



**DECRETO 1279 DE JUNIO 19 DE 2002
ESTRUCTURA, PRINCIPIOS
CONSTITUCIONALES Y DE LEY
ELEMENTOS NECESARIOS PARA LA
INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN**

ESTRUCTURA



Está formado por diez (10) capítulos y sesenta y cuatro (64) artículos; la mayoría de estos artículos están subdivididos en incisos, literales, párrafos y numerales arábigos u ordinales, a su vez esos numerales pueden contener literales e incisos (ver los artículos 7 y 9); algunos artículos pueden estar subdivididos en numerales romanos, que a sus vez contienen literales en minúsculas, los cuales están subdivididos en literales en mayúscula y que pueden subdividirse en literales en mayúscula numerados en arábigos ordinales o en números arábigos subdivididos en números arábigos o en incisos (ver artículo 10).

Para evitar repetición de información (economía del lenguaje) relacionada con número de puntos por título (pregrado o posgrado), por cargo académico administrativo, por factor de productividad o condiciones especiales del capítulo III en adelante, se remite a la información dada en capítulo en su articulado, que es el que contiene la información específica y particularizada. De allí, lo importante de la hermenéutica con fundamento en los principios.

Los capítulos son de aplicación independiente, orientados y dirigidos de acuerdo a la denominación que tiene cada capítulo, con excepción del capítulo I, cuyo campo de aplicación es general y se da de forma expresa en el artículo 1; los artículos también se denominan junto a sus subdivisiones, ya sea numeral arábigo, ordinal o literal en mayúscula o minúscula (ver artículo 10).

La manera en que está estructurado y denominado cada capítulo del Decreto Ley 1279 facilita su interpretación y aplicación como norma laboral (salarial y prestacional) de los docentes de las universidades estatales para estipular su salario inicial como también su futura modificación.

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES

Principio Jurídico: «Postulado de gran trascendencia e incontrovertible, sobre el cual reposan las instituciones y principios jurídicos que informan un ordenamiento jurídico» (página 232, Diccionario Jurídico Colombiano con Enfoque en la Legislación Nacional).

«Los principios trascienden a la mera descripción de una conducta prevista en un precepto jurídico, para darle valor y sentido a muchos de ellos, a través de la unificación de los distintos pilares que soportan una institución jurídica» (Corte Constitucional. Sentencia C-713/2008. M.P. Clara Inés Vargas Hernández)

Los establecidos en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

Las Jurisprudencias de las Altas Cortes (Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Consejo de Estado) a través de sus múltiples Sentencias.

- Principio de Norma más Favorable.
- Principio de Condición más Beneficiosa.
- Principio Indubio Pro Operario.
- Principio del Derecho Adquirido.
- Principio de Progresividad y no Regresividad.

• Principio de Norma más Favorable

Cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicable a un caso concreto, se aplicará la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable para el trabajador. La norma en cuestión se aplicará en su totalidad, es decir, no puede tomar lo favorable de una norma y rechazar lo adverso.

• Principio de Condición más Beneficiosa

La Corte Constitucional en la Sentencia T-047/2018 expresa: «El principio de la Condición más Beneficiosa se desprende del artículo 53 de la Constitución Política. Este determina que la interpretación y aplicación de las leyes laborales deben guiarse por los principios de favorabilidad, Indubio Pro Operario, debido a que estos consolidan el objetivo estatal de que los trabajadores estén dentro de un plano laboral materialmente igualitario frente a sus empleadores»

• Principio Indubio Pro Operario

Este principio significa que los magistrados o jueces, en caso de dudas sobre la aplicación de la norma, la interpretarán de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador.

El principio Indubio Pro Operario hace parte del género que la doctrina denomina como carácter protector, el cual tiene dos formas de manifestarse, la legal o la interpretativa judicial.

Esto en la práctica significa que en los casos en que una norma que debe ser aplicada para la solución de un caso en concreto ofrece más de una interpretación válida sobre cómo debe ser entendida, por lo que «el problema se plantea en el orden de determinar a cuál de esos sentidos debe dársele aplicación, siendo cuestión que en materia laboral debe resolverse siempre dando una interpretación al concepto que sea más favorable al trabajador» (Corte Constitucional Sentencia T-558/1999).

• Principio de Derecho Adquirido

En **Colombia**, por **derecho adquirido** se entiende, tanto en la teoría y las sentencias judiciales, como aquel derecho que ha entrado en el patrimonio de una persona natural o jurídica y que hace parte de él, y que por lo mismo no se le puede quitar o vulnerar por quien lo creó o reconoció de manera genuina.

La constitución de 1991, habla en los artículos 332 y 336, sobre la figura de derecho adquirido; por ejemplo, el inciso último del 336, precisa. **“En cualquier caso se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores”**.

En la sentencia de la Corte Constitucional C-168/1995 (M.P. Dr. Carlos Gaviria Díaz), expresa claramente «Los derechos adquiridos están íntimamente relacionados con la aplicación en el tiempo, pues una Ley posterior no puede tener efectos retroactivos para desconocer las situaciones jurídicas creadas y consolidadas bajo la Ley anterior»

"La noción de derecho adquirido se contrapone a la de mera expectativa... **Por derecho adquirido ha entendido la doctrina y la jurisprudencia aquel derecho que ha entrado al patrimonio de una persona natural o jurídica y que hace parte de él, y que por lo mismo, no puede ser arrebatado o vulnerado por quien lo creó o reconoció legítimamente.** (Sentencia C-619/2001).

- **Principio de Progresividad y no Regresividad**

El Principio de Progresividad es aquella disposición legal, parámetro de interpretación constitucional, que propende por el mejoramiento permanente y constante de las condiciones de vida del hombre y consagra en el ordenamiento positivo el derecho inalienable del hombre al mejoramiento de su calidad de vida.

El Principio de progresividad es una disposición legal interpretativa que establece que los derechos no pueden ser objeto de disminución, de manera tal que, al solo poder aumentar, deben garantizarse por todos los medios existentes de forma gradual y progresiva.

Al respecto, es relevante traer una definición de este principio expuesto en la **Sentencia C-671 de 2002, C-228 DE 2011, según las cuales: “(...) el mandato de progresividad implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve menguada, al menos en un aspecto: todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado debe presumirse en principio inconstitucional**, y por ello está sometido a un control judicial estricto (...)”.

Este principio es de rango constitucional por estar consagrado en el **artículo 26 de la Convención Americana de los Derechos Humanos**, que establece los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, plantea una obligación para los Estados, el cual se basa en garantizar el desarrollo; lo que significa que hace parte del Bloque de Constitucionalidad.

DECRETO 1279 DE JUNIO 19 DE 2002

“por el cual se establece el **régimen salarial** y **prestacional** de los docentes de las Universidades Estatales”.

El salarial está comprendido del artículo 5 al 31
y el prestacional del artículo 32 al 50

CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1°. *Campo de aplicación de este Decreto.* Las disposiciones de este Decreto se aplican en las universidades estatales u oficiales a:

1. Quienes se vinculen por concurso como empleados públicos docentes.
2. Reingresen a la carrera docente, a partir de la vigencia de este Decreto.
3. Los docentes que antes de la vigencia del Decreto 2912 del 2001 se regían por el régimen establecido en el Decreto 1444 de 1992.
4. Los profesores sometidos con anterioridad al 8 de enero de 2002 a un régimen salarial y prestacional diferente al del Decreto 1444.



Análisis Legal y Jurisprudencial relacionado con los Docentes Ocasionales y Catedráticos



PROFESORES OCASIONALES

Artículo 3°. *Profesores Ocasionesales*. Los profesores ocasionales **no son empleados públicos docentes de régimen especial ni pertenecen a la carrera profesoral y, por consiguiente, sus condiciones salariales y prestacionales no están regidas por el presente Decreto. No obstante, su vinculación se hace conforme a las reglas que define cada universidad**, con sujeción a lo dispuesto por la Ley 30 de 1992* y demás disposiciones constitucionales y legales vigentes.

PROFESORES DE CÁTEDRA

Artículo 4°. *Profesores de hora-cátedra de las Universidades estatales y oficiales distintas a la Universidad Nacional de Colombia.* Los profesores de hora-cátedra de las Universidades estatales u oficiales distintas a la Universidad Nacional de Colombia no son empleados públicos docentes de régimen especial ni pertenecen a la carrera profesoral y, por consiguiente, sus condiciones salariales y **prestacionales** no están regidas por el presente decreto, sino por las reglas contractuales que en cada caso se convengan, conforme a las normas internas de cada **universidad**, con sujeción a lo dispuesto en las disposiciones constitucionales y legales.

Ley 647 de 2001

Inciso 3º, del artículo 57 de la Ley 30 de 1992 <Modificado por el Artículo 1 de la ley 647 de 2001>. El carácter especial del régimen de las universidades estatales y oficiales comprenderá la organización y elección de directivas, **del personal docente** y administrativo, el sistema de las universidades estatales u oficiales, el régimen financiero **y el régimen de contratación** y control fiscal, de acuerdo con la presente ley (...).

Es decir, se puede contratar a partir del ***munus docendi***, o función docente.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

1. La Sentencia 006 de 1996 y Sentencia 517 de 1999, proferida por la Honorable Corte Constitucional, son anteriores al Decreto Ley 1279 de 2002; por lo tanto, éste NO debió eximir a los Docentes Ocasionales y Catedráticos del derecho al sistema pensional y de un trato digno por parte de las IES.
2. En cuanto al sistema salarial, si bien es cierto que los Profesores Ocasionales y de Cátedra, a pesar de no ser **empleados públicos docentes ni pertenecer a la carrera profesoral, si son** *profesores vinculados a las Universidades públicas estatales. Y en tal sentido, la universidad, en el marco de la Autonomía Universitaria, su carácter especial y atendiendo la discrecionalidad dispuesta en los artículos 3 y 4 del Decreto, y sin violación a la Constitución y a la Ley; puede **convenir o contratar** la remuneración salarial para unos y otros; en atención a las **actividades misionales** que desarrollen. (Sentencia 006/96)*

Sentencia 517 /99

Si en realidad las funciones y condiciones de trabajo de los profesores hora cátedra son similares a las de aquellos que laboran para la institución por tiempo completo o medio tiempo, distintas únicamente en cuanto al tiempo de dedicación, es evidente que los primeros tienen también con la institución una verdadera relación laboral como quiera que prestan un servicio personal, obtienen a cambio una remuneración y existe una continua y notoria subordinación. Esta última, materializada en el cumplimiento de horarios, en la asistencia obligada a reuniones y en la práctica de evaluaciones, de acuerdo a lo expresado por el respectivo reglamento.

DECRETO 1279/2002 ASPECTOS RELEVANTES

Artículo 63. **Plazo para actualizar los reglamentos.** Se da un **plazo máximo de cinco (5) meses**, contados a partir de la vigencia de este Decreto, para que los **Consejos Superiores Universitarios** expidan las normas que les corresponden de acuerdo con este Decreto y actualicen los **Estatutos Docentes**. Mientras se expiden los reglamentos que corresponden, sin exceder el término aquí señalado, las instituciones continúan rigiéndose por sus estatutos y reglamentos. **Las normas de este Decreto que no requieran reglamentación o expedición de estatutos** por parte de las universidades entran en **vigencia inmediata**.

Las normas que le corresponde al Consejo Superior reglamentar de acuerdo con este Decreto

1. Capítulo II: Artículo 10 (La productividad académica), numeral III (restricción de puntajes según el número de autores), párrafo único, inciso 2.
2. Capítulo III: Artículo 16 (Evaluación periódica de productividad), inciso 1.
3. Capítulo III: Artículo 17, párrafo I.
4. Capítulo III: Artículo 18, numeral I (El desempeño destacado de las labores de docencia y extensión) inciso 1.
5. Capítulo III: Artículo 18, numeral II (La experiencia calificada) inciso único.
6. Capítulo IV: Artículo 19 (Generalidades) inciso 1.
7. Capítulo IV: Artículo 20, numeral I (Criterios para los reconocimientos de bonificaciones por modalidades de productos), literal B (Obras artísticas), numeral III (Reconocimiento de obras artísticas), inciso 2.

8. Capítulo IV: Artículo 20, numeral I, (Criterios para los reconocimientos de bonificaciones por modalidades de productos), literal B (Publicaciones impresas universitarias) , literal d.1.3.
9. Capítulo V: Artículo 23, inciso único.
10. Capítulo VI: Artículo 25, inciso único.
11. Capítulo X: Artículo 55, inciso único.
12. Capítulo X: Artículo 56, inciso único.

Como conclusión se puede afirmar que la falta de una reglamentación total del Decreto 1279 de 2002 por parte de los Consejos Superiores Universitarios, representa una deuda pendiente, que impide el desarrollo pleno institucional, ya que genera incertidumbre, inequidades, grupos privilegiados de docentes (los favorecidos con el puntímetro) y hasta injusticias de las políticas salariales y prestacionales.



LUIS ROBERTO



Aspectos relevantes a tener en cuenta al momento de determinar, asignar y reconocer puntos salariales



1. Según los actores

Son cuatro: Consejo Superiores, Pares Evaluadores Externos, CIARP, Rectores

2. Según la calidad académica del docente

Son dos: docentes con título universitario y docentes sin título universitario

3. Según la oportunidad para la asignación de puntos salariales.

Son dos: para determinar el salario inicial del docente que ingresa o reingresa a la universidad y para modificación de los puntos salariales

4. Según el total de puntos a asignar.

Son dos: total de puntos por factor y total de puntos por sumatoria o acumulación de factores y estancia en una determinada categoría del escalafón

SALARIO

5. Según el tipo de artículos

Son dos: artículos adoptables y reglamentables

6. Según el número de puntos a asignar

Son dos: factores que cuentan con el vocablo **HASTA** y los que no cuentan con el vocablo **(absolutos)**

7. Clase de puntos.

Son dos: salariales y de bonificación

FACTORES SALARIALES

REMUNERACIÓN INICIAL: CAP.II, ART. 6

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

SALARIO INICIAL

MODIFICACIÓN DE PUNTOS: CAP.III, ART. 12

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

SALARIO MODIFICABLE EN EL TIEMPO

DETERMINACIÓN, ASIGNACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LOS PUNTOS SALARIALES

1. Los determina el Decreto 1279 de 2002, cuando están expresos en términos absolutos, los asigna el CIARP y los reconoce el Rector.
2. Los determinan los pares externos, los asigna el CIARP y los reconoce el Rector. Sobre la base de un tope expreso en el 1279.
3. Los determinan los pares externos y el CIARP, los asigna el CIARP y los reconoce el Rector. Sobre la base de un tope expreso en el 1279.
4. Los determina y asigna el CIARP, y los reconoce el Rector sobre la base de un tope expreso en el 1279 y evaluaciones respectivas.
5. Los determina el Consejo superior, los asigna el CIARP y los reconoce el Rector mediante Acto Administrativo.



REVISEMOS FACTOR POR FACTOR



FACTOR TÍTULOS UNIVERSITARIOS PREGRADO Y POSGRADO

FACTOR TÍTULOS UNIVERSITARIOS

TOTAL PUNTOS POR TÍTULOS UNIVERSITARIOS

ARTÍCULO 7° (SALARIO INICIAL) Y ARTÍCULO 13° (Modificación)*

PREGRADO (Artículo 7, numeral 1, literal a).

- TOTAL, 178 puntos salariales
- PREGRADO (Artículo 7, numeral 1, literal b)
- Por título de pregrado en medicina humana o composición musical.
- Total (183) puntos salariales.

- POSGRADO (Artículo 7, Numeral 2, Y 26) ASÍ:

Especializaciones: Hasta 20 +10

Maestrías: Hasta 40 + 20

Doctorado: Hasta 80 + 40

PARAGRAF 1.
PUNTAJE MÁXIMO POR POSGRADO: 140

PUNTAJE MÁXIMO POR TÍTULOS UNIVERSITARIOS PARA SALARIO INICIAL : 318

CRITERIOS PARA ASIGNAR PUNTOS SALARIALES

Artículo 26. *Valoración y asignación de puntaje.* Para el cumplimiento de esta responsabilidad, el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje o el organismo creado por las universidades para tal efecto, tiene en cuenta los siguientes criterios:

- a) Calidad académica, científica, técnica, humanística, artística o pedagógica;
- b) Relevancia y pertinencia de los trabajos con las políticas académicas;
- c) Contribución al desarrollo y cumplimiento de los objetivos institucionales definidos en las políticas de la universidad.

RESTRICCIONES PARA EL FACTOR TÍTULOS UNIVERSITARIOS



1. Pregrado:

- Para los docentes que posean varios títulos universitarios de pregrado, el órgano o autoridad competente tiene en cuenta únicamente el que guarde relación directa con la actividad académica asignada al respectivo docente. (Para salario inicial o de modificación)

2. Posgrado.

- Los títulos universitarios debidamente legalizados y convalidados pueden recibir puntos salariales cuando guarden relación directa con la actividad académica* asignada al docente en el momento del reconocimiento.
- No se pueden reconocer puntos por títulos de posgrados, de un nivel inferior al que ya tenga reconocido y acreditado el docente. Tal restricción se aplica a los estudios de posgrado iniciados con posterioridad a la vigencia de este Decreto.
- Para la aplicación de esta norma se establece, para efectos salariales, la siguiente jerarquía de títulos, de menor a mayor: Especializaciones, Maestrías y Doctorados. Las especializaciones clínicas en Medicina Humana y Odontología se asimilan a las Maestrías, pero sin la exigencia de los topes máximos acumulables para estas últimas.

*Docencia, investigación, extensión

CASO FACTOR TÍTULOS DE PREGRADO POR MODIFICACIÓN



Capítulo II. Remuneración Inicial

Artículo 7°. *Los títulos correspondientes a estudios universitarios.*

Los puntos por títulos universitarios se asignan en la siguiente forma:

1. Por título de pregrado. **a) Por título de pregrado, ciento setenta y ocho (178) puntos.**

Para los docentes que posean **varios títulos universitarios de pregrado**, el órgano o autoridad competente **tiene en cuenta únicamente el que guarde relación directa** con la **actividad académica asignada al respectivo docente**. **CONDICIÓN SINE QUA NON.**

Capítulo III. Modificaciones de los puntos salariales.

Artículo 12. **Los factores que inciden en las modificaciones de los puntos salariales.**

a) **Los títulos correspondientes a estudios universitarios de pregrado** o posgrado.

Artículo 13. *Los títulos correspondientes a estudios universitarios, **de pregrado** o posgrado. Para las modificaciones de los puntos salariales por **títulos de pregrado** o posgrado **se procede de la forma contemplada en el artículo 7° del Capítulo II** del presente Decreto.*

EN LA PRÁCTICA

De las modificaciones de los puntos salariales para los docentes amparados por este régimen.
Artículo 12° y 13° del capítulo III. (Caso Pregrado)

- **Postura de las Universidades.** Que a los profesores que se les asignó los puntos para el **salario inicial** por concepto del título universitario de pregrado; **no se les pueden asignar nuevos puntos salariales por modificación**, porque ya se les asignaron en el salario inicial, y así, se pasaría el tope de los 178 puntos. Ello interpretando el inciso segundo del artículo 7° que a la letra dice: **“Para los docentes que posean varios títulos universitarios de pregrado, el órgano o autoridad competente tiene en cuenta únicamente el que guarde relación directa con la actividad académica asignada al respectivo docente”**.
- **Postura nuestra.** Que con un nuevo título de pregrado, el docente tiene derecho a nuevos 178 puntos salariales, al tratarse de un nuevo capítulo en el Decreto, una nueva norma y de un nuevo momento de asignación legalmente dispuesto en el Decreto 1279.

BENEFICIOS PARA TODOS LOS FACTORES DISPUESTOS EN EL ARTÍCULO 12

- Parágrafo I. El **valor salarial del punto**, determinado por el gobierno nacional para los docentes de tiempo completo, **es el mismo**, tanto para la **definición inicial** de los salarios, de acuerdo con lo previsto en el capítulo anterior, **como para las modificaciones** posteriores, contempladas en este capítulo.
- Parágrafo III. Las modificaciones salariales **tienen efecto a partir de la fecha en que el Comité Interno de Asignación y reconocimiento de Puntaje**, o el órgano que haga sus veces en cada una de las universidades, **expida el acto formal de reconocimiento (Acata)**, de los puntos salariales asignados en el marco del Decreto 1279 de 2002.

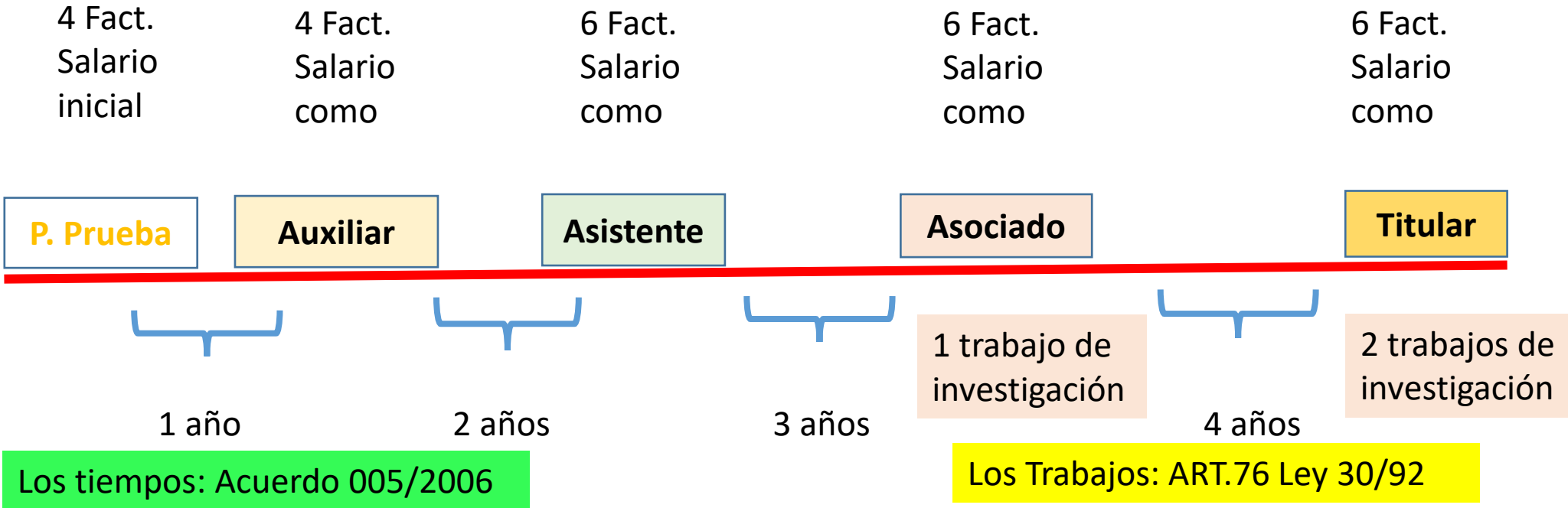


FACTOR CATEGORÍA EN EL ESCALAFÓN DOCENTE

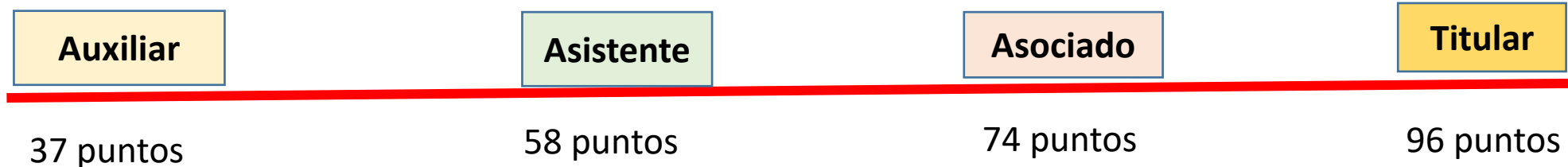
NORMAS (Ley 30/92, Decreto 1279/2002 y Acuerdo 005/2006)



CATEGORÍAS, REQUISITOS Y FACTORES



PUNTOS POR ASCENSOS A CATEGORÍA



Las categorías y los puntos: artículo 8 del Decreto 1279 de 2002

FACTOR CATEGORÍAS DENTRO DEL ESCALAFÓN DOCENTE

TOTAL PUNTOS POR ASCENSOS A CATEGORÍAS DENTRO DEL ESCALAFÓN DOCENTE

ARTÍCULO 8° (INICIAL) Y 14° (MODIFICACIÓN)

CATEGORÍA AUXILIAR	CATEGORÍA ASISTENTE	CATEGORÍA ASOCIADO	CATEGORÍA TITULAR
37 PUNTOS SALARIALES	58 PUNTOS SALARIALES	74 PUNTOS SALARIALES	96 PUNTOS SALARIALES

Parágrafo II. 1. Los puntajes previstos en este artículo son los que corresponden en total a cada categoría, 2. por lo tanto no deben acumularse a los puntajes de la categoría anterior, 3. cuando se producen ascensos.

CONDICIONES DEL PARAGRAFO



ESTE PARAGRAFO HA ORIGINADO DOS POSTURAS TAMBIÉN, VEAMOS:

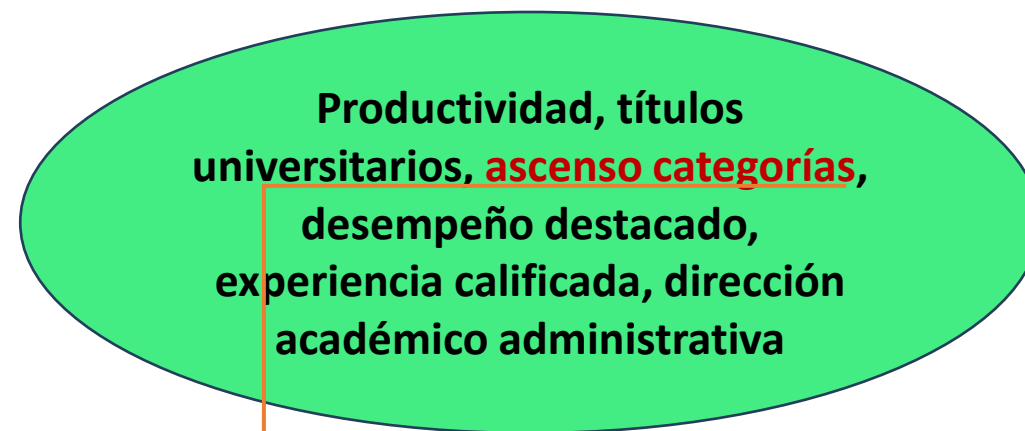
NUESTRA POSTURA

Que existen dos escenarios que resuelven el caso

1° Escenario: total de puntos salariales por ascenso a una determinada categoría del escalafón docente

2° Escenario: total de puntos salariales por sumatoria de factores y estancia en una determinada categoría del escalafón docente

Auxiliar 37 puntos	Asistente 58 puntos	Asociado 74 puntos	Titular 96 puntos
-----------------------	------------------------	-----------------------	----------------------



ASCENSO



SALARIO

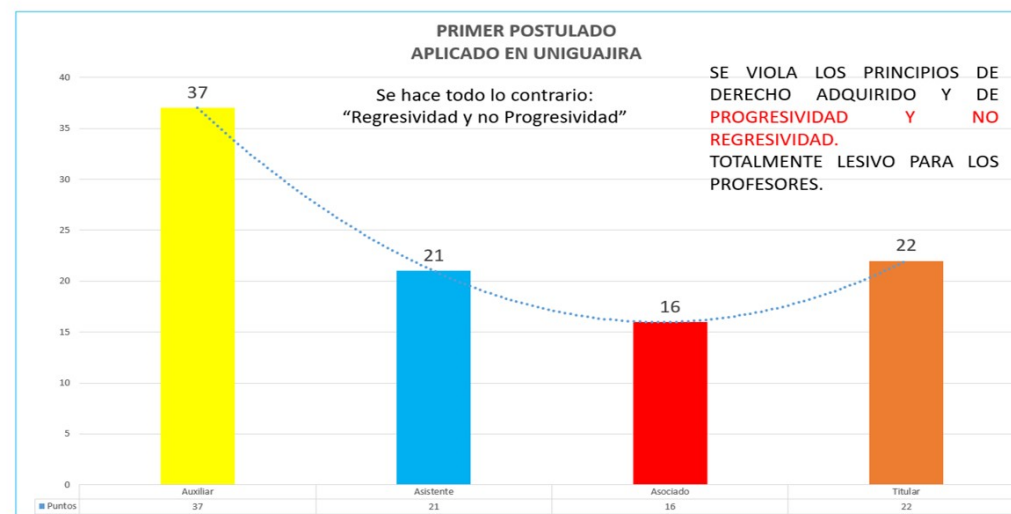


INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE UNIVERSIDADES

GRAFICAMENTE LA POSTURA DE LA UNIVERSIDAD SE REPRESENTA DE ESTA MANERA



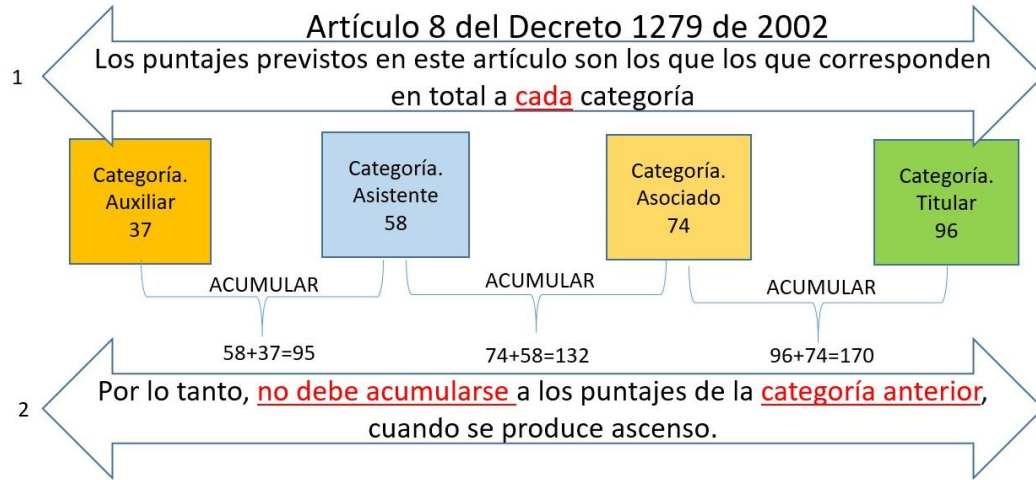
TOTAL PUNTOS ASIGNADOS EN TODA LA CARRERA DOCENTE POR EL FACTOR ASCENSO EN EL ESCALAFÓN **96 PUNTOS**, CUANDO DEBIERAN SER **265**



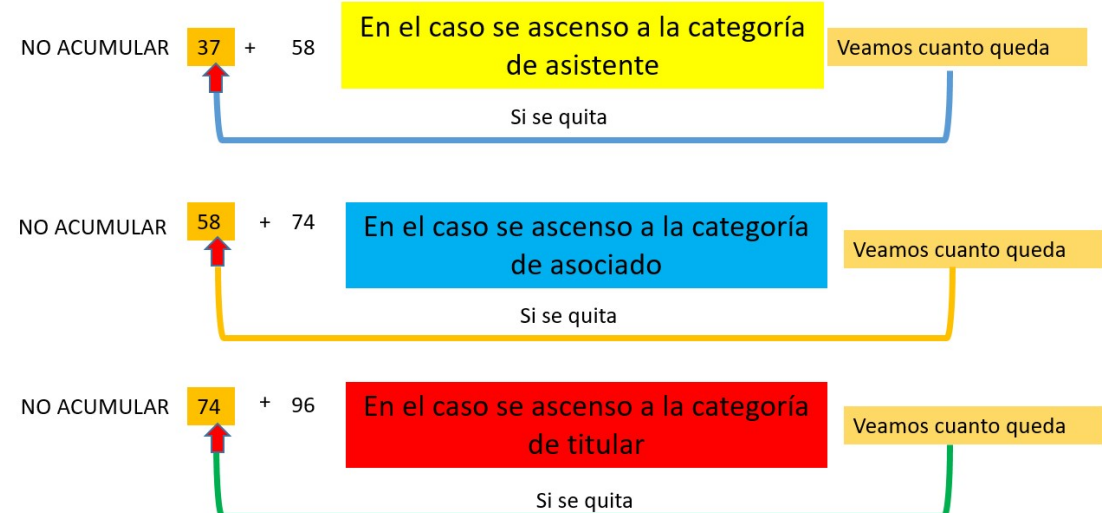
TOTAL DE PUNTOS POR ASCENSO A LAS CATEGORÍAS SEGÚN LAS UNIVERSIDADES: **96**.
ESTO EN MÍNIMO 20 AÑOS APROXIMADAMENTE.

NUESTRA INTERPRETACIÓN Y POSTURA

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DEL PARÁGRAFO



OTRA MANERA ILUSTRATIVA DE VER EL CASO EN LEGALIDAD



Supongamos que un profesor asciende de la categoría de auxiliar a la de asistente: en la anterior, auxiliar le asignaron 37 puntos, y al ascender a asistente le corresponden 58 puntos: apliquemos estrictamente el párrafo: Parágrafo II. **Los puntajes previstos en este artículo son los que corresponden en total a cada categoría, por lo tanto no deben acumularse a los puntajes de la categoría anterior, cuando se producen ascensos.**

Categoría en ascenso
Asistente 58 puntos

+

Categoría anterior
Auxiliar 37 puntos

TOTAL DE PUNTOS POR ASCENSO AL ESCALAFÓN EN 10 AÑOS APROXIMADAMENTE **265**

Interpretación gramatical del artículo 8 del Decreto 1279 de 2002

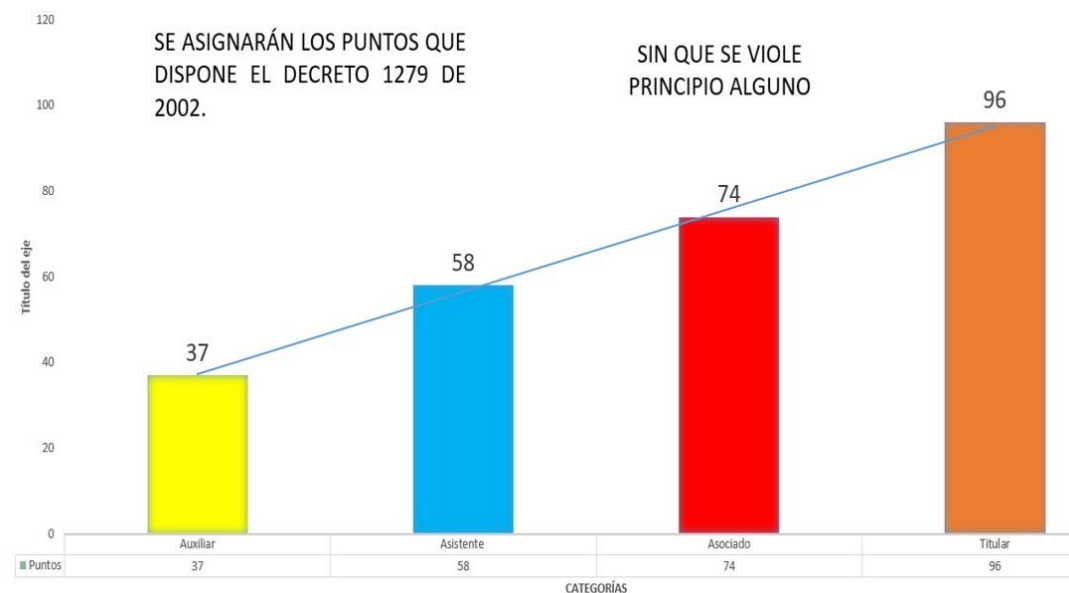


Parte inicial del artículo- categorías	Segmentación sintáctica del párrafo II del artículo 8		
<p><i>Categorías dentro del escalafón docente.</i> El puntaje por categoría académica del escalafón para docentes de carrera, cualquiera que sea su dedicación, se asigna de la siguiente forma</p>	<p>Los puntajes previstos en este artículo son los que corresponden en total a cada categoría,</p>	<p>por lo tanto, no deben acumularse a los puntajes de la categoría anterior, cuando se producen ascensos</p>	<p>Como interpretan las universidades el párrafo II</p>
<p>a) Por categoría de profesor Auxiliar treinta y siete (37) puntos.</p>	<p>37 PUNTOS</p>	<p>37</p>	<p>37</p>
<p>a) Por categoría de Profesor Asistente, cincuenta y ocho (58) puntos.</p>	<p>58 PUNTOS</p>	<p>58 puntos + 37 puntos = 95</p>	<p>58 puntos - 37 puntos = 21</p>
<p>a) Por categoría de Profesor Asociado, setenta y cuatro (74) puntos.</p>	<p>74 PUNTOS</p>	<p>74 puntos + 58 puntos = 132</p>	<p>74 puntos - 58 puntos = 16</p>
<p>d) Por categoría de Profesor Titular, noventa y seis (96) puntos.</p>	<p>96 PUNTOS</p>	<p>96 puntos + 74 puntos = 170</p>	<p>96 puntos - 74 puntos = 22</p>
<p>En un periodo de 20 años como mínimo un docente que llegue al máximo escalafón debería obtener bajo la interpretación correcta el total de:</p>	<p>265 PUNTOS</p>	<p>No 434 puntos</p>	<p>Ni 96 puntos</p>

NUESTRA POSTURA

Eso significa que lo asignable legalmente por ascenso en categorías del escalafón docente es

Categoría Auxiliar 37 puntos	Categoría Asistente 58 puntos	Categoría Asociado 74 puntos	Categoría Titular 96 puntos
-----------------------------------------------	------------------------------------------------	-----------------------------------------------	----------------------------------------------



RESUMEN

DIFERENCIAS EN LOS TOPE DE PUNTOS SALARIALES POR ASCENSO AL ESCALAFÓN

1

- SI SE ASIGNAN PUNTOS ACUMULANDO CATEGORÍAS, EL TOTAL DE PUNTOS POR ASCENSO AL ESCALAFÓN SERÍA DE 434 PUNTOS. ESTO ES: $37+95+132+170$. **ES LO QUE PROHIBE LA NORMA**

2

- SI SE ASIGNAN PUNTOS SUSTRAYENDO LO DE LA CATEGORÍA ANTERIOR, EL TOTAL DE PUNTOS POR ASCENSO AL ESCALAFÓN SERÍA 96 PUNTOS. ESTO ES: $73+21+16+22$. **ES LO QUE HACEN LAS UNIVERSIDADES, SIN ESTAR EXPLICITO EN EL DECRETO.**

3

- SI SE ASIGNAN LOS PUNTOS POR ASCENSO AL ESCALAFÓN SIN ADICIONAR NI SUSTRAR; EL TOTAL DE PUNTOS POR ASCENSO AL ESCALAFÓN SERÍA 265 PUNTOS. ESTO ES: $37+58+74+96$. **ES LO LEGAL**

DESCRIPTIVAMENTE



La norma establece un sistema de puntuación específico para cada categoría académica dentro del escalafón docente. Esta puntuación sirve como un indicador de la cualificación y experiencia del docente, y **está directamente relacionada con su nivel salarial y responsabilidades.**

- **Asignación de Puntos por Categoría:**

- Cada categoría académica (Instructor, Profesor Auxiliar, Profesor Asistente, Profesor Asociado y Profesor Titular) tiene asignado un puntaje fijo.
- Este puntaje representa el valor relativo de cada categoría dentro del escalafón.
- **A medida que el docente asciende de categoría, su puntuación total aumenta significativamente.**

- **No Acumulación de Puntos:**

- La norma aclara que los puntajes asignados a cada categoría son valores independientes.
- Esto significa que cuando un docente asciende de una categoría a otra, no se suman los puntos de la categoría anterior al nuevo puntaje.
- **Por ejemplo, un Profesor Asistente que asciende a Profesor Asociado no acumula los 58 puntos de la categoría anterior, sino que obtiene directamente los 74 puntos correspondientes a la nueva categoría.**

En Resumen

La norma establece un sistema claro y objetivo para evaluar y categorizar a los docentes de carrera. Los puntajes asignados a cada categoría reflejan la jerarquía académica y sirven como base para determinar el salario y las responsabilidades de los docentes. **Es importante destacar que los puntajes son independientes y no se acumulan al ascender de categoría.**

CONCEPTOS DEL GRUPO DE SEGUIMIENTO

“Segunda Consulta. En el marco del Decreto 1279 de junio 19 de 2002., y sin perjuicio a los principios de Progresividad y no Regresividad, de los derechos adquiridos, los expresos en el artículo 53 de la Constitución de 1991, y evitando la conducta de enriquecimiento sin causa justa por parte de la Universidad. ¿A cuántos puntos tengo derecho por el ascenso a la categoría de titular?”

Asunto: Respuesta Concepto Decreto 1279 de 2002 radicado 2022-ER-845004

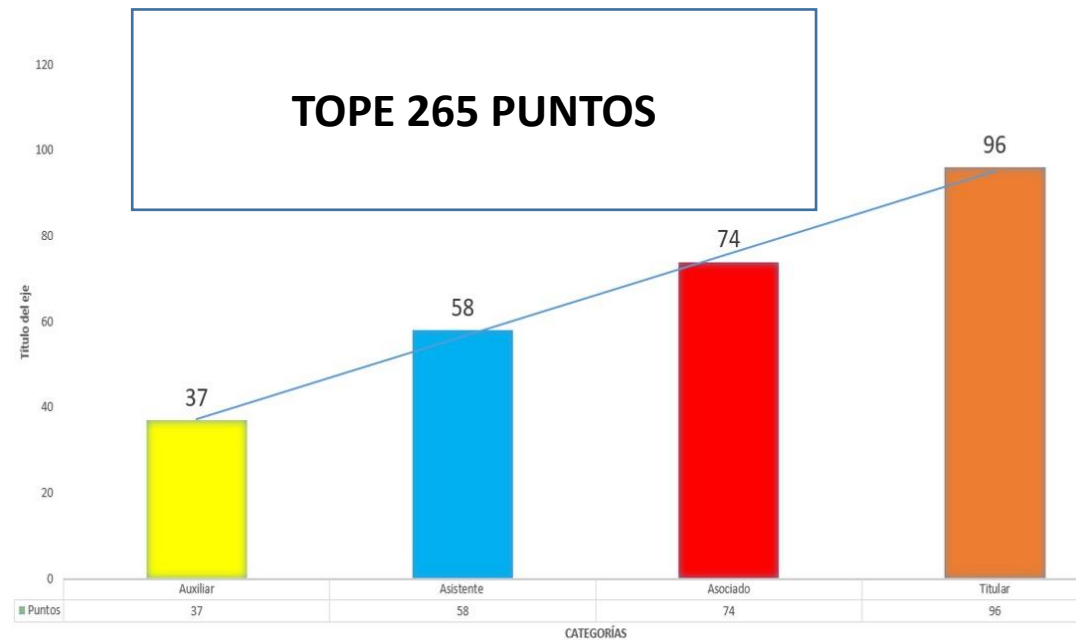
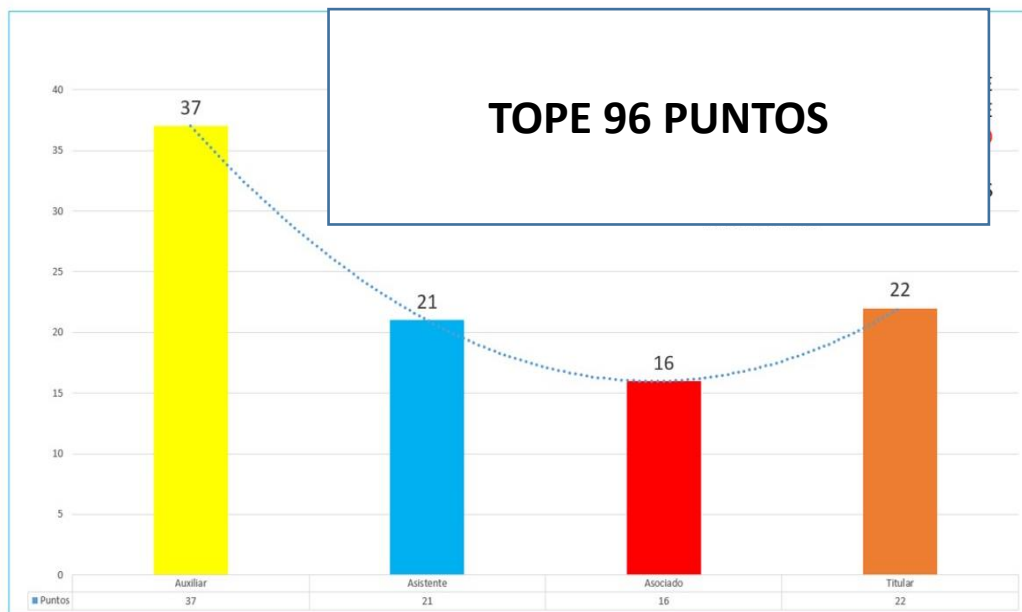
PARÁGRAFO II. Los puntajes previstos en este artículo **son los que corresponden en total a cada categoría**, por lo tanto, no deben acumularse a los puntajes de la categoría anterior, cuando se producen ascensos. (Negrilla fuera de texto original).

En tal sentido, para la categoría de profesor titular corresponde a 96 puntos en total. La norma es clara en indicar que los puntajes no deben acumularse. (...)

CONCEPTO 2011ER41973

En virtud de lo anterior, se considera que una vez se produzca el ascenso a cada categoría se reconocerá el total de puntos previstos para cada una de ellas según corresponda, sin que pueda reconocerse adicionalmente los puntos de la categoría anterior.

DIFERENCIAS EN LOS TOPES DE PUNTOS SALARIALES POR ASCENSO AL ESCALAFÓN



**PARA ADQUIRIR EN
MÍNIMO 20 AÑOS**

**169
PUNTOS**

**PARA ADQUIRIR EN
MÍNIMO 20 AÑOS**



FACTOR EXPERIENCIA CALIFICADA



PUNTOS SALARIALES POR EXPERIENCIA CALIFICADA

Art. 9 (S. Inicial) Y ART. 18 - II.(Modificación)

a) Por cada año en el equivalente de tiempo completo en experiencia en investigación, en instituciones dedicadas a ésta, en cualquier campo de la ciencia, la técnica, las humanidades, el arte o la pedagogía,	Hasta 6 puntos
b) Por cada año en el equivalente de tiempo completo de experiencia docente universitaria,	Hasta 4 puntos
c) Por cada año en el equivalente de tiempo completo de experiencia profesional calificada en cargos de dirección académica en empresas o entidades de reconocida calidad,	Hasta 4 puntos
d) Por cada año en el equivalente de tiempo completo de experiencia profesional calificada diferente a la docente, hasta tres (3) puntos	Hasta 3 puntos

Puntajes máximos para los docentes que ingresan o reingresan a la carrera docente

a) Puntaje máximo por la Categoría de Auxiliar	20
b) Puntaje máximo por Categoría de Asistente	45
c) Puntaje máximo por Categoría de Asociado	90
d) Puntaje máximo por la Categoría de Titular	120

PUNTOS SALARIALES POR EXPERIENCIA CALIFICADA

Artículo 18- II . La experiencia calificada (Modificación)

A todos los empleados públicos docentes, cobijados por este Decreto, se les otorgan **anualmente dos (2) puntos**, a partir del primero (1°) de enero del año dos mil tres (2003), según reglamentación que expida el Consejo Superior Universitario, **de acuerdo con la evaluación del desempeño durante el año inmediatamente anterior**. Los dos puntos corresponden a un año de servicios con cualquier dedicación a término indefinido; no obstante, **los docentes que tengan más de tres (3) meses de vinculación en la fecha definida reciben un incremento proporcional**.



FACTOR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA

Con excepción de los artículos publicados en revistas homologadas o indexadas por Colciencias, que reciben los puntos establecidos en el literal a) del artículo 10 de este Decreto, **la asignación de puntos salariales para los demás productos académicos establecidos en el citado artículo 10 les corresponde a los pares externos en el marco de la Evaluación Periódica de Productividad.** Estos productos deben ser evaluados por pares externos, elegidos de las listas de Colciencias, de acuerdo con lo dispuesto en el Parágrafo del numeral III del artículo 10 del presente Decreto.

PARA LOS PUNTOS SALARIALES POR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA

Existen 2 condiciones:

1. Cuando la productividad no requiere de ser evaluada por pares externos. Artículo 10, numeral I, literal a), A y B,. Se asigna lo dispuesto de manera **absoluta** como lo determina el Decreto 1279. Es decir, **no** tienen la expresión **hasta**.
2. Cuando la productividad requiere de ser evaluada por pares externos. Artículo 10, numeral I, literales b, c, d, e, f, g, h, i, j, k. Es decir, **cuentan** con la expresión **hasta**. Son determinados por los pares externos, el CIARP y reconocidos por el Rector.

PUNTOS SALARIALES POR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA

Artículos 10 (Inicial y 15 (Modificación) Decreto 1279 de 2002

SIN EVALUACIÓN DE PARES EXTERNOS

1. Por trabajos, ensayos y artículos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico publicados en revistas del tipo A1, según el índice de Colciencias,	15 puntos
2. Por trabajos, ensayos y artículos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico publicados en revistas del tipo A2, según el índice de Colciencias,	12 puntos
3. Por trabajos, ensayos y artículos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico publicados en revistas del tipo B, según el índice de Colciencias,	8 puntos
4. Por trabajos, ensayos y artículos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico publicados en revistas del tipo C, según el índice de Colciencias, tres (3) puntos por cada trabajo o producción.	3 puntos

Para la denominada "Comunicación corta" ("short communication", "artículo corto"), según los parámetros de Colciencias, publicada en revistas especializadas indexadas u homologadas por Colciencias, se asigna el 60% del puntaje que le corresponde según su nivel y clasificación.

Para los reportes de caso o revisiones de tema o cartas al editor o editoriales, publicados en revistas especializadas indexadas u homologadas por Colciencias, se asigna el 30% del puntaje según su nivel y clasificación.

PUNTOS SALARIALES POR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA

Artículos 10 (Inicial y 15 (Modificación) Decreto 1279 de 2002

CON EVALUACIÓN DE PARES EXTERNOS

Cuando la productividad requiere de ser evaluada por pares externos. Artículo 10, numeral i, literales b, c, d, e, f, g, h, i, j, k. es decir, **cuentan** con la expresión **hasta**. Son determinados por los pares externos, el CIARP y reconocidos por el Rector.

Teniendo en cuenta los criterios establecidos en el capítulo V (Artículos 23, 24 y 26).

Tomemos por ejemplo la productividad “Libros producto de investigación”

LIBROS PRODUCTOS DE INVESTIGACIÓN

Productividad Académica. Artículos 10, literal c; y art. 24, numeral 3, literal c.

CRITERIOS O FACTORES. Artículo 24, numeral 3, literal c.

- c.1. Desarrollo completo de una temática, capaz de garantizar la unidad de la obra;
- c.2. Adecuada fundamentación teórica con respecto al tema tratado;
- c.3. Tratamiento metodológico del tema propio de las producciones académicas y científicas;
- c.4. Aportes y reflexión personal de los investigadores
- c.5. Pertinencia y calidad de las fuentes y de la bibliografía empleada;
- c.6. Carácter inédito de la obra;
- c.7. Grado de divulgación regional, nacional o internacional;
- c.8. Proceso de edición y publicación serio a cargo de una editorial de reconocido prestigio en el nivel nacional o internacional y con un tiraje apropiado;
- c.9. Tener número de identificación en base de datos reconocida (ISBN) asignado.

Por libros que resulten de una labor de investigación, que cumplan las condiciones exigidas en el Capítulo V de este Decreto, **hasta veinte (20) puntos** por cada uno. Artículos 10, literal c.

EVALUACIÓN DE LIBROS PRODUCTOS DE INVESTIGACIÓN

Productividad Académica. Artículos 10, literal c; y art. 24, numeral 3, literal c.

SUBJETIVO

CRITERIOS O FACTORES. Artículo 24, numeral 3, literal c. EJERCICIO

FACTORES O CRITERIOS	PESO	CALIFICACIÓN	VALOR
1. Desarrollo completo de una temática.	0,5	0-5	2.5
2. Adecuada fundamentación teórica con respecto al tema tratado	0,5	0-5	2.5
3. Tratamiento metodológico del tema	0,5	0-5	2.5
4. Aportes y reflexión personal de los investigadores	0,5	0-5	2.5
5. Pertinencia y calidad de las fuentes y de la bibliografía empleada	0,5	0-5	2.5
6. Carácter inédito de la obra	0,5	0-5	2.5
7. Grado de divulgación regional, nacional o internacional	0,5	0-5	2.5
8. Proceso de edición y publicación serio a cargo de una editorial*	0,5	0-5	2.5
TOTALES		¿?	¿?

LOS VALORES: dividir 20 puntos/8 factores = 2.5 puntos por cada factor; el valor de 2,5/5 de calificación = 0,5, es el peso.

* Lo evalúa el CIARP



HAGAMOS EL EJERCICIO EN EXCEL

SISTEMA EVALUACIÓN PERIÓDICA DE PRODUCTIVIDAD

ARTÍCULO 16

* Acuerdo 001 de 2003 del GdeS*

Para evaluar, analizar y asignar puntos a la productividad académica susceptible de reconocimientos salariales, todas las universidades estatales u oficiales deben adoptar un sistema de Evaluación Periódica de Productividad.

El sistema de Evaluación Periódica de Productividad debe ser establecido por el respectivo Consejo Superior de cada universidad, **utilizando los *criterios de agrupación definidos por el Grupo de Seguimiento***. La evaluación periódica de productividad se realiza por pares externos de conformidad con lo dispuesto en el presente decreto. Los criterios de agrupación deben definirse de tal manera que permitan que los pares externos puedan hacer una evaluación comparativa de los diferentes productos, para que en la asignación de puntajes se tenga en cuenta tanto la producción individual del docente como la colectiva de la respectiva comunidad académica.

La Evaluación Periódica de Productividad debe realizarse en períodos no inferiores a un año calendario, durante las fechas que determine el respectivo Consejo Superior, de acuerdo con las pautas, directrices y criterios que, para garantizar la homogeneidad, universalidad y coherencia de la información a nivel nacional, defina el Ministro de Educación Nacional, con el apoyo del grupo de seguimiento de que trata el artículo 62 de este Decreto.



SISTEMA EVALUACIÓN PERIÓDICA DE PRODUCTIVIDAD

Artículo 16

CÓDIGOS	NOMBRES	FECHAS
3	Ciencias de la Educación	Febrero
5	Ciencias Sociales y Humanas	Marzo
6	Economía, Administración, Contaduría y afines	Abril
7	Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines	Mayo
	Ciencias Básicas	Junio
4	Ciencias de la Salud	Julio

LOS EFECTOS FISCALES DE LOS PUNTOS ASIGNADOS POR EL CIARP, SON A PARTIR DE LA FECHA DE ESTA ASIGNACIÓN.
PARAGRAFO III DEL ARTÍCULO 12, DEL DECRETO 1279 DE 2002.

TOPES MAXIMOS POR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA

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

ARTÍCULO 10: PARÁGRAFO

Profesor Auxiliar: 80 puntos.

Profesor Asistente: 160 puntos

Profesor Asociado: 320 puntos

Profesor Titular: 540 puntos

Total de puntos: 1.100 puntos

ESTO SIGNIFICA PARA EL CASO NUESTRO, QUE DURANTE TODA LA CARRERA DOCENTE LOGRAMOS SOLO 1.100 PUNTOS SALARIALES



POR ACTIVIDADES DE DIRECCIÓN ACADÉMICO – ADMINISTRATIVAS

LAS ACTIVIDADES DE DIRECCIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVAS



Artículo 17

Se determinan y asignan sobre la base de la evaluación de desempeño

DESEMPEÑO	
VALORACIÓN DE RESULTADOS	CATEGORÍAS
90-100	Excelente
80-89	Sobresaliente
70-79	Bueno
60-69	Aceptable
INFERIOR A 60	Insuficiente

PUNTOS		
NOMBRES	CATEGORÍAS	PUNTOS
Rector	Excelente	11
	Sobresaliente	9
	Buena	7
	Aceptable	5
	Insuficiente	0
Los Vicerrectores, el Secretario General y el Director Administrativo General	Excelente	9
	Sobresaliente	7
	Buena	5
	Aceptable	3
	Insuficiente	0

LAS ACTIVIDADES DE DIRECCIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVAS



DESEMPEÑO

VALORACIÓN DE RESULTADOS	CATEGORÍAS
90-100	Excelente
80-89	Sobresaliente
70-79	Bueno
60-69	Aceptable
INFERIOR A 60	Insuficiente

PUNTOS

NOMBRES	CATEGORÍAS	PUNTOS
Los Decanos, Directores o Jefes de División, Jefes de Oficina, los Directores de oficinas de Investigación, Extensión o de Programas Curriculares	Excelente	6
	Sobresaliente	5
	Buena	4
	Aceptable	3
	Insuficiente	0
Los Vicedecano y Directores Administrativos de Sedes o Seccionales	Excelente	4
	Sobresaliente	3
	Buena	2
	Aceptable	1
	Insuficiente	0

LAS ACTIVIDADES DE DIRECCIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVAS

DESEMPEÑO

VALORACIÓN DE RESULTADOS	CATEGORÍAS
90-100	Excelente
80-89	Sobresaliente
70-79	Bueno
60-69	Aceptable
INFERIOR A 60	Insuficiente

PUNTOS

NOMBRES	CATEGORÍAS	PUNTO
Los Directores de Departamentos, Escuelas, Institutos, Centros, u otras Unidades de Gestión Académico-Administrativas en las Facultades	Excelente	2
	Sobresaliente	1.5
	Buena	1
	Aceptable	0.5
	Insuficiente	0



FACTOR POR EL DESEMPEÑO DESTACADO DE LAS LABORES DE DOCENCIA Y EXTENSIÓN, Y LA EXPERIENCIA CALIFICADA



El desempeño destacado de las labores de Docencia y Extensión, y la Experiencia Calificada

ARTÍCULO 18

Se hace sobre la base de la **Evaluación de la docencia y/o extensión destacada**

Rango promedio de la evaluación docencia destacada y extensión	Puntos por categoría en el escalafón			
	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular
>95	2	3	4	5
90-94,9	1	2	3	4
85-89,9	1	1	2	3
80-84,9	1	1	1	1

ACTO ADMINISTRATIVO PARA EL RECONOCIMIENTO DE PUNTOS

Artículo 55

El Rector, **mediante Acto Administrativo motivado** contra el cual sólo procede el **recurso de reposición** y previa evaluación por los **órganos o autoridades competentes**, **determina dos (2) veces al año** el **total de puntos que corresponde a cada docente.**

BONIFICACIONES POR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA

ARTÍCULOS 19,20,21,22, Y 23

Por lo general, lo que distingue la determinación y asignación de puntos salariales de los puntos de bonificación, en las productividades comunes es: el carácter o impacto. Esto es:

1. Si el impacto de la productividad es nacional o internacional, los puntos son salariales.
2. Si el impacto de la productividad es regional o local, los puntos son de bonificación.

Igualmente los distingue el número de puntos topes.

EN LOS DEMAS TIPOS DE BONIFICACIONES, LOS CRITERIOS SON PROPIOS Y DEBEN CUMPLIRSE, Y LOS PUNTOS SON ABSOLUTOS.

EJEMPLO.

BONIFICACIONES POR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA

BONIFICACIÓN POR ESTUDIOS POSDOCTORALES			
CONDICIÓN	PESO	CALIFICACIÓN	PUNTAJE
SINE QUA NON			
1. Que los estudios posdoctorales que estén dentro de las políticas de la universidad	-	SI	40
2. Que los estudios posdoctorales tengan una duración no inferior a nueve (9) meses	-	SI	40
3. Tener título de doctorado o Phd		SI	40
TOTAL			120

BONIFICACIÓN POR DIRECCIÓN DE TESIS			
CONDICIÓN	PESO	CALIFICACIÓN	PUNTAJE
1. Por tesis de Ph.D o doctorado	-	SI	72
2. Por tesis de Maestría	-	SI	36

REMUNERACIÓN DE LOS DOCENTES SIN TÍTULO UNIVERSITARIO



ARTÍCULOS 28,29,30,Y 31

- Para la asignación de puntos para la remuneración mensual inicial de los docentes sin título universitario que ingresan por primera vez a la universidad de La Guajira o reingresan a la carrera docente, o para los que proceden de otro régimen; se hace según lo establecido en los artículos 28, literales a, b, c, d; y el artículo 29, del numeral I, del capítulo VIII, del Decreto 1279 de 2002.
- EN ESTOS CASOS LOS PUNTOS SON ABSOLUTOS. Esto es, están determinados **sin el término hasta**.
- **Bonificaciones.** Los docentes sin título tienen derecho a las bonificaciones por Productividad Académica en los mismos términos y condiciones que los docentes con título universitario.



GRACIAS



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL QUINDÍO
SALA TERCERA DE DECISION
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA
DEL 2 DE AGOSTO DEL 2018
MAGISTRADO PONENTE ALEJANDRO LONDOÑO JARAMILLO

ARTICULO 8	ARTICULO, 10, NUMERAL III, PARAGRAFO
a) Por Auxiliar, (37) puntos;	Profesor Auxiliar: 80 puntos.
b) Por Asistente, (58) puntos	Profesor Asistente: 160 puntos
c) Por Asociado, (74) puntos	Profesor Asociado: 320 puntos
d) Por Titular, (96) puntos	Profesor Titular: 540 puntos
TOTAL, PUNTOS 265	TOTAL 1.100. PUNTOS

Categorías Docentes: El decreto clasifica a los docentes en diferentes categorías (Auxiliar, Asistente, Asociado y Titular), cada una con un tope máximo de puntos específico. Esto significa que, independientemente de la productividad, un profesor auxiliar no podrá superar los 80 puntos, mientras que un profesor titular tampoco podrá superar 540 puntos.



Ahora bien, sobre el particular y la interpretación del recurrente en el sentido que no es posible acumular los puntos de productividad alcanzados por el demandante en la categorías de profesor auxiliar, asistente y asociado a los adquiridos por el actor como profesor titular, basta simplemente con analizar el Decreto 1279 de 2002 para concluir que, a diferencia de lo que ocurre con los puntos por ascenso en el escalafón, no existe ninguna prohibición al respecto, por lo que teniendo en cuenta lo anterior, y verificando la información reportada en el sistema Academusoft es acertado concluir que proceder en la forma indicada por el recurrente resultaría contrario a los intereses del trabajador, toda vez que de no acumularse los puntos por productividad adquiridos a lo largo de la vida laboral por el docente cada vez que ascendiera en el escalafón docente partiría simplemente de los puntos que se le otorgan por dicho concepto, lo que eventualmente implicaría una reducción en el salario que hasta entonces devengaba el docente.

Así las cosas, para la Sala resulta claro, conforme al procedimiento de adjudicación de puntos establecido en el Decreto 1279 de 2002 que una vez adquiridos los distintos puntos salariales por los docentes, salvo los de ascenso en el escalafón que por disposición expresa no pueden acumularse entre sí, estos deben acumularse y pasan a hacer parte del patrimonio del docente, pues solo así se garantiza que su asignación salarial no solo se mantenga sino que eventualmente y conforme a los distintos criterios aplicables se incremente. Admitir que los puntos otorgados por productividad académica solo puedan acumularse mientras se permanezca en el grado en el escalafón en que se causaron ciertamente, no se compadece con el espíritu de la norma que regula las asignaciones del personal docente de las universidades estatales, ni con los principios de favorabilidad ni progresividad en materia laboral, pues no permitiría que este tipo de personal mantenga una remuneración estable, toda vez que esta se modificaría drásticamente al pasar de un nivel en el escalafón al otro, pues se les eliminarían la totalidad de los puntos de productividad académica que hasta entonces habían adquirido.

Así las cosas, al encontrarse acreditado que el actor ya ha alcanzado los 540 puntos por productividad académica que puede ostentar un profesor titular de la Universidad del Quindío y que resulta legítima la acumulación de los puntos por productividad adquiridos en los distintos niveles del escalafón, pues solo así se garantiza que los salarios de los docentes conserven su poder adquisitivo, es claro que las causales de nulidad invocadas por el actor no se configuran y por tanto habrá de confirmarse íntegramente la sentencia proferida el 16 de enero de 2018, por el Juzgado Primero Administrativo del Circuito de Armenia.