



**RESOLUCIÓN RECTORAL No. 07 DE 2022
(17 de febrero de 2022)**

Por medio de la cual se determina la escala salarial para el personal docente de la Universidad Católica Luis Amigó para el año 2022.

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

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. Los procesos de certificación, acreditación en alta calidad, desarrollo tecnológico e infraestructura, así como la vinculación de Docentes 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.

TERCERO. El índice de Inflación en Colombia para el año 2021 correspondió al 5.62%, según certificación del DANE.

CUARTO. En sesión del Consejo Superior del 3 de diciembre de 2021, según consta en el Acta 09 de la fecha, se analizó la propuesta del presupuesto institucional para la vigencia del año fiscal 2022, la cual fue presentada por la Dirección Administrativa y Financiera y previo análisis del Comité de Apoyo Administrativo y Financiero, con una proyección de incremento de la nómina en un 6%, lo cual fue aprobado.

QUINTO. Mediante Resolución Rectoral N° 86 del 30 de noviembre de 2021, se autorizó, dentro de los límites y lineamientos del Ministerio de Educación Nacional, un incremento de las matrículas para el año 2022 igual al 4.58%.

SEXTO. El Gobierno Nacional, mediante Decreto 1724 de 15 de diciembre de 2021, autorizó un incremento del Salario Mínimo Mensual Legal igual al 10.07%.



SÉPTIMO. De lo indicado anteriormente se colige que el Salario Mínimo Mensual Legal tiene un incremento que excede en 5.49% lo autorizado para el incremento de las matrículas en el año 2022, lo cual afectaría la ejecución presupuestal aprobada para la vigencia fiscal de la Universidad Católica Luis Amigó en el año 2022.

OCTAVO. Responsables con la gestión administrativa y presupuestal, buscando la viabilidad financiera y en los términos de movilidad salarial, es necesario realizar incrementos salariales razonables que actualicen el poder adquisitivo de los salarios.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Fijar la siguiente tabla de remuneración hora cátedra para el año 2022 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	\$ 46.642	\$ 77.250
E	\$ 48.657	\$ 85.647
D	\$ 51.030	\$ 92.365
C	\$ 53.404	\$ 103.560
B	\$ 55.777	\$ 115.316
A	\$ 58.150	\$ 128.751

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 regirá por lo contemplado en el nuevo Reglamento.

ARTÍCULO SEGUNDO. Fijar la siguiente tabla de salario mensual para el año 2022 para los Docentes de Tiempo Completo de pregrado de la Institución, según su título y escalafón:

Título Certificado		ESPECIALISTA	MAGISTER	DOCTOR
Sin escalafón		\$ 3.935.102	\$ 4.223.818	\$ 4.987.301
Con escalafón	AUXILIAR	\$ 4.108.867	\$ 4.497.146	\$ 5.309.773
	ASISTENTE	\$ 4.297.132	\$ 4.787.079	\$ 5.744.034
	ASOCIADO	NA	\$ 5.096.170	\$ 6.508.429
	TITULAR	NA	NA	\$ 7.071.690

ARTÍCULO TERCERO. 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, se asignará una bonificación no constitutiva de salario para docentes clasificados como investigadores por Minciencias en una de las categorías: Junior, Asociado o Senior y según lo que más adelante se definirá.

PARÁGRAFO 1°. La bonificación no constitutiva de salario de docentes clasificados como investigadores Asociado o Senior solo aplicará para 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 esta bonificación 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, dicha bonificación, de tener derecho a ella sólo iniciará a aplicarse una vez se encuentre al día y cumpla la totalidad de requisitos establecidos en este parágrafo. Dicho beneficio no tendrá carácter retroactivo.

PARÁGRAFO 2°. Dicha bonificación iniciará en 2022, en los tiempos establecidos en esta disposición y después 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 dicha bonificación tenga carácter retroactivo.

El cumplimiento de los requisitos establecidos en este Parágrafo se revisará año por año, para la determinación de la bonificación a entregar 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 de bonificación no constitutiva de salario para los docentes de pregrado de la Institución, según clasificación Minciencias como Investigador y que cumplan las condiciones establecidas en el parágrafo uno de este artículo:

Categoría Minciencias	Junior	Asociado	Senior
Bonificación no constitutiva de salario	20%	40%	60%

PARÁGRAFO 4°. Estas bonificaciones sólo aplicarán durante el tiempo en el cual el docente conserve la clasificación como investigador en Colciencias y la Resolución que concede la misma esté vigente. 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 Tercero de esta Resolución Rectoral, perderá está. El otrosí que confiera la bonificación deberá dejar la claridad de las causales de la pérdida del mismo en los términos de esta disposición. Este beneficio estará vigente solo durante el año 2022 y para la prórroga en el año calendario siguiente, deberá hacerse sólo cuando se expida la resolución salarial para el personal docente.

Estas bonificaciones se pagarán por mitades así:

Categoría Junior: 10% en el mes de junio y 10% en el mes de diciembre.

Categoría Asociado: 20% en el mes de junio y 20% en el mes de diciembre.

Categoría Senior: 30% en el mes de junio y 30% en el mes de diciembre.

Lo anterior, siempre que en el respectivo semestre hayan cumplido a cabalidad y dentro de los términos pactados con los productos de investigación de la respectiva anualidad, según información dada por la Vicerrectoría de Investigaciones y que tenga vinculación laboral al momento del pago.

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, podrán recibir como bonificación no 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. Esto siempre que se encuentre al día en los productos y compromisos y que tenga vinculación laboral al momento del pago.

PARAGRAFO 6°. La bonificación no constitutiva de salario se otorgará por una sola vez al año siguiente después de obtener la categorización por Minciencias.

PARÁGRAFO 7°. Las bonificaciones no constitutivas de salario podrán reducirse o suprimirse según la disponibilidad presupuestal.

ARTÍCULO CUARTO. 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 \$3.722.229. Su inscripción en el escalafón docente quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos institucionales establecidos para ello.

ARTÍCULO QUINTO. 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 1º. 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 2º. 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, se podrá hacer mediante contrato adicional y observando el tope máximo permitido por la ley.

ARTÍCULO SEXTO. 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 SÉPTIMO. 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 OCTAVO. 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. Excepcionalmente, podrá haber otras dedicaciones que deberán ser autorizadas de manera expresa y exclusiva por el Rector General.

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.

De manera extraordinaria, por razones de conveniencia de la Institución, solo el Rector General, de manera expresa y exclusiva, podrá autorizar otras modalidades temporales o permanentes de prestación del servicio haciendo uso de las tecnologías de la comunicación y la información y bajo las modalidades de trabajo remoto o trabajo en casa.

ARTÍCULO NOVENO. 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, se hará un contrato adicional sin que este exceda de 10 horas

semanales. El docente deberá prestar el servicio en horarios diferentes a su jornada laboral, contar con evaluación satisfactoria, estar al día en sus compromisos laborales, no tener vinculaciones con otras instituciones de naturaleza laboral, que su saber sea de difícil reemplazo en el entorno y que su vinculación no afecte las contrataciones de docentes de tiempo completo que sirvan como indicador a los programas académicos.

Serán autorizados expresamente por el Departamento de Gestión Humana, según propuesta del Decano, Director de Escuela de Postgrados y Directores de los Centros Regionales y con el concepto previo, expreso y positivo de la Vicerrectoría Académica y del Rector General.

ARTÍCULO DÉCIMO. Esta Resolución Rectoral rige a partir del 1° de enero del año 2022 y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución Rectoral No. 6 del 11 de febrero de 2021.

Dada en Medellín, a los Diecisiete (17) días del mes de febrero de Dos Mil Veintidós (2022).

¡COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE!

EL RECTOR GENERAL

Padre **CARLOS ENRIQUE CARDONA QUICENO**



EL SECRETARIO GENERAL

FRANCISCO JAVIER ALCOSÁ GÓMEZ

