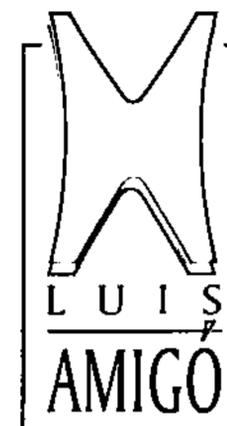


**RESOLUCIÓN No. 06 DE 2010**  
**(10 de febrero de 2010)**



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA

Por medio de la cual se reglamentan los estímulos para los empleados de la Fundación Universitaria Luis Amigó.

El Rector General de la Fundación Universitaria Luis Amigó, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y previa autorización del Consejo Superior, Acta 05 del 5 de agosto de 1997,

**CONSIDERANDO QUE:**

**PRIMERO:** garantizar el bienestar de sus empleados 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.

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º.** Establecer en la Fundación Universitaria Luis Amigó los siguientes estímulos para sus empleados.

**I. Estímulos en dinero.**

**a. Bonificaciones por antigüedad, no constitutivas de salario.**

Los empleados de medio tiempo o tiempo completo, con vinculación laboral a término indefinido o por año calendario (365 días ininterrumpidos), que cumplan períodos de cinco (5) años continuos de servicio en la Institución, recibirán por el primer lustro una bonificación, no constitutiva de salario, equivalente al cincuenta por ciento (50%) de su salario promedio mensual de todo el quinquenio, y el ciento por ciento (100%) del salario promedio mensual de todo el quinquenio para los lustros siguientes.

**PARÁGRAFO 1.** No se considerarán interrupciones para efectos de continuidad y obtención de este estímulo, las desvinculaciones laborales que se presenten por cambio del contrato de término fijo a término indefinido, y las licencias remuneradas o no, que sumadas durante el respectivo lustro no excedan de sesenta (60) días calendario.

**PARÁGRAFO 2.** No son acreedores de esta bonificación los empleados que dentro del respectivo quinquenio hayan sido sancionados disciplinariamente, pero su tiempo de servicio ininterrumpido y permanente se computará para la bonificación en próximos quinquenios.

**b. Cubrimiento de incapacidades por enfermedad general:**

Como las E.P.S. sólo asumen el pago de un porcentaje (66.66%) inferior al ciento por ciento (100%) de las incapacidades laborales, superiores a tres (3) días, la FUNLAM asume la diferencia hasta el límite del ciento por ciento (100%) del salario devengado por el empleado.

**II. Estímulos en capacitación**

**a. Seminarios, congresos, cursos, diplomaturas, conferencias:**

Se ofrecerán, previo análisis por parte del Comité de Capacitación sobre la pertinencia institucional y las necesidades profesionales y personales del empleado.

Los costos que implique la actualización y asistencia a seminarios, congresos, cursos y diplomaturas los asumirá la FUNLAM hasta en un ciento por ciento (100%) a juicio del Comité de Capacitación, incluidos la inscripción y los gastos de viaje.

Los mismos se ofrecerán a petición del empleado, conforme al principio de equidad, o de oficio para lo cual se deberá contar con el consentimiento del beneficiario.

**b. Pregrado.**

El empleado que cumpla un (1) año con contrato a término indefinido, o mínimo por año académico y dedicación de tiempo completo, tendrá un descuento del cuarenta por ciento (40%) del valor de la matrícula para programas de pregrado en la Institución. También serán beneficiarios de dicho descuento el cónyuge, por vínculo civil o canónico, y los hijos menores de 25 años cuando dependan económicamente del empleado. Si no tienen dependencia económica, sólo recibirán el veinte por ciento (20%).

Los docentes hora cátedra tendrán un descuento del veinte por ciento (20%) del valor de la matrícula para estudiar en programas de pregrado de la Institución, siempre y cuando tengan un mínimo de vinculación de dos (2) años académicos, un promedio de horas servidas de noventa (90) horas semestre, y que en el semestre en el que soliciten el beneficio tengan un mínimo de noventa (90) horas de dedicación. Si el cónyuge por vínculo civil o canónico, y los hijos menores de 25 años del docente hora cátedra que adquirió el derecho al descuento para estudiar en programas de pregrado tienen dependencia económica de éste, serán igualmente beneficiarios del veinte por ciento (20%). Dicho beneficio se perderá cuando el docente deje de prestar sus servicios a la FUNLAM, cualquiera que sea la causa, o cuando la intensidad horaria servida sea menor a noventa (90) horas en el respectivo semestre, o cuando sea sancionado disciplinariamente, casos en los cuales se procederá, a partir del semestre siguiente, a cobrar el 100% del valor de la matrícula.

**PARÁGRAFO 3.** Los empleados de la Institución que cumplan con los requisitos para descuentos en el valor de la matrícula, sólo serán beneficiarios de lo establecido en esta Resolución, lo cual elimina la posibilidad de acumular otros descuentos, en el evento de haberlos solicitado a través de la oficina de Bienestar Universitario.

#### **c. Posgrado.**

Los estímulos para empleados y docentes que pretendan cursar estudios de posgrado se regirán por la Resolución No. 31 del 12 de Noviembre de 2009 o las que la sustituyan, o modifiquen.

