



**RESOLUCIÓN RECTORAL No. 47 DE 2016
(4 de noviembre de 2016)**

Por medio de la cual se implementan estímulos laborales 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

CONSIDERANDO QUE:

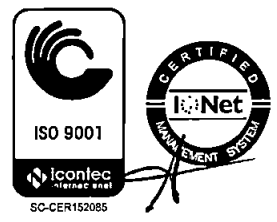
PRIMERO: garantizar el bienestar de los empleados de la Funlam en condiciones de proyección humana y profesional, posibilita una mejor calidad de vida.

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 la Institución 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 Funlam y el compromiso de responder a un verdadero desarrollo humano integral de cada uno de nuestros servidores.

QUINTO: las precarias condiciones del sistema de salud colombiano y las complejidades administrativas que éste presenta para una adecuada prestación del servicio por parte de las EPS a sus diferentes usuarios, no solo ponen en riesgo la salud y la vida de nuestros colaboradores, sino que afectan, incluso, el desarrollo Institucional por causa del ausentismo laboral, y deterioro de la calidad de vida de los mismos y sus grupos familiares.



RESUELVE:

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

PARÁGRAFO 1º. BONIFICACIÓN ECONÓMICA POR CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO Y CONSOLIDACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL:

A partir de la expedición de la presente Resolución Rectoral, los estímulos económicos sólo se concederán bajo criterio discrecional del Rector General y los mismos estarán vinculados particularmente al cumplimiento de indicadores y metas previamente definidas en los diferentes Planes de Desarrollo y de Acción Institucionales.

PARÁGRAFO 2º. ESTÍMULOS EN CAPACITACIÓN:

a. Auxilios para participación en seminarios, congresos, cursos, diplomaturas, conferencias

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

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 Funlam hasta en un ciento por ciento (100%) a juicio del Comité Rectoral.

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. Descuento para estudios de Pregrado de cónyuges o hijos

El empleado que cumpla tres años de vinculación con contrato a término indefinido, o mínimo por año académico por tres años consecutivos y, dedicación de tiempo completo y cuya evaluación de desempeño sea sobresaliente (superior a 4,2), tendrá derecho a un descuento del cuarenta por ciento (40%) del valor de la matrícula para el cónyuge, por vínculo civil o canónico, 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 que el cónyuge por vínculo civil o canónico y los hijos menores de 25 años que tengan dependencia económica del docente hora cátedra cursen en la Funlam cualquier programa de pregrado. 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 solo 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 de 3,8 en los diferentes semestres.

El beneficio de descuento se perderá cuando el empleado deje de prestar sus servicios a la Funlam 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 o suspenda sin la autorización del Departamento de Gestión Humana los estudios iniciados.

El trámite para acceder a estos descuentos sólo procederá a 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 Funlam, sólo se concederán por una sola vez para un pregrado. Para cursar estudios de segundos títulos en estos niveles de formación, no operará el descuento contemplado en la presente Resolución; en consecuencia, los beneficiarios deberán cancelar el 100% del valor total de la matrícula.

c. Descuento para estudio de Posgrado

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 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 Funlam, siempre y cuando el empleado tenga al menos un (1) año y menos de dos (2) de vinculación permanente con contrato a término indefinido o año calendario. Cumplidos dos años o más de vinculación permanente, dicho descuento se ampliará al veinte por ciento (20%), haya o no



dependencia económica. El descuento no procederá para segundos títulos en posgrados.

d) Acceso a estudios de pregrado de empleados vinculados con la Funlam

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 tres años de vinculación continua en la modalidad de año calendario o término indefinido.
3. Debe tener una evaluación de desempeño sobresaliente, esto es superior a 4,2 en cada una de las dimensiones evaluadas.
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 ni suspender materias ni 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 será del 40% 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, el semestre inmediatamente siguiente a la desvinculación laboral se procederá a facturar el 100% del valor del respectivo programa.

Se respetan los derechos adquiridos de quienes accedieron a descuentos de matrícula bajo las condiciones de la normativa anterior. En todo caso, bajo ningún supuesto, podrán realizarse los estudios en la jornada laboral de la Institución.

PARÁGRAFO 3°. ESTÍMULOS PARA EL DESARROLLO HUMANO:

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 periodos 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 el período junio – 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.

En razón de las necesidades de servicio, podrán darse vacaciones colectivas en el período de diciembre – enero o se pactarán en otros momentos, de conformidad con el desarrollo institucional.

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.

c. Suspensión de períodos de descanso por necesidades del servicio

No obstante lo contemplado en los literales a y b de éste párrafo, y conforme a las necesidades del servicio, la Funlam 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 períodos laborales.

