellos que sirven cursos en la duración del semestre académico.
- **A término definido:** para la Universidad no excederá de 1 año calendario, pudiendo ser inferior cuando se trate de suplir licencias, incapacidades u otras.
- **Año académico** con una duración de diez meses que incluye la contratación de los meses de junio y julio, con disfrute de sus vacaciones legales durante este período.
- **A término indefinido** en condiciones de mayor estabilidad.

ARTÍCULO SEXTO. Número de docentes vinculados. Los docentes vinculados con mayor dedicación a Programas académicos, Facultades, Centros Regionales y Escuela de Posgrados, deberán tener los siguientes lineamientos:

Las plazas deberán ser suficientes para garantizar el desarrollo de funciones sustantivas en todos los Programas académicos, en condiciones de sostenibilidad financiera.

- La creación de la plaza docente en la correspondiente Unidad académica (Facultad, Programa académico, Escuela de Posgrados, Centro Regional).
- La necesidad de la plaza docente para el desarrollo de las funciones sustantivas.
- La disponibilidad presupuestal para sufragar los costos de la plaza.
- La realización del proceso de selección, de conformidad con los lineamientos internos, en términos de transparencia, idoneidad, legalidad y conveniencia. Para docentes de planta será indispensable acreditar título de Maestría o Doctorado. En aquellas disciplinas de difícil adquisición como artes, gastronomía, podrán vincularse otros perfiles, previa solicitud del directivo académico, justificación del Departamento de Gestión Humana y autorización expresa del Rector General, siempre dentro de los lineamientos exigidos para Acreditación y Registros Calificados.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Características de la vinculación.

- **Los contratos a término indefinido** podrán asignarse a docentes según proceso de selección riguroso, para aquellos con título de Maestría o Doctorado, con validez en Colombia, producción investigativa permanente, evaluación de desempeño satisfactoria, aportes significativos al desarrollo de los programas y actitudes humanas que aporten al buen clima laboral.
- **Los contratos a término año calendario** podrán asignarse cuando: el docente haya estado vinculado a la Universidad al menos por cinco años en contratos de menor duración, tenga títulos de Maestría o Doctorado, apoye preminentemente la función de investigación o en su defecto otras funciones sustantivas con reconocido desempeño, apoye actividades de unidades funcionales u orgánicas dentro de los programas o facultades o la Universidad, tenga excelente evaluación de desempeño, haya disponibilidad de la plaza docente correspondiente y connotaciones humanas que no afecten el buen clima laboral.
- **Los contratos por año académico** podrán asignarse cuando el docente haya estado vinculado a la Universidad al menos por cinco años como catedrático o con mayor dedicación por semestre académico. Tener título de Maestría o Doctorado, sea efectivo su apoyo en el desarrollo de funciones sustantivas en los meses de junio y julio (cuando no hay programación con estudiantes), tenga

excelente evaluación de desempeño, haya disponibilidad de la plaza docente correspondiente y tenga condiciones humanas que no afecten el buen clima laboral.

- **Los contratos por semestre académico** se asignarán a docentes para el servicio exclusivo de la docencia o con carácter extraordinario para apoyar también proyectos de corta duración, durante el semestre respectivo. Deberán tener título de Magister o Doctor, tener excelente evaluación de desempeño y haya disponibilidad de la plaza docente correspondiente y excelente calidad humana.
- **Los contratos por hora cátedra** se asignarán a docentes para el servicio exclusivo de cursos en pregrados, posgrados y otras áreas, sin que exceda de 11 horas semanales, en cumplimiento del Artículo 106 de la Ley 30 de 1992. Deberán tener preferiblemente título de Maestría. Excepcionalmente podrán ser especialistas o profesionales en artes o similares cuando su disciplina sea de difícil oferta en el mercado, para lo cual deberá ser justificado por el Departamento de Gestión Humana al Rector General quien deberá dar la autorización expresa.

La contratación de docentes hora cátedra será de carácter excepcional y en lo posible, deberá darse prelación a los contratos de tiempo completo.

Parágrafo 1. Solo cuando se realice convocatoria pública, privada o concurso de méritos para selección de los mejores candidatos, podrán vincularse directamente a término indefinido, año calendario o año académico.

Parágrafo 2. La Universidad no garantiza promoción automática para ascensos a contratos de mayor duración o estabilidad. En cada caso, se mirará la disponibilidad, la necesidad, el perfil del candidato, su evaluación, trayectoria, producción, aportes significativos a la Universidad, desarrollo y calidad humana, formación pedagógica, entre otros aspectos por considerar.

Parágrafo 3. Para vinculaciones docentes o promoción para contratos de mayor duración o estabilidad, en lo sucesivo, deberán considerarse mediante procesos de selección.

ARTÍCULO OCTAVO. Situaciones particulares de docentes. A continuación, se describen algunas situaciones particulares que pueden presentarse en docentes de la institución.

1. **Docente con dedicación exclusiva a un Programa o Facultad:** servirá en el desarrollo de funciones sustantivas de la facultad respectiva, tanto en los programas de pregrado como de posgrado. Tendrá subordinación jerárquica de un solo jefe: el decano de la facultad y funcional de las otras unidades en las cuales preste servicios (por ejemplo, en la Escuela de Posgrados).

2. **Docente con dedicación compartida entre varias Facultades:** servirá en el desarrollo de las funciones sustantivas de las facultades a las cuales está asignado. Tendrá dependencia jerárquica de la facultad en la cual tenga asignado mayor tiempo y dependencia funcional de las otras en las cuales también apoya con sus servicios.

3. **Docente de Departamento Académico:** son aquellos que están adscritos a departamentos de saberes transversales como Ciencias Básicas, investigación, identidad amigoniana y formación socio humanística y otros saberes que sin ser departamento se sirven de manera departamentalizada, como áreas jurídicas, comunicación, entre otros. Los docentes aquí, tendrán una adscripción a una facultad, según el saber del docente, del cual tendrá una dependencia funcional y continuará con la dependencia jerárquica en el departamento en el cual presta sus servicios.

4. **Docente en funciones administrativas o de dirección académica:** son aquellos docentes que se encargan directamente del direccionamiento o apoyo de Unidades académicas o administrativas como Direcciones o Coordinaciones de Programa académico, apoyo en proyectos específicos, entre otros. Como docentes tienen una jornada de 40 horas, tienen las prerrogativas del escalafón docente y lo que sea concomitante con el ejercicio docente.

5. **Docente en comisión externa:** la Universidad podrá tener docentes en comisión externa para otras Instituciones asociadas a la misma, a la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos u otras entidades nacionales o internacionales que ameriten dicha representación, con dedicación parcial o de tiempo completo.

6. **Administrativo con funciones de docencia:** es el empleado administrativo que también ejerce docencia dentro de su jornada laboral (sin remuneración adicional) o por fuera de la misma, y en este caso mediante un contrato de docencia adicional. En este último caso, no excederá de 10 horas semanales siempre que el contrato adicional garantice una remuneración no inferior a 1 SMMLV y deberá tener condiciones académicas indispensables para el ejercicio de la docencia: título de Maestría, experiencia docente, buena evaluación como empleado, estar al día en sus responsabilidades, su vinculación no debe desplazar la posibilidad de vincular docentes de tiempo completo y estar autorizado expresamente por el Rector General. Podrán contratarse con título de especialista cuando sea absolutamente indispensable, en razón de las competencias, experiencia, trayectoria, producción del empleado, cumplimiento de sus deberes, entre otros.

Los docentes con funciones en otras áreas tendrán los siguientes lineamientos:

- Un contrato inicial como docente con funciones entre seis meses y un año.
- Según la evaluación y el desempeño adecuado, podrá tener tres prórrogas, entre seis meses y un año cada una.
- Transcurrida la última prórroga y el empleado tenga buena evaluación de desempeño, haya cumplido a cabalidad con las responsabilidades del cargo, sea necesario el cargo y éste tenga vocación de permanencia, se podrá proceder de conformidad con el parágrafo 2 del artículo 4 de esta disposición.
- En el nuevo contrato se asignará el cargo como administrativo y dejará de tener la connotación docente, con la jornada laboral que corresponda en éste.

ARTÍCULO NOVENO. Estabilidad relativa de los docentes. La Universidad garantiza la estabilidad relativa de los docentes, en los términos de Ley e institucionales. Esto es, quienes vienen con una vinculación de relativa estabilidad frente a su duración, en lo posible, no será desmejorada injustificadamente cuando no existan causales relacionadas con su desempeño, cumplimiento a cabalidad de sus tareas, excelente evaluación de desempeño en todo sus períodos, contribuya al buen ambiente laboral, sea consecuente con la misión y la visión institucional, respeto total a las normas y lineamientos internos, la plaza esté disponible, haya necesidad del servicio, entre otros.

Se advierte que cuando el docente no cumpla a cabalidad con las responsabilidades asignadas o desarrollo de proyectos y productos de investigación, comisiones de servicios u otros relacionados con la gestión institucional y el desarrollo tangible de funciones sustantivas, se perderá la estabilidad del contrato en los términos en que éste se venía desarrollando. Esto es, con la autorización de la Rectoría General, se podrá terminar el contrato, no ser llamado a una nueva vinculación o continuar con otra vinculación de menor duración, siempre que sea conveniente su continuidad y presencia como empleado de la Universidad. También podrá perderse cuando se proyecte la no continuidad del cargo por baja demanda de estudiantes, no renovación de registros calificados, desaparición o fusión de la Unidad dentro de la Estructura Orgánica, entre otras razones.

Parágrafo. En igualdad de condiciones, se dará prelación a los graduados amigonianos, tal como lo indica el Código de Buen Gobierno y Transparencia.

ARTÍCULO DÉCIMO. No procedencia de retorno. No procederá la contratación posterior de personas que hayan tenido algún vínculo anterior con la Universidad cuando se presente alguna de las siguientes situaciones:

- Haya terminado su contrato con justa causa.
- Haya terminado su contrato sin justa causa y con indemnización.
- Haya terminado su contrato de mutuo acuerdo y con compensación económica.
- Teniendo un contrato de tiempo completo, haya renunciado por cualquier razón al mismo. En este caso, podrá retornar solo: cuando haya tenido evaluación satisfactoria, haya cumplido a cabalidad con todos los proyectos y productos asignados en vinculaciones anteriores, no haya sido sancionado disciplinariamente, no desplace docentes ya vinculados y que su disciplina o campo de acción, sean de difícil consecución en el medio por la ausencia o, inexistencia de perfiles similares.
- Que la Universidad no lo haya considerado en posteriores vinculaciones por razones discrecionales que pueden afectar el desarrollo y el buen clima laboral.
- Otras que puedan ser consideradas por la Institución.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Disposiciones finales. En los procesos de contratación se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- a) Todo cambio a un contrato a término indefinido implicará la liquidación del contrato a término definido que ostente el empleado, realizando el correspondiente preaviso de no continuidad, seguido de una desvinculación no inferior a tres semanas. El nuevo contrato podrá ser en el mismo o diferente cargo, con el mismo o diferente salario. Toda autorización de cambio de un contrato a término definido por contrato a término indefinido, deberá ser aprobada de manera previa y expresa por el Rector General.
- b) Los periodos de prueba no deberán coincidir con vacaciones colectivas, con el fin de que el empleador si pueda observar en tiempo real el desempeño del empleado durante el mismo.
- c) Las vinculaciones laborales de empleados administrativos procurarán hacerse al inicio de quincena: día 1 o día 16 de mes, salvo la urgencia manifiesta del cargo.
- d) Se procurará no vincular personas en los periodos de diciembre, salvo urgencia manifiesta del cargo.

e) Los contratos de docentes a término indefinido y año calendario se organizarán de tal manera que inicien en la segunda quincena del mes de enero de cada anualidad. No se contratarán años calendario o términos indefinidos durante el transcurso del año lectivo.

f) La promesa de contrato futuro no genera derechos, quiere decir esto, que, en un interregno de contratación, cualquiera de las partes, empleador y empleado, cuenta con la libertad contractual de vincular o vincularse ante otra organización.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Exigencia del procedimiento. Los procedimientos aquí establecidos en aras de la igualdad, serán exigibles para todos. Quiere decir esto, que ningún empleado podrá ser contratado en condiciones de privilegio por encima de las situaciones descritas en esta Resolución Rectoral que estén pendientes de definición contractual frente a denominación, prórroga o estabilidad, salvo las mismas excepciones aquí contempladas.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Situaciones excepcionales. Cuando se presenten situaciones excepcionales no contempladas en esta disposición, se conformará un comité Ad Hoc para temas laborales, el cual estará conformado por: el Rector General, quien lo presidirá; el Secretario General; el Jefe del Departamento de Gestión Humana y el Coordinador de las Áreas de Relaciones Laborales y Seguridad Social, para dar solución a los casos singulares que se sometan a consideración.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. No inexorabilidad de la norma. Lo indicado en esta Resolución Rectoral son lineamientos que no constituyen derecho alguno alegable en la forma de contratación de los empleados.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. Esta Resolución Rectoral rige a partir de la fecha.

Dada en la ciudad de Medellín, a los veintidós (22) días del mes de marzo de dos mil veintidós (2022).

¡COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE!

EL RECTOR GENERAL

Padre CARLOS ENRIQUE CARDONA QUICENO

EL SECRETARIO GENERAL

FRANCISCO JAVIER ACOSTA GOMEZ

Mariana Cepes.
Catalina Clawijo U.