



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
1 8 0 3

ACUERDO SUPERIOR 335

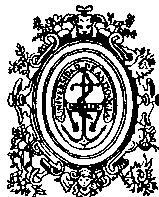
27 de febrero de 2007

Por el cual se modifica el Acuerdo 30 del 19 de diciembre de 1994, que establece el Régimen Salarial de los empleados públicos no-docentes de la Universidad de Antioquia.

El Consejo Superior Universitario, en virtud de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial de la establecida en el literal h del artículo 33 del Estatuto General de la Universidad, y

CONSIDERANDO

1. Que, mediante Acuerdo Superior 30 del 19 de diciembre de 1994, se adoptó el Régimen Salarial de los empleados públicos no docentes de la Universidad de Antioquia, el cual, a la luz de la modernización administrativa que se está implementando, se encuentra desactualizado.
2. Que, si bien es cierto que dicha estructura salarial se ajusta a los límites constitucionales y legales de la autonomía universitaria, lo cual satisface las necesidades y expectativas de la Universidad y de sus empleados, la Institución se vio abocada a ajustar, mediante el Acuerdo Superior 310 del 13 de diciembre de 2005, los niveles de empleos.
3. Que es necesario tener políticas unificadas respecto de los niveles salariales de los empleados administrativos de la Universidad, a la luz de la normatividad vigente.
4. Que el Plan de Desarrollo 1996-2006 contempló, como programa prioritario, la modernización administrativa de la Universidad, de manera tal que su organización y su estructura marchen acordes con las exigencias del entorno.
5. Que, mediante la Resolución Rectoral 21882 del 13 de enero de 2006, se estableció el nuevo Manual de Responsabilidades con el modelo de competencias.
6. Que los perfiles previstos en el nuevo Manual de Responsabilidades y Competencias han cambiado, lo que hace necesario adaptar la capacitación y formación institucional, a éstos nuevos parámetros, y ajustar la normatividad para el reconocimiento de la capacitación formal y no formal a la cual tienen derecho los servidores públicos administrativos, según lo establecido en el Acuerdo Superior 30 de 1994.
7. Que, para el reconocimiento de los beneficios establecidos por la capacitación en el Acuerdo Superior 30 de 1994, se hace necesario establecer un período de transición para quienes a la fecha de expedición de este Acuerdo tengan horas acumuladas pendientes de reconocimiento, o hayan iniciado o terminado estudios de educación formal.
8. Que, en virtud de todo lo expuesto, se hace necesario modificar el Acuerdo Superior 30 del 19 de diciembre de 1994,



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
1 8 0 3

ACUERDA

ARTÍCULO 1. Estructura Salarial. La Universidad utilizará el salario único por categoría, como forma de remuneración de cada nivel de empleos.

ARTÍCULO 2. Reconocimiento por desarrollo de competencias. Únicamente se otorgarán a los empleados administrativos de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial.

ARTÍCULO 3. Se conceden tres meses, a partir de la entrada en vigencia del presente acto administrativo, para que durante este tiempo se alleguen los certificados de educación y formación finalizada, con el fin de obtener el reconocimiento por desarrollo de competencias. Se liquidarán los reconocimientos por capacitación para la educación concluida, y proporcionalmente para aquellas horas de educación no formal acumuladas y aprobadas por el Comité de Evaluación de Empleos, aun sin completar los toques establecidos, solamente durante este lapso de tiempo y por una sola vez.

PARÁGRAFO. A los empleados del nivel directivo que hacían parte del nivel ejecutivo antes de entrar en vigencia la Resolución Rectoral 22618 del 16 de julio de 2006, por la cual se ubican los empleos que forman parte de la planta de empleos del personal administrativo de la Universidad dentro de la nueva clasificación de niveles, se les aplica lo contemplado en el artículo 2 del presente acuerdo. Los beneficiarios actuales continuarán con el reconocimiento ya adquirido.

ARTÍCULO 4. El desarrollo de competencias de aquellos empleos del ámbito de aplicación del presente Acuerdo, que presentan cambios en los requisitos, se reconocerá una vez finalizados los estudios técnicos, tecnológicos, de pregrado o de posgrado que hayan iniciado antes de entrar en vigencia la Resolución Rectoral 21882 de 2006, aun cuando formen parte del requisito actual, y no se haya interrumpido el normal desempeño de sus estudios por parte del empleado. Estas condiciones deben ser acreditadas ante el Departamento de Relaciones Laborales – Proceso de Formación del Talento Humano, mediante los certificados correspondientes.

ARTÍCULO 5. El reconocimiento por desarrollo de competencias se otorgará para aquella educación y formación que cumpla todas las siguientes condiciones:

a. Que se acrediten, mediante título otorgado por institución de educación superior aprobada por el Ministerio de Educación Nacional, diplomados, cursos, certificados de aptitud profesional, o titulación de competencias.

b. Que se demuestre la aplicación de los conocimientos y habilidades, por medio del impacto positivo en el logro de los objetivos institucionales, o en el mejoramiento del proceso en el que participa el empleado, o aplicaciones especiales debidamente certificadas por el Líder del Proceso y evidenciadas mediante el proceso de retroalimentación de la gestión. Tendrán prelación los desempeños grupales, sobre los individuales.

c. Se concederán reconocimientos por las competencias cuando se refiera a certificaciones superiores o iguales a veinte (20) horas de formación por curso.

PARÁGRAFO 1. Los estudios inconclusos no otorgan reconocimiento por desarrollo de competencias.

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**

1 8 0 3

PARÁGRAFO 2. Los estudios realizados y los títulos obtenidos en el exterior requerirán, para su validez, la homologación y convalidación por parte del Ministerio de Educación Nacional o de la autoridad competente. Dentro de los dos (2) años siguientes a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar los títulos debidamente homologados. Si no lo hiciere, se aplicará lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 190 de 1995 y en las normas que la modifiquen o sustituyan. (Artículo 8 del Decreto 785 de 2005).

PARÁGRAFO 3. Las actualizaciones de conocimientos por medio de la educación no formal que se refieran a elementos de competencias ya reconocidos dan derecho a reconocimiento.

PARÁGRAFO 4. Cuando un empleado administrativo posea un reconocimiento por competencias, y realice un encargo, el Comité de Evaluación de Empleos analizará el desarrollo de competencias a la luz del perfil del empleo motivo del encargo, lo que puede generar uno los siguientes casos:

a. El desarrollo de competencias que originó el reconocimiento está previsto como requisito en el perfil del empleo motivo del encargo. En esta caso se suspenderá el reconocimiento durante el ejercicio del encargo, y el servidor público recibirá el salario básico mensual del empleo motivo del encargo.

b. El desarrollo de competencias que originó el reconocimiento no esté previsto como requisito en el perfil del empleo motivo del encargo. Tendrá derecho al reconocimiento, y será calculado como un porcentaje del salario base mensual del empleo motivo del encargo.

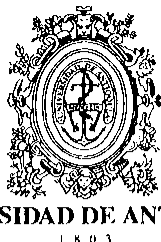
Cuando concluya el encargo, el empleado devengará los reconocimientos por competencias a que tenga lugar en el empleo de origen. Si durante el ejercicio del encargo obtuvo reconocimiento por desarrollo de competencias, el Comité de Evaluación de Empleos analizará, a la luz del perfil del empleo de origen, la pertinencia del reconocimiento por competencias, manteniendo, modificando o eliminando el porcentaje de reconocimiento.

PARÁGRAFO 5. El reconocimiento por capacitación se hace efectivo a partir del primero del mes siguiente a la fecha de la presentación de la solicitud ante el Comité de Evaluación de Empleos, con el cumplimiento de todos los requisitos aquí establecidos.

PARÁGRAFO 6. A los supernumerarios y a los empleados administrativos que presenten vinculaciones o contratos interrumpidos, se les otorgará el reconocimiento por las competencias desarrolladas durante la vigencia de las vinculaciones con la Universidad, con el cumplimiento de todos los requisitos aquí establecidos.

ARTÍCULO 6. Los cursos específicos de educación no formal se acreditarán mediante certificados de aprobación expedidos por las entidades debidamente autorizadas para ello. Dichos certificados deberán contener, como mínimo, los siguientes datos: Nombre o razón social de la entidad, nombre y contenido del curso, intensidad horaria, fechas de realización. La intensidad horaria de los cursos se indicará en horas. Cuando se exprese en días, deberá indicarse el número total de horas por día. (Artículo 13 del Decreto 2772 de 2005).

ARTÍCULO 7. Los cursos específicos de educación no formal pueden utilizar diferentes modalidades, incluida la educación virtual, y serán válidos siempre y cuando los certificados sean expedidos por las entidades debidamente autorizadas para ello.



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

1803

ARTÍCULO 8. El cálculo del reconocimiento por las competencias se rige por los siguientes parámetros:

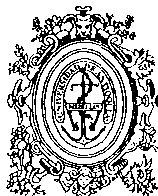
Modalidad de educación y formación	de y	Porcentaje de reconocimiento por desarrollo de las competencias consideradas en el perfil.	Porcentaje de reconocimiento por desarrollo de las competencias no consideradas en el perfil.
Formación (Educación formal)	no	Máximo el 3% del salario básico mensual. 3% del salario base mensual para cuatrocientas horas de formación adicionales al perfil del empleo. Este reconocimiento se concede por una sola vez. 1.5% del salario base mensual para doscientas horas de formación adicionales al perfil del empleo. Este reconocimiento se concede como máximo dos veces.	No se concede reconocimiento.
Educación superior (Técnica profesional, tecnología, pregrado)	superior	Máximo el 3% del salario base mensual. 2% del salario base mensual por una técnica profesional adicional al perfil del empleo. 2.5% del salario base mensual por una tecnología. 3% del salario base mensual por un pregrado.	Máximo el 2% del salario base mensual. 1% del salario base mensual por una técnica profesional. 1.5% del salario base mensual por una tecnología. 2% del salario base mensual por un pregrado.
Posgrado (Especialización, maestría, doctorado, posdoctorado)	y	Máximo el 15% del salario base mensual. 5% del salario base mensual por una especialización. 10% del salario base mensual por una maestría. 10% del salario base mensual por un doctorado. 10% del salario base mensual por un posdoctorado.	Máximo el 15% del salario base mensual. 2.5% del salario base mensual por una especialización. 5% del salario base mensual por una maestría. 5% del salario base mensual por un doctorado. 5% del salario base mensual por un posdoctorado.

Porcentaje de reconocimiento máximo: 15% del salario base mensual.

Salario base mensual = Salario básico mensual del empleo + salario personal mensual.

Valor reconocimiento = Salario base mensual x sumatoria de porcentajes de reconocimientos por educación y formación.

No hacen parte del salario base mensual los pagos adicionales por trabajo de horas extras, dominicales, festivos, nocturnidad, y similares.



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

1803

La combinación de las diferentes modalidades de educación y formación no supera el reconocimiento máximo establecido.

No son beneficiarios del reconocimiento por educación y formación los empleos pertenecientes al nivel Directivo.

La modalidad de formación (educación no formal) se acredita mediante doscientas o cuatrocientas horas de formación. Es válida la formación (educación no formal) con estas características cursada en los últimos cinco años, con respecto a la fecha de presentación de la solicitud del reconocimiento, y que sea obtenida con posterioridad a la fecha de la última vinculación.

ARTÍCULO 9. Comité de Evaluación de Empleos. Con el fin de efectuar un mantenimiento permanente al Régimen Salarial previsto en el presente Acuerdo, y cumplir con las disposiciones particulares contenidas en esta norma, el Comité de Evaluación de Empleos estará integrado en la siguiente forma:

- a. El Director de Planeación o su delegado, quien lo presidirá.
- b. El Vicerrector Administrativo o su delegado.
- c. El Jefe de Gestión del Talento Humano o su delegado.
- d. El Jefe del Departamento de Organización y Sistemas, quien actuará como Secretario del Comité.
- e. *Un representante del personal administrativo, o su suplente quien lo reemplazará cuando no pueda asistir a las reuniones del comité.*

Los delegados, si así ocurriere, deben ser permanentes y no rotativos.

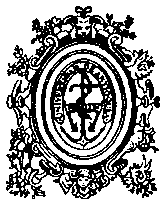
El Representante y el suplente de los empleados serán seleccionados mediante votación del personal administrativo, trámite que será reglamentado por el Rector. El representante y su suplente, nombrados para un período de dos años, deben tener, como mínimo, cinco años de vinculación a la Universidad, y que no posean antecedentes disciplinarios vigentes.

El Comité se dará su propio reglamento de funcionamiento.

ARTÍCULO 10. Responsabilidades del Comité de Evaluación de Empleos. Aprobar el estudio técnico de los empleos y, en virtud de éste, proponer al Rector su creación, modificación o supresión.

ARTÍCULO 11. Bonificación o prima de antigüedad. Cada vez que el empleado cumpla múltiplos de tres años de vinculación a la Universidad recibirá, por año de servicio, el 10% del salario devengado en la fecha en la cual cumpla el trienio de vinculación, hasta alcanzar veintiún años de permanencia en la Institución.

A partir de los 21 años de servicio, y por el cumplimiento de los múltiplos de tres años adicionales de vinculación, el empleado recibirá como bonificación el 210% del salario devengado en la fecha respectiva.



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

1803

El salario de liquidación de la bonificación excluye los pagos adicionales por encargos, trabajo suplementario, nocturnidad y similares.

PARÁGRAFO. La bonificación o prima de antigüedad no forma parte del ingreso base de liquidación de primas, cesantías, pensión de vejez o jubilación, y demás prestaciones sociales.

ARTÍCULO 12. La bonificación se reconocerá a partir de la última fecha de vinculación del empleado, en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado durante el trienio cumplido. En consecuencia, durante el trienio respectivo se descuentan, para efectos del pago proporcional, las interrupciones laborales no remuneradas.

ARTÍCULO 13. Se excluyen de la bonificación contemplada en el presente Acuerdo los empleados públicos que reciban prima de antigüedad y de vida cara en virtud de convención colectiva o laudo arbitral, salvo que el acumulado de las primas convencionales resulte inferior a las reconocibles en el trienio acumulado. En este evento se pagará la diferencia respectiva.

ARTÍCULO 14. El profesor que en uso de su comisión ocupe un cargo de los regulados en esta norma, no estará sometido a los procedimientos, ni goza de los beneficios contemplados en el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 15. La Bonificación se pagará una vez cumplido el trienio, en el siguiente período de pago.

ARTÍCULO 16. El presente Acuerdo deroga las normas que le sean contrarias, en especial el Acuerdo Superior 30 de 1994.


CLAUDIA PATRICIA RESTREPO MONTÓYA
Presidente


ANA LUCÍA HERRERA GÓMEZ
Secretaria