PARÁGRAFO 4°. OTROS ESTÍMULOS:

a. Beneficio Póliza de Salud Colectiva (Medicina Prepagada)

La Funlam 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 treinta y seis (36) meses calendario, siendo la excepción los docentes o empleados vinculados por año académico, para quienes aplicará tres años académicos. En ambos casos los tres 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 exclusivamente con Funlam, 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 o evidenciarse múltiple vinculación laboral, se perderá el beneficio.
- El beneficio concedido y en el porcentaje estipulado para los diferentes salarios, solo aplicará para el Plan Estándar contratado por la Funlam. 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 sólo se prolongará seis meses después de cumplidos estos criterios para acceder a la misma.
- 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 Vicerrectoría Administrativa y Financiera, quien antes de finalizar la misma recomendará a la Rectoría General conservar, modificar o suspender dicho beneficio.
- Los beneficios otorgados por la Funlam 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. Se otorgarán de la siguiente manera:



| Parámetros según remuneración mensual | Beneficio asumido por la Funlam (% del precio total de la póliza anual) |
|--|--|
| Hasta 1.5 SMMLV. | 95% |
| Entre 1.6 y 2.5 SMMLV. | 85% |
| Entre 2.6 y 3,5 SMMLV. | 75% |
| Entre 3,6 y 4,5 SMMLV. | 65% |
| Más de 4,5 SMMLV. | 55% |

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 Funlam, 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 Funlam 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. 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 Funlam podrá buscar otra alternativa de salud que reúna condiciones óptimas de amparo.

Este beneficio, será vigente a partir del 1° de enero de 2017.



b. Seguro de vida

La Funlam 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.

c. Servicios institucionales de Bienestar Universitario

Con el fin de contribuir al desarrollo humano de los empleados y su respectivo grupo familiar, éstos serán beneficiarios de todos los servicios de Bienestar Universitario. Para el uso de tales servicios se pagarán las tarifas previstas institucionalmente para los estudiantes.

Todos aquellos empleados que devenguen un sueldo inferior a uno y medio (1.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes estarán exonerados de pagar la tarifa establecida para el acceso a estos servicios, incluyendo la jornada de vacaciones recreativas en los recesos de mitad de año, semana de octubre y final de año.

d) Auxilio económico por acceso a pensión de vejez o de invalidez

Dada la diferencia entre el salario devengado de un empleado activo y la mesada pensional obtenida y que en la mayoría de los casos el nivel de la calidad de vida se ve desmejorada por la disminución tan significativa en su ingreso mensual, el empleado Funlam con vinculación laboral de tiempo completo a término indefinido, año calendario o año académico con más de cinco años de servicio continuo prestados a la Funlam 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 15 salarios mínimos legales vigentes por una sola vez, los cuales serán pagados en el momento de la liquidación final. Los cinco años de periodo continuo deberán ser inmediatamente anteriores al momento de causarse los requisitos para acceder a este beneficio.

Se exceptúan de este beneficio, quienes tengan doble pensión. No accederán a éste quienes cumpliendo requisitos de edad, semanas cotizadas, capital ahorrado en los fondos privados, no inicien oportunamente los trámites para acceder al sistema pensional, habiendo cumplido ya requisitos o quienes obteniendo resolución de pensión e inclusión en nómina de pensionados, continúen vinculados laboralmente con la Funlam.



Quienes tengan deudas pendientes con la Funlam por cualquier concepto por pago de lo no debido, préstamos, entre otros, se conciliarán y se cruzarán con esta bonificación y se pagará el saldo restante, si lo hubiere.

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 Vicerrectoría Administrativa y Financiera, quien antes de finalizar ésta recomendará a la Rectoría General conservar, modificar o suspender dicho beneficio.

La aplicación de éste beneficio se otorgará a quienes obtengan resolución de pensión a partir del 1° de enero de 2017 y no tendrá efectos retroactivos.

ARTÍCULO 2°. Corresponde al Departamento de Gestión Humana verificar las condiciones del empleado o docente, para ejercer el control en el cumplimiento de los requisitos, con el fin de usufructuar el derecho a los estímulos consagrados en la presente Resolución Rectoral.

ARTÍCULO 3°. Ninguno de los estímulos contemplados en la presente Resolución Rectoral serán constitutivos de salario y corresponden a la mera liberalidad del empleador concederlos, modificarlos o suspenderlos. Por lo tanto, no podrán alegarse por ninguno de los empleados, como derechos adquiridos.

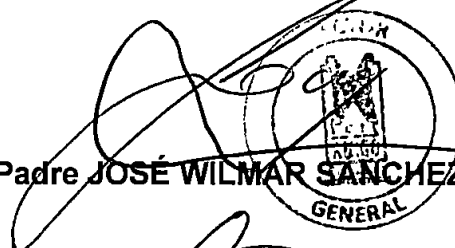
ARTÍCULO 4°. Esta Resolución Rectoral, en los aspectos en los cuales no se define una fecha específica rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias o que concedan estímulos diferentes, en especial la Resolución Rectoral No. 13 del 12 de marzo de 2013.

¡COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE!

Dada en la ciudad de Medellín, a los cuatro (4) días del mes de noviembre de dos mil dieciséis (2016).

EL RECTOR GENERAL

Padre **JOSÉ WILMAR SANCHEZ DUQUE**



EL SECRETARIO GENERAL

FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ

