

**RESOLUCIÓN RECTORAL No. 86 DE 2022  
(28 de noviembre de 2022)**

**Por medio de la cual se reglamentan estímulos laborales para los empleados administrativos y docentes de 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.** Garantizar el bienestar de los empleados de la Universidad Católica Luis Amigó, administrativos y docentes, en condiciones de proyección humana y profesional, posibilita una mejor calidad de vida.

**SEGUNDO.** El fomento de una sociedad más justa y equitativa que posibilite la participación, la solidaridad, la convivencia armónica, la autogestión, la responsabilidad, es un compromiso con el desarrollo de la Identidad Amigoniana Institucional.

**TERCERO.** La relación contractual entre empleado y empleador, reviste no solo una carga de derechos sino también el cumplimiento de una serie de deberes de manera que se permita alcanzar el logro de los objetivos que orienten a la Universidad Católica Luis Amigó en el desarrollo de su propuesta educativa.

**CUARTO.** El desarrollo Institucional, el incremento en su planta de cargos por requerimientos del servicio, el aumento de la antigüedad de vinculación de los servidores por la alta estabilidad laboral, el incremento progresivo en las contrataciones a término indefinido y año calendario, dentro del imperativo de generar condiciones de vida dignas para los empleados, obliga a adaptar permanentemente los estímulos laborales a la nueva realidad institucional, de modo que los mismos sean sostenibles en el tiempo, dentro de la viabilidad financiera que debe tener la Universidad Católica Luis Amigó y el compromiso de responder a un verdadero desarrollo humano integral de cada uno de nuestros servidores.

**QUINTO.** Mediante Resolución Rectoral No. 47 del 4 de noviembre de 2016, se implementaron estímulos laborales para los empleados de la Universidad Católica Luis Amigó y según Resolución Rectoral No. 12 del 7 de abril de 2017 se reglamentaron auxilios económicos para el personal administrativo y docente de la Universidad, que pretenda cursar estudios de posgrados.

**SEXTO.** Las actuales dinámicas institucionales, ameritan la actualización de las normas referidas y en un ejercicio de economía legislativa, será procedente articularlas en una sola disposición.



**RESUELVE:**

Establecer en la Universidad Católica Luis Amigó los siguientes estímulos para sus empleados:

**ARTÍCULO 1º. Bonificación económica por calidad en la prestación del servicio y logro de indicadores de calidad y por antigüedad:** La Universidad concederá bonificaciones económicas en razón de las siguientes situaciones:

**Por calidad en la prestación del servicio y logro de indicadores de calidad.** Será otorgada a aquellos empleados que con su quehacer comprometido y de alta calidad hayan logrado el posicionamiento institucional con reconocimiento de calidad e indicadores objetivos, a saber:

**A. Obtención de la Acreditación de Alta Calidad de un Programa Académico, Acreditación de Alta Calidad Institucional, siempre que haya acompañado todo el proceso de Autoevaluación desde el inicio.** Este reconocimiento se entregará al Director del Programa, Coordinador o quien haga sus veces, en un porcentaje del 50% de su salario, siempre que sea notorio su acompañamiento durante todo el proceso, (desde el inicio hasta el acto administrativo que lo reconozca). Para este caso, deberá contarse con la evaluación y concepto favorable de la Dirección de Planeación y la Vicerrectoría de Docencia, frente al cumplimiento de las responsabilidades de los acá indicados.

**Cuando se trate de Acreditación Institucional:** el Rector General, con el Comité Rectoral, podrá determinar los actores institucionales que sean merecedores de esta bonificación, en razón del cumplimiento de las responsabilidades que lleven a este indicador y que hayan participado durante todo el proceso.

No procederá cuando la decisión obedezca a razones de silencio administrativo positivo por parte de la administración.

Empezará a regir para los Programas que inicien el proceso de Acreditación o renovación de la misma, a partir de la vigencia de esta norma. No aplicará para los trámites que se encuentren en curso.

**B. Por nuevos Programas y funcionamiento.** La Universidad otorgará el 20% del salario al directivo académico que se encargue de la construcción de un nuevo programa académico diferente a los que a la fecha cuenta la Institución, obtenga el registro calificado y durante el primer año de su obtención comience la activación de la primera cohorte.

Cuando se trate de renovación de registros calificados se otorgará el 20% del salario al director del programa, coordinador o quien haga sus veces que lo haya liderado durante todo el proceso, siempre que se obtenga la renovación y se active una cohorte durante el primer año de vigencia de la misma.

Si fueren varios los actores, se entregará el 10% del salario de cada uno, sin que excedan de 2.

Empezará a regir para los Programas que inicien renovación del registro calificado, a partir de la vigencia de esta norma. No aplicará para los trámites que se encuentren en curso.

C. **Por desarrollo de patentes.** Siempre que se obtenga la patente debidamente registrada y se comercialice con aprovechamiento industrial por la Universidad. En cada caso, se establecerá el reconocimiento económico a su creador.

D. **Por creación y venta de productos de extensión al sector externo (empresarial y de servicios).** La Universidad reconocerá una comisión por venta a quien llegare a crear productos nuevos de extensión, tales como: asesorías, consultorías, formación continua, entre otros y sean vendidos efectivamente al sector externo (empresas, organizaciones diferentes a las de la misma Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos) con un margen de excedentes institucionales, en los términos que reglamenten específicamente esta situación. El porcentaje de la comisión será del 10% sobre los excedentes netos. Si fueren varios los creadores del mismo producto se distribuirán a prorrata.

Los creadores no podrán usar el producto para otras instituciones o con carácter individual sin autorización expresa de la Universidad Católica Luis Amigó.

E. **Por producción artística y cultural debidamente reconocida en escenarios nacionales e internacionales.** Quien produzca obras artísticas y culturales que obtengan reconocimiento por entidades nacionales o extranjeras en concursos relevantes, muestras o exposiciones, siempre que las obras impacten los indicadores institucionales, recibirán 1 SMMLV, previa evaluación del Departamento de Gestión Humana y la Vicerrectoría de Investigaciones. Se entregará sólo a uno de los creadores o se repartirá a prorrata del número de ellos. El reconocimiento deberá darse a nombre de la Universidad Católica Luis Amigó.

F. **Bonificaciones por proyectos especiales.** La Rectoría podrá entregar directamente bonificación a determinados empleados por el desarrollo de proyectos especiales encargados por éste para el crecimiento y el desarrollo institucional. En todo caso, deberá ser evidente el cumplimiento del mismo con productos tangibles y entregables que den cuenta de la autoría del designado y orientados exclusivamente al desarrollo y mejoramiento institucional. En cada caso, deberá ser mediante Resolución Rectoral. Esta bonificación no excederá del valor de un salario mensual del empleado.

G. **Por representación institucional en el extranjero en actividades culturales y deportivas.** Quienes participen en actividades culturales y deportivas en eventos nacionales e internacionales, en representación de la Universidad y obtengan los dos primeros lugares recibirán el 25% de un SMMLV para el primer lugar y el 20% de SMMLV para el segundo lugar. La representación deberá darse a nombre de la Universidad Católica Luis Amigó.

H. **Por antigüedad y calidad en el servicio.** La Universidad entregará bonificaciones por antigüedad y calidad en el servicio a aquellos empleados que hayan tenido un trabajo reconocido por su apoyo al desarrollo institucional, cuenten con una evaluación satisfactoria de desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente y su quehacer y actitudes no afecten el buen clima laboral o tengan llamados de atención en razón del cumplimiento del servicio en los últimos dos (2) años.

Se entregarán por celebraciones significativas así:

1. **25 años de servicios:** tendrá una bonificación no constitutiva del salario equivalente al 100% del salario básico del mismo.
2. **20 años de servicios:** tendrá una bonificación no constitutiva de salario equivalente al 40% del salario básico del mismo.
3. **15 años de servicios:** tendrá una bonificación no constitutiva de salario básico del 20% del salario básico del mismo.

**Parágrafo 1.** Estas bonificaciones se pagarán a quienes cumplan los años de servicio a partir del 1 de marzo de 2023 y sin carácter retroactivo.

**Parágrafo 2.** Para ser beneficiario de la bonificación por antigüedad, deberá tener contrato a término indefinido o año calendario, por lo menos en los últimos 15 años de manera continua, excelente evaluación de desempeño, no tener procesos disciplinarios en curso o con sanciones en firme y sea reconocido su servicio en el cumplimiento de los indicadores institucionales, con productos objetivos y tangibles que puedan visibilizarse en la gestión dentro de la Universidad.

**Parágrafo 3°.** Las bonificaciones se entregarán siempre que en el momento del pago tenga vinculación laboral con la Universidad. No se tendrán en cuenta como una obligación por pagar en caso de una terminación del contrato ni se asimilarán a una prestación extralegal.

Estas bonificaciones se entregarán en el acto de distinciones y reconocimientos institucionales de cada anualidad. Si el pago es fraccionado, por cuotas, acá se entregará la primera.

**ARTÍCULO 2°.** Descansos sabáticos remunerados por logro de indicadores y antigüedad. La Universidad establece descansos remunerados o sabáticos así:

A. **Por logro de indicadores:** se otorgará a aquellos que tengan responsabilidades directas en la Acreditación Institucional o de Programas, previa evaluación del compromiso por parte de los actores y líderes y siempre que se cuente con el resultado respectivo, así:

- Directores de Programa, Coordinadores o quienes hagan sus veces: tres días remunerados de descanso, consecutivos.

- Para empleados de dirección, confianza o manejo con notoria incidencia en el resultado: tres días de descanso remunerado consecutivos y solo cuando acontezca la Acreditación Institucional, según consideraciones de la Dirección de Planeación y la Rectoría.
- Para líderes de grupos de investigación que obtengan la máxima categoría en MinCiencias: dos días de descanso remunerado.

Si fuere docente investigador, deberá tener tiempo completo al momento de cumplir el indicador.

Estos descansos se causarán dentro de los tres meses siguientes a la ocurrencia del hecho.

B. **Por antigüedad.** Para empleados que celebren 25 años de servicio: tres días de descanso remunerado.

Para empleados con 20 años de servicio: dos días de descanso remunerado.

Podrán disfrutarse dentro de los tres meses siguientes a la fecha del aniversario.

**ARTÍCULO 3°. Estímulos en capacitación para participar en seminarios, congresos, cursos, diplomaturas, conferencias.** Se ofrecerán, previo análisis por parte del Departamento de Gestión Humana y la Oficina de Cooperación Institucional y Relaciones Internacionales, autorizados en el Comité Capacitación, Promoción y Desarrollo Humano, según los perfiles y competencias de los empleados, el plan de formación establecido en la correspondiente anualidad, la pertinencia institucional y las necesidades profesionales y personales del empleado para el logro de los desarrollos de la Universidad.

Los costos, incluidos la inscripción y los gastos de viaje, que impliquen la actualización y asistencia a seminarios, congresos, cursos y diplomaturas, los asumirá la Universidad hasta en un ciento por ciento (100%), cuando sea la Universidad la que solicite al empleado la participación en el evento.

Cuando sea por solicitud del empleado, la Universidad podrá otorgar un porcentaje de manera discrecional, según el valor agregado del evento, costos, entre otros.

Los mismos se ofrecerán a petición del empleado o por solicitud de la Universidad conforme al principio de equidad, necesidad y disponibilidad presupuestal.

El Rector General también podrá autorizar directamente la participación de los miembros del Consejo Superior y del Comité Rectoral, cuando considere su necesidad y pertinencia, en los términos y cuantías que considere convenientes.

El empleado o docente interesado en un curso complementario para su formación en la modalidad de cursos libres, servidos en los programas de pregrado o postgrado de la Universidad, podrá matricularse con un valor del 25% del valor del crédito académico del mismo, siempre que haya disponibilidad de cupos.

En los eventos de extensión que programe la Universidad, podrán matricularse sin ningún costo, empleados y docentes, siempre que el presupuesto ya haya sido aprobado desde su viabilidad financiera y existan cupos adicionales disponibles para nuestros servidores, con la autorización previa del Departamento de Gestión Humana y la Dirección de Extensión y Servicios a la Comunidad.

Los cónyuges, compañeros o compañeras permanentes, hijos o hermanos podrán realizar cursos de extensión, con un descuento del 40%, siempre que el evento sea viable financieramente en la elaboración del presupuesto.

#### **ARTÍCULO 4°. Descuento para estudios de Pregrado y Posgrado de cónyuges o hijos.**

**A. Estudios de Pregrado.** El empleado que cumpla al menos cinco años de vinculación con contrato a término indefinido, año calendario o año académico y dedicación de tiempo completo y cuya evaluación de desempeño sea sobresaliente, tendrá derecho a:

- Un descuento del treinta por ciento (30%) del valor de la matrícula para el cónyuge, por vínculo civil o canónico, compañera, compañero permanente y los hijos menores de 25 años, cuando en ambos casos dependan económicamente del empleado. Si son mayores de 25 años o no tienen dependencia económica, sólo recibirán el veinte por ciento (20%) de descuento.
- Los docentes hora cátedra, con vinculación contractual de al menos cuatro semestres académicos consecutivos, tendrán derecho a un descuento equivalente al veinte por ciento (20%) de la matrícula, para el cónyuge por vínculo civil o canónico, compañera o compañero permanente y los hijos menores de 25 años que tengan dependencia económica del docente. Si son mayores de 25 años o no tienen dependencia económica, sólo recibirán el diez por ciento (10%) de descuento.
- La edad de los hijos sólo se considerará para efectos de determinar el valor del descuento a otorgar al momento de la matrícula, pero el mismo se conservará independientemente de que alcance una edad superior, siempre y cuando se cumplan los requisitos de vínculo laboral del empleado generador del beneficio y el promedio académico mínimo de 3,8 en los diferentes semestres.
- El beneficio de descuento para docentes, empleados y sus grupos familiares, se perderá cuando el empleado deje de prestar sus servicios a la Universidad u obtenga una evaluación de desempeño inferior a 3,8, caso en el cual se procederá, a partir del semestre siguiente, a cobrar el 100% del valor de la matrícula a sus beneficiarios. Igualmente se perderá cuando el beneficiario del descuento obtenga un promedio general del semestre inferior a tres ocho (3,8), repruebe alguna asignatura, cancele algún curso o suspenda sin la autorización del Departamento de Gestión Humana los estudios iniciados o incumpla las obligaciones pactadas en razón del nivel de formación establecidos.

El trámite para acceder a estos descuentos sólo procederá por solicitud del interesado, ante el Departamento de Gestión Humana.

Los descuentos otorgados a los beneficiarios de empleados de la Institución para cursar estudios en la Universidad, sólo se concederán por una sola vez para un pregrado (técnico, tecnológico o profesional). Para cursar estudios de segundos títulos en estos niveles de formación, no operará el descuento contemplado en la presente resolución. En consecuencia, deberán cancelar el 100% del valor total de la matrícula.

Los que ya cuentan con un descuento mayor, continuarán con él en los términos institucionales.

#### **B. Estudio de Posgrado para familiares de empleados.**

Los estímulos para empleados que pretendan cursar estudios de Posgrado se regirán por la normativa institucional que regule este aspecto.

El cónyuge por vínculo civil o canónico, compañero o compañera permanente y los hijos menores de 25 años del empleado, que tengan dependencia económica de éste, serán beneficiarios del diez por ciento (10%) de descuento en el valor de la matrícula en uno (1) de los postgrados de la Universidad, solo para especializaciones, siempre y cuando el empleado tenga al menos cinco (5) años de vinculación permanente con contrato a término indefinido o año calendario. El descuento no procederá para segundos títulos en posgrados en cualquiera de sus niveles.

Los que ya cuentan con un descuento mayor, continuarán con él en los términos institucionales. Para conservar el descuento deberán cumplir los mismos requisitos establecidos para los empleados de la Universidad.

#### **C. Estudios de Pregrado de empleados:**

Dicho beneficio solo aplicará para empleados que no cuenten con este nivel de formación, es decir, no procederá para segundos títulos de pregrado. Las condiciones para el otorgamiento y mantenimiento del mismo serán:

1. No puede ser un Programa de la Unidad en la cual el empleado presta sus servicios directamente.
2. Debe tener al menos cinco años de vinculación continua en la modalidad de año calendario o término indefinido.
3. Debe tener una evaluación de desempeño sobresaliente.
4. No debe tener ninguna sanción disciplinaria.
5. En la eventualidad de ser otorgado el beneficio, el desarrollo de los cursos no debe afectar su jornada laboral, lo que significa que deberá matricular cursos en horarios no laborables.

6. Mantener un promedio igual o superior a tres ocho (3,8), no cancelar, reprobar ningún curso, ni suspender los estudios. Promedios inferiores al aquí establecido o cancelaciones de materias o suspensión de estudios dará como consecuencia la pérdida del auxilio de manera definitiva.

El beneficio otorgado a los empleados que accedan a estudios de Pregrado conforme a lo estipulado en el literal d de esta Resolución Rectoral será del 30% en el valor de la matrícula y sólo aplicará para los cursos regulares.

En la eventualidad que se dé la finalización del contrato por cualquier causa, o reduzca su dedicación de tiempo, el semestre inmediatamente siguiente a la desvinculación laboral se procederá a facturar el 100% del valor del respectivo programa.

Los que ya cuentan con un descuento mayor, continuarán con él en los términos institucionales.

**D. Estudios de Especializaciones, Maestrías y Doctorados para docentes y empleados:** La Universidad Católica Luis Amigó concederá auxilios económicos para su personal administrativo y docente que pretenda cursar estudios de Posgrado (Especializaciones, Maestrías y Doctorados), así:

1. **Especializaciones.** El auxilio económico para cursar Especializaciones solo se otorgará a personal que desempeña funciones administrativas y será equivalente al 40% del valor de la matrícula y se concederá por una sola titulación y para cursarlas en la Universidad. Para ser beneficiarios de este auxilio, los aspirantes deberán cumplir taxativamente las siguientes condiciones:

- Tener contrato vigente como administrativo, con dedicación de tiempo completo, contrato indefinido o año calendario, al menos con una antigüedad no inferior a cinco años, evaluación satisfactoria de desempeño.
- La temática de la Especialización debe tener relación directa con la actividad de su cargo en la Institución.
- Que el candidato no tenga título en el nivel de formación para el cual solicita el auxilio económico.
- Excepcionalmente un docente podrá cursar una Especialización en la Universidad, cuando sea la misma Institución la que lo considere pertinente para su desempeño. En términos generales, los docentes de la Universidad serán vinculados al menos con el nivel de Especialización.

2. **Maestrías.** El auxilio económico para cursar Maestrías solo se otorgará a personal con contrato como docente en la Universidad, será equivalente al 40% del valor de la matrícula y sólo se concederá por una sola titulación para cursarlas solo entre la oferta de Maestrías que ofrezca la Universidad Católica Luis Amigó. Para ser beneficiarios de este auxilio, los aspirantes deberán cumplir taxativamente las siguientes condiciones:

- Tener vinculación laboral como docente de tiempo completo, año calendario, año académico o término indefinido con una antigüedad no inferior a cinco años y que al momento de la solicitud esté ejerciendo en la Institución la docencia directa con una asignación de cursos igual o superior a 10 horas semanales o desarrollo de proyectos de investigación.

Excepcionalmente un empleado administrativo podrá cursar también alguna Maestría afin al cargo que desempeña, siempre que aporte a su quehacer laboral, según aprobación del Comité de Capacitación Docente, Promoción y Desarrollo Humano.

- Estar inscrito en el escalafón docente mínimo en la categoría Auxiliar.
- Ser presentado ante el Comité de Capacitación Docente, Promoción y Desarrollo Humano por el jefe inmediato, y anexar evaluación satisfactoria de su desempeño laboral de los dos últimos períodos en que ha sido evaluado, según las fuentes evaluativas consideradas por la Institución las cuales deben tener notas superiores a 4.0.
- Que el candidato no tenga título en el nivel de formación para el cual solicita el auxilio económico y no haya tenido otro descuento anterior para cursar estudios de postgrado en este nivel o en Doctorados.
- Asumir un compromiso de servicio a la Institución con dedicación de tiempo completo, por un lapso igual a la duración del posgrado cursado. En caso de incumplimiento, imputable al beneficiario, deberá retribuir a la Institución la totalidad de lo invertido por ésta, este compromiso será avalado mediante garantía personal o bancaria por el total del auxilio económico recibido.
- El docente que sea beneficiario de descuento para cursar estudios de Maestría en la Universidad, deberá garantizar que los mismos no afecten la prestación de los servicios y las responsabilidades contractuales asumidas con la Universidad Católica Luis Amigó, en particular las actividades docentes con estudiantes, quedando expresamente prohibido modificar horarios de clase o condiciones laborales para adaptarlos a las necesidades de los empleados que pretenden cursar o cursan en la actualidad procesos de formación con miras a titulación.
- Los beneficiarios de apoyos económicos para Maestrías adquieren con la Institución el compromiso de una publicación en revista indexada de un artículo científico derivado de la investigación de su trabajo de investigación de maestría o de investigaciones realizadas en la Institución.
- No existirán descargas de tiempo de la jornada laboral para el desarrollo del proceso formativo.
- La concesión de un auxilio económico para cursar estudios de Especialización o Maestría, no constituye promesa alguna de la Universidad para estabilidad laboral futura, o de modificación de las condiciones contractuales relacionadas particularmente con cargos, responsabilidades y salarios.

**Parágrafo 1.** Toda vez que el auxilio para Especializaciones o Maestrías se concederá semestre por semestre, éstos se perderán cuando acontezca alguna de las siguientes situaciones: reprobación de algunos de los cursos, un promedio inferior a (3.8), cancelar asignaturas, suspender el programa académico, incumplir los requisitos establecidos en esta disposición o en otros reglamentos. En caso de desvinculación laboral también perderá el auxilio.

**Parágrafo 2°.** La Vicerrectoría de Investigaciones rendirá anualmente al Rector General y al Departamento de Gestión Humana, un informe detallado sobre la forma como los beneficiarios para estudios de Maestría contribuyen al mejoramiento de los indicadores de investigación, lo cual será tenido en cuenta para la continuidad o no del auxilio.

**3. Doctorados.** La Universidad podrá otorgar auxilios condonables o no para cursar Doctorados, en los términos de la reglamentación específica que se establezca.

## **ARTÍCULO 5°. Descansos remunerados para el bienestar**

### **A. Descansos del personal con vinculación de año calendario y término indefinido**

Los empleados con vinculación a término indefinido y año calendario disfrutarán de los siguientes períodos de descanso remunerado, siempre y cuando éstos no interfieran con las necesidades del desarrollo institucional y se encuentren al día en el cumplimiento de sus obligaciones.

La Semana Santa, la cual incluye los días Lunes, Martes y Miércoles Santos. Una semana en mitad de año, comprendida entre la última semana de junio y la primera semana de julio.

Dentro de dicho descanso remunerado se entiende compensado el día o la jornada laboral libre por haber ejercido el derecho al sufragio o haber sido jurado de votación en cualquiera de las elecciones organizadas por la Registraduría Nacional del Estado Civil de Colombia, por lo que no podrán solicitar días compensatorios diferentes.

En razón de las necesidades de servicio, podrán darse vacaciones colectivas en el período de diciembre – enero o se pactarán en otros momentos. Esto será coordinado por los Departamentos de Gestión Humana y Relaciones Laborales con las unidades de servicio correspondientes.

### **B. Descansos del personal con contrato a término fijo**

Si el empleado tiene vinculación por año académico, disfrutará de descanso remunerado la Semana Santa, la cual incluye los días Lunes, Martes y Miércoles Santos.

Los días de vacaciones a que tenga derecho se otorgarán durante el período de receso académico de estudiantes entre los meses de junio y julio.

**Parágrafo.** No obstante, lo contemplado en los literales A y B de este Artículo, y conforme con las necesidades del servicio, la Universidad podrá disponer de los días que excedan los descansos legales, tanto de contratos a término indefinido como de término fijo, con el fin de atender requerimientos inaplazables o eventos de formación y capacitación institucionales, sin que dicha decisión implique recargos salariales o compensación de días de descanso para posteriores periodos laborales.

## **ARTÍCULO 6°. Cobertura beneficio Póliza de Salud:**

### **A. Beneficio Póliza de Salud Colectiva (Medicina Prepagada)**

La Universidad adoptará una Póliza de Salud Colectiva (medicina prepagada), cuyos beneficiarios deberán cumplir con las siguientes condiciones:

- Para acceder al beneficio debe acreditar una vinculación laboral no inferior a cinco (5) años calendario o año académico. En ambos casos los cinco (5) años exigidos deberán ser continuos e inmediatamente anteriores al momento de solicitar su admisión en la póliza de salud.
- Serán beneficiarios quienes tengan contrato de trabajo con la Universidad, a término indefinido, año calendario o año académico y con dedicación de tiempo completo en la Institución. En caso de reducirse el tiempo de dedicación, por solicitud del empleado, se perderá el beneficio del descuento, pero podrá continuar vinculado a la Póliza, siempre que pague la totalidad del valor.
- El beneficio concedido y en el porcentaje estipulado para los diferentes salarios, solo aplicará para el Plan Estándar contratado por la Universidad. La diferencia entre el valor estándar y el valor a cancelar por el beneficiario por preexistencias médicas estará a cargo de éste en su totalidad.
- El beneficio se extenderá máximo hasta la finalización del contrato laboral, por cualquier causa. Una vez cumplidos requisitos para acceder a la pensión de vejez, el beneficio podrá continuar en la forma en que esté reglamentado dentro de los beneficios para los pensionados.
- El beneficio de la Póliza de Salud Colectiva (medicina prepagada), bajo ningún supuesto, constituirá salario, por lo cual no hará parte de dicha asignación o del factor prestacional.
- Serán beneficiarios de la Póliza de Salud Colectiva (medicina prepagada) quienes, conforme a la normativa relacionada con libranzas y descuentos tengan capacidad de deducción por nómina para el descuento del monto que corresponde pagar al empleado.
- El beneficio para la Póliza de Salud Colectiva (medicina prepagada) se renovará y concederá siempre que, analizados los Estados Financieros de la Institución, se evidencie viabilidad, lo cual será analizado en cada vigencia fiscal por la Dirección Administrativa y Financiera, quien antes de finalizar la misma recomendará a la Rectoría conservar, modificar o suspender dicho beneficio.

- Los beneficios otorgados por la Universidad para la Póliza de Salud Colectiva (medicina prepagada), serán diferenciales y estarán acordes con la remuneración salarial de los empleados, de manera que se genere una verdadera equidad, justicia social y solidaridad. A partir del año 2023, se otorgarán de la siguiente manera:

<b>Parámetros según remuneración mensual</b>	<b>Beneficio asumido por la Universidad (% del precio total de la póliza anual)</b>
Hasta 1.5 SMMLV.	90%
Entre 1.6 y 2.5 SMMLV.	80%
Entre 2.6 y 3,5 SMMLV.	70%
Entre 3,6 y 4,5 SMMLV.	60%
Más de 4,5 SMMLV.	50%

Las personas que deseen ser beneficiarias de la Póliza de Salud Colectiva (medicina prepagada), cumpliendo los requisitos acá preceptuados, deberán, previa información acordada con el Departamento de Gestión Humana, solicitar su admisión a la misma. Si ya cuentan con un plan de medicina prepagada o similares, se analizará con el intermediario la posibilidad de ser admitidos en la Póliza de Salud Colectiva contratada por la Universidad, en las condiciones de la aseguradora y la antigüedad respectiva.

Cada beneficiario deberá firmar una autorización expresa de descuento de nómina por el saldo que deberá pagar en la correspondiente anualidad, el cual será deducido en doceavas partes (1/12), lo cual equivale a un descuento mensual. Para empleados vinculados por año académico, el descuento se realizará durante la vigencia del contrato y el valor anual se dividirá en 10 cuotas iguales.

Cada vez que la Universidad renueve la Póliza de Salud Colectiva (medicina prepagada), los beneficiarios del mismo deberán renovar estas autorizaciones y cumplir las condiciones establecidas para su disfrute en esta Resolución Rectoral. De igual manera, se pactará mediante otrosí, lo relativo en los contratos con el fin de que el subsidio, bajo ningún supuesto, sea constitutivo de salario.

El Departamento de Gestión Humana será la Unidad encargada de acompañar la Póliza de Salud Colectiva (medicina prepagada) de los beneficiarios de la misma, dar la información pertinente, coordinar los exámenes médicos de admisión con la aseguradora, actualizar permanentemente la lista de amparados, brindar las capacitaciones que sean indispensables y establecer el contacto con el intermediario para obtener una óptima atención y asistencia en las necesidades de salud: hospitalización y cirugía, consulta externa, pruebas diagnósticas y exámenes de laboratorio, urgencias y asistencia nacional e internacional, médico en casa para contingencias en salud menores, entre otros. Además, conforme con el desempeño del plan adoptado, la Universidad podrá buscar otra alternativa de salud que reúna condiciones óptimas de amparo.

La Universidad tendrá un cupo de 110 empleados beneficiarios de la Póliza. Podrán acceder nuevos, en la medida en que se liberen cupos.

Quienes en la actualidad cuenten con Póliza de Salud, continuarán con los mismos descuentos establecidos en la Resolución Rectoral No. 47 del 4 de noviembre de 2016.

## **B. Seguro de Vida**

La Universidad proveerá a los empleados de un Seguro de Vida Colectivo, que cubrirá los siguientes riesgos: muerte natural, muerte accidental, desmembración e inhabilitación permanente y gastos médicos por accidente.

Las cuantías y otros riesgos y amparos serán determinados conforme al convenio pactado con la respectiva aseguradora.

**ARTICULO 7°. Servicios institucionales de Bienestar Institucional.** Con el fin de contribuir al desarrollo humano de los empleados y su respectivo grupo familiar, éstos serán beneficiarios de los servicios de Bienestar Institucional. Para el uso de tales servicios se pagarán las tarifas previstas institucionalmente pudiendo ser gratuitos, según lo reglamentado al respecto.

Para el acceso al servicio médico de familiares de empleados, será evaluado por la Dirección de Bienestar Institucional en cada caso, en razón de la necesidad, urgencia, principio de solidaridad y la cobertura en salud que tenga el paciente, siendo solo servicio de consulta y no de tratamientos terapéuticos.

**ARTICULO 8°. Auxilio económico por acceso a pensión de vejez o de invalidez.** El empleado de la Universidad con vinculación laboral de tiempo completo a término indefinido, año calendario o año académico, con más de quince años de servicio continuo prestados a la Universidad y que una vez cumplidos los requisitos para ser beneficiario del sistema pensional obtenga la respectiva pensión, bien sea de invalidez o de vejez, recibirá como bonificación el equivalente a 1 SMMLV por una sola vez, el cual será pagado en el momento de la liquidación final. Los quince años de servicio continuo deberán ser inmediatamente anteriores al momento de causarse los requisitos para acceder a este beneficio. No procede para quienes soliciten devolución de saldos o accedan a pensión mínima de garantía.

Se exceptúan de este beneficio, quienes tengan doble pensión y se aplicará para quienes se pensionen solo a partir del 1 de marzo de 2023 y no tendrá carácter retroactivo. En el año 2022, no se aplicará este auxilio. Tampoco aplica este auxilio para quienes continúen prestando servicios en la Universidad después de estar percibiendo la pensión de vejez.

El auxilio económico para acceso a pensión de vejez se mantendrá siempre que, analizados los Estados Financieros de la Institución, se evidencie viabilidad, lo cual será analizado en cada vigencia fiscal por la Dirección Administrativa y Financiera, quien antes de finalizar ésta recomendará a la Rectoría General conservar, modificar o suspender dicho beneficio.

**ARTÍCULO 9°. Estímulos por logros académicos, eventos familiares y solidarios.** La Universidad concederá los siguientes estímulos por logros o eventos familiares:

**Académicos:**

1. **Grado de Magister o Doctor.** Por Grado de Magister, la Universidad entregará el 15% de un SMMLV y por Grado de Doctor el 25% de un SMMLV, siempre que los estudios no se hubieran realizado con descuento o apoyo institucional y la titulación sea uno de los compromisos asumidos.

Este se otorgará para el primer título de Maestría o Doctorado. Si tuviere varios títulos en el mismo nivel de formación, solo se otorgará para el primero, siempre que se titule estando al servicio de la Universidad. Aplicará para docentes y administrativos con vinculación de tiempo completo, año académico, año calendario o indefinido.

2. **Bonificación por productos de ciencia, tecnología e innovación.** En los términos que se establezca en la reglamentación específica.

3. **Por reconocimiento como investigador y por estar adscrito en grupos de investigación reconocidos en las dos primeras categorías de MinCiencias.** Podrá entregarse una bonificación en los términos que se establezca en la reglamentación específica.

**Eventos familiares y solidarios:**

4. **Nacimiento de un hijo.** Para empleados, docentes de tiempo completo, con antigüedad no inferior a dos (2) años, con duración de año calendario, académico, semestre académico o indefinido, el 15% de un SMMLV.

5. **Matrimonio civil o canónico.** Para empleados y docentes de tiempo completo, solo para su primer matrimonio, con una antigüedad no inferior a dos (2) años, con contratos de semestre académico, año calendario, año académico e indefinido: tres días de descanso inmediatos al hecho, en cuanto coincidan con días hábiles y el 15% de un SMMLV.

6. **Bodas de plata de matrimonio civil o canónico.** Para empleados y docentes de tiempo completo, con una antigüedad no inferior a dos (2) años en la Institución, con duración de año calendario, académico o indefinido o semestre académico, previa acreditación inequívoca del hecho al momento de la causación por un bono o invitación equivalente al 20% de un SMMLV, para una cena con descripción de las dos personas homenajeadas en calidad de únicos beneficiados.

7. **Enfermedad grave:** un subsidio por enfermedad en los tiempos y cuantías establecidas en la reglamentación correspondiente.

8. **Reconocimiento internacional o nacional, siempre que incida en los indicadores de alta calidad para Acreditación.** Una bonificación del 40% de un salario mínimo, previa evaluación de la misma realizada por la Oficina de Cooperación interinstitucional y Relaciones Internacionales, Dirección de Planeación y el Departamento de Gestión Humana y cuente con el visto bueno del Rector General. El reconocimiento debe darse en nombre de la Universidad Católica Luis Amigó.

9. **Bono de solidaridad familiar por catástrofe por hecho o desastre de la naturaleza o fuerza mayor.** La Universidad dará un auxilio económico hasta de un salario mínimo por catástrofe natural o desastre u otras por razones de fuerza mayor, previa evaluación de la Dirección de Bienestar Institucional y el Departamento de Gestión Humana, con el visto bueno del Rector General, para ayudar a solventar la situación del empleado que quede en condiciones de difícil situación de sobrevivencia por hechos imprevisibles o irresistibles de la naturaleza.

10. **Día de la familia.** La Universidad otorgará en cada semestre un día de descanso o planeado directamente por la caja de compensación o la misma Institución para que los empleados disfruten con su grupo familiar, según lo programado en el calendario administrativo. Este estará vigente hasta el inicio completo de la reducción de la jornada laboral, según la Ley 2101 del 15 de julio de 2021. Es decir, hasta el 15 de julio de 2025.

**ARTÍCULO 10°. Estímulos por incapacidades de salud.** La Universidad generará condiciones especiales de reconocimiento de incapacidades con salarios del 100%, en las condiciones establecidas en la reglamentación específica.

**ARTICULO 11°. Estímulos para recreación:**

**A. Vacaciones recreativas de los niños:** los hijos de los empleados y docentes podrán participar en vacaciones recreativas con los siguientes porcentajes de cobro:

- Quienes devenguen hasta 1.5 SMMLV pagarán el 40% del valor de las jornadas.
- Quienes devenguen más de 1.5 SMMLV hasta 3 SMMLV pagarán el 70% del valor de las jornadas.

**B. Acceso compartido a Villa Amigó Copacabana.** Los empleados y docentes podrán disfrutar en arriendo compartido, el inmueble ubicado en la Parcelación Villa Roca, denominado "Villa Amigó", en las condiciones establecidas en la reglamentación específica.

**C. Programa "Los niños vuelven a la u".** Los hijos de los empleados y docentes podrán participar de manera gratuita en este programa.

**ARTÍCULO 12°. Tiquetera emocional.** La Universidad implementará una tiquetera emocional con el objetivo de otorgar tiempo de bienestar para el disfrute y descanso de los empleados o atender situaciones coyunturales, siempre que las actividades que se mencionan a continuación coincidan en jornada laboral, acreditando los soportes respectivos y con aplicación de cada tiquete por una única vez en el año calendario. Los jefes inmediatos deben llevar registro del uso de la tiquetera del personal a su cargo, en la autorización previa que se solicita, tal como se describe a continuación:

- A. **Media jornada por cumpleaños.** (Solo en el día calendario del cumpleaños).
- B. **Media jornada para asistir a un evento cultural.**
- C. **Un día para la celebración de grados.** (Solo en el día calendario de la graduación).
- D. **Media jornada para acompañar al animal de compañía mientras esté enfermo y sea indispensable el acompañamiento.**
- E. **Un día para el duelo por la pérdida de animal de compañía o mascota.** (Solo en el día calendario del suceso y solo para una mascota).
- F. **Viernes corto.** (Salir 2 horas antes de finalizar la jornada laboral).
- G. **Un día libre por mudanza.** (Solo en el día calendario de la mudanza).
- H. **Media jornada libre para diligencias personales.**
- I. **Media jornada libre para los papás en Halloween o semana de receso escolar.** (Uno de los dos y aplica para empleados con hijos menores de 15 años).
- J. **Alargar el tiempo de almuerzo.** (hasta 1 hora adicional, por causa justificada y siempre que no se afecte el servicio).

**Parágrafo.** Para los beneficios anteriores, el empleado deberá:

- Solicitar con un tiempo prudencial la autorización previa de estos beneficios ante su jefe inmediato y remitirlo ante los Departamentos de Gestión Humana y Relaciones Laborales, quienes podrán dar la autorización definitiva, después de verificar las pruebas aportadas y requeridas de oficio, para cada caso.
- Los permisos de media jornada o más implicarán diligenciar el formato institucional de permisos y licencias, código:FO-AP-046, Versión: 2 del 24/08/2022 o el que llegue a reemplazarlo o modificarlo.
- En cada caso, será solo **una vez en cada anualidad.**
- Los acontecimientos que ocurran en periodos de descanso: fines de semana, días festivos, semana santa, receso de mitad de año, vacaciones, periodos de incapacidad por enfermedad, licencias de maternidad y licencias no remuneradas, entre otros, no aplicarán para estos periodos de descanso.
- Ninguna de las jornadas acá establecidas es acumulable ni aplazable con otros descansos o fechas. Tampoco será compensable en dinero.
- En todo caso, primará el interés general, el desarrollo institucional y el cumplimiento de las obligaciones con nuestros estudiantes y demás públicos de interés. Por ende, no procederá en los casos en que los empleados administrativos y los docentes deban dictar clases programadas previamente, asistir a reuniones agendadas con antelación, atender compromisos o entrega de productos en las fechas que coincidan con los eventos o situaciones coyunturales presentadas que deban atenderse ineludiblemente. Por ninguna razón se debe afectar el servicio.

- En el momento de la solicitud, el empleado deberá estar al día en el cumplimiento de sus responsabilidades, no tener tareas pendientes, tener una evaluación satisfactoria de desempeño y que el cumplimiento y entrega de sus productos sea notorio y evidente, en beneficio de la Institución.
- No procederán estos descansos cuando al momento de la solicitud, el empleado haya disfrutado otras licencias o permisos, con carácter remunerado y por mera liberalidad del empleador, en la misma anualidad, cuyas jornadas sean iguales o superiores a los tiempos establecidos en cada uno de los eventos de este Artículo.

En caso de concederse licencias remuneradas por mera liberalidad con anterioridad, se descontarán en igual número de días o jornadas establecidas en estos eventos, por considerarse un descanso anticipado o haber apoyado situaciones coyunturales del empleado.

- Lo acá establecido no son derechos absolutos y por ende solo se otorgarán en cuanto no afecten la buena marcha institucional y la calidad del servicio. En el caso de los docentes, por ninguna razón, procederán cuando afecten compromisos asumidos con los estudiantes en la programación de las fechas y actividades de cada uno de los cursos, entre otros.
- No aplica para docentes hora cátedra, pues no se deben afectar los compromisos académicos en las horas contratadas.

**K. Detalle por cumpleaños.** (En cada anualidad y de conformidad con la disponibilidad presupuestal).

**ARTÍCULO 13. Reconocimientos institucionales.** La Institución reconocerá anualmente a empleados y docentes, con reconocimientos institucionales, en las diferentes categorías establecidas por el Consejo Superior, que podrá implicar en algunas de ellas, también estímulos económicos o subsidios para estudios.

**ARTÍCULO 14°. Verificación de condiciones para acceder a beneficios y otorgamiento.** Corresponde a los Departamentos de Gestión Humana y Relaciones Laborales, en lo que se asigne a cada uno de ellos, verificar el cumplimiento de condiciones del empleado o docente, para acceder a los estímulos acá descritos.

**ARTÍCULO 15°. Proyección presupuestal, registro y control.** El Departamento de Gestión Humana llevará permanentemente el registro e informará anualmente a la Rectoría sobre los beneficiarios, conceptos y cuantificación de cada uno de los estímulos. Anualmente hará la proyección del presupuesto en todos y cada uno de ellos. Será el responsable de tramitar los estímulos correspondientes.

Los Departamento de Gestión Humana y Relaciones Laborales podrán solicitar las certificaciones y pruebas que consideren convenientes para aprobar la calidad de beneficiario en cualquiera de los estímulos. Solo los otorgarán cuando tengan certeza inequívoca de la prueba y frente a su análisis y decisión, no procede ningún recurso.

**ARTÍCULO 16°. No constitutivo de salario.** Ninguno de los estímulos o bonificaciones contempladas en la presente Resolución Rectoral serán constitutivos de salario y corresponden a la mera liberalidad del empleador concederlos, modificarlos, suspenderlos o suprimirlos. Por lo tanto, no podrán alegarse por ninguno de los empleados, como derechos adquiridos ni como factor salarial o prestacional. Serán entregados en los tiempos, procedimientos y formalidades establecidos por la Universidad.

**ARTÍCULO 17°. Evaluación permanente.** A pesar de que está Resolución Rectoral consagra también estímulos por logros e indicadores, quienes no los logren, siendo su responsabilidad, serán evaluados permanentemente, en los términos institucionales, para determinar o no la conveniencia de su continuidad laboral con la Universidad.

**ARTÍCULO 18°. Cruce de pagos de bonificaciones y cuantías.** Quienes tengan deudas pendientes con la Universidad por cualquier concepto por pago de lo no debido, préstamos u otras obligaciones, entre otros, se conciliarán y se cruzarán con cualquiera de las bonificaciones establecidas por la Universidad en esta disposición o en otras y se pagará el saldo restante, si los hubiere. Bajo ningún supuesto, una bonificación se considerará como prima extralegal, salarial o cualquier otra prestación. El Departamento de Relaciones Laborales podrá pagar cualquier bonificación, contemplada en esta disposición o en otras, en cuotas mensuales que no excedan el 40% del salario del empleado hasta ajustar el 100% de la cuantía de la misma.

**ARTÍCULO 19°. Vacíos y conflictos en la interpretación.** Solo la Rectoría General estará facultada para solucionar vacíos o dificultades en la interpretación de esta resolución, previa solicitud realizada por los Departamentos de Relaciones Laborales y Gestión Humana.

**ARTÍCULO 20. Vigencia y derogatoria.** Esta disposición rige a partir del 1 de marzo del año 2023 y deroga las disposiciones que le sean contrarias o que concedan estímulos diferentes, en especial las Resoluciones Rectorales No. 47 del 4 de noviembre de 2016 y No. 12 del 7 de abril de 2017. Se integra también a otras disposiciones específicas que reglamenten asuntos también acá considerados.

Dada en la ciudad de Medellín, a los veintiocho (28) días del mes de noviembre de dos mil veintidós (2022).

**¡COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE!**



**P. CARLOS ENRIQUE CARDONA QUICENO**  
Rector General



**FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ**  
Secretario General

V.º B.º Mariana Yepes