



Bogotá, D.C., 21 de abril de 2026

Señores
Asociación Colombiana de Profesores Universitarios ASPU
Mesa 10 seguimiento Decreto 1279 de 2002
aspunacional@aspucol.org

Señores
SINTRAUNICOL
Mesa Acuerdo 10 Decreto 1279 de 2002
sintraunicolnacional@yahoo.com

Señores
UTRADEC
Mesa 10 Decreto 1279 de 2002
utradec.cgt@gmail.com

Asunto: Respuestas a observaciones Mesa 10 seguimiento Decreto 1279 de 2002

Respetados señores

En cumplimiento del compromiso asumido por parte del Ministerio de Educación en el Acuerdo 10 de la Negociación colectiva adelantada con ustedes en el año 2025 me permito remitirles las respuestas a las observaciones enviadas por ustedes al proyecto de decreto que adicional al Decreto 1279 de 2002 aspectos relacionados con el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades públicas, el cual además de definir topes por categorías, tal y como fue expuesto, también respeta los derechos adquiridos de sus profesores. En este sentido:

1. Comentarios iniciales de los sindicatos ASPU, UTRADEC y SINTRAUNICOL a la propuesta de adición del Decreto 1279

a. ¿Cuál es el alcance de la modificación del decreto?

El Ministerio de Educación Nacional precisa que la adición al Decreto 1279 de 2002 tiene un alcance delimitado, no estructural y de carácter correctivo, en tanto incorpora mecanismos de regulación interna al régimen salarial docente; el Ministerio aclara que la medida no

Ministerio de Educación Nacional

Dirección: Calle 43 No. 57 – 14. CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 22 22800

Línea Gratuita: 018000 - 910122

pretende agotar la discusión sobre la reforma del régimen profesoral, sino atender una problemática concreta y verificable: la ausencia de límites efectivos en la acumulación de puntos y en la progresión salarial, lo cual ha generado distorsiones en términos de equidad y sostenibilidad.

En este sentido, el alcance de la propuesta de modificación del decreto se fundamenta en la competencia del Gobierno Nacional de regular el régimen salarial de los empleados públicos conforme a la Ley 4 de 1992 y el artículo 77 de la Ley 30 de 1992, garantizando coherencia con el sistema general del empleo público y evitando que el modelo de puntos opere sin límites efectivos.

En efecto, el proyecto de decreto no modifica los factores estructurales del sistema ni los incentivos asociados al mérito académico, discusión que el Ministerio reconoce debe seguir siendo parte de la agenda; este proyecto establece el marco dentro del cual dichos incentivos pueden operar, garantizando que su desarrollo sea compatible con los principios constitucionales del gasto público. En este sentido, el alcance de la propuesta de modificación del decreto no es el de una reforma integral, sino el de una medida necesaria de contención y ordenamiento, que en nada limita la continuidad de la agenda de discusión estructural del sistema docente.

b. ¿Por qué no se incluye a los docentes ocasionales y catedráticos en la modificación?

La no inclusión de los docentes ocasionales y de cátedra en la adición al Decreto 1279 de 2002 no constituye una omisión del proyecto, sino una decisión jurídicamente obligada, derivada del ámbito de aplicación del régimen salarial docente definido por el legislador y desarrollado por el Gobierno Nacional. En efecto, dicho decreto regula exclusivamente a los docentes vinculados como empleados públicos de carrera, en los términos de la Ley 30 de 1992, mientras que los docentes ocasionales y de cátedra corresponden a modalidades de vinculación distintas, de carácter temporal, que no hacen parte de la carrera profesoral ni del sistema de puntos salariales.

Así, de conformidad con la Ley 30 de 1992, los docentes ocasionales y catedráticos no son empleados públicos docentes (artículo 73 y 74), lo cual explica que el Decreto 1279 los excluya del régimen salarial en los artículos 3 y 4. Si bien la Sentencia C-006 de 1996 determinó el pago proporcional de prestaciones sociales para ambos tipos de docentes, también fue clara en señalar que el derecho al empleo se obtiene únicamente después de superar un concurso de mérito, concurso que según el artículo 70 de la Ley 30 de 1992, debe ser un “concurso público de méritos”, sentido confirmado por una extensa jurisprudencia, que indica que la interpretación sistémica del artículo 125 constitucional es que al empleo público se accede mediante concursos públicos o abiertos de mérito. Lo anterior más allá del régimen autonómico del que se esté hablando, pues ninguna autonomía es absoluta y debe sujetarse a la Constitución y las leyes.

En ese sentido, pretender incluir a los docentes ocasionales y de cátedra dentro del ámbito del Decreto 1279 implicaría desconocer la estructura normativa vigente y la distinción constitucionalmente válida entre modalidades de vinculación docente, además de introducir,



por vía reglamentaria, una modificación sustancial del régimen profesoral que excede la competencia del Gobierno Nacional y requeriría una intervención de carácter legislativo.

Ahora bien, el Ministerio reconoce que la distinción del profesorado constituye una problemática relevante dentro del sistema de educación superior. Sin embargo, también es claro que dicha problemática no puede ser resuelta mediante una adición normativa de alcance limitado, como la que se propone, sino que exige una reforma estructural del régimen docente.

En consecuencia, la exclusión de los docentes ocasionales y de cátedra en esta iniciativa no implica desconocimiento de su situación, sino que responde a una delimitación jurídica estricta del ámbito de regulación, en coherencia con la ley y la jurisprudencia constitucional.

c. ¿Estamos redefiniendo a los docentes como servidores públicos docentes?

El decreto proyectado no introduce una nueva categoría jurídica ni modifica la naturaleza del vínculo docente, sino que ejerce la potestad reglamentaria sobre un sujeto previamente definido por la ley, limitándose a regular el aspecto salarial.

Tal y como se ha expuesto, el régimen del Decreto 1279 de 2002 se circunscribe a los docentes de carrera vinculados como empleados públicos, excluyendo desde su origen a los docentes ocasionales y de cátedra, quienes responden a modalidades de vinculación distintas, de carácter temporal y que no hacen parte del sistema de puntos salariales. En consecuencia, la presente iniciativa no redefine quiénes son servidores públicos docentes, sino que opera sobre aquellos que ya tienen esa condición en virtud de la ley.

Así, cualquier interpretación en el sentido de que el decreto estaría redefiniendo o ampliando la categoría de servidor público docente resulta improcedente. Por el contrario, el proyecto reafirma la distinción existente entre los diferentes tipos de vinculación docente y actúa exclusivamente sobre el grupo que, por mandato legal, se encuentra sometido al régimen salarial estatal. En esa medida, la iniciativa respeta tanto la estructura del sistema docente como los límites de competencia del Gobierno Nacional, evitando incidir en ámbitos que requerirían una reforma estructural del modelo de educación superior.

d. ¿De dónde salen los topes?

Frente al particular, el Ministerio precisa que los topes establecidos no responden a una aproximación reduccionista, sino a un análisis integral del sistema, en el que se evidenció un crecimiento del gasto docente superior al crecimiento de la planta, así como la existencia de valores salariales atípicos, lo que configura un problema objetivo de sostenibilidad y equidad.

La propuesta se enmarca en la vigencia del régimen actual y busca complementarlo mediante la introducción de límites y reglas que aseguren su coherencia con los principios de equidad, eficiencia del gasto público y sostenibilidad fiscal.



La necesidad de esta adición normativa se sustenta en la evolución del sistema de educación superior y en las dinámicas de crecimiento del reconocimiento de puntos salariales, particularmente aquellos asociados a la productividad académica, lo cual ha generado presiones sobre el gasto en personal docente. En este contexto, resulta necesario incorporar criterios que fueron definidos para “docentes que ingresan por primera vez o reingresan a la carrera docente, o para los que proceden de otro régimen” (capítulo II del Decreto 1279 de 2002) a las “modificaciones de los puntos salariales para los docentes amparados por este régimen” (capítulo III del Decreto 1279 de 2002) que permitan evitar incrementos desproporcionados, acumulaciones automáticas de puntaje y desalineaciones frente a la estructura salarial del Estado, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 334 de la Constitución Política y la Ley 819 de 2003.

Cabe señalar que la estructura del Decreto 1279 de 2002 está organizada de tal forma que, el primer capítulo determina su campo de aplicación para los docentes que se vinculen por concurso como empleados públicos (artículo 1º) y excluye del campo a los docentes ocasionales y catedráticos por no ser empleados públicos de régimen especial ni pertenecer a la carrera profesoral, excepto para los de la Universidad Nacional de Colombia (artículos 2 y 3).

El Capítulo II trata sobre “De la asignación de puntos para la remuneración inicial de los docentes que ingresan por primera vez o reingresan a la carrera docente, o para los que proceden de otro régimen” y en este se define el campo de aplicación del capítulo es para la determinación del salario inicial de los docentes que define el artículo 5º.

En este sentido, el artículo 6º. Determina los factores para la asignación de puntos salariales que establecerá la remuneración mensual del docente. Define como factores los que se señalan a continuación y aclara que para los docentes de planta que tengan una dedicación parcial su remuneración se calculará de manera equivalente:

- a) Los títulos correspondientes a estudios universitarios;
- b) La categoría dentro del escalafón docente;
- c) La experiencia calificada;
- d) La productividad académica.

El artículo 7º. Desarrolla los puntos salariales a reconocer por títulos universitarios de pregrado y posgrado. En cuanto a títulos de pregrado establece que solo se reconocen puntos salariales por un programa de pregrado y un máximo de 178 puntos, pero que llega a 183 por título de pregrado en medicina humana o composición musical y para títulos de posgrado establece los reconocimientos por especializaciones, maestrías, doctorados, especializaciones médicas, pero en todo caso define un máximo puntaje acumulable por títulos de posgrado ciento cuarenta (140) puntos.

En el artículo 8º. Es establecen los puntos salariales máximos a asignar según la categoría en el escalafón docente de la siguiente forma, los cuales corresponden al total de cada categoría sin que se acumulen con los de la categoría anterior:

- a) Por categoría de Instructor o Profesor Auxiliar, o Instructor Asistente, treinta y siete (37) puntos;
- b) Por categoría de Profesor Asistente, cincuenta y ocho (58) puntos;
- c) Por categoría de Profesor Asociado, setenta y cuatro (74) puntos;
- d) Por categoría de Profesor Titular, noventa y seis (96) puntos.

Es decir, que un docente que ingresó a la categoría auxiliar se le asignaron 37 puntos salariales y al pasar a la categoría asistente se le suman 19 puntos para llegar a un total de 58 puntos; y así sucesivamente.

El reconocimiento de puntos salariales por experiencia calificada se desarrolla en el artículo 9°. En este artículo se definen los puntos a reconocer por cada año de experiencia hasta alcanzar topes por categoría así: "Puntaje máximo que se puede asignar por experiencia calificada, para la categoría de Instructor Asistente o Asociado o Profesor Auxiliar, es de veinte (20) puntos; para la categoría de Profesor Asistente cuarenta y cinco (45) puntos; para la categoría de Profesor Asociado de noventa (90) puntos; y para la categoría de Profesor Titular, ciento veinte (120) puntos".

Posteriormente el artículo 10° define los puntos que se asignan por las diferentes categorías de producción académica que se le pueden reconocer a los docentes, estableciendo un límite por categoría así:

Los topes máximos de reconocimientos de puntos salariales por productividad académica son los siguientes por categoría:

- Profesor Auxiliar: 80 puntos.
- Profesor Asistente: 160 puntos
- Profesor Asociado: 320 puntos
- Profesor Titular: 540 puntos
- Instructor Asociado: 110 puntos

Como ya se señaló, los artículos 6° al 10° corresponde a la asignación de puntos salariales para la determinación de la remuneración mensual de los docentes de ingresan por concurso de mérito a ser servidores públicos y en el capítulo III del Decreto se desarrollan los elementos a tener en cuenta para la determinación del incremento salarial de los docentes vinculados al Decreto.

Así, el artículo 12 define los factores que inciden en las modificaciones de los puntos salariales

- a) Los títulos correspondientes a estudios universitarios de pregrado o posgrado;
- b) La categoría dentro del escalafón docente;
- c) La productividad académica;
- d) Las actividades de Dirección académico - administrativas;
- e) El desempeño destacado en las labores de docencia y extensión;
- f) Experiencia calificada.

En el artículo 13º para las modificaciones de los puntos salariales por títulos de pregrado o posgrado se procede de la forma contemplada en el artículo 7º del Capítulo II; y en este sentido, el proyecto actual no hace modificación alguna y mantiene los puntos y topes que quedaron definidos.

Adicionalmente, el artículo 14 remite al artículo 8º para determinar los puntajes por categoría y a los estatutos docentes o personal académico de las universidades en concordancia con el artículo 76 de la Ley 30 de 1992. Sobre este factor, la presente propuesta no hace ajustes o modificaciones.

En el artículo 15º se permite el reconocimiento de puntos salariales cuando en la producción científica, técnica, artística, humanística, y pedagógica, los docentes acrediten su vinculación a la universidad respectiva y den crédito o mención a ella. Además, señala que este reconocimiento se debe adelantar bajo los términos previstos para la determinación inicial del salario (Capítulo II, artículo 10), y con los mismos factores definidos para los reconocimientos de la productividad académica, se hacen las modificaciones salariales por productividad para los docentes ya vinculados a la institución.

A su vez mediante los artículos 17º y 18º, el Decreto define los criterios para asignar puntos para los factores de las actividades de Dirección académico-administrativas y el desempeño destacado de las labores de docencia y extensión, y la experiencia calificada, respectivamente. Aunque para estos últimos tres factores no se determinan a topes máximos, aunque algunas universidades han interpretado que se pueden tomar los que definen los artículos señalados en el capítulo II.

Por esta razón la presente propuesta de adición al Decreto plantea la necesidad de dar continuidad a los derechos laborales adquiridos por los docentes de las universidades estatales u oficiales que ingresaron como servidores públicos mediante concurso; a su vez no desestima o redefine los criterios sobre productividad académica, pero si busca establecer a partir de las facultades y responsabilidad que se tiene en materia de la asignación y los topes salariales para los servidores públicos.

A ello se suma el mandato jurídico de establecer límites salariales dentro del sector público, conforme a la Ley 4 de 1992 y la Ley 819 de 2003. En consecuencia, los topes son el resultado de una decisión técnica y jurídicamente obligada, orientada a garantizar la coherencia del sistema y evitar que la dinámica de acumulación genere efectos regresivos.

e. ¿Por qué el plazo para que las IES reglamenten?

El plazo otorgado a las universidades públicas para la adecuación de sus reglamentos internos constituye la garantía jurídica y técnica para la correcta implementación del decreto, en coherencia con los principios de seguridad jurídica, coordinación administrativa y respeto por la autonomía universitaria.

Las universidades estatales u oficiales cuentan con estatutos docentes, reglamentos de puntaje, procedimientos internos de evaluación y estructuras presupuestales propias, que deben ser armonizadas con el nuevo marco normativo. En ese contexto, la fijación de un



plazo es una condición necesaria para asegurar la transición normativa sin generar vacíos de aplicación, contradicciones internas o riesgos de nulidad de actuaciones administrativas.

En esa medida, la implementación de la norma exige un proceso de adecuación institucional, que solo puede realizarse a través de los órganos de gobierno universitario, particularmente los consejos superiores, en ejercicio de sus funciones legales y estatutarias. El término previsto en el decreto garantiza que esta adecuación se realice de manera ordenada, respetando los procedimientos internos realicen efectuando los ajustes presupuestales, proyecciones financieras y redefinición de criterios internos de asignación de puntaje.

En consecuencia, el plazo no solo es jurídicamente procedente, sino que constituye un instrumento esencial para garantizar la eficacia, legitimidad y sostenibilidad de la medida, asegurando que su implementación se realice de manera gradual, coordinada y técnicamente soportada.

f. ¿Por qué le damos todo el poder al CSU, para que defina el régimen salarial?

Al respecto es necesario enfatizar en que no se le está otorgando a los Consejos Superiores, la facultad de definir el régimen salarial. La competencia para fijar dicho régimen permanece en cabeza del Gobierno Nacional, en desarrollo de la Ley 4 de 1992 y del artículo 150 numeral 19 literal e) de la Constitución Política.

Así, de manera reiterada, la jurisprudencia del Consejo de Estado y la Corte Constitucional, han precisado que las universidades, aun en ejercicio de su autonomía, no pueden fijar ni modificar el régimen salarial de sus servidores públicos. En consecuencia, no existe ni puede existir traslado de esta competencia a los órganos de gobierno universitario.

El Consejo Superior Universitario de cada institución cumple una función de implementación dentro de parámetros previamente definidos, particularmente en la gestión del reconocimiento de puntos por productividad, lo cual constituye una expresión de la autonomía administrativa y no una delegación de la competencia normativa.

En consecuencia, lo que el proyecto de decreto prevé es una función estrictamente instrumental, reglada y subordinada del CSU, consistente en definir el límite anual institucional de reconocimiento de puntos por productividad académica, dentro de los parámetros previamente establecidos por la norma. Es decir, el CSU no tiene facultad para crear reglas salariales, modificar topes, alterar factores de asignación ni redefinir el sistema, sino únicamente para administrar la aplicación de un criterio de distribución interna de recursos, atendiendo a la disponibilidad presupuestal, las metas institucionales y la sostenibilidad financiera.

En consecuencia, no se otorga “todo el poder” al CSU; por el contrario, se mantiene incólume la competencia del Gobierno Nacional para definir el régimen salarial, y se asigna a las universidades un rol de implementación técnica y responsable, en armonía con los principios de autonomía, sostenibilidad y coordinación del Estado.



g. ¿Por qué solo se ajusta el tercer capítulo y no el primero del decreto?

La decisión de intervenir de manera focalizada el Decreto 1279 de 2002, responde a un criterio de proporcionalidad normativa, eficacia regulatoria y respeto por la estabilidad del sistema jurídico, y no a una omisión frente a la necesidad de reformas estructurales más amplias.

En efecto, el capítulo primero del decreto define el ámbito de aplicación, los sujetos del régimen y su naturaleza jurídica, elementos que se encuentran plenamente alineados con la Ley 30 de 1992. Modificar dicho capítulo implica una transformación estructural del sistema que desborda la competencia reglamentaria del Gobierno Nacional y conlleva la intervención legislativa y/o una reforma integral del modelo de educación superior.

Ahora bien, el Ministerio reconoce la validez de esta discusión, pero precisa que la misma no es incompatible con la adopción de medidas puntuales e inmediatas dentro del marco de competencia del Gobierno Nacional. Por el contrario, la intervención actual constituye un primer nivel de ajuste necesario, orientado a estabilizar el sistema, mientras se avanza en una agenda de reforma más amplia que aborde integralmente aspectos como la carrera docente, las modalidades de vinculación y el rediseño de los incentivos académicos.

En consecuencia, la decisión de no modificar el capítulo primero no implica desconocer los problemas estructurales señalados, sino actuar conforme a un criterio de intervención gradual, jurídicamente viable y técnicamente focalizada, que permite corregir las distorsiones identificadas sin exceder las competencias del Ejecutivo.

2. Respuestas a las observaciones presentadas por la Asociación Sindical de Profesores Universitarios -ASPU-

En atención a las observaciones presentadas por la agremiación de profesores ASPU, mediante el comunicado emitido por el profesor HENRY ALBERTO MOSQUERA ABADÍA, Tesorero de Asociación Sindical de Profesores Universitarios -ASPU-, el Ministerio de Educación Nacional se permite precisar lo siguiente:

- a. El Decreto 1444 de 1992 y el Decreto 60 de 1995 se encuentran derogados, de allí que, si bien se mencionan como un antecedente normativo, no constituyen parámetro vigente en la medida en que el Decreto 1279 de 2002 introdujo un sistema integral de remuneración basado en puntos salariales. En consecuencia, la discusión jurídica debe situarse en el marco vigente definido por la Ley 4 de 1992, la Ley 30 de 1992 y el propio Decreto 1279 de 2002, que es precisamente el que se adiciona mediante el presente proyecto de decreto.
- b. Respecto al argumento según el cual los topes previstos en el artículo 10 del Decreto 1279 de 2002 se limitan al salario inicial, el Ministerio reconoce que es correcto afirmar que dicha disposición establece límites en la “fase de enganche”, es decir, para la determinación inicial de la remuneración del docente, pues este artículo y los que le anteceden (desde el artículo 5) y hasta el 11, hacen parte del Capítulo II que tiene como título “De la asignación de puntos para la remuneración inicial de los docentes que



ingresan por primera vez o reingresan a la carrera docente, o para los que proceden de otro régimen”. No obstante, la citada disposición no contempla de manera integral los mecanismos de acumulación y reconocimiento posterior de puntos salariales, en particular aquellos asociados a productividad académica y otros factores que inciden en la progresión salarial a lo largo de la carrera docente.

- c. Es precisamente en esta fase, durante la actividad del servidor público docente, en la que se han identificado los principales problemas, asociados estos a la ausencia de límites a la acumulación progresiva de puntos, lo cual ha generado incrementos desproporcionados. En ese sentido, la adición propuesta no desconoce el diseño original del decreto, sino que lo complementa, introduciendo límites adicionales que permiten garantizar la coherencia del sistema con los principios de sostenibilidad fiscal, equidad y racionalidad del gasto.
- d. La decisión de no incluir a los docentes ocasionales y de cátedra no obedece a una exclusión deliberada, sino a una delimitación jurídica del ámbito de aplicación del Decreto, sin desconocer que en las universidades han existido dificultades y omisiones para el reconocimiento de los derechos de estos docentes. Por esta razón se expidió el Decreto 391 de 2025 para instar a las directivas de las instituciones de educación superior a avanzar en los procesos de formalización laboral de sus empleados públicos docentes y no docentes; y viene trabajando en un proyecto de reforma integral a la ley 30 de 1992. Sin embargo, para el caso específico del régimen del Decreto 1279 de 2002, éste se aplica exclusivamente a docentes vinculados como empleados públicos de carrera, por lo que cualquier modificación que pretenda extenderse a otras modalidades de vinculación implicaría una reforma estructural del sistema docente que desborda el alcance de la presente iniciativa.

Lejos de desconocer esta problemática, el Ministerio la reconoce como uno de los elementos centrales de la futura reforma integral del régimen profesoral, que debe ser abordado desde la reforma a la Ley 30 de 1992, norma donde se generó el vacío sobre la calidad de los profesores de cátedra y ocasionales, pues en el momento en que la Corte Constitucional profirió la Sentencia C-006 de 1996, en la cual declaró inexecutable los apartados de los artículos 73 y 74 donde se señalaba que la forma de vinculación de los profesores catedráticos y ocasionales era como contratistas del Estado y su vinculación era por prestación de servicios, pero mantuvo executable el apartado que señala que *“no son empleados públicos ni trabajadores oficiales”*.

En este sentido, teniendo en cuenta que el campo de aplicación del decreto 1279 de 2002 señala que *“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”*. Y el Decreto se expide el presidente de la República sobre las facultades establecidas en la Ley 4 de 1992 que define *“las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos”* y el artículo 77 de la Ley 30 de 1992 que remite a la ley 4 de 1992 el régimen salarial y prestacional de los profesores de las universidades estatales u oficiales.



- e. En relación con los acuerdos colectivos suscritos con organizaciones sindicales, el Ministerio precisa que estos constituyen instrumentos de concertación orientados a desarrollar análisis y propuestas de reforma estructural, pero no limitan ni suspenden la competencia del Gobierno Nacional para adoptar medidas como la propuesta. Sin embargo, es necesario señalar que los acuerdos descritos en su comunicación no corresponden a los vigentes, ya que el pactado en el Acta Final de Acuerdo Colectivo Mesa Sectorial Educación 2025 fue:

“ACUERDO 10: Decreto 1279 de 2002

Dentro del mes siguiente a la firma del acta final de negociación de 2025, el MEN enviará a ASPU, SINTRAUNICOL y UTRADEC el consolidado de las propuestas realizadas en el marco de las mesas de diálogo del Decreto 1279 de 2002, realizadas durante 2024.

Una vez el Ministerio de Educación Nacional concluya la revisión y estructuración de la propuesta de modificación del Decreto 1279 de 2002, se realizarán dos reuniones con (5) representantes de ASPU, (1) representante de SINTRAUNICOL, (1) representante de UTRADEC y el MEN, para analizar la propuesta, recibir observaciones que se registrarán por escrito y evaluar posibles ajustes.

Dentro del mes siguiente a la segunda reunión, en el marco de sus competencias y antes de la publicación oficial para consulta pública, el Ministerio de Educación Nacional emitirá un documento de respuesta a cada una de las observaciones de ASPU.”

En ese sentido, la presente iniciativa permite atender problemáticas inmediatas mientras se avanza en discusiones de mayor alcance. Frente a este aspecto, en los diferentes espacios se ha señalado que la reforma integral al Decreto 1279 de 2002 obliga la participación de los diferentes miembros de la comunidad académica y científica del país, tales como docentes, investigadores, agremiaciones, asociaciones de profesionales, centros de investigación, directivos, Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, así como esta cartera, entre otros, lo cual se continuará realizando con el fin de lograr la conciliación entre los actores del sector.

- f. Frente a la referencia al Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, el Ministerio considera que la medida propuesta es plenamente compatible con los objetivos de dignificación docente y fortalecimiento del sistema, en la medida en que busca garantizar la sostenibilidad financiera de las instituciones, condición necesaria para la ampliación de cobertura, el mejoramiento de condiciones laborales y el fortalecimiento de la calidad educativa. En ningún momento se están atribuyendo los problemas financieros de las universidades al régimen salarial de los docentes universitarios. Lo que si se ha dicho y demuestra los estudios realizados por las diferentes agremiaciones e instituciones es que la ausencia de definición de límites salariales que debe tener cualquier empleo del sector público en el país ha llevado a la ocurrencia de usos indebidos del sistema vigente por parte de una minoría. Asimismo, se observa que este comportamiento ha presentado una tendencia creciente en los últimos años y, de no adoptarse medidas

correctivas, existe un riesgo alto de que esta dinámica derive en presiones fiscales insostenibles en el mediano plazo.

- g. Respecto a la afirmación según la cual los salarios atípicos no constituyen el principal factor de desfinanciación, el Ministerio precisa que la iniciativa no parte de la premisa de que este sea el único factor, sino de que constituye un factor susceptible de intervención directa dentro de la competencia, lo cual justifica la adopción de medidas regulatorias específicas. Cabe señalar que el Decreto en su capítulo III trata “De las modificaciones de los puntos salariales para los docentes amparados por este régimen” y en su artículo 12 establece que los factores que deben ser tenidos en cuenta para las modificaciones de puntos salariales son:
- a. Los títulos correspondientes a estudios universitarios de pregrado o posgrado;
 - b. La categoría dentro del escalafón docente;
 - c. La productividad académica;
 - d. Las actividades de Dirección académico - administrativas;
 - e. El desempeño destacado en las labores de docencia y extensión;
 - f. Experiencia calificada.

Los factores correspondientes a los literales a y b se toman de los definidos en el capítulo II del mismo Decreto y frente al literal c, productividad académica corresponden a “los mismos términos previstos para la determinación inicial del salario (Capítulo II, artículo 10), y con los mismos factores definidos para los reconocimientos de la productividad académica, se hacen las modificaciones salariales por productividad para los docentes ya vinculados a la institución” y lo único que no se ha establecido es el límite máximo de reconocimiento, aspecto que se desarrolla en el presente proyecto de decreto.

3. Respuestas a las observaciones presentadas por la Unión Nacional de Trabajadores y los servicios públicos de Colombia – UTRADEC –

En atención al comunicado emitido por la Unión Nacional de Trabajadores y los servicios públicos de Colombia -UTRADEC, el Ministerio de Educación Nacional se permite precisar lo siguiente:

Sea lo primero indicar que se reconoce la pertinencia de los planteamientos orientados a la modernización estructural del régimen docente universitario, particularmente en lo relacionado con la calidad de la producción académica, la incorporación de la innovación, la transferencia de conocimiento y la necesidad de fortalecer la sostenibilidad del sistema de educación superior pública. No obstante, estos planteamientos corresponden a un escenario de reforma integral que excede el alcance de la presente propuesta, la cual está orientada a introducir límites al crecimiento del gasto y a la acumulación de puntos dentro del sistema vigente.

El Gobierno Nacional ejerce su competencia en materia salarial en el marco de la Ley 4 de 1992, la cual le permite fijar el régimen salarial de los empleados públicos, pero no sustituir integralmente, por vía reglamentaria, el sistema. En ese sentido, la intervención propuesta



se limita a establecer límites máximos de puntos, topes de remuneración y reglas de control en la acumulación salarial, con el fin de garantizar la sostenibilidad fiscal y la coherencia del sistema, sin alterar sus elementos esenciales.

Frente a las observaciones presentadas:

Observación 1: *Rebalancear el peso del título académico: El modelo actual asigna un peso desproporcionado al título formal, especialmente al doctorado, como factor de incremento salarial. Esta lógica respondía a una época en la que la formación doctoral era escasa y excepcional. Hoy, la oferta de doctorados se ha expandido, los mecanismos de acceso se han diversificado y el título, aunque sigue siendo valioso, ya no puede ser el principal motor de progresión económica.*

Se debe tener en cuenta:

El título acredita capacidades iniciales, pero no garantiza productividad sostenida. La carrera docente debe premiar el desempeño efectivo, no solo la formación acumulada. El sistema actual genera cargas salariales permanentes sin exigir retornos equivalentes en producción académica o impacto social.

Propuesta:

Reducir el puntaje del doctorado de 120 puntos a un rango entre 80 y 90 puntos. Mantener el reconocimiento del título como condición de excelencia, pero trasladar el mayor peso del incentivo hacia resultados verificables.

Respuesta: Respecto a esta recomendación el Ministerio de Educación Nacional reitera que la definición de los puntos salariales que se otorgan a un docente de planta de la Universidad corresponde a los factores que se establecen en el momento de vinculación del profesor por primera vez. Este criterio se desarrolla en el capítulo II del Decreto 1279 de 2002 y la propuesta de adición al Decreto en mención se ciñe al capítulo III, donde ya han sido reconocidos los puntos por este concepto y no pueden ser reducidos porque son considerandos un derecho adquirido del profesor.

Observación 2: *Redefinir los topes de puntaje por categoría:*

El sistema de topes del Decreto 1279 fue diseñado en un entorno de menor productividad digital, menos internacionalización y menores exigencias de actualización. Hoy, la capacidad de producir y circular conocimiento es mucho mayor, por lo que se requiere una carrera más exigente, pero también más racional.

Justificación de la reforma:

Los topes actuales no reflejan la velocidad ni la diversidad de producción académica contemporánea.

Se requiere evitar distorsiones salariales acumulativas sin relación con el desempeño reciente.

La carrera debe incentivar trayectorias de mediano y largo plazo, con metas claras y escalonadas.

Propuesta de topes:

Auxiliar: hasta 180 puntos.
Asistente: hasta 310 puntos.
Asociado: hasta 620 puntos.
Titular: entre 950 y 1.100 puntos.
Impacto esperado:
Fortalece el ascenso basado en mérito.
Evita saltos desproporcionados.
Mejora la planeación financiera institucional y estatal.

Respuesta: Al igual que en la observación 1, respecto a esta recomendación el Ministerio de Educación Nacional reitera que la definición de los puntos salariales que se otorgan a un docente de planta de la Universidad corresponde a los factores que se establecen en el momento de vinculación del profesor por primera vez. Este criterio se desarrolla en el capítulo II del Decreto 1279 de 2002 y la propuesta de adición al Decreto en mención se ciñe al capítulo III, donde ya han sido reconocidos los puntos por este concepto y no pueden ser reducidos porque son considerandos un derecho adquirido del profesor.

Observación 3: *Priorizar calidad sobre cantidad: transformar los incentivos perversos de publicación.*

Uno de los principales problemas del modelo actual es que ha favorecido, en algunos casos, la acumulación de productos académicos de bajo impacto con el único propósito de obtener puntaje salarial.

Justificación:

La lógica de cantidad desincentiva la excelencia.
Debilita la reputación científica del país.
Fragmenta la producción y reduce la pertinencia del conocimiento.

Propuesta:

Mantener o elevar hasta 20 puntos los productos de alta calidad:
publicaciones en revistas Q1 o A1,
libros con sello académico reconocido,
resultados de investigación con alto impacto.

Reducir el puntaje de productos de baja circulación o bajo rigor:
revistas Q4 o C: entre 2 y 3 puntos.

Incorporar indicadores complementarios:

índice H,
citaciones,
impacto social o territorial del conocimiento.

Impacto esperado:

Incentiva investigación relevante.
Mejora la competitividad internacional.
Reduce la inflación artificial de producción académica.

Respuesta: En cuanto a la priorización de calidad sobre cantidad en la producción académica, en diferentes encuentros con el sector se ha manifestado este tipo de diagnóstico sobre la existencia de incentivos que pueden favorecer la acumulación cuantitativa de productos. Sin embargo, la redefinición de los criterios de evaluación de la



productividad corresponde a una reforma del sistema, que involucra competencias del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación y requiere articulación con entidades como el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, así como la participación de docentes, investigadores, agremiaciones, asociaciones de profesionales, centros de investigación, directivos universitarios, entre otros. En todo caso, el alcance del presente proyecto de decreto se circunscribe al capítulo III del Decreto 1279 de 2002 y no al capítulo II donde se desarrollan estos puntos y que se continuarán analizando y discutiendo en el sector.

Observación 4: *Incorporar innovación, transferencia tecnológica y creación aplicada*

El Decreto 1279 fue concebido en una época donde el conocimiento se medía principalmente por publicaciones y libros. Hoy, las universidades públicas tienen una responsabilidad mayor en innovación, transferencia de conocimiento y solución de problemas reales.

Justificación de la reforma:

El sistema actual subvalora productos de alto valor social y económico.

Desincentiva la relación universidad-empresa-Estado.

No reconoce adecuadamente nuevas formas de creación académica.

Propuesta:

Asignar puntajes robustos a:

Patentes y transferencia tecnológica: hasta 40 puntos.

Software, plataformas, desarrollos tecnológicos: entre 15 y 20 puntos.

Consultoría de alto nivel y proyectos con recursos externos: reconocimiento mediante puntaje o bonificaciones.

Impacto esperado:

Promueve innovación útil.

Fortalece ingresos externos.

Moderniza el rol del profesor universitario.

Respuesta: Al igual que en la observación 3, se señala que la propuesta desborda el alcance del proyecto de decreto, puestos criterios se definen el capítulo II del Decreto 1279 de 2002. En todo caso se señala que en diferentes encuentros con el sector se ha manifestado este tipo de diagnósticos, sin embargo, la redefinición de estos los criterios corresponde a la reforma del sistema, que involucra competencias del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación y requiere articulación con entidades como el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y los demás actores ya descritos, sobre los cuales como sector debemos seguir analizando y discutiendo.

Observación 5: *Crear un mecanismo de permanencia activa: carrera viva y actualización permanente*

El escalafón actual permite, en la práctica, consolidar ingresos permanentes sin exigir actualización o producción sostenida a lo largo del tiempo.

Justificación de la reforma:

La educación superior exige actualización continua.

La estabilidad no debe confundirse con inmovilidad.

La calidad institucional depende de la vigencia de sus docentes.

*Se requiere el implementar un esquema de evaluación periódica de productividad:
Si un docente no registra producción académica de calidad, innovación o actualización significativa en un periodo de 5 años, se podrá revisar gradualmente hasta un 10 % del puntaje de productividad acumulado, con garantías de debido proceso y criterios objetivos.
Impacto esperado:
Estimula actualización permanente.
Evita estancamiento profesional.
Protege la calidad del sistema público.*

Respuesta: En relación con la propuesta de establecer mecanismos para la revisión periódica del puntaje, el Ministerio advierte que dicha medida podría tener implicaciones en materia de derechos adquiridos, estabilidad laboral y garantías del debido proceso, por lo cual requiere un análisis jurídico más amplio que asegure su compatibilidad con el ordenamiento constitucional y legal, aspectos que podrán seguir siendo analizados y discutidos con el sector.

En este contexto, el Ministerio reitera que la adición al Decreto 1279 de 2002 no pretende sustituir ni rediseñar el sistema, sino introducir reglas dentro del modelo vigente, orientadas a corregir distorsiones identificadas en la acumulación de puntos y en el crecimiento del gasto docente, en cumplimiento de los principios de sostenibilidad fiscal, equidad y racionalidad del gasto público. Esta propuesta no excluye la necesidad de avanzar en una reforma estructural del régimen docente en el mediano plazo.

4. Respuestas a las observaciones presentadas por la Asociación de Representantes Profesorales de las Universidades Públicas (ARPUP)

En atención al comunicado emitido por la Asociación de Representantes Profesorales de las Universidades Públicas (ARPUP), el Ministerio de Educación Nacional se permite precisar lo siguiente:

- a. La iniciativa de adición al Decreto 1279 de 2002 no constituye una reforma estructural del régimen salarial docente, ni pretende sustituir el modelo de carrera profesoral; éste responde a una intervención normativa focalizada, jurídicamente habilitada y técnicamente sustentada, orientada a corregir distorsiones evidentes en el comportamiento del sistema, particularmente en materia de crecimiento del gasto, acumulación de puntaje y dispersión salarial, en estricto cumplimiento de los principios de sostenibilidad fiscal, equidad y racionalidad del gasto público que rigen la función administrativa del Estado.
- b. En efecto, el Ministerio reconoce, como lo señala ARPUP, que el Decreto 1279 ha sido un instrumento fundamental para el fortalecimiento de la carrera docente, la formación avanzada y el desarrollo investigativo del país; no obstante, ello no excluye la necesidad de adoptar medidas de ajuste cuando la evidencia demuestra la existencia de tensiones estructurales que comprometen la sostenibilidad del sistema.



La información oficial reportada en el SNIES evidencia un crecimiento del gasto docente significativamente superior al crecimiento de la planta, así como la existencia de valores atípicos de remuneración que desbordan la lógica del sistema público, lo que obliga al Estado a ejercer sus competencias de regulación para evitar que el modelo de incentivos, en ausencia de límites, genere efectos regresivos en términos de equidad y sostenibilidad.

- c. La medida propuesta no desconoce ni desestima la discusión estructural sobre el modelo de incentivos, la calidad de la producción académica, la integralidad de las funciones misionales ni la inclusión de otras formas de vinculación docente. Por el contrario, el Ministerio ha reconocido que estos temas requieren un proceso de reforma integral, amplio, participativo y técnicamente robusto, que involucre no solo a la comunidad académica, sino también a otras instancias como el Ministerio de ciencia, tecnología e innovación, razón por la cual dicha discusión ha sido proyectada como una agenda de mediano plazo. Sin embargo, esto no suspende ni limita la obligación del Gobierno Nacional de adoptar medidas dentro del ámbito de su competencia para corregir riesgos fiscales y distorsiones en el sistema vigente.
- d. Desde el punto de vista jurídico, la actuación del Ministerio y del Gobierno Nacional se encuentra plenamente habilitada por el marco constitucional y legal vigente. De conformidad con el artículo 150 numeral 19 literal e) de la Constitución Política y la Ley 4 de 1992, corresponde al Congreso fijar los criterios y objetivos del régimen salarial, y al Gobierno Nacional determinar de manera concreta las condiciones de remuneración de los empleados públicos.

En desarrollo de este mandato, la Ley 30 de 1992 dispuso expresamente que el régimen salarial de los docentes de las universidades estatales se rige por dicha ley, lo que ha sido reiterado de manera consistente por la jurisprudencia del Consejo de Estado, al señalar que la autonomía universitaria no comprende la facultad de fijar el régimen salarial de sus servidores públicos. En consecuencia, la fijación de límites salariales no solo es jurídicamente viable, sino que constituye una manifestación directa de una competencia constitucionalmente atribuida.

En ese mismo sentido, resulta necesario aclarar que la medida adoptada no configura una profundización de inequidades, como se sugiere en el comunicado, sino precisamente un mecanismo para corregirlas. La ausencia de límites efectivos en el sistema de puntos ha permitido que, en un porcentaje reducido de casos, se presenten acumulaciones que generan brechas significativas dentro del propio sistema docente, lo que contraviene el principio de equidad salarial. La introducción de topes, tanto en puntos como en remuneración, busca restablecer la coherencia interna del sistema, evitando que dinámicas de acumulación ilimitada generen distorsiones regresivas.

- e. La decisión de no incluir a los docentes ocasionales y de cátedra no obedece a una exclusión deliberada, sino a una delimitación jurídica del ámbito de aplicación del Decreto, sin desconocer que en las universidades han existido dificultades y omisiones para el reconocimiento de los derechos de estos docentes. Por esta razón se expidió el Decreto 391 de 2025 para instar a las directivas de las instituciones de educación



superior a avanzar en los procesos de formalización laboral de sus empleados públicos docentes y no docentes; y viene trabajando en un proyecto de reforma integral a la ley 30 de 1992. Sin embargo, para el caso específico del régimen del Decreto 1279 de 2002, éste se aplica exclusivamente a docentes vinculados como empleados públicos de carrera, por lo que cualquier modificación que pretenda extenderse a otras modalidades de vinculación implicaría una reforma estructural del sistema docente que desborda el alcance de la presente iniciativa.

Lejos de desconocer esta problemática, el Ministerio la reconoce como uno de los elementos centrales de la futura reforma integral del régimen profesoral, que debe ser abordado desde la reforma a la Ley 30 de 1992, norma donde se generó el vacío sobre la calidad de los profesores de cátedra y ocasionales, pues en el momento en que la Corte Constitucional profirió la Sentencia C-006 de 1996, en la cual declaró inexecutable los apartados de los artículos 73 y 74 donde se señalaba que la forma de vinculación de los profesores catedráticos y ocasionales era como contratistas del Estado y su vinculación era por prestación de servicios, pero mantuvo executable el apartado que señala que “no son empleados públicos ni trabajadores oficiales”.

En este sentido, teniendo en cuenta que el campo de aplicación del decreto 1279 de 2002 señala que “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”. Y el Decreto se expide el presidente de la República sobre las facultades establecidas en la Ley 4 de 1992 que define “las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos” y el artículo 77 de la Ley 30 de 1992 que remite a la ley 4 de 1992 el régimen salarial y prestacional de los profesores de las universidades estatales u oficiales.

- f. El señalamiento relativo a la supuesta deslegitimación de los espacios de participación no se ajusta a la realidad del proceso adelantado. Se precisa que en relación los acuerdos colectivos suscritos con organizaciones sindicales, constituyen instrumentos de concertación orientados a desarrollar análisis y propuestas de reforma estructural, pero no limitan ni suspenden la competencia del Gobierno Nacional para adoptar medidas como la propuesta. En ese sentido, la presente iniciativa permite atender problemáticas inmediatas mientras se avanza en discusiones de mayor alcance. Frente a este aspecto, en los diferentes espacios se ha señalado que la reforma integral al Decreto 1279 de 2002 obliga la participación de los diferentes miembros de la comunidad académica y científica del país, tales como docentes, investigadores, agremiaciones, asociaciones de profesionales, centros de investigación, directivos, estudiantes, entre otros, lo cual se hará en el momento en que se logre conciliar a todos los actores del sector.

Finalmente, el Ministerio reitera que la adición al Decreto 1279 de 2002 debe entenderse como una medida de responsabilidad fiscal, coherencia normativa y equilibrio del sistema, que no sustituye la necesidad de una reforma estructural, pero tampoco puede supeditarse a ella. La sostenibilidad del sistema de educación superior pública exige decisiones oportunas que permitan corregir desviaciones sin poner en riesgo los avances alcanzados



en materia de calidad y fortalecimiento de la carrera docente. En esa medida, la iniciativa no es regresiva, sino preventiva y correctiva, orientada a preservar el sistema en el largo plazo.

En consecuencia, el Ministerio de Educación Nacional mantiene su posición en cuanto a la necesidad, legalidad y pertinencia de la medida propuesta, al tiempo que reitera su disposición a continuar avanzando, de manera participativa y técnica, en una reforma estructural del régimen docente que aborde integralmente las problemáticas señaladas por la comunidad académica.

4. Respuestas a las observaciones presentadas por el Sindicato Nacional de Trabajadores y empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL

En atención al comunicado emitido por el Sindicato Nacional de Trabajadores y empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL, el Ministerio de Educación Nacional se permite precisar lo siguiente;

a. PRINCIPIO DE MERITO, PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD.

Respuesta: Respecto a esta observación, manifestamos que el Ministerio es garante de los derechos sociales de todos los miembros de las comunidades que integran las diferentes instituciones de educación superior. En este sentido, se han expedido decretos que buscan garantizar estos derechos para todas sus comunidades como son el Decreto 391 de 2025 que insta a las directivas universitarias a la formalización laboral; la Resolución 14466 de 2022 que obliga a la expedición de protocolos para prevenir actos de discriminación y violencias basadas en género; pero a su vez ha logrado la expedición de leyes que garanticen la gratuidad en la matrícula, inscripción y derechos de grado para los estudiantes, como parte de los hechos concretos que garantizan el goce efectivo de derechos para los estudiantes.

En ningún momento el proyecto de decreto que se plantea es regresivo porque no afecta derechos adquiridos, no reduce los recursos que se asignan para el sector (por el contrario, se han incrementado), no se reduce la cobertura ni aumentan los requisitos de acceso. En este sentido, el proyecto no puede ser considerado como regresivo.

De otra parte, no se desincentiva la productividad académica de los docentes porque está claro que en el plan de trabajo que acuerda cada docente durante el semestre académico se le asignan horas para el desarrollo de productos académicos y de investigación. Por tanto, no hay desincentivo para este ejercicio misional.

Adicionalmente, dado que no se están modificando las condiciones de ingreso a la carrera docente ni redefiniendo los puntos salariales que se asignan por cada factor que define el Decreto 1279 de 2002, no es posible aseverar que se está afectando la carrera docente o desnaturalizando el sistema de puntos.

b. DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS.



Respuesta: Como se demostró en la repuesta anterior, el presente proyecto de decreto no es retroactivo; así, el artículo 5 es expreso en señalar que se respetan los derechos adquiridos.

Contrario a lo que se señala, la productividad está asociada a que en el plan de trabajo del profesor se le permita asignar tiempo para el desarrollo de docencia, investigación y extensión o proyección social, aspectos que no se tocan en el proyecto.

c. PRINCIPIO DE MÉRITO EN EL EMPLEO PÚBLICO

Respuesta: Sobre este aspecto, el artículo 70 de la Ley 30 de 1992 establece que el ingreso de un profesor a la carrera docente de una universidad estatal u oficial se hace mediante concurso abierto de mérito. Este aspecto no se puede modificar por decreto y no se hace en la propuesta que se presenta.

d. AUTONOMÍA UNIVERSITARIA Y SUS LÍMITES

Respuesta: Como se ha señalado, la autonomía de las universidades no permite definir el régimen prestacional ni salarial de sus servidores públicos. Esta competencia recae sobre el Congreso de la República y el Presidente tal y como se puede observar en sentencias sobre los límites de la autonomía universitaria la Corte Constitucional, como por ejemplo en la sentencia T-515 de 1995, enfatizó que: *“La autonomía universitaria de manera alguna implica el elemento de lo absoluto. Dentro de un sentido general, la autonomía universitaria se admite de acuerdo con determinados parámetros que la Constitución establece, constituyéndose, entonces, en una relación derecho-deber, lo cual implica una ambivalente reciprocidad por cuanto su reconocimiento y su limitación están en la misma Constitución. El límite a la autonomía universitaria lo establece el contenido Constitucional, que garantiza su protección, pero sin desmedro de los derechos igualmente protegidos por la normatividad constitucional. Hay que precisar que la autonomía universitaria en cierta forma es expresión del pluralismo jurídico, pero su naturaleza es limitada por la Constitución y la ley, y es compleja por cuanto implica la cohabitación de derechos, pero no la violación al núcleo esencial de los derechos fundamentales.”*

Así mismo, en la sentencia C-810 de 2003, anotó: *“... la autonomía universitaria no es absoluta pues encuentra su límite tanto en el orden constitucional, como en el legal. Tal conclusión resulta obvia pues el propio artículo 69 de la Constitución establece que las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la ley. En efecto, como lo ha sostenido esta Corte “cualquier entidad pública o privada por el simple hecho de pertenecer al Estado de derecho, se encuentra sujeta a límites y restricciones determinados por la Constitución y la ley”. Similar criterio acogió la sentencia C-918 de 2002 que, reiterando la posición sostenida por esta Corte en la sentencia T-184 de 1996, señaló que la autonomía no puede entenderse como autodeterminación absoluta, ya que las universidades hacen parte del conglomerado social bajo el cual se edifica y sustenta el Estado Social de Derecho (CP art. 1°). Esta situación implica que están sometidas a su ordenamiento jurídico. Por consiguiente, el ejercicio de dicha autonomía debe llevarse a cabo de conformidad con los mandatos que consagran los valores, derechos y garantías constitucionales y con sus desarrollos legales. (...).”*

Finalmente, la sentencia del 2 de diciembre de 2021 (Rad. 25000-23-42-000-2017-05197-02), proferida por la Sección Segunda, Subsección A del Consejo de Estado, con ponencia del Consejero Rafael Francisco Suárez Vargas, respecto del régimen prestacional y salarial de los servidores públicos docentes señaló que *“ni la Constitución Política ni la ley otorgaron a las universidades la posibilidad de fijar su propio régimen salarial y prestacional, ni siquiera en ejercicio de su especial autonomía.17 En esa medida, sus servidores públicos están regidos por las normas que regulan a los demás empleados del Estado, por lo que en todo caso las universidades deben respetar las competencias asignadas por el numeral 19, literal e), del Artículo 150 de la Carta política y la Ley 4 de 1992, según las cuales es facultad exclusiva del gobierno nacional la de fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos bajo los objetivos y criterios determinados por el legislador (...) Es decir, que en principio, la intervención del legislador en materia de salarios y prestaciones sociales en las universidades oficiales, encuentra fundamento en el literal e) del numeral 19 del Artículo 150 de la C.P., que le atribuye al Congreso la responsabilidad de fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos.”*

Así, es claro que la autonomía no comprende la facultad de definir el régimen salarial y prestacional de sus servidores públicos, el cual debe ajustarse a los criterios de equidad, racionalidad y sostenibilidad fiscal definidos por el legislador y desarrollados por el Gobierno.

e. Derechos adquiridos y expectativas legítimas

Respuesta: El gobierno Nacional reconoce y es garante de los derechos adquiridos como ya se ha expresado y, por tanto, dejó en el proyecto de decreto el artículo 5 que expresa esta voluntad. De igual forma, la jurisprudencia también ha reconocido que las modificaciones al régimen salarial no vulneran derechos adquiridos cuando se aplican hacia el futuro y no afectan situaciones jurídicas consolidadas, sino meras expectativas, lo cual habilita la introducción de ajustes normativos orientados a mejorar la eficiencia, sostenibilidad y coherencia del sistema salarial docente.

f. SOSTENIBILIDAD FISCAL: ALCANCE Y LÍMITES.

Respuesta: La propuesta no pretende usar la sostenibilidad fiscal para vulnerar derechos fundamentales. Por el contrario, se ha señalado que los compromisos en materia salarial y prestacional deben ir en concordancia con el marco fiscal de mediano plazo del Estado o sus entidades, según corresponda, tal y como lo señala la Ley 819 de 2003 y el Estatuto Orgánico de Presupuesto, que en sus principios son de obligatorio cumplimiento para todas las entidades del Estado.

g. IMPACTO EN LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR - IES

Respuesta: En ningún caso se afecta la calidad de la educación superior porque los límites que se proponen están en el marco salarial promedio de los docentes universitarios y no existe evidencia de que los docentes renuncien a plazas docentes de universidades públicas para trabajar en universidades o colegios de carácter privado.

Cabe señalar, que ya se aclaró que no se desincentiva la investigación porque no se restringe la asignación de tiempos en el plan de trabajo docente para esta función misional y depende de las convocatorias que la universidad, Ministerio de Ciencias, Tecnología e Innovación y otros órganos aperturen para este fin. Respecto a lo indicado sobre la reducción en la competitividad académica, no se evidencian estudios o análisis formales que sustenten esta afirmación por lo que no se considera procedente aludir este impacto a la propuesta presentada por el MEN.

h. SOBRE LA PROPUESTA PRESENTADA POR SINTRAUNICOL

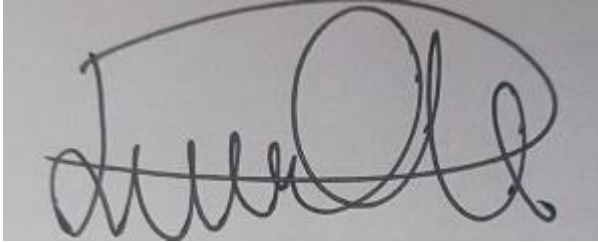
Respuesta: considerando que la propuesta de artículos se concentra en establecer aspectos generales sobre la asignación de puntos como “El reconocimiento y acumulación de puntos salariales en las universidades estatales u oficiales se realizará bajo criterios de mérito académico, productividad verificable y sostenibilidad fiscal institucional” o “La determinación de la remuneración se realizará conforme al sistema de puntos establecido en el presente decreto, evitando distorsiones que desconozcan la naturaleza académica del régimen docente.”, se considera que la propuesta vincula aspectos que van más allá del capítulo III del Decreto 1279 de 2002, lo cual desborda el alcance del actual proyecto de decreto y que serán parte de los aspectos que como sector debemos seguir analizando y discutiendo.

i. Sin embargo, nos permitimos indicar que la iniciativa presentada por parte del MEN no parte de la premisa de que este sea el único factor, sino de que constituye un factor susceptible de intervención directa dentro de la competencia, lo cual justifica la adopción de medidas regulatorias específicas. Cabe señalar que el Decreto en su capítulo III trata “De las modificaciones de los puntos salariales para los docentes amparados por este régimen” y en su artículo 12 establece que los factores que deben ser tenidos en cuenta para las modificaciones de puntos salariales son:

- g. Los títulos correspondientes a estudios universitarios de pregrado o posgrado;
- h. La categoría dentro del escalafón docente;
- i. La productividad académica;
- j. Las actividades de Dirección académico - administrativas;
- k. El desempeño destacado en las labores de docencia y extensión;
- l. Experiencia calificada.

Los factores correspondientes a los literales a y b se toman de los definidos en el capítulo II del mismo Decreto y frente al literal c, productividad académica corresponden a “los mismos términos previstos para la determinación inicial del salario (Capítulo II, artículo 10), y con los mismos factores definidos para los reconocimientos de la productividad académica, se hacen las modificaciones salariales por productividad para los docentes ya vinculados a la institución” y lo único que no se ha establecido es el límite máximo de reconocimiento, aspecto que se desarrolla en el presente proyecto de decreto.

Cordialmente,



LUIS ALVARO GALLARDO ERASO
Director Técnico
Dirección de Fomento de la Educación Superior

Folios: 22
Anexos:
Nombre anexos:

Elaboró:
JOSÉ DAVID RIVERA ESCOBAR
Subdirector Técnico
Subdirección de Apoyo a la Gestión de
las IES

Revisó:
RUBEN DARÍO MORENO MARTÍNEZ
Subdirector Técnico
Subdirección de Desarrollo Sectorial de
la Educación

Aprobó:
LUIS ALVARO GALLARDO ERASO
Director Técnico
Dirección de Fomento de la Educación
Superior

