

Medellín, 4 de febrero de 2026

74829

Doctora
Catalina Clavijo Urrea
Secretaria General
Universidad Católica Luis Amigó
Medellín

Asunto: Remisión informe de gestión – Periodo 2-2025

Cordial saludo.

Atendiendo las indicaciones dadas por la dirección anterior y revisado el Informe de gestión del Departamento de Relaciones Laborales, procedo con su envío.

Quedo atenta a cualquier observación adicional.

Cordialmente,



Marta Elizabeth Londoño Cano
Directora (E)
Dirección de Planeación

Anexo: lo enunciado

Copia: Departamento de Relaciones Laborales.

Merly Q.

INFORME DE GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD 2025-2

Departamento de Relaciones Laborales.

ÍNDICE

ÍNDICE	2
Nuestros Datos 2025	4
Casos	4
Contratos Laborales realizados	4
INCAPACIDADES	4
Otras Gestiones	6
Permisos	6
Introducción y Objetivos 2025	11
Gestión Integral de Relaciones Laborales	13
Acompañamiento Jurídico y Cumplimiento Normativo en Materia Laboral	43
Articulación Institucional y Trabajo Colaborativo con otras Dependencias y Aliados estratégicos de Apoyo	47
Departamento de Gestión Humana	47
Gestión Estratégica Integral y Compromiso con la Identidad Institucional	48
Identidad Amigoniana	49
Compromiso con la sostenibilidad y diversificación de recursos	49
Elementos críticos de la gestión y gestión del riesgo	49
Gestión del cambio	50

Transparencia y Uso de Datos:

La información contenida en los informes de gestión se recopila y utiliza de acuerdo con las directrices establecidas en la Resolución No. 54 de 2016 de la Universidad Católica Luis Amigó. Esta resolución establece los lineamientos para la recolección, procesamiento, y uso de datos, asegurando la transparencia y la rendición de cuentas en todos los procesos administrativos y académicos.

Protección de Datos Personales:

Se garantiza la confidencialidad y seguridad de los datos personales de todos los miembros de la comunidad universitaria, cumpliendo con las normativas vigentes sobre protección de datos. Los datos se utilizan exclusivamente para fines administrativos, académicos y de mejora continua de la institución.

Acceso a la Información:

La comunidad universitaria tiene acceso a los informes de gestión para fomentar la participación activa y la vigilancia de las actividades institucionales. Cualquier consulta o solicitud de información adicional puede ser dirigida a la oficina correspondiente, en conformidad con los procedimientos establecidos por la universidad.

Nuestros Datos 2025

Casos		Contratos Laborales realizados	
Acciones	N. de Casos	Acciones	N. de Contratos
Contestación Derechos de Petición	45	Administrativos	41
Contestación Tutelas	1	Docentes	470
Otros requerimientos formales	81	Prestación de Servicios	186
Procesos Disciplinarios	2		

INCAPACIDADES

Unidad	N. de incapacidades
Administración de Gestión Documental	2
Secretaría General	3
Rectoría	3
Coordinador (a) graduados	4
Departamento de Admisiones y Registro Académico	4
Departamento de Almacén, Compras y Proveeduría	4
Departamento de Biblioteca	5
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	19
Facultad de Ciencias Sociales, Salud y Bienestar	61
Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables	21
Departamento de Ciencias Básicas	1
Departamento de Contabilidad, Costos y Presupuesto	4
Departamento de Educación Virtual y a Distancia	13

Departamento de Gestión Humana	23
Departamento de Infraestructura y Ayudas Tecnológicas	4
Departamento de Servicios Generales	35
Departamento de Tesorería	1
Departamento Sistema Universitario de Información	8
Departamento de Idiomas	3
Dirección de Bienestar Universitario	23
Dirección de Extensión	4
Dirección de Planeación	15
Consultorio Jurídico	1
Facultad de Educación y Humanidades	44
Facultad de Comunicación, Publicidad y Diseño	31
Facultad de Ingenierías y Arquitectura	14
Oficina de Comunicaciones y Relaciones Públicas	11
Oficina de Cooperación Institucional y Relaciones Internacionales	1
Departamento de Relaciones Laborales	1
Escuela de Posgrados	1
Regional Apartadó	30
Regional Bogotá	3
Regional Manizales	38
Regional Montería	2
Vicerrectoría Administrativa y Financiera	3
Vicerrectoría de Investigaciones	4
Total:	443

Otras Gestiones		Permisos		
Acciones	N. de Contratos	Motivos	No. remunerado	No. No remunerado
Certificados laborales	501	Particulares	601	33
Cuentas de cobro	290			
Cartas de vacaciones docentes	475			
Prórrogas	146			
Preavisos	649			

Reporte de horas extras entre julio y diciembre 2025		
Concepto	Centro de Costos	Total
	Departamento de Administración de Documentos	30
	Dirección de Gestión Humana	125.5
	Oficina de Mercadeo	229.5
	Dirección de Bienestar	17
	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	270
	Departamento de Infraestructura	327
	Oficina de Cooperación Inter y Relaci	19
	Coordinación de Graduados	22.5
	Departamento de Relaciones Laborales	288

Horas extras	Departamento de Servicios Generales	220
	Departamento de seguridad y mantenimiento	18
	Departamento de Almacén	108
	Departamento de Biblioteca	7
	Administración de empresas (distancia)	110
	Administración de empresas (presencial)	52
	Negocios Internacionales	254
	Comunicación Social	102
	Publicidad	22
	Contaduría pública (presencial)	85.5
	Derecho y Ciencias Humanas	636
	Consultorio Jurídico	44
	Licenciatura Educación Básica Inglés (presencial)	509.5
	Licenciatura Educación Preescolar	99
	Gastronomía	117
	Filosofía (presencial)	12
	Departamento de Identidad Amigoniana	20
	Ingeniería de Sistemas	40
	Psicología (presencial)	491
	Psicología (distancia)	128

	Trabajo Social (distancia)	15
	Dirección Centro de Extensión	140
Dominical laborado	Departamento de Almacén	12
	Departamento de Servicios Generales	2
	Departamento de seguridad y mantenimiento	34
	Oficina de Mercadeo	34
	Departamento de Infraestructura	19.5
Recargo nocturno	Servicio médico	81
	Vicerrectoría Financiera	69
	Dirección Centro Regional Apartadó	81
	Departamento de Almacén	55
	Departamento de Servicios Generales	81
	Administración de Empresas (distancia)	20
	Administración de Empresas (presencial)	114
	Contaduría Pública (presencial)	27
	Negocios Internacionales	14
	Comunicación Social	105
	Publicidad (presencial)	16
	Diseño Grafico	17
	Derecho y Ciencias Humanas (presencial)	598
	Licenciatura Educación Básica Ingles	24

	Licenciatura Educación Preescolar (presencial)	61
	Desarrollo Familiar	3
	Teología	4
	Psicología (presencial)	872
	Intervención Psicosocial	6
	Maestría en Derecho	11
	Especialización en Derecho Laboral	5
	Especialización en Relaciones Publicas (presencial)	3
	Finanzas Presencial	2
	Especialización Gerencial del Talento Humano	16
	Especialización Servicios de Salud	3
	Especialización en Derecho Familiar	6
	Ingeniería de Sistemas	92
	Maestría en Administración	3
	Especialización en Big Data	3
	Tecnología en Criminología	3
	Tecnología en Desarrollo	15
	Gastronomía (presencial)	1

Horas extras nocturnas	Oficina de mercadeo	33
	Departamento de Infraestructura	50
	Departamento de Almacén	26
Recargo festivo	Departamento de Infraestructura	19

Introducción y Objetivos 2025

El Departamento de Relaciones Laborales de la Universidad Católica Luis Amigó es la unidad encargada de la gestión jurídica de la relación laboral entre la Institución y sus empleados y empleadas, garantizando el respeto de sus derechos en el marco de la Constitución Política, la ley, la dignidad humana, la armonía y la justicia social.

De conformidad con la modificación realizada a la estructura orgánica en el Acuerdo Superior No. 01 del año 2022, el área de Relaciones Laborales pasó a ser un Departamento y con ello se logró un mayor impacto de sus funciones tramitadoras de procesos y procedimientos institucionales en su cartera de labores, a tener funciones de mayor responsabilidad como la planificación, gestión, organización, ejecución, control, evaluación y asesoría en todos los procesos legales que surgen de las Relaciones Laborales de la Universidad Católica Luis Amigó.

En conclusión, el Departamento de Relaciones Laborales es el responsable del proceso legal de vinculación, desvinculación, nómina, procesos disciplinarios, mediación en quejas de acoso laboral (junto con el Departamento de Gestión Humana), representación judicial y administrativa en asuntos de índole laboral y seguridad social, de garantizar la ejecución oportuna de todos los trámites relacionados con Seguridad Social, procesos legales de la contratación y las novedades laborales de los empleados, de diseñar e implementar todos los procedimientos necesarios para gestionar los procesos administrativos en relación con el Departamento, velando porque ello se efectúe de manera legal y constitucional de conformidad con las leyes colombianas en concordancia con las políticas y disposiciones internas, y considerando los criterios de justicia, racionalidad, equidad, idoneidad y legalidad.

El presente informe pretende ofrecer una visión general de las actividades llevadas a cabo por el Departamento de Relaciones Laborales durante el período de gestión 2025-02, entre las cuales se destacan los proyectos más relevantes: **Nómina WEB + Autogestión de Persona**, se detalla a continuación:

En el periodo 2025-01 se llevó a cabo la fase 4: **ejecución**, esto es, el trabajo realizado para su correcta construcción e instauración, consistente en el inicio de la migración del

sistema de nómina SIESA 8.5 hacia **Nómina WEB + Autogestión de Personal**, un sistema con mejor tecnología y mayores beneficios como lo es la AUTOGESTIÓN, mediante un sitio web en el cual los empleados podrán realizar consultas de nómina , solicitar volantes de nómina directamente, solicitud de certificados de ingresos, retenciones y certificados laborales simples.

Durante el semestre 2025-02 se continuó con la ejecución de la fase 4 del proyecto, quedando pendiente la fase 5, correspondiente a la salida a producción, actualmente, se encuentra pendiente por parte del proveedor el desarrollo del ajuste necesario para la liquidación de los docentes, conforme a lo establecido en los artículos 101 y 102 del CST.

Adicionalmente, está pendiente la generación de un desarrollo que permita gestionar las horas negativas que se producen a partir del archivo plano proveniente del sistema académico para la nómina de docentes.

Por otra parte, se destaca que la estrategia de gestión del Departamento de Relaciones Laborales durante el periodo 2025-02 se fundamentó en un pilar encaminado al acompañamiento jurídico con mayor impacto en lo referente a los asuntos laborales y en ser una dependencia más enfocada en la atención y acompañamiento de asuntos legales y consultas de índole laboral, pasando de ser (desde el año 2022, Acuerdo Superior No. 01 del año 2022) una oficina de trámites a ser una unidad de apoyo jurídico laboral, contribuyendo desde el área disciplinar con los demás líderes en la toma de decisiones y así minimizando los riesgos.

Gestión Integral de Relaciones Laborales

Ingresos y Retiros

La estrategia para llevar el control de los empleados que ingresan y los empleados que se retiran de la universidad consiste en tener un instrumento alimentado con la información suministrada desde el Departamento de Gestión Humana, con los datos de las vinculaciones y de los retiros que es monitoreado periódicamente.

Así mismo, se cuenta con el sistema de nómina en el cual reposa la información de relevancia que transversaliza la relación laboral y que impacta el salario.

Nómina

Las conciliaciones de nómina se realizan con el Departamento de Contabilidad, por ello en la siguiente tabla se detalla por meses y el estado de la conciliación del periodo 2025-02 de la siguiente manera:

Conciliaciones de nómina con contabilidad entre julio y diciembre 2025		
Meses	Estado	Observación
Julio	Entregado	Sin novedad
Agosto	Entregado	Sin novedad
Septiembre	Entregado	Sin novedad
Octubre	Entregado	Sin novedad
Noviembre	Entregado	Sin novedad
Diciembre	Entregado	Sin novedad

Ahora bien, en la siguiente tabla se visualiza las transmisiones de nómina electrónica del periodo 2025-02 discriminada por meses:

Fechas de transmisión nómina electrónica entre julio y diciembre 2025	
Meses	Fecha
Julio	06-08-2025
Agosto	02-09-2025
Septiembre	06-10-2025
Octubre	04-11-2025
Noviembre	01-12-2025
Diciembre	15-01-2026

Estado actual de cumplimiento cuota SENA

Para el inicio del semestre 2025-2, el proceso de regulación de cuota de aprendices determinado a través de la Resolución No. 006711 de 2025, quedó en firme el día 27 de agosto de 2025, dejando la cuota de aprendices regulada en 46.

El 12 de septiembre de 2025, el Departamento de Relaciones Laborales radicó un nuevo informe para la Regulación de Cuota ante el SENA. Dicha solicitud fue resuelta mediante la Resolución No. 010912 de 2025, la cual adquirió firmeza el 09 de diciembre de 2025, en concordancia con el artículo 87 de la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo). Como resultado, la cuota de aprendices quedó regulada en 40 plazas, las cuales, en el periodo comprendido entre julio y diciembre de 2025, se distribuyeron de la siguiente manera:

Aprendices cuota SENA Del 1 julio 2025 al 30 de diciembre	
Técnicos	20
Tecnólogos	6
Profesionales	9
Etapa	
Lectiva	7
Productiva	28
Total:	35
Aprendices activos por mes	
Julio	35
Agosto	35
Septiembre	34
Octubre	34
Noviembre	36
Diciembre	40

Las fechas de pago de la cuota Sena 2025-02, se discriminan por meses como se muestra a continuación:

Fechas de pago monetización Sena entre enero y junio 2025		
Meses	Fecha	Valor
Julio		\$0
Agosto		\$0
Septiembre	03-10-2025	\$12.152.358
Octubre	14-11-2025	\$3.764.848
Noviembre	02-12-2025	\$2.525.784
Diciembre		\$0

Fechas de pago de Seguridad Social entre julio y diciembre 2025	
Meses	Fecha de pago
Julio	14-08-2025
Agosto	04-09-2025
Septiembre	10-10-2025
Octubre	11-11-2025
Noviembre	04-12-2025
Diciembre	20-01-2026

Número de empleados con deducciones de Julio a diciembre 2025	
Entidad	Total
Aportes Cooperamigó	91
Préstamo Cooperamigó	64
Coasmedas	1
Libranza Coopetraban	1
Aportes Coopetraban	2
Libranza Minuto de Dios	1
Occidente	42
Davivienda	80
Ahorro Fomento Construcción	2
Embargos	14
ICETEX	4
Préstamo Universidad	6
Aportes voluntarios	5
Póliza Sura	84

SEGURIDAD SOCIAL

Estado Actual De Sistema De Seguridad Social En Salud

Frente a la depuración de estados de cuenta con las EPS realizada durante el segundo semestre de 2025 se informa lo siguiente:

Entidad	Periodo de inicio 01-07-2025	Valor depurado	Total, deuda 31-12-2025	Descripción
Sura	\$0	\$397.395	\$0	Mensualmente se solicitó estado de cuenta a través del portal web del aportante, en donde los meses de julio y octubre de 2025 arrojaron como resultado estado de cuenta por mora en el pago de aportes, sin embargo, este departamento dio solución a todos y cada uno de los requerimientos, los cuales fueron resueltos favorablemente por la EPS, por ello hasta el 31 de diciembre de 2025 no existe deuda con la entidad.
Adres	\$0	\$0	\$0	Mensualmente se solicitó estado de cuenta y la Entidad informó que la Universidad no presentaba estado de cuenta.

Salud Total EPS	\$0	\$0	\$0	Mensualmente se solicitó estado de cuenta y la Entidad informó que la Universidad no presentaba estado de cuenta.
Compensar	\$0	\$0	\$0	Mensualmente se solicitó estado de cuenta y la Entidad informó que la Universidad no presentaba estado de cuenta.
Mutual Ser	\$0	\$0	\$0	Mensualmente se solicitó estado de cuenta y la Entidad informó que la Universidad no presentaba estado de cuenta.
Nueva EPS	\$0	\$0	\$0	Mensualmente se solicitó estado de cuenta y la Entidad informó que la Universidad no presentaba estado de cuenta.
Sanitas	\$0	\$0	\$0	Mensualmente se solicitó estado de cuenta y la Entidad informó que la

				Universidad no presentaba estado de cuenta.
Coosalud	\$0	\$0	\$0	Mensualmente se solicitó estado de cuenta y la Entidad informó que la Universidad no presentaba estado de cuenta.
Savia Salud	\$0	\$0	\$0	Mensualmente se solicitó estado de cuenta y la Entidad informó que la Universidad no presentaba estado de cuenta.
Famisanar	\$0	\$0	\$0	Mensualmente se solicitó estado de cuenta y la Entidad informó que la Universidad no presentaba estado de cuenta.

Estado Actual De Sistema De Seguridad Social En Caja De Compensación Familiar

Frente a la depuración de estados de cuenta con la caja de compensación familiar realizada durante el segundo semestre de 2025, se informa lo siguiente:

Entidad	Periodo de inicio 01-07-2025	Valor depurado	Total, deuda 31-12-2025	Descripción
Comfama	\$0	\$346.800	\$0	Mensualmente se solicitó estado de cuenta a través del portal web del aportante, en donde en los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2025 arrojó como resultado estado de cuenta por mora en el pago de aportes, sin embargo, este departamento dio solución a los requerimientos efectuados por la caja de compensación por presunta mora del pago por aportes, los cuales fueron resueltos favorablemente, por ello en la actualidad no tenemos deuda

				alguna con la entidad.
Colsubsidio	\$0	\$271.500	\$0	Las inconsistencias reportadas por la Entidad se presentaron por personas que se encontraban en periodo cesante, por ello se realizó un estudio de aplicación de la resolución 2388 de 2016 expedida por el ministerio del de salud y de la protección social, en su artículo 2.1.2.3.1, numeral 22 la cual unifica las reglas para el recaudo de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales de los profesores de establecimiento particular

				A raíz de dicho estudio, se solicitó ante la Caja de Compensación depuración de inconsistencias, la cual fue resuelta favorablemente, por ello en la actualidad no existe mora en el pago de aportes.
Comfacor	\$720.000	\$0	\$720.000	Las inconsistencias reportadas por la Entidad se presentaron por personas que se encontraban en periodo cesante, por ello se realizó un estudio de aplicación de la resolución 2388 de 2016 expedida por el ministerio del de salud y de la protección social, en su artículo 2.1.2.3.1, numeral 22 la cual unifica las reglas para el

				recaudo de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales de los profesores de establecimiento particular. A raíz de dicho estudio, se solicitó ante la Caja de Compensación depuración de inconsistencias, sin embargo, la mencionada entidad respondió que se debía marcar la novedad de retiro retroactiva.
Comfenalco	\$0	\$0	\$0	Mensualmente se solicitó estado de cuenta y la Entidad informó que la Universidad no presentaba estado de cuenta.
Comfamiliares	\$0	\$0	\$0	Mensualmente se solicitó estado de cuenta y la

				Entidad informó que la Universidad no presentaba estado de cuenta.
--	--	--	--	--

ESTADO ACTUAL DE SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN ARL COLMENA

Frente a la depuración de estados de cuenta con la ARL colmena realizada durante el segundo semestre de 2025 se informa lo siguiente:

Entidad	Periodo de inicio 01-07-2025	Valor depurado	Total, deuda 31-12-2025	Descripción
ARL Colmena	\$0	\$825.500	\$0	En el segundo semestre del año 2025, la ARL COLMENA, reportó en varias oportunidades estado de cuenta por presunta mora en el pago de aportes, sin embargo, este departamento dio solución a los distintos requerimientos efectuados los cuales todos han sido resueltos favorablemente, por ello en la actualidad no tenemos deuda alguna con la entidad.

ESTADO ACTUAL DE SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES

Frente a la depuración de estados de cuenta con las Administradoras de Fondo de Pensiones realizada durante el segundo semestre de 2025, se informa lo siguiente:

Entidad	Deudas	Periodo inicio 01-07-2025	Valor depurado	Total, deuda 31-12-2025	Descripción
Colpensiones	DEUDA PRESUN TA	\$886.428	\$140.283	\$746.145	Ahora bien, frente a la deuda presunta el proceso de depuración se basó en la revisión de novedades contenidas en las planillas de aportes y los trabajadores relacionados en el Portal Web del Aportante, para ello se realizó una búsqueda exhaustiva de las posibles inconsistencias. Finalmente, tanto la deuda

					Real como la Presunta son cambiantes a inicio de cada mes, pues el sistema del portal Web del aportante se actualiza de esta manera.
	DEUDA REAL	\$44.806.195	\$15.769.035	\$29.037.160	El proceso de depuración de la Deuda Relata consistió en el análisis de los periodos (stickers) que presentaban inconsistencias en el Portal Web del Aportante (PWA), aunado a ello se rastreó la información de las planillas de pago que se relacionan con dicho sticker, por último, se envían las peticiones correspondientes a la Administradora Colombiana

					de Pensiones -Colpensiones - con el fin de obtener la eliminación de las inconsistencias. Es de advertir que, el valor depurado equivale a todas las inconsistencias que la Administradora Colombiana de Pensiones -Colpensiones - reportó durante el segundo semestre de 2025, además de las generadas en el portal web del aportante cuya deuda es histórica, por ello se continuará con el constante acompañamiento con la Administradora de Pensiones
--	--	--	--	--	---

					con el fin de lograr depurar las inconsistencias.
Protección	DEUDA PRESUNTA	\$0	\$0	\$0	Durante el segundo semestre del año 2025 se revisó mensualmente por medio del portal empresarial de Protección la Deuda Real como la Presunta. La Entidad no reportó inconsistencia por depurar.
	DEUDA REAL	\$0	\$117.100	\$0	En cuanto a la deuda real, en lo que tiene que ver con la presunta, la institución fue requerida por valor de \$117.100, los cuales fueron debidamente atacados y solucionados.

					Por lo anterior, la Universidad se encuentra a Paz y Salvo por concepto de Deuda Real como Presunta. En cuanto a los rezagos reportados por la entidad en el portal empresarial, los mismos se gestionaron a través de la asesoría empresarial de protección. Entiéndase como rezago, los aportes de pensión que, por diferentes razones, no se registran o abonan correctamente en la cuenta individual del afiliado.
Skandia	DEUDA PRESUNTA	\$0	\$0	\$0	La gestión realizada consistió en la solicitud

	DEUDA REAL	\$0	\$0	\$0	mensual a la AFP del estado de cuenta, arrojando valores en 0, por lo que, la Entidad remitió Paz y Salvo a la Universidad, hasta el momento no hay estado de cuenta.
Colfondos	DEUDA PRESUNTA	\$0	\$0	\$0	La gestión realizada consistió en el seguimiento y revisión periódica sobre el estado de cuenta desde el portal empresarial de la Entidad durante el periodo comprendido entre julio a diciembre de 2025 la entidad durante este semestre no reportó
	DEUDA REAL	\$0	\$0	\$0	

					inconsistencias por depurar. Actualmente, la Universidad se encuentra a paz y salvo por concepto de aportes a Pensión con AFP Colfondos.
Porvenir	DEUDA PRESUNTA	\$0	\$0	\$0	La gestión realizada consistió en el seguimiento y revisión periódica sobre el estado de cuenta desde el portal empresarial de la Entidad durante el periodo comprendido entre julio a diciembre de 2025 la entidad durante este semestre no reportó inconsistencias por depurar.

	DEUDA REAL	\$1.676.397	\$0	\$1.676.397	En lo que tiene que ver con la depuración de la deuda, se enviaron reiteradas solicitudes con el fin de eliminar las inconsistencias generadas, sin embargo, la AFP ha resuelto negativamente dichas solicitudes en razón de que, los pagos realizados por cheques no aparecen en los sistemas de información de la entidad, por lo tanto, desde el departamento se tomó la opción de crear una mesa de trabajo con los abogados que siguieron el curso del proceso
--	---------------	-------------	-----	-------------	---

					05001410500 62022005230 0, con el fin de verificar las inconsistencia s presentadas, sin que a la fecha se haya recibido respuesta alguna.
--	--	--	--	--	---

Acompañamiento al personal administrativo y docente acerca del sistema de seguridad social integral

Durante el segundo semestre de 2025, el personal de las diversas dependencias de la Universidad hizo uso de los servicios del Departamento, solicitando asesorías jurídicas, consultas y/o trámites ante las distintas entidades del sistema de seguridad social integral. Estas solicitudes fueron atendidas con el propósito de ofrecer claridad respecto a sus historias laborales, inconsistencias en las cotizaciones, su situación pensional y otras inquietudes relacionadas con los aportes al sistema de seguridad social integral.

Aunado a lo anterior, se dio capacitación virtual acerca de las generalidades propias de nuestro sistema pensional actual, elementos aplicables de la reforma pensional y fuero de estabilidad laboral reforzada para pre pensionados.

De otra parte, durante el segundo semestre de 2025, se actualizó la base de datos de las personas dentro de un rango de edad para las mujeres de 50 a 57 años con el fin de verificar las semanas efectivamente cotizadas y en el caso de los hombres a partir de los 55 a 62 años, información que fue compartida con el área de traslado del conocimiento.

Finalmente, en casos muy específicos, se apoyó con elaboración de documentos, consultas y demás realizados por el programa de pre pensionados con el fin de que, los trabajadores pudiesen realizar una adecuada corrección en sus historias laborales.

Derechos de petición, estados de cuenta, tutelas y otros requerimientos formales.

En lo que tiene que ver con la cantidad de derechos de petición, estados de cuenta, tutelas y otros requerimientos formales realizados durante el segundo semestre de 2025, se informa lo siguiente:

ENTIDAD	CANTIDAD DE PETICIONES	DESCRIPCIÓN
Juzgados	14	En reiteradas ocasiones, los despachos judiciales requirieron a esta institución educativa con el fin de aplicar las distintas medidas de embargo que recaen en los empleados que están a servicio de la Universidad, por ello se realizó un adecuado estudio sobre la efectividad de la medida, dando respuesta oportuna a los juzgados.
Acciones de tutela	1	Durante el segundo semestre de 2025, únicamente se presentó una acción de tutela en contra la Universidad la cual desde el departamento de relaciones laborales se le dio el trámite correspondiente dentro de los términos generando como resultado fallo a favor de esta institución educativa.

ENTIDAD	CANTIDAD DE PETICIONES	DESCRIPCIÓN
Derechos de petición	45	Durante el segundo semestre de 2025, el departamento de relaciones laborales otorgó respuesta a cada una de las peticiones formuladas por las distintas personas, tanto naturales como jurídicas que, por lo general eran solicitudes de información tanto de empleados como de la institución, con un tiempo de respuesta no superior a los 15 días hábiles.
Demás peticiones formales	81	En este ítem, se incluyeron todos los estados de cuenta reportados por las distintas entidades de seguridad social, así las cosas, el departamento procedió a dar respuesta a todos y cada uno de los requerimientos con un tiempo de respuesta no superior a 5 días hábiles.

Tramitar incapacidades de los trabajadores ante las distintas EPS.

El Departamento de Relaciones Laborales tiene a su cargo el proceso de cobro de incapacidades a las EPS correspondientes para que estas asuman el reintegro del valor que les corresponde, a continuación, se relacionan los datos con el total de incapacidades recibidas entre julio y diciembre de 2025:

Mes	Entidad	Valor Pagado por Incapacidades
Julio	EPS Sura	\$ 6.997.530
	Salud Total S.A.	\$98.800
	Sanitas	\$1.551.797
	Total	\$8.648.127

Mes	Entidad	Valor Pagado por Incapacidades
Agosto	EPS Sura	\$7.578.648
	Colmena	\$1.892.555
	Coosalud	\$3.541.337
	Salud Total S.A.	\$117.857
	Sanitas	\$635.324
	Total	\$13.765.721

Mes	Entidad	Valor Pagado por Incapacidades
Septiembre	EPS Sura	\$17.574.097
	Salud Total S.A.	\$7.230.429
	Sanitas	\$3.276.891
	Total	\$28.081.417

Mes	Entidad	Valor Pagado por Incapacidades
Octubre	EPS Sura	\$32.690.712
	Colmena	\$775.152

	Coosalud	\$2.532.627
	Salud Total S.A.	\$22.653.356
	Sanitas	\$48.200.300
	Total	\$106.994.497

Mes	Entidad	Valor Pagado por Incapacidades
Noviembre	Adres	\$2.410.216
	EPS Sura	\$62.733.480
	Colmena	\$3.499.264
	Coosalud	\$378.547
	Famisanar	\$112.114
	Sanitas	\$119.369
	Total	\$69.252.990

Mes	Entidad	Valor Pagado por Incapacidades
Diciembre	EPS Sura	\$29.124.331
	Nueva EPS	\$427.050
	Coosalud	\$47.450
	Salud Total S.A.	\$2.548.647
	Sanitas	\$775.668
	Total	\$32.923.146

El total recaudado para el periodo julio a diciembre 2025 es de **\$259.665.898**.

De otra parte, el Departamento de Relaciones Laborales tiene a su cargo la afiliación y desafiliación a la Administradora de Riesgos Laborales -ARL- de los estudiantes en práctica que lo requieran, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 055 de 2015.

Por ello, las solicitudes de afiliación a la ARL de estudiantes comenzaron a llegar desde el día 2 de Julio del año 2025 y se realizaron en total **1.750 afiliaciones**, sin ninguna novedad, distribuidas por programas, como se detalla a continuación:

Programa Académico	Estudiantes Afiliados
Derecho sede Medellín	204
Derecho sede Manizales	250
Derecho sede Montería	65
Tecnología en criminología e investigación forense	10
Comunicación social Medellín	3
Psicología a distancia	180
Actividad física y deporte	134
Psicología Manizales	81
Psicología Medellín	191
Psicología Apartadó	8
Contaduría publica	1
Trabajo social	12
Lic. en lenguas extranjeras Medellín	398
Lic. en lenguas extranjeras Manizales	112
Lic. en educación infantil	92
Comunicación social	5

Publicidad	1
Dirección de Bienestar Universitario	2
Departamento de Gestión humana	1
Total	1750

AFILIACIONES A LA ARL COLMENA	
Estudiantes en Practica decreto 055	
Mes	Cantidad de estudiantes afiliados por mes
Julio	489
Agosto	1385
Septiembre	1737
Octubre	1750
Noviembre	1304
Diciembre	195

Mes	No. estudiantes	Valor
Julio	489	\$6.140.700
Agosto	1385	\$15.743.900
Septiembre	1737	\$20.918.700
Octubre	1750	\$21.355.400
Noviembre	1304	\$17.918.800

Diciembre	195	\$1.737.300
-----------	-----	-------------

Adicionalmente, el Departamento de Relaciones Laborales tiene a su cargo las afiliaciones del personal que ingresó a la Universidad, tanto administrativo como docente, en todas las sedes de la Institución. Por consiguiente, durante el periodo 2025-02 se llevaron a cabo las siguientes acciones::

AFILIACIONES A LA SS	
Administrativos y Docentes	
Mes	Afiliados por mes
Julio	35
Agosto	43
Septiembre	27
Octubre	15
Noviembre	16
Diciembre	2
Total	138

A continuación, se detallan las afiliaciones por EPS de todo el personal administrativo y docente durante el semestre 2025-2:

EPS	Administrativos	Docentes	Total
Sura	11	78	88
Sanitas	3	3	6
Nueva EPS	2	1	3
Salud total	1	4	5

Coosalud	1	0	1
Savia salud	2	0	2

A continuación, se detalla las afiliaciones a cargo de Centros Regionales para el semestre 2025-2:

AFILIACIONES A LA SS			
ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES			
Mes	Manizales	Apartadó	Montería
Julio	5	3	1
Agosto	0	1	0
Septiembre	4	0	0
Octubre	4	1	1
Noviembre	1	0	0
Diciembre	0	0	0

Número de liquidaciones entre el 01-07-2025 y el 31-12-2025, discriminadas por motivos de terminación contractual:

Número de liquidaciones entre julio y diciembre 2025						
Motivo	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Terminación de contrato	23	8	24	24	473	64
Voluntario	9	11	6	2	1	1
Despido	1	0	4	3	1	2
Nota: en el mes de noviembre se liquidaron 445 contratos, quedando en estado L						

Acompañamiento Jurídico y Cumplimiento Normativo en Materia Laboral

Representación Extrajudicial

En el segundo semestre de 2025, el Departamento atendió 1 requerimiento del Ministerio del Trabajo de la siguiente manera:

1. Auto Comisorio No. 3081 del 10 de junio de 2025, mediante el cual se comisionó a servidora pública para realizar inspección general (presencial) investida de todas las facultades para práctica de pruebas con el fin de verificar las prácticas de los empleadores en materia de acceso al empleo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, salario mínimo, igualdad salarial y de los derechos laborales de las trabajadoras y demás pruebas que de oficio requiera y que sean de interés para la actuación administrativa laboral.

El día 8 de julio se llevó a cabo la visita en sitio, el Departamento fue evaluado con la guía *“LISTA DE CHEQUEO PARA VISITA DE INSPECCIÓN GENERAL”* dando alcance a 340 puntos auditados.

Como resultado de la inspección se tiene que la Universidad cuenta con todo en regla en materia laboral y seguridad social y como aspectos por mejorar se tienen:

- Actualización del RIT con la ley 2365 de 2024 y la ley 2466 de 2025

Aunado a lo anterior, también se dio respuesta a tres requerimientos efectuados por el Ministerio de Educación nacional de la siguiente manera:

1. **Requerimiento No. 2025-ER-0264784** del 15 de septiembre de 2025, por medio del cual el ministerio en cuestión solicitó información acerca del presunto mal manejo de la vicerrectoría académica y como la universidad no creaba más programas académicos y

en la oferta de los mismos para las demás sedes, para ello el Ministerio concedió el plazo de 5 días hábiles para la contestación.

Así las cosas, el departamento de relaciones laborales el 19 de septiembre de 2025, dio respuesta a tal requerimiento explicando todos y cada una de las situaciones descritas en la queja anónima interpuesta.

2. Requerimiento No. 2025-ER-0320189 del 22 de septiembre de 2025, por medio del cual el ente ministerial requiere a la institución con el fin de obtener información acerca de una queja anónima de inconformidad con respecto a la situación académica de la Universidad, para ello el Ministerio concedió el plazo de 5 días hábiles para la contestación.

Siguiendo ese derrotero, con el fin de dar respuesta a tal requerimiento y acusación, el departamento de relaciones el 26 de septiembre de 2025 dio respuesta argumentando que *“en el escrito de la queja no se determinan las circunstancias de tiempo, modo lugar que identifiquen la ocurrencia de los supuestos hechos mencionados Tampoco se logra comprender la irregularidad, a juicio de la persona quejosa”*

3. Requerimiento No.2025-ER-0288589 del 22 de septiembre de 2025 por medio del cual requieren a la institución con el fin de aclarar “la designación interina en la Dirección de Planeación y exposición de situaciones que afectan el clima laboral y la efectividad institucional. Universidad Católica Luis Amigó - Sede Medellín”, para ello el Ministerio concedió el plazo de 5 días hábiles para la contestación.

Ahora bien, el 26 de septiembre de 2025, desde el departamento de relaciones laborales se dio respuesta al requerimiento argumentando que *“en el escrito de la queja no se determinan las circunstancias de tiempo, modo, lugar que identifiquen la ocurrencia de los supuestos hechos mencionados Tampoco se logra comprender la irregularidad, a juicio de la persona quejosa”*

Representación judicial

En el periodo 2025-02 se contestaron 3 demandas, cada una con admisión judicial y reconocimiento de personería jurídica a la jefe del Departamento, Catalina Clavijo Urrea, estado activo de la siguiente manera:

DEMANDANTE	RADICADO	JUZGADO	ESTADO ACTUAL
Héctor Favian de la Espriella Kerguelen	230013105001202 50007500	Juzgado 1° Laboral del Circuito de Montería	El 1° de agosto de 2025, se procedió a enviar contestación la cual fue admitida el 5 de septiembre de 2025 y fijó fecha para audiencia de los artículos 77 y 80 del C.P.L el 25 de febrero de 2026 a las 9:00 AM
Gladys del Carmen Vega Morales	230013105003202 40018200	Juzgado 3 Laboral del Circuito de Montería	El 23 de julio de 2025, se procedió a dar contestación a la demanda y a su vinculación, se está a la espera que el despacho se pronuncie acerca de la contestación y proceda a fijar fecha para audiencia.
Juan Manuel	230013333006202	Juzgado 6	El 13 de noviembre

Cuadros Vejollin	50004700	Administrativo de Montería	de 2025 se dió contestación de la demanda, la cual todavía no se ha admitido y no existe pronunciamiento alguno por parte del despacho.
------------------	----------	----------------------------	---

De otra parte, existen otros dos procesos judiciales activos, a los cuales se les hace seguimiento diariamente con el fin de obtener información a través de la página web de la rama judicial / publicaciones procesales.

Gestión Realizada

1. **Análisis jurídico de cada demanda:** Se realizó el estudio detallado de los hechos, pretensiones y fundamentos jurídicos expuestos por los demandantes.
2. **Recolección de documentación:** Se coordinaron las gestiones necesarias con las áreas internas para la obtención de contratos, soportes de pago, actos administrativos, y demás documentos relevantes para cada caso.
3. **Elaboración y presentación de contestaciones:** En los tres procesos se presentó la respectiva contestación de la demanda dentro del término legal, formulando excepciones previas (en los casos que aplicó) excepciones de mérito y solicitudes probatorias, según correspondía.
4. **Seguimiento procesal:** Actualmente, se realiza monitoreo permanente a cada uno de los expedientes, en espera del señalamiento de las audiencias iniciales por parte de los juzgados.

Articulación Institucional y Trabajo Colaborativo con otras Dependencias y Aliados estratégicos de Apoyo

Departamento de Gestión Humana

Procesos compartidos:

- Gestión Humana proporciona las entradas a Relaciones Laborales para contratación y reporta la mayor parte de las novedades de nómina.
- Mediaciones por conflictos de índole laboral.
- Desvinculación.
- Aporte a la estrategia y a la sostenibilidad institucional
- Coordinación permanente para la revisión de contratos, expedientes laborales, historial de incapacidades y conceptos médicos, necesarios para la toma de decisiones.

Dirección administrativa y financiera

Procesos compartidos:

- Pagos de nómina, seguridad social, pagos de parafiscales, pagos a terceros.
- Relacionamiento sector externo financiero-convenios de libranza.
- Trabajo en conjunto para definir el análisis frente a contingencias derivadas de la reforma laboral.

Dirección de extensión y Vicerrectoría de Docencia

Procesos compartidos:

- Proyecto PP Juventud

Gestión Estratégica Integral y Compromiso con la Identidad Institucional

Más allá del cumplimiento de las funciones sustantivas asignadas al Departamento de Relaciones Laborales, la gestión realizada durante el periodo 2025-02 ha estado orientada por principios y valores que consolidan un actuar coherente con la **identidad Amigoniana**, promoviendo un enfoque ético, humanista y transformador en todos los niveles de intervención.

En este marco, se resalta el compromiso con los siguientes ejes transversales:

1. **Identidad Amigoniana:** Se ha procurado que las decisiones y acciones jurídicas respondan a los valores fundacionales de la obra Amigoniana, priorizando el respeto por la dignidad humana, la justicia social y la reconciliación. La gestión jurídica no se ha limitado a lo normativo, sino que ha incorporado un enfoque restaurativo y formativo, coherente con el espíritu de la misión institucional.
2. **Mejora continua:** El Departamento de Relaciones Laborales ha impulsado procesos de revisión interna, actualización normativa, análisis de riesgos jurídicos y optimización de procedimientos, en búsqueda constante de mayor eficiencia, oportunidad y pertinencia. Se han promovido espacios de reflexión interna, sistematización de aprendizajes y estandarización de prácticas que fortalecen la capacidad de respuesta institucional.
3. **Sostenibilidad y responsabilidad institucional:** En la toma de decisiones y en el manejo de procesos litigiosos y administrativos, se ha mantenido una mirada de sostenibilidad, buscando minimizar contingencias, proteger el patrimonio institucional y favorecer la gestión responsable de los recursos que se derivan de la unidad. Las estrategias jurídicas se han articulado con criterios de prevención, gestión del riesgo y proyección a largo y mediano plazo.
4. **Cultura organizacional:** La gestión jurídica ha fortalecido el trabajo interdependiente con otras áreas, fomentando una cultura organizacional basada en la confianza, el diálogo, la transparencia y el aprendizaje mutuo. Se ha promovido el acompañamiento cercano, el trabajo colaborativo y la corresponsabilidad en la resolución de situaciones laborales y administrativas.
5. **Pensamiento crítico humanista:** En cada análisis y recomendación se ha ejercido un pensamiento jurídico con enfoque crítico, ético y contextualizado, procurando no solo aplicar la norma, sino comprender su sentido desde la realidad humana y social de los miembros de la comunidad institucional. Esto ha permitido asumir una postura activa frente a los retos normativos actuales, incluyendo las reformas laboral y pensional, con discernimiento y sensibilidad social

Identidad Amigoniana

Durante el periodo 2025-02, el Departamento de Relaciones Laborales ha procurado vivir y promover la identidad Amigoniana no solo desde el cumplimiento técnico de sus funciones, sino en la forma de relacionarse con los demás, resolver situaciones jurídicas con sentido humanista y acompañar a las personas con respeto, empatía y escucha activa.

Se han asumido los conflictos laborales y administrativos como oportunidades formativas, priorizando el diálogo, la justicia restaurativa y la protección de la dignidad humana. Además, la articulación con otras áreas ha estado guiada por la cooperación, el servicio y la corresponsabilidad, fortaleciendo una cultura organizacional coherente con los valores Amigonianos de fraternidad, reparación y solidaridad, llevados al plano de las capacitaciones en Escuela de liderazgo.

Compromiso con la sostenibilidad y diversificación de recursos

Durante el periodo 2025-02, el Departamento de Relaciones Laborales ha implementado acciones orientadas a la gestión responsable de los recursos asignados, entre ellas: la digitalización de trámites de la unidad internos para reducir el uso de papel, la optimización del uso de espacios y equipos tecnológicos mediante trabajo colaborativo, y la priorización del uso de medios virtuales para reuniones con Centros Regionales, con el fin de disminuir desplazamientos y costos operativos.

En articulación con las políticas institucionales, se ha fortalecido la cultura del cuidado de los recursos físicos y humanos, evitando reprocesos y promoviendo decisiones preventivas en la gestión jurídica.

Adicionalmente, se ha brindado apoyo técnico a procesos contractuales y de legalización de convenios, lo cual contribuye indirectamente a la diversificación de fuentes de ingreso y al fortalecimiento financiero institucional mediante la revisión y respaldo jurídico de nuevas alianzas estratégicas, como lo son los convenios de Prácticas con diferentes instituciones educativas.

Elementos críticos de la gestión y gestión del riesgo

Uno de los elementos críticos identificados durante el semestre ha sido la limitada capacidad operativa frente al volumen y complejidad de los requerimientos jurídicos, especialmente en relación con la atención de procesos judiciales, trámites

contractuales y soporte normativo a diversas áreas. Esta situación ha evidenciado la necesidad de revisar los niveles de prioridad en la carga laboral, con el fin de evitar cuellos de botella y retrasos en la respuesta institucional.

Otra debilidad identificada fue la dependencia de información de otras unidades, lo cual, en algunos casos, ha generado demoras en la toma de decisiones jurídicas por falta de oportunidad en la entrega de soportes o conceptos o la inexistencia de información para dar respuesta a demandas.

Como mecanismos de mitigación, se implementaron acciones como:

- La priorización estratégica de trámites según su impacto legal.
- El fortalecimiento del trabajo colaborativo con otras dependencias, promoviendo la corresponsabilidad en la gestión del riesgo.

Estas medidas buscan no solo mitigar contingencias actuales, sino proyectar un modelo de gestión jurídica más sostenible, proactivo y articulado con las capacidades institucionales.

Gestión del cambio

Durante el período 2025-02, uno de los cambios significativos fue la implementación de un nuevo sistema de nómina, con el objetivo de optimizar los procesos, generar mayor precisión en los cálculos y mejorar la trazabilidad de la información laboral y sobre todo lograr la Autogestión de los procesos como certificados laborales, certificados de ingresos y retenciones, volantes de nómina.

Desde el Departamento se ha realizado este proyecto con apoyo jurídico y operativo, con la revisión de ajustes contractuales y normativos, así como el seguimiento a posibles impactos en derechos laborales. Se promovió la articulación con el Departamento Gestión Humana, SST y el Departamento de infraestructura tecnológica para garantizar una transición ordenada, minimizando riesgos y asegurando la continuidad en el cumplimiento de obligaciones legales.

Este cambio se proyecta como una mejora sustancial en la eficiencia administrativa y en la calidad del servicio prestado al personal vinculado.

... Agradecemos profundamente el trabajo conjunto de cada persona que hace parte de nuestra comunidad: su entrega, disposición y sentido de pertenencia han sido fundamentales para avanzar con coherencia y sensatez en la construcción de una Universidad con identidad Amigoniana y compromiso con el cuidado de la Casa Común.

Razón Social: Universidad Católica Luis Amigó
SNIES: 2719

Resolución MEN: N° 21211 - Universidad Católica

Resolución Ministerio de Educación Nacional: N° 17701 de noviembre 9 de 1984

Carácter académico: Universidad

También en: Bogotá | Manizales | Montería | Apartadó

“Institución de educación superior sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional” 2026