

RESOLUCIÓN RECTORAL No. 06 de 2021
(11 de febrero de 2021)

Por medio de la cual se determina la escala salarial para el personal docente de la Universidad Católica Luis Amigó para el año 2021.

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

CONSIDERANDO QUE:

PRIMERO. Es menester garantizar el poder adquisitivo de los servidores de la Universidad, como la viabilidad financiera de la Institución, y destinar los recursos necesarios para la ejecución de los Planes de Desarrollo y de Acción Institucionales y la prestación de un servicio educativo con altos estándares de calidad.

SEGUNDO. Es prioridad institucional garantizar un ingreso salarial que responda no solo a criterios legales, sino también a factores de justicia, equidad y desarrollo social, como una forma de mantener el poder adquisitivo y reconocer la encomiable labor realizada por los docentes de la Institución.

TERCERO. Los procesos de certificación, acreditación en alta calidad, desarrollo tecnológico e infraestructura, así como la vinculación de Docentes de con dedicación de Tiempo Completo han sido asumidos con excedentes de ejercicios presupuestales anteriores, evitando siempre transferir dichos desarrollos a incrementos por encima del índice de precios al consumidor en las matrículas de los estudiantes o afectando los aumentos salariales de los empleados ya vinculados laboralmente con la Institución.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. Fijar la siguiente tabla de remuneración hora cátedra para el año 2021 para los docentes de pregrado y postgrados de la Institución, según el resultado de la evaluación para la determinación de la escala según categorías:

CATEGORÍA	Nivel de formación en el que prestarán sus servicios como catedráticos	
	PREGRADO	POSGRADO
F	\$ 44.160	\$ 73.140
E	\$ 46.068	\$ 81.090
D	\$ 48.315	\$ 87.450
C	\$ 50.562	\$ 98.050
B	\$ 52.809	\$ 109.180
A	\$ 55.056	\$ 121.900



PARÁGRAFO 1°. Los criterios para definir las diferentes categorías de que trata el Artículo 2°, serán, a nivel general, los siguientes:

- a) Nivel de Titulación
- b) Experiencia Académica
- c) Experiencia Profesional
- d) Experiencia en Investigación
- e) Publicaciones

Los puntajes otorgados en cada uno de los ítems serán estipulados por la Rectoría General y se acoge al instructivo de la categorización docente descrito en el Proceso de Gestión del Talento Humano (ver IN-AP-058). Dichos criterios podrán ser modificados de acuerdo con el desarrollo docente e Institucional.

PARÁGRAFO 2°. La diferencia salarial entre docentes catedráticos de pregrado y postgrados, está fundamentada en que para estos últimos los requisitos para vinculación tienen mayores exigencias en titulación, experiencia profesional e investigativa.

PARÁGRAFO 3°. Conforme a lo estipulado en el Reglamento Docente en el Artículo 50 Parágrafo 6° sobre la permanencia y ascenso de docentes que adquirieron el derecho antes de la expedición del Acuerdo 01 del 2012 emanado del Consejo Superior, se registrará por lo contemplado en el nuevo Reglamento.

ARTÍCULO 2°. Fijar la siguiente tabla de salario mensual para el año 2021 para los Docentes de Tiempo Completo de pregrado de la Institución, según su título y escalafón:

Título Certificado		ESPECIALISTA	MAGISTER	DOCTOR
Sin escalafón		\$ 3.725.717	\$ 3.999.070	\$ 4.721.929
Con escalafón	AUXILIAR	\$ 3.890.236	\$ 4.257.855	\$ 5.027.242
	ASISTENTE	\$ 4.068.483	\$ 4.532.360	\$ 5.438.396
	ASOCIADO	NA	\$ 4.825.005	\$ 6.162.118
	TITULAR	NA	NA	\$ 6.695.408

ARTÍCULO 3°. Con el fin de estimular la mayor participación de los docentes de carrera en las actividades investigativas de la Institución y propiciar así una mayor generación de nuevo conocimiento, hace varios años se viene asignando un valor porcentual adicional sobre el salario básico mensual para docentes clasificados como investigadores por Minciencias en una de las categorías: Junior, Asociado o Senior y según el porcentaje que más adelante se definirá.

PARÁGRAFO 1°. El porcentaje adicional al salario básico mensual de docentes clasificados como investigadores Junior, Asociado o Senior solo aplicará para docentes que cumplan taxativamente la totalidad de las siguientes condiciones:

- a) Contrato laboral de tiempo completo al menos por año académico.
- b) Docentes de carrera escalafonados en cualquiera de las categorías establecidas el Artículo 44 del Reglamento Docente de la Institución.
- c) El docente investigador debe estar adscrito formalmente a uno de los grupos de investigación de la Universidad, escalafonados por Minciencias en cualquiera de las categorías A1, A, B o C.
- d) En el año en que inicia el otorgamiento de este porcentaje adicional sobre el salario, deberá tener proyectos o productos de investigación avalados por la Vicerrectoría de Investigaciones y que serán ejecutados durante la vigencia del contrato.
- e) No podrá encontrarse atrasado en el cumplimiento de compromisos adquiridos en el desarrollo de proyectos de investigación de la respectiva vigencia o de vigencias anteriores. En la eventualidad de encontrarse atrasado dicho porcentaje adicional, de tener derecho a él sólo iniciará a aplicarse una vez se encuentre al día y cumpla la totalidad de requisitos establecidos en este párrafo. Dicho porcentaje no tendrá carácter retroactivo.

