

**Análisis del derecho a la igualdad de condiciones salariales de docentes de la Universidad del Valle durante los años 2019 y 2020**

**Beatriz Elena Cardona Ramírez  
Oscar Alejandro Morales Tabares.**

**Asesora: Docente Luisa Fernanda Zuluaga Marín.**

**Universidad Cooperativa de Colombia  
Campus Cartago  
Diplomado en Derecho Laboral Administrativo  
Julio de 2021**



## Tabla de Contenido

Listado de Gráficos .....	2
Listado de tablas .....	2
Palabras clave.....	3
Resumen.....	3
Abstract .....	3
Introducción .....	4
Justificación metodológica.....	5
Pregunta de investigación .....	6
Objetivos .....	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos .....	6
Marco referencial .....	7
Marco contextual .....	7
Marco conceptual.....	8
Marco teórico .....	9
Marco normativo.....	10
Marco doctrinario.....	11
Conclusiones y resultados.....	12
Referencias.....	18
Anexos o apéndices.....	20

## Listado de Gráficos

Gráfico 1. Mapa de universidades públicas de Colombia.....	7
--	---

## Listado de tablas

Tabla 1. Matriz de análisis de reglamentaciones.....	13
--	----

## **Palabras clave**

Asignación Salarial, Carrera Administrativa, Docente Ocasional, Igualdad, Derechos.

## **Resumen**

El salario de los docentes de las Universidades Públicas en Colombia, es un tema que deja entrever muchos matices desde la concepción jurídica de las normas que la han reglamentado al respecto, partiendo de la base de la Constitución Política, así como de la Ley 30 de 1992 la cual establece las categorías y tipos de docentes que tienen las universidades en el país. Es por esto que la investigación, pretende abordar desde el derecho laboral administrativo los regímenes especiales de vinculación creados para las universidades públicas del país y determinar en la Universidad del Valle un análisis de las condiciones de igualdad que presenten los docentes de carrera y los ocasionales.

Este tema de investigación se enmarca en el desarrollo del estudio de la “Ley 30 de 1992” y el “Decreto 1279 del año 2002”, por medio del cual se desarrolló el “régimen legal y reglamentario de la asignación de puntajes o modificaciones salariales a los docentes de las Universidades Públicas del país”.

Es importante entender que los docentes universitarios en Colombia, tienen una clasificación otorgada desde la ley y en la misma se encuentran los docentes de planta que son personas que acceden a la carrera docente por medio de concursos abiertos y públicos de méritos conforme a las reglas que por su autonomía son otorgadas a las universidades del país.

## **Abstract**

The salary allocation of teachers of Public Universities in Colombia, is an issue that reveals many nuances from the legal conception of the norms have been regulated in this regard, based on the basis of the Political Constitution, as well as Law 30 of 1992 which establishes the categories and types of teachers that universities have in the country.

This is why the research aims to address from administrative labor law the special bonding regimes created for the country's public universities and to determine at the Universidad del Valle an analysis of the conditions of equality presented by career and occasional teachers. This research topic is part of the development of the study of "Law 30 of 1992" and "Decree 1279 of 2002", by

means of which the "legal and regulatory regime for the assignment of scores or salary modifications to the teachers of the Public Universities of the country ”.

It is important to understand that university professors in Colombia have a classification granted by law and there are permanent teachers who are people who enter the teaching career through open and public merit competitions in accordance with the rules that for their autonomy they are granted to the universities of the country.

## **Introducción**

La asignación salarial de los docentes de universidades públicas en Colombia es un tema poco valorado y estudiado alrededor del derecho laboral administrativo, es por esto que el desarrollo del tema se llevará acabo revisando todos los actos administrativos que dan lugar al reconocimiento del salario de los docentes de la Universidad del Valle y con esto, verificar si las condiciones establecidas en las leyes, como es el caso de la Ley 30 de 1992, se están aplicando de manera correcta con base en lo que establece el Decreto 1279 del 2002, el cual fija la escala salarial y prestacionales de los docentes de las universidades públicas en el país.

La igualdad, como principio fundamental de la Constitución Política, establece unas condiciones generales para el desarrollo de diferentes temas en el país, es así como la asignación salarial de los docentes de las universidades públicas, dentro del contexto del derecho laboral administrativo, puede presentar una posible variación, debido a que se debe analizar todo el marco legal, incluidos también los actos administrativos, que dan lugar a la asignación de los salarios de estos docentes en la Universidad del Valle, es allí como este trabajo aporta al derecho, debido a la generación de nuevo conocimiento, lo cual justifica el trabajo desde la novedad y la pertinencia.

Las condiciones salariales en el país, pueden encontrarse sobre estudiadas y sobre valoradas, debido a que por lo general las investigaciones que se han buscado en bases de datos nacionales, están enfocadas a un estado del arte que compone las condiciones salariales entre hombres y mujeres por ejemplo, lo cual ha quedado comprobado en el país, dado que existe una brecha salarial en género, sin embargo y alejándonos un poco de este tema, el trabajo es novedoso porque comprueba un mundo análogo de condiciones que no ha sido explorado por la investigación en el país y que tiene que ver específicamente con el salario de los docentes de las universidades públicas, el cual, es un tema que presenta muchos vertientes.

Es por esto que la investigación, pretende abordar desde el derecho laboral administrativo los regímenes especiales de vinculación creados para las universidades públicas del país y determinar en la Universidad del Valle un análisis de las condiciones de igualdad que presenten los docentes de carrera y los docentes ocasionales.

Este tema de investigación se enmarca en el desarrollo del estudio de la “Ley 30 de 1992” y el “Decreto 1279 del año 2002”, por medio del cual se desarrolló el “régimen legal y reglamentario de la asignación de puntajes o modificaciones salariales a los docentes de las Universidades Públicas del país”.

Es importante entender que los docentes universitarios en Colombia, tienen una clasificación otorgada desde la ley y en la misma se encuentran los docentes de planta que son personas que acceden a la carrera docente por medio de concursos abiertos y públicos de méritos conforme a las reglas que por su autonomía son otorgadas a las universidades del país.

### **Justificación metodológica**

De acuerdo con Hernández Sampieri (2018) este es un “trabajo que parte de una base cualitativa” (p.440) por medio de la cual se pretende analizar unas condiciones salariales de un grupo poblacional específico, denominado docentes de universidades públicas, específicamente de los docentes de hora cátedra, ocasionales y de carrera de la universidad del Valle, siendo entonces de acuerdo con la teoría de la investigación, las condiciones salariales el objeto y los docentes los sujetos a los cuales se les aplican las condiciones de igualdad en la asignación, adicionalmente, siguiendo la tesis de Sampieri, el muestreo no probabilístico se realiza con 5 universidades, siendo entonces según la teoría “la técnica donde las muestras se recogen por medio de un proceso que no les brinda a todos los individuos de la población las mismas oportunidades de ser seleccionados” (p, 388).

Lo anterior, debido a que las 33 universidades públicas del país, se clasifican en nacionales y departamentales, la Universidad del Valle es Nacional, motivo por el cual, debe ser comparada con otras Universidades que tengan esta índole.

Al ser una investigación documental, la técnica de recolección de la información se realizó a través de la revisión documental, con la ayuda de un derecho de petición, que en ejercicio del artículo 23 de la Constitución Política, se elevó a la Secretaría General de la Universidad del Valle.

El análisis de la información, se hace a través de la crítica discursiva, teniendo en cuenta la información documentada.

Se tienen en cuenta como categorías de análisis la siguiente: asignación Salarial, Carrera Administrativa, Docente Ocasional, Igualdad, Derechos, con ellas, se puede evidenciar un abordaje general del tema que permite el planteamiento de los objetivos y el desarrollo de unos resultados obtenidos del estudio de las normas, las cuales fueron consultadas de manera directa con la universidad, usando el portal web de peticiones, quejas y reclamos<sup>1</sup>, para poder obtener así una ruta de información y generar entonces el análisis de la reglamentación requerida, para llegar a identificar y analizar las condiciones de igualdad.

## **Pregunta de investigación**

¿Cómo garantiza la Universidad del Valle, el derecho a la igualdad de condiciones salariales entre los docentes de carrera y los docentes ocasionales en los años 2019 y 2020?.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar la garantía del derecho a la igualdad de condiciones salariales entre los docentes de carrera y los docentes ocasionales de la Universidad del Valle.

### **Objetivos específicos**

- Identificar en las reglamentaciones internas de la universidad del Valle cómo se garantiza el derecho a la igualdad salarial en los diferentes tipos de docentes.

---

<sup>1</sup> La Universidad del Valle, como parte de su compromiso con la calidad institucional y el mejoramiento continuo, pone a disposición de la comunidad universitaria y ciudadanía en general el programa de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias PQRS. A través del cual se pueden manifestar las opiniones respecto al cumplimiento de la misión de la universidad, la calidad de los servicios ofrecidos y las actuaciones de sus funcionarios.

- Realizar un paralelo de reglamentaciones internas de asignaciones de puntaje de otras universidades en el país con la Universidad del Valle.
- Comparar los fines previstos en el Decreto 1279 de 2002, en cuanto a la asignación de salario para los docentes de las Universidades Públicas.

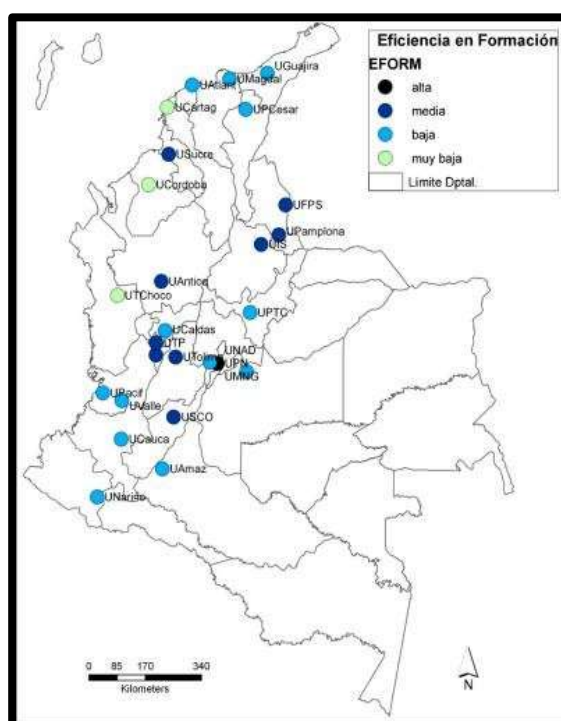
## Marco referencial

## Marco contextual

El sistema universitario estatal, siempre ha estado en la mira pública, debido a que ha existido un serio reconocimiento por parte de la corte constitucional, en el sentido de indicar que sus condiciones salariales, las cuales son fijadas específicamente por el Presidente de la República, por medio de decretos, exige una serie de condiciones mínimas para su reconocimiento, pago, aumento, entre otros que requiere de unas especiales condiciones en las universidades del país.

Es por esto, que esta investigación tiene su contexto en Colombia, en la cual se presenta el siguiente mapa de universidades públicas en el país.

**Gráfico 1. Mapa de universidades públicas de Colombia.**



Fuente: SUE (2020).

Ahora bien, se presenta un listado, tomado de la página del sistema universitario estatal de Colombia en el cual se evidencian las principales universidades públicas del país.

En este orden de ideas la universidad del Valle, ubicada en el Valle del Cauca, es considerada la principal institución de educación superior del suroccidente del país, sujeta a inspección y vigilancia por medio de la ley 30 de 1992 del Ministerio de Educación de Colombia. Cuenta con Acreditación Institucional de Alta Calidad del Ministerio de Educación, la cual le fue otorgada por primera vez en 2005 y renovada en 2014 por diez años.

### **Marco conceptual**

Como conceptos claves generales de la investigación se desarrolla la asignación salarial o el salario, el cual corresponde a la retribución económica que se le entrega los docentes por el cumplimiento de sus funciones o planes de trabajo de acuerdo con las necesidades establecidas por la universidad y en virtud de los contratos o de la resolución de nombramiento que se presente en el caso de la carrera profesoral una vez ha ganado el concurso de méritos.

Por su parte, la carrera administrativa enfocada en la docencia, es un mecanismo por medio del cual se vinculan a profesionales preparados de la sociedad para ejercer funciones de docencia directa, investigación y extensión, en las universidades del país específicamente en las universidades públicas de acuerdo con el marco contextual de la presente investigación.

Así, teniendo en cuenta una base relacionada con el desarrollo del sujeto de la investigación, un docente ocasional, de acuerdo con la ley 30 de 1992, es aquel que presta sus servicios de manera transitoria las universidades durante cada periodo académico, cada periodo académico de entenderse para efectos prácticos de la presente investigación, el semestre que se desarrolla en virtud de un calendario académico en las universidades.

La base o el objeto de la investigación radica sobre el derecho a la igualdad, el cual consiste en tratar igual al igual y al desigual de acuerdo con lo preestablecido por la corte constitucional en



la sentencia C-006 de 1996, la cual expresó un pronunciamiento de fondo respecto de las condiciones salariales de los docentes del país de las universidades públicas.

No obstante, estas propiedades centrales del precitado "Decreto Ley 1279 del año 2002", no son aplicables en su integridad a los profesores de las universidades públicas ya que, el enfoque de hablado decreto se concentra exclusiva y exclusivamente en las condiciones salariales de los profesores que ingrese o reingresen a la carrera maestro, o sea, esos maestros de planta exclusivamente.

Así, el docente transitorio, cumple una funcionalidad temporal y específica dentro del sistema académico de las universidades públicas, su vinculación conforme con la "Ley 30 de 1992", además se hace por la duración del lapso académico o semestre como los catedráticos, sin embargo su carga horaria, o carga de trabajo, le involucra una dedicación de medio tiempo.

## **Marco teórico**

Esta investigación, desarrolla el concepto teórico de “the concept of the law” del tratadista Hebert Hart, quien en 1990 ha establecido que el derecho tiene un origen desde la Constitución política y con este amplio margen de reconocimiento en el mundo todos los seres humanos tienen derecho a ser reconocidos como iguales ante las leyes o la reglamentaciones de cada país.

Es por este motivo, que siguiendo la teoría de Hart, la igualdad ante la ley implica una necesidad del Estado de garantizar en toda la medida el acceso a condiciones justas y pretende además la verificación del mayor número de cumplimientos de igualdad en la aplicación de las normas en diferentes contextos.

Ahora bien, aplicando la teoría planteada a la investigación, se parte de la idea en la cual todos los docentes tienen condiciones de igualdad en cuanto su salario, sin embargo como quedará demostrado en los resultados existe una disparidad entre las formas de asignación salarial que están garantizadas desde la Constitución Política y las leyes, sin embargo, depende de la voluntad y la autonomía de cada universidad la aplicación de estas metodologías de reconocimiento salarial.

Es así, como este trabajo comprobará que no siempre el principio de a trabajo igual salario igual, se orientan la interpretación de las normas en un ámbito de igualdad a las personas en determinadas situaciones o circunstancias, así, la teoría del tratadista analizado para este trabajo pretende entender como el desarrollo práctico de la asignación salarial de los docentes en el país,

presenta diferentes vertientes desde las normas generales que como se ha explicado con anterioridad son de carácter constitucional nacional, hasta la reglamentaciones internas que son dadas por las universidades a través de acuerdos de los consejos superiores universitarios.

## **Marco normativo**

Como marco normativo, es muy importante partir de una base constitucional la cual se establece en el artículo 69 de la Constitución Política colombiana, el cual indica que en el país las universidades auto regulan su gestión y en este sentido se dan sus propios reglamentos y estatutos, los cuales les permiten establecer en general las normas, respetando los principios generales de la Constitución.

Lo anterior, respetando el derecho fundamental a igualdad en materia de remuneración, el cual promueve el principio de que hombres y mujeres deben recibir la misma remuneración por el mismo trabajo.

Las normas evaluadas en el presente trabajo, tal y como ocurre con el Decreto 1279 de 2002, tienen como objetivo establecer que en el país, es necesario pagar a los docentes, el mismo salario básico por el mismo trabajo, su salario puede ser desigual si otros beneficios.

Sin embargo, hay que entender que el trabajo puede ser diferente al de un colega con más títulos académicos, pero puede considerarse de igual valor si es similar o igual en términos de las demandas del trabajo, o ha sido calificado como equivalente bajo un esquema de evaluación del trabajo.

La revisión de los sistemas de asignación es el método más apropiado para garantizar que un sistema de pago ofrezca un salario igual sin prejuicios motivo por el cual, es posible que pueda justificar las diferencias salariales siempre que pueda demostrar el tipo de vinculación.

Al respecto, el Consejo de Estado, hace un análisis del concepto 2549-02 de 2008, de la Consejera Ponente Bertha Ramírez, respecto de las capacidades del Decreto 1279 de 2002, “Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los Docentes y en este sentido esta investigación también valorará los siguientes acuerdos que considera fundamentales en materia de asignación salarial; Universidad de Caldas, Acuerdo del Consejo Superior No.63 del año 2018 Universidad del Valle, Acuerdo del Consejo Superior No.024 del año 2003, Universidad Tecnológica de Pereira, Acuerdo del Consejo Superior No.65 del año 2016, Universidad de

Antioquia, Acuerdo del Consejo Superior No.253 de 2003 y Universidad Industrial de Santander, Acuerdo del Consejo Superior No. 31 del año 2003.

## **Marco doctrinario**

La doctrina ha jugado un papel muy importante en materia de análisis de condiciones de igualdad de salarios de las personas en Colombia y en el mundo, teniendo como precedentes importantes de la investigación y bases doctrinales los siguientes textos con sus respectivos aportes, en una primera medida el autor Castaño, C. (1999) economía y género, política y sociedad, dónde indica los diferentes tipos de vinculaciones del mundo y cómo están marcadas por brechas económicas de género, políticas y sociales y propone fórmulas para disuadir ese contenido general de desigualdad y promover fórmulas que ayuden a cambiar la cara de este concepto tan arraigado en el mundo.

Por su parte el autor DiNardo J. (1996) hace un análisis de la encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, aplicada en el año de 1995 en Gran Bretaña, demostrando unos grandes índices de desigualdad en materia salarial y prestacionales entre hombres y mujeres que por ejemplo desempeñaban las mismas labores, así como diferencias entre personas del mismo género que tenían diferentes rasgos culturales, tales como tintes religiosos, de diversidad sexual, entre otros.

El autor García de Fanelli, A. (1989) en su texto sobre “los patrones de desigualdad social en la sociedad moderna”, expone que estos son fundamentales para el desarrollo económico de los países y el autor Gutiérrez, J. (2011), en su texto sobre “el punto de inflexión entre empresas y universidades ante la relación universidad, empresa y Estado en Colombia” explica como un antecedente relevante para esta investigación, concurrido igualdad en materia salarial entre docentes que tienen las mismas condiciones o capacidades pero que su vinculación atañe a sus capacidades generales de asignación.

Por su parte, el autor Mantilla P, (2006) genera un acercamiento al “punto de reflexión sobre la relación de la universidad, empresa y Estado en Colombia”, así como el autor Obembe, O. (2012), que habla de la lucha de los dos años en Nigeria, por promover acciones de igualdad

una vez superados los conflictos sociales bélicos de la guerra que notificaron la educación como un factor principal para salir de este tipo de situaciones en condiciones justas y dignas.

Por último, Rannauro M (2011), en su texto sobre “el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación” qué establece un balance general de los posibles contextos, tener igualdad en los lugares de trabajo y explica como a partir de estos contextos, las políticas generales de las empresas que también sean contribuidas por las políticas de los estados o de los países, generan un acercamiento o una aproximación a la realidad de cada contexto general, es así, como el autor propone unas fórmulas de aplicación de condiciones de igualdad de los derechos que sirven para promover nuevas y mejores aproximaciones a condiciones dignas que permitan a todas las personas, prepararse y en este sentido tener mejores oportunidades para mejores salarios asignados en el empleo.

## **Conclusiones y resultados**

De acuerdo con la respuesta al derecho de petición enviado a la universidad del Valle para poder realizar esta investigación, se destacan los siguientes puntos a saber para responder a la pregunta de cómo se garantiza el derecho a la igualdad en los diferentes tipos de docentes de acuerdo con las reglamentaciones internas de la institución;

La universidad del Valle, a través de su Secretario General en respuesta SAIA 2021 06 16 931-E, indicó que con relación a la solicitud de los documentos realizados por el equipo de investigación, se tienen las siguientes reglamentaciones generales para los docentes que no sean de carrera en la universidad:

1. Acuerdo 024 del 03 de junio de 2003 del Consejo superior "Por la cual se establecen las categorías y asignación de puntos para los docentes que no son de carrera y se dictan otras normas" (Subrayado fuera del texto)
2. Resolución No. 073 del 26 de junio del Consejo Académico "Por la cual se reglamenta el reconocimiento destacado en labores de docencia y la experiencia calificada para los profesores que no son de carrera"
3. Acuerdo No. 009 del 18 de diciembre de 2006 del Consejo Superior "Por la cual se modifica el Acuerdo No. 024 del 3 de junio de 2003"

Ahora bien, analizadas las reglamentaciones anteriores, se tiene que por ejemplo en el acuerdo número 024 del 3 de junio del año 2003 por la cual se establecen la categoría y asignación de puntos para docentes que no sean de carrera y se dictan otras normas, lo que realizó la Universidad del valle fue aplicar en su totalidad lo dispuesto en el Decreto 1279 del año 2002.

Con lo anterior, queda demostrado que la universidad del Valle no genera una reglamentación propia dentro de los límites de autonomía universitaria para poder garantizarle a los docentes ocasionales condiciones de igualdad, dado que de acuerdo con el Decreto 1279 del año 2002, el campo de aplicación se enmarca así: “las disposiciones de este decreto se aplican en las universidades estatales u oficiales a quienes se vinculen por concurso como empleados públicos docentes, o reingresen a la carrera docente, a partir de la vigencia de este decreto” (Presidencia de la República, 2002)

Sin embargo, dentro de la exposición de motivos o consideraciones del acuerdo número cero 24 del 3 de junio del año 2003, establecen que en las precitadas normas se define que la Universidad debe establecer normas para la vinculación de los profesores por contrato de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 30 de 1992 y demás normas constitucionales y legales vigentes.

Es por esto que se puede concluir a partir del primer objetivo, que la universidad del Valle en ejercicio de sus funciones cumple parcialmente con la garantía de las condiciones de igualdad debido a que aplica un acuerdo que está en marcado en el Decreto 1279 del año 2002 sin embargo, por regla general dicho decreto no puede aplicarse a los docentes que no sean de carrera y en este caso la universidad si se los está aplicando a los docentes ocasionales.

### **Análisis comparativo de las Universidades de Caldas, Tecnológica de Pereira, de Antioquia e Industrial de Santander, con la Universidad del Valle.**

Para dar desarrollo al segundo objetivo específico, fue necesario establecer la siguiente tabla o matriz de análisis de documentos;

### **Tabla 1. Matriz de análisis de reglamentaciones de las Universidades de Caldas, Tecnológica de Pereira, de Antioquia e Industrial de Santander, con la Universidad del Valle.**

Universidad	Norma	Análisis	Universidad del Valle
<b>Universidad de Caldas</b>	Acuerdo del Consejo Superior No.63 del año 2018	En este acuerdo el Consejo Superior de la Universidad de Caldas, estableció una actualización normativa para poder generar el pago o la asignación de salario a los docentes que no pertenecen a la carrera tales como los ocasionales y los catedráticos, sin embargo este acuerdo al igual que la norma estudiada a partir de la universidad del Valle acuerdo 024 del año 2003, también aplica íntegramente las condiciones establecidas en el Decreto 1279 del año 2002 incumpliendo posiblemente la Universidad de Caldas también con lo dispuesto en esta norma general.	Es exactamente igual a la reglamentación de la Universidad del Valle, calcaron el decreto en la reglamentación interna.
<b>Universidad Tecnológica de Pereira</b>	Acuerdo del Consejo Superior No.65 del año 2016	Analizado el acuerdo número 65 del año 2016 de la Universidad tecnológica de Pereira, el Consejo superior realizó un estudio interesante debido a que no tiene en cuenta para nada al Decreto 1279 del año 2002 por el contrario lo que hace la	Esta Universidad es más progresista, en el sentido de desarrollar una reglamentación exclusiva para los docentes ocasionales, dejando claros los

		<p>universidad, es generar una normatividad paralela pero muy diferente al decreto, con lo cual la universidad se acerca a la realidad de garantía de las condiciones de igualdad porque no está aplicando la norma general específica del decreto, lo cual no pueden hacer las universidades, sino más bien está garantizando unas condiciones más estables y duraderas para sus docentes ocasionales.</p>	<p>principios y las normas aplicables en casa caso.</p>
<p><b>Universidad de Antioquia</b></p>	<p>Acuerdo del Consejo Superior No.253 de 2003</p>	<p>Igual que la Universidad de Caldas, la Universidad de Antioquía lo que hizo en su acuerdo del Consejo Superior No. 253 del año 2003 fue aplicar todas las condiciones del Decreto 1279 del año 2002 a los docentes ocasionales motivo por el cual, esta norma puede considerarse también ilegal debido a que se fundamenta en una norma superior que no debe ser aplicada a este tipo de docentes.</p>	<p>Es exactamente igual a la reglamentación de la Universidad del Valle, calcaron el decreto en la reglamentación interna.</p>

<b>Universidad Industrial de Santander</b>	Acuerdo del Consejo Superior No. 31 del año 2003	Situación igual a la de la Universidad de Antioquía en la Universidad de Caldas, ocurre con la Universidad Industrial de Santander la cual, mediante acuerdo del Consejo Superior No. 31 del año 2003, calca el Decreto 1279 en todo el cuerpo del acuerdo con lo cual se está incumpliendo lo previsto en esta norma general debido a que las universidades tienen que garantizar a partir de autonomía condiciones para los docentes ocasionales.	Es exactamente igual a la reglamentación de la Universidad del Valle, calcularon el decreto en la reglamentación interna.
--	--	---	---

Fuente: propia

Tal y como se puede observar del análisis de estas cuatro reglamentaciones internas, la universidad del Valle al igual que la Universidad Industrial de Santander, la Universidad de Antioquía y la Universidad de Caldas, copiaron íntegramente lo dispuesto en el Decreto 12 79 del año 2002, este es un tema del derecho laboral administrativo que no debe ocurrir debido a que la misma norma en mención, en su artículo primero del ámbito de aplicación indica que ese decreto no se puede aplicar a docentes que no pertenezcan a la carrera profesoral.

Situación diferente ocurre, con la Universidad Tecnológica de Pereira la cual, a partir de su norma interna lo que hace es generar una condición específica de igualdad para los docentes ocasionales, no tienen cuenta el Decreto 1279 del año 2002, porque esta institución es consciente que no se debe aplicar al estos docentes.

Para desarrollar el tercer objetivo específico dentro de las conclusiones es muy importante establecer que el Decreto 12 79 del año 2002 establece todas las condiciones salariales por medio de las cuales un docente que pertenece a la carrera profesional porque se ha ganado un concurso



de méritos puede transformar anualmente sus condiciones de salario, esto a la luz del derecho laboral administrativo se conoce como incremento salarial y es ese incremento salarial, va ligado al decreto nacional que el presidente de la República expide cada año con el valor de un punto salario.

Los fines esenciales del decreto, están establecidos desde los mismos fines esenciales que tiene el Estado respecto del empleo público y estos están enmarcados en promover condiciones dignas y justas para todos los trabajadores en condiciones de igualdad.

Como se pudo observar en la investigación, los docentes ocasionales también cumplen con funciones similares o parecidas a los docentes de planta y en este sentido lo que hacen muchas universidades del país por poder garantizar las condiciones de igualdad, es aplicar de manera íntegra el Decreto 1279 del año 2002 sin embargo, esta condición no se puede aplicar de manera restrictiva para todos los docentes ocasionales porque el mismo decreto no permite que así sea motivo por el cual las instituciones tienen que generar unas normas propias dentro de sus condiciones de autonomía para poder garantizar así los derechos de igualdad y que no se generen dificultades en torno a la aplicación del mismo decreto.

Para responder a la pregunta de investigación es importante considerar que de conformidad con la información establecida en el presente proyecto de investigación, la Universidad lo que ha generado es un acuerdo del año 2003 por medio del cual establece las condiciones salariales a los docentes que no son de carrera profesoral tal y como ocurre con los docentes ocasionales, motivo por el cual lo que hacen es aplicar de manera íntegra a partir de su acuerdo lo que se establece en el Decreto 1279 del año 2002, y como se explicó en los resultados de la investigación esto contraviene la ley motivo por el cual esta investigación recomienda a la universidad del valle, ajustar su reglamentación dentro de los principios de la autonomía universitaria para poder generar condiciones de igualdad en el marco de la legalidad dentro del derecho laboral administrativo.

## Referencias

- Castaño, C. (1999) “Economía y género” *Política y Sociedad*. 32, Universidad Complutense de Madrid. pp. 23-42. Enero - Junio 2017 149
- Congreso de la República (1992). Ley 30 de 1992. DO 40.700
- Consejo de Estado, sentencia 2549-02 de 2008. MP. Bertha Lucía Ramírez de Páez.
- Corte Constitucional, sentencia C-006 del 23 de Agosto de 1996. M.P Carlos Gaviria Díaz.
- DiNardo J. (1996) “Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach” *Econometrica*. 64(5): 1001-1044.
- García de Fanelli, A. (1989) “Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna” *Desarrollo Económico*. Instituto de Desarrollo Económico y Social. Vol. 29, núm. 114, julio-septiembre, pp. 239-264.
- Grupo de Seguimiento al Decreto 1279 de 2002
- Gutiérrez, J. & Berrío, O. (2011). Punto de inflexión entre empresas y universidades ante la relación universidad, empresa y Estado en Colombia. *Revista Universidad & Empresa*, 21, 167-191.
- Hart, Herbert L.A., 1990. *El concepto de Derecho*, tr. Genaro R. Carrió, ed. Abeledo-Perrot, Buenos Aires (original en inglés de 1961).
- Hernández S. Et al(2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill; : 232-339.
- Mantilla P, (2006) Punto de inflexión relación universidad, empresa y Estado en Colombia. *Revista Universidad & Empresa*, 21, 167-191
- Obembe, O. (2012). Determinants of scientific productivity among Nigerian University academics. *Indian Journal of Science and Technology*, 5(2), 2155-2164.
- Presidencia de la República (2002). Decreto No. 1279 de 2002, “Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los Docentes”
- Rannauro M (2011). El derecho a la igualdad y el principio de no discriminación: la obligación del gobierno de México para realizar la armonización legislativa con perspectiva de

género. Revista IUS, 5(28), 204-224.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-)

Sistema Universitario Estatal (2020). Balance anual de las Universidad Públicas en Colombia.

Universidad de Caldas, Acuerdo del Consejo Superior No.63 del año 2018

Universidad del Valle, Acuerdo del Consejo Superior No.024 del año 2003

Universidad Tecnológica de Pereira, Acuerdo del Consejo Superior No.65 del año 2016

Universidad de Antioquia, Acuerdo del Consejo Superior No.253 de 2003

Universidad Industrial de Santander, Acuerdo del Consejo Superior No. 31 del año 2003

## Anexos o apéndices



Secretaría General

SAIA 2021-06-16-931-E

Santiago de Cali, 16 de junio de 2021

Señora

**BEATRIZ ELENA CARDONA RAMÍREZ**

[beatriz.cardonar@campusucc.edu.co](mailto:beatriz.cardonar@campusucc.edu.co)

Teléfono/Celular: 3104508955

La Ciudad.

Referencia: Respuesta solicitud de documentos con número de radicado 2021-06-15-471 interpuesta por la ciudadana Beatriz Elena Cardona Ramírez, identificada con la cédula de ciudadanía 42.011.760.

Dando respuesta a su solicitud según referencia, me permito adjuntar los siguientes links donde puede consultar los actos administrativos expedidos con relación a la reglamentación del pago de puntos salariales a docentes de planta, ocasionales y catedráticos de la Universidad del Valle.

- VICERRECTORÍA ACADÉMICA, normatividad  
<http://viceacademica.univalle.edu.co/2-tipo/407-normatividad1#convocatoria-para-el-nombramiento-de-profesores-de-carrera>
- VICERRECTORÍA ACADÉMICA, Asignación y reconocimiento de puntaje para docentes de carrera:  
<http://proxsel6.univalle.edu.co/~viceacademica//documentos/ciarp/index4.php>
- VICERRECTORÍA ACADÉMICA, Asignación y reconocimiento de puntaje para docentes que no son de carrera:  
<http://proxsel6.univalle.edu.co/~viceacademica//documentos/ciarp/index5.php>
- Resolución 1.234 de Junio 10 de 2020 de rectoría,  
"Por la cual se determina el incremento salarial de los Empleados Públicos Docentes y Administrativos al servicio de la Universidad del Valle, para la vigencia del año 2020".  
<https://drive.google.com/file/d/11J-01xai63OImHQAFwtBFxPld6v50IAM/view>

Universidad del Valle  
Ciudad Universitaria Meléndez, Edificio E1 Oficina 4032  
Teléfono: 321 22 21 Corrutador: 3212100 Ext. 2221  
Correo electrónico: [secretariageneral@correosunivalle.edu.co](mailto:secretariageneral@correosunivalle.edu.co)  
<http://secretariageneral.univalle.edu.co/>  
Santiago de Cali - Valle del Cauca - Colombia

---

Secretaría General



2021-06-16-931-E

p2

- Resolución 1.235 Junio 10 de 2020  
"Por la cual se ordena el incremento en las asignaciones salariales básicas de los Profesores Ocasionales y Hora Cátedra para la vigencia del año 2020"  
[https://drive.google.com/file/d/1YNidA9rk9GjO\\_PAEqyDzU3NshDv\\_Eh-A/view](https://drive.google.com/file/d/1YNidA9rk9GjO_PAEqyDzU3NshDv_Eh-A/view)

Atentamente,

  
**ANTONIO JOSÉ ECHEVERRY PÉREZ**  
Secretario General

Con copia: Área de Atención al Ciudadano-PQRSD