**PARÁGRAFO 4.** Si el cónyuge por vínculo civil o canónico y los hijos menores de 25 años del empleado tienen dependencia económica de éste, serán beneficiarios del diez por ciento (10%) de descuento en el valor de la matrícula en especializaciones de la FUNLAM, siempre y cuando el empleado tenga al menos dos (2) años de vinculación permanente con contrato a término indefinido. Cumplidos tres años de vinculación permanente por parte del empleado, dicho descuento se ampliará al veinte por ciento (20%), haya o no dependencia económica.

### **III. Estímulos para el crecimiento personal y el desarrollo humano.**

#### **a. Descansos.**

Para que el empleado con vinculación a término indefinido disponga de lapsos generosos de descanso, podrá disfrutar de los siguientes períodos, siempre y cuando éstos no interfieran con las necesidades del desarrollo institucional:

La Semana Santa, la cual incluye los días lunes, martes y miércoles santos; dos semanas en el período junio – julio, incluidos días festivos; un mes en el período diciembre – enero, incluidos días festivos, y dentro del cual se completarán los quince (15) días hábiles de vacaciones legales.

**PARÁGRAFO 5.** Si el empleado tiene vinculación por año académico, disfrutará de vacaciones legales completas en descanso remunerado en mitad de año.

**PARÁGRAFO 6.** No obstante lo anterior, y conforme a las necesidades del servicio, la FUNLAM podrá disponer sobre los días que excedan los descansos legales, con el fin de atender requerimientos inaplazables o eventos de formación y capacitación institucionales, sin que dicha ocupación implique recargos salariales o acumulación de días de descanso para posteriores períodos laborales .

**PARÁGRAFO 7.** La jornada laboral de la FUNLAM será de cuarenta y cuatro horas y media (44, 5) semanales, sin perjuicio de que se programen actividades que superen la misma hasta llegar al límite de la jornada máxima laboral en Colombia (48 horas),



según lo prescrito también en el Reglamento Interno de Trabajo, y conforme a las necesidades institucionales, sin que esto constituya trabajo suplementario.

#### **IV. Otros estímulos**

##### **a. Seguro de vida.**

La FUNLAM proveerá a los docentes 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.

Para los empleados que cumplen actividades administrativas, el valor asegurado será de hasta doce (12) veces su salario, siempre que acontezcan los siniestros de muerte natural e incapacidad permanente y así esté pactado con la compañía aseguradora.

Si la muerte aconteciere de manera accidental, el valor asegurado será hasta el doble del otorgado por muerte natural o incapacidad permanente, si así está pactado con la compañía aseguradora.

##### **b. Servicios de Bienestar Universitario.**

Con el fin de garantizar su desarrollo humano, los empleados y docentes, y su respectivo grupo familiar son beneficiarios de los servicios de Bienestar Universitario que se prestan en las áreas de:

Pastoral Universitaria.

Servicio médico y psicológico.

Actividad cultural y deportiva.

Círculos Amigonianos de Prevención Integral -CAPI-

Banco de sangre para atender a empleados, docentes, sus familiares, con cobertura a padres, hermanos, hijos, hijastros, cónyuge o compañero (a) permanente.

Otros que por convenios con instituciones o personas naturales se lleguen a establecer.

Para el uso de los servicios de Bienestar se cancelarán las tarifas previstas institucionalmente. La Dirección de Bienestar Universitario podrá disminuir o exonerar el pago de esas tarifas en el caso de necesidad o carencia de recursos debidamente comprobados.

##### **c. Acontecimientos especiales.**

Cuando suceda alguno de los siguientes acontecimientos, y el empleado haya cumplido un año de servicios con dedicación de tiempo completo y vinculación a término indefinido o por año calendario, recibirá una bonificación no constitutiva de salario en la

cuantía que se determina a continuación. Estas cuantías podrán modificarse con disposiciones posteriores sin período fijo y de acuerdo con las circunstancias institucionales.

1. Grados		
◦ Bachiller	\$90.000	
◦ Pregrado	\$100.000	por una sola vez durante la permanencia del empleado en la Institución.
◦ Especialización	\$110.000	por una sola vez durante la permanencia del empleado en la Institución.
◦ Maestría	\$150.000	por una sola vez durante la permanencia del empleado en la Institución.
◦ Doctorado	\$200.000	por una sola vez durante la permanencia del empleado en la Institución.
2. Nacimiento de un hijo	\$100.000	
3. Matrimonio	\$300.000	por una sola vez durante la permanencia del empleado en la Institución.

**ARTÍCULO 2º** La Institución no concederá acumulación de estímulos económicos por un mismo concepto.

**ARTÍCULO 3º.** Corresponde al Departamento de Relaciones Laborales verificar las condiciones del empleado o docente, para ejercer el control en el cumplimiento de los requisitos para usufructuar el derecho a estímulos en los términos de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 4º.** Esta Resolución rige a partir de la fecha y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial las Resoluciones 12 del 14 de Marzo de 2007 y 22 del 14 de mayo de 2007.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en la ciudad de Medellín, a los diez (10) días del mes de febrero de dos mil diez (2010)

**EL RECTOR GENERAL**

Padre **JOSE WILMAR SÁNCHEZ DUQUE**

**EL SECRETARIO GENERAL**

**FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ**