PARÁGRAFO 2°. Dicho incremento o disminución del porcentaje adicional sobre el salario iniciará a regir a partir del día 1° del mes calendario siguiente en el que Minciencias expida el acto administrativo que da a conocer los resultados finales de las diferentes convocatorias para clasificación de investigadores, sin que el otorgamiento de dicho porcentaje adicional tenga carácter retroactivo.

El cumplimiento de los requisitos establecidos en este Parágrafo se revisará año por año para la determinación del salario a devengar, información que deberá suministrar la Vicerrectoría de Investigaciones al Departamento de Gestión Humana, con las evidencias respectivas. Consolidará toda la información para hacerla llegar a la Rectoría General.

PARÁGRAFO 3°. Fijar los siguientes porcentajes adicionales al salario básico mensual para el año 2021 para los docentes de pregrado de la Institución, según clasificación Minciencias como Investigador y que cumplan las condiciones establecidas en el párrafo uno de este artículo:

Categoría Minciencias	Junior	Asociado	Senior
Porcentaje adicional sobre el salario	2%	4%	6%

PARÁGRAFO 4°. El porcentaje adicional sobre el salario básico mensual establecido en el Parágrafo 3° del Artículo 3° de esta Resolución Rectoral sólo aplicará durante el tiempo en el cual el docente conserve la clasificación como investigador en Colciencias. En los casos en que modifique o pierda su clasificación, o se deje de cumplir alguno de

los requisitos establecidos en el Parágrafo 1 del Artículo 3° de esta Resolución, su salario se ajustará conforme a lo establecido en el Artículo 2° de esta Resolución o a la nueva categoría como Investigador Minciencias, a partir del día 1° del mes calendario siguiente al que ocurra una nueva clasificación, pérdida o modificación de la misma como docente investigador en la clasificación de Minciencias. El otrosí que confiera el porcentaje adicional deberá dejar la claridad de las causales de la pérdida del mismo en los términos de esta disposición. Este porcentaje estará vigente durante el año 2021 y para la prórroga en el año calendario siguiente, deberá hacerse sólo cuando se expida la resolución salarial para el personal docente.

PARÁGRAFO 5°. Como estímulo a la producción investigativa, los líderes y docentes investigadores adscritos a grupos clasificados por Minciencias en las categorías A y A1 y cuyo cumplimiento en entrega de productos y resultados de investigación se encuentren al día, recibirán como bonificación constitutiva de salario y solo mientras el docente tenga vínculo laboral con la Universidad, pertenezca activamente al grupo y éste conserve dicha categoría, un 30% de su salario básico por una sola vez y se pagará después que salgan resultados de la clasificación correspondiente de la respectiva anualidad.

PARAGRAFO 6°. La bonificación se otorgará por una sola vez al año siguiente después de obtener la categorización por Minciencias.

ARTÍCULO 4°. La vinculación de un docente no catedrático para pregrado sólo con título Profesional, obedecerá al reconocimiento de un perfil con amplia experiencia certificada en docencia universitaria o en el medio profesional. Su remuneración mensual será de \$3.524.171. Su inscripción en el escalafón docente quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos institucionales establecidos para ello.

ARTÍCULO 5°. Los Docentes de Tiempo Completo de la Institución tendrán una jornada laboral de 40 horas semanales de servicio a la Universidad. Los docentes, cuando se requiera, completarán su dedicación a la orientación de cursos en varios programas bien sea de pregrado o de postgrado, y extensión, como servicios académicos compartidos.

PARÁGRAFO 1°. En los períodos vacacionales de los estudiantes, los docentes que estén vinculados en esos lapsos servirán cursos dirigidos, vacacionales, recuperaciones, y otros eventos académicos, conforme a las necesidades de la Institución y el perfil del docente, sin remuneración adicional y sin que ello implique descarga en el período académico regular siguiente. Dichos servicios podrán ser prestados en los programas de pregrado, posgrado y extensión y deben estar asignados en el Sistema Académico desde el inicio de cada semestre académico.

PARÁGRAFO 2°. El Rector General será el único que autorizará la disminución en la asignación de horas de orientación de cursos en pregrados y posgrados para que los docentes atiendan actividades de investigación, extensión, proyección social u otras relacionadas con el desarrollo Institucional dentro de su jornada laboral, de acuerdo con las necesidades del servicio y los análisis económicos del caso. Para desarrollar



proyectos de investigación se asignarán hasta 500 horas al semestre por proyecto tal como lo establecen los lineamientos académicos. En el caso de los Docentes de Tiempo Completo y en todo caso, no serán superiores a las determinadas por la Vicerrectoría de Investigaciones para cumplir este propósito. Las actividades que sean inherentes a la docencia y al apoyo de las labores de la Facultad formarán parte de las responsabilidades académicas. El número total de horas asignadas para las diferentes responsabilidades académicas nunca será superior al número de horas del respectivo contrato laboral.

PARÁGRAFO 3º. La asignación de tiempo para ejecución de proyectos de investigación sólo será autorizada por la Vicerrectoría de Investigaciones previa existencia y aprobación del proyecto por ejecutar. Dicho tiempo será coordinado directamente desde la Vicerrectoría de Investigaciones, la cual hará el seguimiento al cumplimiento de los tiempos asignados y los resultados según compromiso de productos.

PARÁGRAFO 4º. Cuando se contrate un docente específicamente para desarrollar un proyecto que no implique acompañamiento de cursos en pregrados y posgrados, se remunerará según lo determinado por la Rectoría General para cada caso en particular.

PARÁGRAFO 5º. La Vicerrectoría de Investigaciones renovará semestralmente la asignación de tiempos para investigación, de acuerdo con el total de las horas aprobadas en cada proyecto y las horas a asignar en las diversas actividades de investigación ya establecidas en los lineamientos académicos.

PARÁGRAFO 6º. Los Docentes de Medio Tiempo se tratarán respecto de asignación académica, permanencia y salario, de manera proporcional a lo estipulado para los Docentes de Tiempo Completo en el presente Artículo. Cuando se requiera asignar horas adicionales a este tipo de contrataciones docentes, bajo ninguna circunstancia se contratarán por prestación de servicios; las horas requeridas serán sumadas al tiempo parcial y esto hasta completar el tiempo completo, si fuere necesario. Si la suma de horas fuera superior al tiempo completo, siempre se remunerará como horas extras y observando el tope máximo permitido por la ley.

ARTÍCULO 6º. El acompañamiento a los estudiantes es una actividad inherente no solo al trabajo de la orientación de los cursos, sino de las responsabilidades docentes dentro de su jornada laboral. Esto implica que, para atender a los estudiantes en consultas por fuera del horario fijado para el curso, no habrá disminución de la asignación académica destinada como docencia directa. Esto se llevará a cabo con los tiempos destinados adicionales en docencia indirecta.

ARTÍCULO 7º. Los Docentes de Tiempo Completo y Medio Tiempo cumplirán su jornada de orientación de los cursos dentro del contrato como tales; estos cursos no podrán fraccionarse para pago de alguna o algunas de sus horas como hora cátedra.



ARTÍCULO 8º. Los Docentes de Tiempo Completo, deberán permanecer en la Institución la jornada ordinaria laboral de 40 horas semanales. Quienes tengan

dedicación inferior, la permanencia será proporcional a la misma así: Medio tiempo: 20 horas semanales. En los periodos en que haya receso de estudiantes deberán permanecer en la Institución dentro de la jornada ordinaria laboral y desarrollarán actividades de formación, capacitación, apoyo en las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión u otras actividades administrativas propias de la Facultad, previa programación que ofertará la Vicerrectoría Académica, las Decanaturas y Directores de Centros Regionales, quienes se encargarán a su vez del control respectivo, sin perjuicio del control oficioso que deba hacer la Coordinación de las Áreas de Relaciones Laborales y Seguridad Social. Se prohíbe la multivinculación en jornadas yuxtapuestas con la jornada Institucional.

ARTÍCULO 9°. Cuando por necesidades del servicio y exclusivamente para cubrir horas de docencia directa, se requiera asignar tiempo extra a un Docente de Tiempo Completo, y solo en los casos en los cuales no exista talento humano disponible, dichas horas se liquidarán como horas extras; el tope máximo y su remuneración corresponderá a lo determinado en la legislación laboral (no superior a 12 horas semanales). Sólo se reconocerán salarialmente las horas extras en los casos excepcionales que expresamente autorice el Departamento de Gestión Humana, según propuesta del Decano, Director de Escuela de Postgrados y Directores de los Centros Regionales.

ARTÍCULO 10°. El personal administrativo que por su vocación pedagógica solicite servir o sea requerido para dictar algún curso docente como catedrático en los diferentes programas de pregrado, postgrado o cursos de extensión ofrecidos por la Institución, o su perfil permita asignarle unas responsabilidades particulares en cualquier unidad de las existentes en la Institución, no se le asignará nunca una carga superior a 4 horas semanales con un máximo de 168 horas anuales, estas horas formarán parte de su jornada laboral, sin percibir por ello remuneración como contrato adicional u horas extras y sin perjuicio del cumplimiento de sus deberes administrativos.

ARTÍCULO 3°. Esta Resolución rige a partir del 1 de enero del año 2021 y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución Rectoral No. 11 del 11 de febrero de 2020.

¡COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE!

Dado en Medellín, a los 11 días del mes de febrero de dos mil veintiuno (2021).

EL RECTOR GENERAL


Padre **CARLOS ENRIQUE CARDONA QUICENO**

EL SECRETARIO GENERAL


FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ

