

S-2015-86602

RADICACIÓN CORRESPONDENCIA EXTERNA	
Fecha	
No. Referencia	22 JUN 2015

Señor:
JAVIER MAURICIO RUÍZ G.
Director Colegio Motorista CED
Calle 57N Bis Sur No. 75F-27
Bogotá D.C.

ASUNTO: Concepto sobre la diferencia de la escala salarial entre rector de institución educativa y director de centro educativo

REFERENCIA: Radicados E-2015-74430 del 06/05/2015, E-2015-74444 del 06/05/2015, I-2015-25939 del 08/05/2015

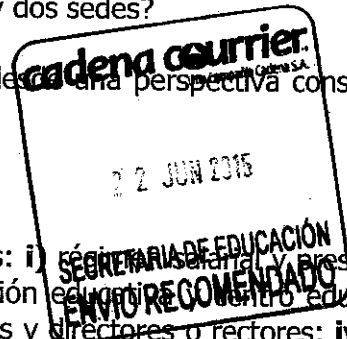
De conformidad con su solicitud, elevada mediante radicado de la referencia, este despacho procederá a emitir concepto, de acuerdo con lo dispuesto en los literales A y B¹ del artículo 8 del Decreto Distrital 330 de 2008, y en los términos establecidos en el artículo 28 del CPACA, según el cual, por regla general, los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución.

1. Consultas

- 1.1. ¿Cuál es el soporte constitucional y legal para la existencia de un trato salarial diferenciado entre un director de un centro educativo y un rector de una institución educativa?
- 1.2. ¿Qué funciones tiene un coordinador de una institución educativa?
- 1.3. ¿Cuál es el criterio jurídico laboral para que un superior jerárquico devengue un mayor salario que un subalterno?
- 1.4. ¿Cuál es el protocolo que regula la homologación entre los cargos de director y rector?
- 1.5. ¿Es obligatorio para el cargo de director de centro educativo atender 1750 estudiantes, 70 docentes y 3 coordinadores distribuidos en dos jornadas y dos sedes?
- 1.6. ¿Es pertinente la existencia del cargo de director rural desde una perspectiva constitucional y legal?

2. Tesis jurídicas

Para responder las consultas, se analizarán los siguientes temas: **i)** diferencia salarial y prestacional de los docentes y directivos docentes; **ii)** diferencia entre institución educativa y centro educativo; **iii)** funciones de los cargos de orientadores docentes, coordinadores y directores o rectores; **iv)** principio de "a trabajo igual, salario igual" y razones objetivas que justifican un tratamiento diverso en materia laboral; y finalmente, se dará respuesta a las consultas.



¹ **Artículo 8º Oficina Asesora de Jurídica.** Son funciones de la Oficina Asesora de Jurídica las siguientes:

- A. Asesorar y apoyar en materia jurídica al Despacho del Secretario y demás dependencias de la SED.
- B. Conceptuar sobre los asuntos de carácter jurídico que le sean consultados por las dependencias de la SED y apoyarlas en la resolución de recursos."

3. Marco jurídico

Constitución Política de Colombia de 1991

Ley 4 de 1992²

Ley 115 de 1994³

Ley 715 de 2001⁴

Decreto Ley 2277 de 1979⁵

Decreto Ley 1278 de 2002⁶

Decreto Nacional 1075 de 2015⁷

Jurisprudencia sobre condiciones laborales diferentes en circunstancias de hecho y de derecho distintas

4. Análisis jurídico

4.1. Régimen salarial y prestacional de los docentes y directivos docentes

4.1.1. Régimen salarial y prestacional de los empleados públicos⁸ en la Constitución Política. El literal e del numeral 19 del artículo 150 de la Constitución Política dispone que corresponde al Congreso de la República establecer directamente, por medio de una *ley marco*, las normas generales, objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno Nacional en la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos.

² Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.

³ Por la cual se expide la ley general de educación.

⁴ Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.

⁵ Por la cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente.

⁶ Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente.

⁷ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.

⁸ Conforme a la definición de Diego Younes Moreno, quienes prestan sus servicios al Estado, toman la denominación genérica de servidores públicos, concepto que comprende, a su turno, dos grandes especies, a saber: empleado oficial, noción que a su vez incluye al empleado público y al trabajador oficial, y los miembros de las corporaciones públicas. (Derecho Administrativo Laboral. Duodécima edición. Editorial Temis. Bogotá, 2013. Pág. 28. El siguiente esquema nos ilustra la situación:

Son servidores públicos:

1. Miembros de corporaciones públicas
2. Empleados públicos
 - 2.1. Elección popular
 - 2.2. Periodo fijo
 - 2.3. Provisionales
 - 2.4. Libre nombramiento y remoción
 - 2.5. Carrera administrativa
 - 2.5.1. Sistemas específicos de carrera
 - 2.5.2. Carreras especiales (es aquí donde se ubica la carrera docente, entre otras)
 - 2.6. Temporales
3. Trabajadores oficiales

Artículo 150. Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

(...)

19. Dictar las normas generales, y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno para los siguientes efectos:

(...)

e) Fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública. **(Negritas y resaltado nuestro)**

En esta materia hubo un importante cambio respecto de la anterior Constitución Política de 1886, puesto que en ella correspondía al Congreso, a iniciativa del gobierno, fijar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos, así como el régimen de sus prestaciones sociales.⁹ Por ende, no obstante el Decreto Ley 2277 de 1979 haber sido expedido al amparo de Constitución de 1886, con la entrada en vigencia de la nueva Constitución de 1991, el mismo quedó sometido al nuevo régimen político y jurídico establecido en la nueva Carta Magna, de suerte que le son aplicables las mismas normas, criterios y objetivos definidos en la Ley 4 de 1992 para efectos de la definición del régimen salarial y prestacional de los docentes y directivos docentes amparados por el estatuto en alusión.¹⁰

En conclusión, es función del Congreso de la República expedir la ley marco que determine las normas, objetivos y criterios del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos y a su turno, es competencia del Presidente de la República dictar los decretos de salarios que desarrollen de la ley marco sobre régimen salarial y prestacional de los empleados públicos.

4.1.2. Criterios y objetivos de la ley marco del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos. El artículo 2 de la Ley 4 de 1992 establece los siguientes objetivos y criterios para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos:

“Artículo 2º. Para la fijación del régimen salarial y prestacional de los servidores enumerados en el artículo anterior, el Gobierno Nacional tendrá en cuenta los siguientes objetivos y criterios:

a) El respeto a los derechos adquiridos de los servidores del Estado tanto del régimen general, como de los regímenes especiales. En ningún caso se podrán desmejorar sus salarios y prestaciones sociales;

b) El respeto a la carrera administrativa y la ampliación de su cobertura;

c) La concertación como factor de mejoramiento de la prestación de los servicios por parte del Estado y de las condiciones de trabajo;

d) La modernización, tecnificación y eficiencia de la administración pública;

e) La utilización eficiente del recurso humano;

f) La competitividad, entendida como la capacidad de ajustarse a las condiciones predominantes en las actividades laborales;

g) La obligación del Estado de propiciar una capacitación continua del personal a su servicio;

h) La sujeción al marco general de la política macroeconómica y fiscal;

i) La racionalización de los recursos públicos y su disponibilidad, esto es, las limitaciones presupuestales para cada organismo o entidad;

j) El nivel de los cargos, esto es, la naturaleza de las funciones, sus responsabilidades y las calidades exigidas para su desempeño.

⁹ Younes Moreno, Diego. Derecho Administrativo Laboral. Duodécima edición. Editorial Temis. Bogotá, 2013. Pág. 7.

¹⁰ Al respecto puede consultarse las Sentencias C-673 de 2001 y C-400 de 2013.

k) El establecimiento de rangos de remuneración para los cargos de los niveles profesional, asesor, ejecutivo y directivo de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva y de la Organización Electoral;

I) La adopción de sistemas de evaluación y promoción basados en pruebas generales y/o específicas. En el diseño de estos sistemas se tendrán en cuenta como criterios, la equidad, productividad, eficiencia, desempeño y la antigüedad;

II) El reconocimiento de gastos de representación y de salud y de primas de localización, de vivienda y de transporte cuando las circunstancias lo justifiquen, para la Rama Legislativa." (Negritas nuestras)

Desglosando los criterios y objetivos fijados por el Congreso de la República en la norma citada, el tratadista Diego Younes Moreno en su obra Derecho Administrativo Laboral, expone lo siguiente:

- a. Respecto a los derechos adquiridos.
- b. Completa el anterior principio, la prohibición de desmejorar los salarios y las prestaciones sociales de los servidores públicos.
- c. Respecto a la carrera administrativa y ampliación de su cobertura.
- d. La concertación como medio para lograr el mejoramiento en la prestación de los servicios estatales y en las condiciones de trabajo.
- e. La modernización, tecnificación, eficiencia de la administración pública y utilización eficiente del recurso humano.
- f. La competitividad, entendida como la capacidad de adaptarse a las condiciones que predominen en las actividades laborales.
- g. La capacitación continuada del servidor
- h. Sujeción a las políticas macroeconómicas, fiscales y de racionalización de los recursos públicos.
- i. Análisis ocupacional, según el cual, deberá tenerse en cuenta la naturaleza de las funciones, responsabilidades y calidades exigidas para ejercer un empleo.
- j. La fijación de rangos de remuneración.
- k. La adopción de sistemas de evaluación y promoción del servidor.
- l. Reconocimiento de gastos de representación y de salud y de primas de localización, vivienda, y de transporte cuando ellas se justifiquen para la rama legislativa.¹¹

En concordancia con lo anterior, el artículo 46 del Decreto Ley 1278 de 2002, reitera los criterios y objetivos para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos ya definidos previamente en la Ley 4 de 1992¹²:

"Artículo 46. Salarios y prestaciones. El Gobierno Nacional, en desarrollo de la Ley 4ª de 1992, establecerá la escala única nacional de salarios y el régimen prestacional para los docentes escalafonados, de acuerdo con el grado y nivel que acrediten en el Escalafón Docente de conformidad con el presente decreto; y según el título que acrediten, para los docentes nombrados en provisionalidad o en período de prueba; lo mismo que las remuneraciones adicionales para los directivos docentes, de acuerdo con los niveles educativos y el tamaño de la institución educativa que dirijan; (Nota: El aparte tachado fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional en la Sentencia C-1169 de 2004).

¹¹ Younes Moreno, Diego. Derecho Administrativo Laboral. Duodécima edición. Editorial Temis. Bogotá, 2013. Pág. 132.

¹² Así fue establecido por la Corte Constitucional en Sentencia C-734 de 2003.

El salario de ingreso a la carrera docente debe ser superior al que devengan actualmente los educadores regidos por el Decreto-ley 2277 de 1979. (Negritas y resaltado nuestro)

4.1.3. Remuneración de los servidores públicos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica y media. El Decreto Nacional 1092 de 2015, por el cual se modifica la remuneración de los servidores públicos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica y media que se rigen por el Decreto ley 2277 de 1979, y se dictan otras disposiciones de carácter salarial para el sector educativo estatal, dispone respecto a los directores y rectores, entre otras cosas, lo siguiente:

Artículo 1°. Asignación Básica Mensual. A partir del 1° de enero de 2015, la asignación básica mensual máxima de los distintos grados del Escalafón Nacional Docente correspondientes a los empleos docentes y directivos docentes al servicio del Estado que se rigen por el Decreto ley 2277 de 1979, será la siguiente:

Grado Escalafón	Asignación Básica Mensual
A	703.351
B	779.158
1	873.201
2	905.131
3	960.517
4	998.436
5	1.061.410
6	1.122.755
7	1.256.499
8	1.380.186
9	1.528.959
10	1.674.098
11	1.911.586
12	2.273.944
13	2.517.083
14	2.866.699

Parágrafo. Las asignaciones básicas señaladas en el presente artículo, incorporan los valores de la bonificación reconocida en el numeral 1 del artículo 2° del Decreto número 1566 de 2014.

(...)

Artículo 4°. Asignación adicional para directivos docentes. A partir del 1° de enero de 2015, quien desempeñe uno de los cargos directivos docentes que se enumeran a continuación, percibirá una asignación mensual adicional, así:

- a) Rector de escuela normal superior, el 35%;
- b) Rector de institución educativa que tenga por lo menos un grado de educación preescolar y los niveles de educación básica y media completos, el 30%;
- c) Rector de institución educativa que tenga por lo menos un grado del nivel de educación preescolar y la básica completa, el 25%;
- d) Rector de institución educativa que tenga solo el nivel de educación media completo, el 30%;
- e) Coordinador de institución educativa, el 20%;
- f) Director de centro educativo rural, el 10%;

Artículo 5°. Reconocimiento adicional por número de jornadas. Además de los porcentajes dispuestos en el artículo 4° del presente decreto, el rector que labore en una institución educativa que ofrezca más de una jornada, percibirá un reconocimiento adicional mensual, así:

- a) Rector de institución educativa que ofrece dos jornadas y cuenta con menos de 1.000 estudiantes, 20%;
- b) Rector de institución educativa que ofrece dos jornadas y cuenta con 1.000 o más estudiantes, 25%;
- c) Rector de institución educativa que ofrece tres jornadas y cuenta con menos de 1.000 estudiantes, 25%;
- d) Rector de institución educativa que ofrece tres jornadas y cuenta con 1.000 o más estudiantes, 30%;



Artículo 6°. Reconocimiento adicional por gestión. El rector que durante el año 2015 cumpla con el indicador de gestión tanto en el componente de permanencia como en el de calidad, y reporte oportunamente la información en el SIMAT o a la secretaría de educación respectiva en el modo que esta determine si no cuenta con dicho sistema, recibirá un reconocimiento adicional equivalente a su última asignación básica mensual que devengó al final del año lectivo, el cual no constituye factor salarial.

El director rural que durante el año 2015 cumpla con el componente de permanencia y reporte oportunamente la información en el SIMAT o a la secretaría de educación respectiva en el modo que esta determine si no cuenta con este sistema, recibirá un reconocimiento adicional equivalente a su última asignación básica mensual que devengó al final del año lectivo, el cual no constituye factor salarial.

(...)

Artículo 7°. Asignación adicional para supervisor o inspector nacional, director de núcleo educativo y vicerrector. A partir del 1° de enero de 2015, quienes antes de la vigencia de la Ley 715 de 2001, venían desempeñando en propiedad los cargos directivos docentes que se enumeran a continuación, percibirán una asignación adicional, calculada como un porcentaje sobre la asignación básica mensual que les corresponda según el grado en el escalafón nacional docente, conforme a lo señalado en el artículo 1° del presente decreto, así:

- a) Supervisor o inspector de educación, 40%;
- b) Director de núcleo de desarrollo educativo, 35%;
- c) Vicerrector de escuela normal superior o de INEM, 25%;
- d) Vicerrector académico de ITA, 20%. (Negritas y resaltado nuestro)

A su turno, el Decreto Nacional 1116 de 2015, por el cual se modifica la remuneración de los servidores públicos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica y media que se rigen por el decreto ley 1278 de 2002, y se dictan otras disposiciones de carácter salarial para el sector educativo estatal, establece en relación con los directores y rectores, entre otras cosas, lo siguiente:

Artículo 1°. Asignación básica mensual. A partir del 1° de enero de 2015, la asignación básica mensual de los distintos grados y niveles del escalafón nacional docente correspondientes a los empleos docentes y directivos docentes al servicio del Estado que se rigen por el decreto ley 1278 de 2002, será la siguiente:

Título	Grado Escalafón	Nivel Salarial	Asignación básica mensual			
Normalista Superior o Tecnólogo en Educación	1	A		1.185.837		
		B		1.511.610		
		C		1.948.579		
		D		2.415.607		
Licenciado o Profesional no Licenciado	2		Sin especialización	Con especialización		
		A	1.492.462	1.622.203		
		B	1.950.087	2.072.609		
		C	2.277.675	2.567.693		
		D	2.721.820	3.038.693		
			Maestría	Doctorado		
		A	1.716.330	1.940.200		
		B	2.242.600	2.535.114		
		C	2.619.326	2.960.977		
		D	3.130.092	3.538.365		
		Licenciado o Profesional no Licenciado con Maestría o con Doctorado	3		Maestría	Doctorado
				A	2.497.890	3.313.644
B	2.957.598			3.889.806		
C	3.657.824			4.911.830		
	D	4.238.335	5.638.619			

Parágrafo 1°. Las asignaciones básicas señaladas en el presente artículo, incorporan los valores de la bonificación reconocida en el numeral 4 del artículo 2° del decreto número 1566 de 2014.
(...)

Artículo 2°. Asignación adicional para directivos docentes. A partir del 1° de enero de 2015, quien desempeñe uno de los cargos directivos docentes que se enumeran a continuación, percibirá una asignación mensual adicional, así:

- a) Rector de escuela normal superior, el 35%.
- b) Rector de institución educativa que tenga por lo menos un grado de educación preescolar y los niveles de educación básica y media completos, el 30%.
- c) Rector de institución educativa que tenga por lo menos un grado del nivel de educación preescolar y la básica completa, el 25%.
- d) Rector de institución educativa que tenga solo el nivel de educación media completa, el 30%.
- e) Coordinador de institución educativa, el 20%.
- f) Director de centro educativo rural, el 10%.

Artículo 3°. Reconocimiento adicional por número de jornadas. Además de los porcentajes dispuestos en el artículo 2° del presente decreto, el rector que labore en una institución educativa que ofrezca más de una jornada, percibirá un reconocimiento adicional mensual, así:

- a) Rector de institución educativa que ofrece dos jornadas y cuenta con menos de 1.000 estudiantes, 20%.
- b) Rector de institución educativa que ofrece dos jornadas y cuenta con 1.000 o más estudiantes, 25%.
- c) Rector de institución educativa que ofrece tres jornadas y cuenta con menos de 1.000 estudiantes, 25%.
- d) Rector de institución educativa que ofrece tres jornadas y cuenta con 1.000 o más estudiantes, 30%.

Artículo 4°. Reconocimiento adicional por gestión. El rector que durante el año 2015 cumpla con el indicador de gestión tanto en el componente de permanencia como en el de calidad, y reporte oportunamente la información en el SIMAT o a la Secretaría de Educación respectiva en el modo que esta determine si no cuenta con dicho sistema, recibirá un reconocimiento adicional equivalente a su última asignación básica mensual que devengó al final del año lectivo, el cual no constituye factor salarial.

El director rural que durante el año 2015 cumpla con el componente de permanencia y reporte oportunamente la información en el SIMAT o a la secretaria de educación respectiva en el modo que esta determine si no cuenta con este sistema, recibirá un reconocimiento adicional equivalente a su última asignación básica mensual que devengó al final del año lectivo, el cual no constituye factor salarial.

(...) (Negritas y resaltado nuestro)

Finalmente, el Decreto Nacional 1060 de 2015, por el cual se establece la remuneración de los servidores públicos etnoeducadores docentes y directivos docentes que atiendan población indígena en territorios indígenas, en los niveles de preescolar, básica y media, y se dictan otras disposiciones de carácter salarial, establece en relación con los directores y rectores, entre otras cosas, lo siguiente:

Artículo 1°. Asignación básica mensual. La asignación básica mensual de los servidores públicos etnoeducadores docentes y directivos docentes que atiendan población indígena en territorios indígenas en los niveles de preescolar, básica y media, vinculados de conformidad con lo establecido en la Ley 115 de 1994, el Decreto 804 de 1995 y de acuerdo con lo resuelto por la Corte Constitucional en Sentencia C-208 de 2007, será la relacionada en la siguiente tabla:

Título	Asignación Básica Mensual
Bachiller u Otro Tipo de Formación	998.469
Normalista Superior o tecnólogo en educación	1.185.837
Licenciado o Profesional no Licenciado	1.492.462
Licenciado o Profesional no Licenciado conposgrado	1.622.203

Los servidores públicos etnoeducadores docentes y directivos docentes que atiendan población indígena en territorios indígenas en los niveles de preescolar, básica y media que no acrediten título académico, serán asimilados, para fines salariales, a la asignación básica mensual prevista en este artículo para la formación de bachiller u otro tipo de formación.

Parágrafo 1°. Las asignaciones básicas señaladas en el presente artículo, incorporan los valores de la bonificación reconocida en el numeral 5 del artículo 2° del Decreto número 1566 de 2014.
(...)

Artículo 3°. **Asignación adicional para directivos docentes.** A partir del 1° de enero de 2015, los servidores públicos etnoeducadores que atiendan población indígena en territorios indígenas en los niveles de preescolar, básica y media, y que desempeñen uno de los cargos directivos docentes que se enumeran a continuación, percibirán una asignación mensual adicional, así:

- a) Rector de escuela normal superior, el 35%;
- b) Rector de institución educativa que tenga por lo menos un grado de educación preescolar y los niveles de educación básica y media completos, el 30%;
- c) Rector de institución educativa que tenga por lo menos un grado del nivel de educación preescolar y la básica completa, el 25%;
- d) Rector de institución educativa que tenga solo el nivel de educación media completo, el 30%;
- e) Coordinador de institución educativa, el 20%;
- f) Director de centro educativo rural, el 10%.

Artículo 4°. **Reconocimiento adicional por número de jornadas.** Además de los porcentajes dispuestos en el artículo 3° del presente decreto, el rector que labore en una institución educativa que atienda población indígena en territorios indígenas, y que ofrezca más de una jornada, percibirá un reconocimiento adicional mensual, así:

- a) Rector de institución educativa que ofrece dos jornadas y cuenta con menos de 1.000 estudiantes, 20%;
- b) Rector de institución educativa que ofrece dos jornadas y cuenta con 1.000 o más estudiantes, 25%;
- c) Rector de institución educativa que ofrece tres jornadas y cuenta con menos de 1.000 estudiantes, 25%;
- d) Rector de institución educativa que ofrece tres jornadas y cuenta con 1.000 o más estudiantes, 30%.

Artículo 5°. **Reconocimiento adicional por gestión.** El rector que labora en institución educativa que atienda población indígena en territorios indígenas, y que durante el año 2015 cumpla con el indicador de gestión, tanto en el componente de permanencia como en el de calidad, y reporte oportunamente la información en el SIMAT o a la secretaria de educación respectiva, en el modo que esta determine si no cuenta con dicho sistema, recibirá un reconocimiento adicional equivalente a su última asignación básica mensual que devengó al final del año lectivo, el cual no constituye factor salarial.

El director rural que labora en institución educativa que atienda población indígena en territorios indígenas, y que durante el año 2015 cumpla con el componente de permanencia y reporte oportunamente la información en el SIMAT o a la secretaria de educación respectiva en el modo que esta determine si no cuenta con este sistema, recibirá un reconocimiento adicional equivalente a su última asignación básica mensual que devengó al final del año lectivo, el cual no constituye factor salarial. (...) (Negritas y resaltado nuestro)

Como puede apreciarse a partir de las citas de los decretos de salarios de docentes y directivos docentes de los estatutos 2277 y 1278 y etnoeducadores, existe una diferencia de asignaciones entre directores y rectores de un mismo estatuto y de estatutos diferentes, las cuales, eventualmente, operan en función de criterios objetivos como: **i)** diferencias entre el régimen de carrera docente (títulos académicos para el ingreso; requisitos para el ascenso, la permanencia y la reubicación ligados a un sistema de evaluación permanente; régimen de vacaciones, de estímulos; etc.; **ii)** tamaño de la institución educativa que dirijan (naturaleza de las funciones) y **iii)**

número de jornadas a su cargo (responsabilidades asignadas); **iv)** cumplimiento del indicador de gestión (responsabilidades asignadas), todos los cuales están en perfecta consonancia con los criterios y objetivos establecidos en los artículo 2 de la Ley 4 de 1992.

- 4.2. Diferencia entre institución educativa y centro educativo.** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 715 de 2001, se denomina institución educativa el conjunto de personas y bienes promovida por las autoridades públicas o particulares, cuya finalidad es prestar un año de educación preescolar y nueve grados de educación básica como mínimo, y la educación media; la que para prestar el servicio educativo debe contar con licencia de funcionamiento o reconocimiento de carácter oficial, disponer de la infraestructura administrativa, soportes pedagógicos, planta física y medios educativos adecuados; debe combinar los recursos para brindar una educación de calidad, la evaluación permanente, el mejoramiento continuo del servicio educativo y los resultados del aprendizaje en el marco de su Proyecto Educativo Institucional. Las instituciones educativas estatales son departamentales, distritales y municipales.

A su vez, la norma en cita determina que, se denomina centro educativo el establecimiento que no ofrece la totalidad de los grados antes enunciados y por ende, debe asociarse con otras instituciones educativas para así ofrecer el ciclo de educación básica completa a los estudiantes.

Quiere decir lo anterior que se consideran instituciones educativas, de conformidad con el precitado artículo 9 de la Ley 715 de 2001, aquellos establecimientos donde se ofrece el servicio educativo de por lo menos un año de preescolar y los nueve grados de la básica, el año de preescolar, la básica y la media o exclusivamente los dos grados de la educación media. En los demás casos se tratará de centros educativos.¹³

- 4.3. Funciones de los cargos de orientadores docentes, coordinadores y directores o rectores**

- 4.3.1. Funciones de los docentes orientadores.** Las funciones de los docentes orientadores están consagradas en los artículos 92 de la Ley 115 de 1994, 4 del Decreto Ley 1278 de 2002 y 2.3.3.1.6.5. del Decreto Nacional 1075 de 2015. En ese orden de ideas, entre sus funciones tenemos las siguientes:

Los Docentes Orientadores son los responsables de desarrollar labores profesionales que, en el marco del Proyecto Educativo Institucional, corresponden al diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de acciones de orientación estudiantil tendientes a favorecer el pleno desarrollo de la personalidad del educando, dar acceso a la cultura, al logro del conocimiento científico y técnico.

Adicionalmente, los docentes orientadores contribuyen al fortalecimiento de las competencias ciudadanas, pues dentro de sus funciones se encuentran la formación de

¹³ Al respecto, ver conceptos del Ministerio de Educación Nacional 2006EE8556 y 2005EE37893.

valores éticos, morales y ciudadanos de respeto a la diversidad y a las diferencias, la solución de conflictos y el desarrollo de habilidades para la comunicación, la negociación y la participación.

Los Docentes Orientadores también son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias, entendidas como la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia y acudientes de los educandos, actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico, investigación de asuntos pedagógicos, reuniones de profesores, otras actividades educativas, formativas, culturales y deportivas, dentro del marco del Proyecto Educativo Institucional de las instituciones educativas oficiales, así como, actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación.¹⁴

Estas funciones hacen que la labor de estos docentes sea fundamental para brindar una educación de calidad que forme mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos y conviven en paz; una educación que genere oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para ellos y para el país y una educación competitiva, que contribuya a cerrar brechas de inequidad, centrada en la institución educativa y en la que participa toda la sociedad.

4.3.2. Funciones de los coordinadores docentes. Las funciones que deben desempeñar los coordinadores que laboran en los establecimientos educativos estatales, están enunciadas de manera expresa en las leyes 715 de 2001 y 115 de 1994; y los Decretos Nacionales 1278 de 2002 y 1075 de 2015

El artículo 126 de la Ley 115 de 1994 determina que los educadores que ejercen funciones de dirección, de coordinación, de supervisión e inspección, de programación y de asesoría, son directivos docentes. Por su parte, el artículo 129 parágrafo dispone que en las instituciones educativas del estado los cargos de directivos docentes cumplirán sus funciones según la reglamentación que expida el gobierno nacional.

El artículo 2.3.3.1.5.10. del Decreto Nacional 1075 de 2015 dispone que todos los establecimientos educativos pueden, de acuerdo con su PEI, crear medios administrativos adecuados para el ejercicio coordinado de las siguientes funciones:

1. La atención a los alumnos en los aspectos académicos, de evaluación y de promoción.
2. La orientación en el desempeño de los docentes de acuerdo con el plan de estudios.
3. La interacción y participación de la comunidad educativa para conseguir el bienestar colectivo de la misma.

¹⁴ Ministerio de Educación Nacional, Orientaciones y protocolo para la evaluación del periodo de prueba del docente orientador que se rige por el Estatuto de Profesionalización Docente (Decreto Ley 1278 de 2002), 2012 y artículo 9 del Acuerdo 151 de 2010 de la CNSC, por el cual se convoca a concurso abierto de méritos para proveer los empleos vacantes de Docentes Orientadores de instituciones educativas oficiales de entidades territoriales certificadas en educación, Convocatoria 129 de 2010 – Docentes orientadores-.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

El artículo 6 del Decreto Ley 1278 de 2002 establece que quienes desempeñan las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración, orientación y programación en las instituciones educativas son directivos docentes. Asimismo, estatuye que el coordinador auxilia y colabora con el rector en las labores propias de su cargo y en las funciones de disciplina de los alumnos o en funciones académicas o curriculares no lectivas.

Los artículos 2.4.3.2.2. y 2.4.3.2.4. del Decreto Nacional 1075 de 2015 determinan cuales son las funciones que deben desarrollar los directivos docentes de los establecimientos educativos estatales de educación formal administrados por los departamentos y municipios certificados, como son, el servicio de orientación estudiantil, actividades de desarrollo institucional relacionadas con el Proyecto Educativo Institucional; elaboración, seguimiento y evaluación del plan de estudios; investigación y actualización pedagógica; evaluación institucional anual; actividades de coordinación con organismos e instituciones que incidan en la prestación del servicio educativo.

El Ministerio de Educación Nacional señala que el Coordinador "es un profesional de la educación encargado de apoyar la gestión directiva y de liderar los diferentes proyectos y programas institucionales e interinstitucionales definidos en el Proyecto Educativo Institucional. Es responsable de coordinar el trabajo de los profesores, facilitar los procesos educativos que permitan el desarrollo académico y personal de los estudiantes. Así mismo, tiene bajo sus funciones hacer el seguimiento de los procesos pedagógicos, monitorear la calidad educativa de la institución y establecer planes de mejoramiento continuo, en estrecha relación con la dirección del plantel y de las diferentes instancias colegiadas de asesoría institucional".

4.3.3. Funciones de los directores o rectores.

4.3.3.1. De conformidad con el artículo 10 de la Ley 715 de 2001, el rector o director de las instituciones educativas públicas, además de las funciones señaladas en otras normas, tiene, las funciones de:

- 4.3.3.1.1.** Dirigir la preparación del Proyecto Educativo Institucional con la participación de los distintos actores de la comunidad educativa.
- 4.3.3.1.2.** Presidir el Consejo Directivo y el Consejo Académico de la institución y coordinar los distintos órganos del Gobierno Escolar.
- 4.3.3.1.3.** Representar el establecimiento ante las autoridades educativas y la comunidad escolar.
- 4.3.3.1.4.** Formular planes anuales de acción y de mejoramiento de calidad, y dirigir su ejecución.
- 4.3.3.1.5.** Dirigir el trabajo de los equipos docentes y establecer contactos interinstitucionales para el logro de las metas educativas.

- 4.3.3.1.6.** Realizar el control sobre el cumplimiento de las funciones correspondientes al personal docente y administrativo y reportar las novedades e irregularidades del personal a la secretaría de educación distrital, municipal, departamental o quien haga sus veces.
 - 4.3.3.1.7.** Administrar el personal asignado a la institución en lo relacionado con las novedades y los permisos.
 - 4.3.3.1.8.** Participar en la definición de perfiles para la selección del personal docente, y en su selección definitiva.
 - 4.3.3.1.9.** Distribuir las asignaciones académicas, y demás funciones de docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo, de conformidad con las normas sobre la materia.
 - 4.3.3.1.10.** Realizar la evaluación anual del desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo.
 - 4.3.3.1.11.** Imponer las sanciones disciplinarias propias del sistema de control interno disciplinario de conformidad con las normas vigentes.
 - 4.3.3.1.12.** Proponer a los docentes que serán apoyados para recibir capacitación.
 - 4.3.3.1.13.** Suministrar información oportuna al departamento, distrito o municipio, de acuerdo con sus requerimientos.
 - 4.3.3.1.14.** Responder por la calidad de la prestación del servicio en su institución.
 - 4.3.3.1.15.** Rendir un informe al Consejo Directivo de la Institución Educativa al menos cada seis meses.
 - 4.3.3.1.16.** Administrar el Fondo de Servicios Educativos y los recursos que por incentivos se le asignen, en los términos de la presente ley.
 - 4.3.3.1.17.** Publicar una vez al semestre en lugares públicos y comunicar por escrito a los padres de familia, los docentes a cargo de cada asignatura, los horarios y la carga docente de cada uno de ellos.
 - 4.3.3.1.18.** Las demás que le asigne el gobernador o alcalde para la correcta prestación del servicio educativo.
- 4.3.3.2.** Por su parte, el artículo 2.3.3.1.5.8. del Decreto Nacional 1075 de 2015 determina que corresponde al rector del establecimiento educativo, entre otras funciones:
- 4.3.3.2.1.** Orientar la ejecución del proyecto educativo institucional y aplicar las decisiones del gobierno escolar;
 - 4.3.3.2.2.** Velar por el cumplimiento de las funciones docentes y el oportuno aprovisionamiento de los recursos necesarios para el efecto;
 - 4.3.3.2.3.** Promover el proceso continuo de mejoramiento de la calidad de la educación en el establecimiento;
 - 4.3.3.2.4.** Mantener activas las relaciones con las autoridades educativas, con los patrocinadores o auspiciadores de la institución y con la

- comunidad local, para el continuo progreso académico de la institución y el mejoramiento de la vida comunitaria;
- 4.3.3.2.5.** Establecer canales de comunicación entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa;
 - 4.3.3.2.6.** Orientar el proceso educativo con la asistencia del Consejo Académico;
 - 4.3.3.2.7.** Ejercer las funciones disciplinarias que le atribuyan la ley, los reglamentos y el manual de convivencia;
 - 4.3.3.2.8.** Identificar las nuevas tendencias, aspiraciones e influencias para canalizar las en favor del mejoramiento del proyecto educativo institucional;
 - 4.3.3.2.9.** Promover actividades de beneficio social que vinculen al establecimiento con la comunidad local;
 - 4.3.3.2.10.** Aplicar las disposiciones que se expidan por parte del Estado, atinentes a la prestación del servicio público educativo, y
 - 4.3.3.2.11.** Las demás funciones afines o complementarias con las anteriores que le atribuya el proyecto educativo institucional.

4.4. Principio de "a trabajo igual, salario igual" y razones objetivas que justifican un tratamiento diferenciado en materia laboral. El principio a trabajo igual, salario igual, traduce una realización específica y práctica del principio de igualdad en el ámbito laboral ¹⁵.

Dicho principio constitucionalmente se deduce, ha dicho la jurisprudencia¹⁶: "**i**) del ideal del orden justo en lo social y lo económico, que tiene una proyección en las relaciones de trabajo (preámbulo, arts. 1, 2 y 25 C.N.); **ii**) del principio del reconocimiento a la dignidad humana, que necesariamente se manifiesta en la garantía del derecho al trabajo en condiciones dignas que aseguren un nivel de vida decoroso (arts. 1, 25 y 53 inciso final C.N.); **iii**) del principio de igualdad, pues la naturaleza conmutativa del contrato de trabajo, traducida en la equivalencia de las prestaciones a que se obligan las partes, el suministro de la fuerza de trabajo a través de la prestación del servicio, y la remuneración o retribución mediante el salario, se construye bajo una relación material y jurídica de igualdad que se manifiesta en el axioma de que el valor del trabajo debe corresponder al valor del salario que se paga por este (art.13 C.N.); **iv**) de los principios sobre la igualdad de oportunidades, que supone naturalmente no sólo la correspondencia o el balance que debe existir entre el valor del trabajo y el valor del salario, sino con respecto a los trabajadores que desarrollan una misma labor en condiciones de jornada y eficiencia iguales; y **v**) el establecimiento de la remuneración mínima vital y móvil "proporcional a la calidad y cantidad de trabajo", e incluso, la "irrenunciabilidad de los beneficios mínimos" establecidos en las normas laborales, pues el trabajo realizado en ciertas condiciones de calidad y cantidad tiene como contraprestación la acreencia de una remuneración mínima que corresponda o sea equivalente a dicho valor (art. 53 C.N.)"¹⁷.

¹⁵ Ver las sentencias T-102, T-143 y T-553 de 1995; C-100 y T-466 de 1996; T-005, T-330 y SU-519 de 1997 y T-050 de 1998, entre muchas otras.

¹⁶ Ver al respecto la Sentencia SU-995 de 1999.

¹⁷ Ver Sentencias C-521 de 1995 y C-313 de 2003.

Por ello la Corte Constitucional ha establecido que *"la existencia de una diferenciación salarial entre dos trabajadores que, en principio se encuentran en similares condiciones, debe fundarse en una justificación objetiva y razonable, so pena de vulnerar el derecho fundamental de todos los trabajadores a ser tratados con igual consideración y respeto por el empleador (CP art. 13)"*¹⁸ y además *"que la justificación del trato diferenciado no puede radicarse en argumentos meramente formales, como la denominación del empleo o la pertenencia a regímenes aparentemente diferentes."*¹⁹

Al respecto la Corte Constitucional ha expresado lo siguiente:

"(...) toda distinción entre las personas, para no afectar la igualdad, debe estar clara y ciertamente fundada en razones que justifiquen el trato distinto. Ellas no procederán de la voluntad, el capricho o el deseo del sujeto llamado a impartir las reglas o a aplicarlas, sino de elementos objetivos emanados cabalmente de las circunstancias distintas, que de suyo reclaman también trato adecuado a cada una."

*"Así ocurre en materia salarial, pues si dos trabajadores ejecutan la misma labor, tienen la misma categoría, igual preparación, los mismos horarios e idénticas responsabilidades, deben ser remunerados en la misma forma y cuantía, sin que la predilección o animadversión del patrono hacia uno de ellos pueda interferir el ejercicio del derecho al equilibrio en el salario, garantizado por la Carta Política en relación con la cantidad y calidad de trabajo."*²⁰

La Corte ha precisado sin embargo que dicho principio no es absoluto²¹, del mismo modo que no puede aplicarse formalmente frente a regulaciones normativas diversas²², al tiempo que si se demuestra la existencia de razones objetivas que pueden justificar que no se dé un mismo tratamiento en un caso específico, *"no se estará en presencia de un trato discriminatorio sino diferente, que no rompe ningún principio fundamental del Estado"*²³.

Sobre el particular ha dicho la Corte:

"Como la Corte lo ha manifestado, no se trata de instituir una equiparación o igualdad matemática y ciega que disponga exactamente lo mismo para todos, sin importar las diferencias facticas entre las situaciones jurídicas objeto de consideración. Estas, por el contrario, según su magnitud y características, ameritan distinciones y grados en el trato, así como disposiciones variables y adaptadas a las circunstancias específicas, sin que por el solo hecho de tal diversidad se vulnere el postulado de la igualdad ni se desconozcan los mandatos constitucionales."

¹⁸ Sentencia T-335 de 2000.

¹⁹ Ver Sentencia T-103 de 2002.

²⁰ Sentencia SU-519 de 1997.

²¹ Ver Sentencia T-022 de 2001.

²² Así por ejemplo, en la Sentencia T 540 de 2000 se señaló que: "El juez de tutela no puede hacer un juicio de comparación, en aras de la aplicación formal del principio "a trabajo igual salario igual", ya que cada convención colectiva posee su propia especificidad, su propio ámbito de aplicación y sus propios sujetos beneficiarios, por lo tanto, no se pueden comparar sistemas normativos para extender una convención a otra, o inaplicar una a favor o en contra de otra, pese a existir un mismo patrono y un conjunto de trabajadores. En opinión de la Sala, las diferencias de salarios a que aluden las partes se deben establecer es con relación a los sujetos a los que se aplica cada convención colectiva y no en relación con la totalidad de los trabajadores de la empresa, sujetos a diferentes convenciones, por lo que el juez de tutela no puede hacer un test de razonabilidad entre diversos sistemas normativos consagrados en cada convención".

²³ Ver Sentencia T-782 de 1998.

En ese sentido, la Corte Constitucional al analizar si el tratamiento diferente que se establece en el artículo 46 del Decreto Ley 1278 de 2002, en relación con el salario de ingreso entre quienes se vincularon a la carrera docente antes de la expedición del Decreto 1278 de 2002 y quienes lo hagan a partir de su vigencia, debía considerarse discriminatorio o no; concluyó que no existía tal discriminación, por las siguientes razones:

3.1.3 La constitucionalidad del artículo 46 del Decreto 1278 de 2002 frente al cargo planteado

El artículo 46 prescribe que el Gobierno Nacional debe establecer, en desarrollo de la Ley 4ª de 1992: (i) la escala única nacional de salarios y el régimen prestacional para los docentes escalafonados, de acuerdo con el grado y nivel que acrediten en el Escalafón Docente, fijado por el Decreto 1278 de 2002 y según el título que acrediten, para los docentes nombrados en provisionalidad o en periodo de prueba; (ii) las remuneraciones adicionales para los directivos docentes, de acuerdo con los niveles educativos y el tamaño de la institución educativa que dirijan; (iii) así mismo, ordena que el salario de ingreso a la carrera docente que se fije, debe ser superior al que devengan actualmente los educadores regidos por el Decreto ley 2277 de 1979.

Es específicamente esta última parte de la norma en la que los accionantes encuentran la vulneración del derecho a la igualdad que reprochan en su demanda.

La Corte debe específicamente resolver el siguiente interrogante: **¿el tratamiento diferente que se establece en la norma acusada, en relación con el salario de ingreso entre quienes se vincularon a la carrera docente antes de la expedición del Decreto 1278 de 2002 y quienes lo hagan a partir de su vigencia, debe considerarse discriminatorio? Para la Corte resulta claro que ello no es así por las siguientes razones:**

1) La Corte recuerda que la disposición acusada está desarrollando uno de los criterios que el legislador señaló específicamente en el numeral 2 del artículo 111 de la Ley 715 de 2001, mediante la cual se confirieron facultades extraordinarias al Presidente de la República para expedir el decreto sub examine. En dicho artículo figura como primer criterio el de establecer un "mejor salario de ingreso a la carrera docente".

Cuando esta Corporación analizó la constitucionalidad del artículo que confirió facultades al Presidente, aclaró que en manera alguna el establecimiento de un régimen diferente para los nuevos docentes vulneraba el principio de igualdad. La Corte debe reiterar ahora en relación con el artículo 46 del Decreto 1278 de 2002, en el que se establece un tratamiento diferente en materia salarial para los docentes que se vinculen al nuevo régimen, que la regulación prevista en la norma acusada tampoco viola dicho principio, pues ella se establece precisamente en función de la diferente situación que se presenta en relación con la financiación del servicio educativo. En efecto, la sujeción de la participación de las entidades territoriales en los ingresos de la Nación al sistema general de participaciones configurado por el Constituyente, tiene una incidencia directa en la financiación de los servicios que legalmente están a cargo de tales entidades, y como un aspecto esencial de esa financiación está relacionada con los costos laborales, bien puede el legislador considerar que es necesario fijar unas nuevas condiciones salariales para el ingreso a la carrera docente, sin que ello signifique que se esté discriminado a los educadores a quienes no se les aplica el nuevo régimen.

2) **Ahora bien, la Corte recuerda que, como se señaló en las consideraciones preliminares del presente acapite, no es posible comparar prestaciones específicas entre regímenes laborales diferentes.**

El Decreto 1278 de 2002 establece un régimen de carrera docente que tiene unas características sustancialmente diversas del que establecía el Decreto 2277 de 1979. Así, a manera de ejemplo, los títulos académicos que se exigen para el ingreso a la carrera docente, los requisitos para el ascenso, la permanencia y la reubicación en un nivel salarial superior están ligados a un sistema de evaluación permanente en el nuevo régimen que no encuentra equivalente en el régimen anterior (artículos 23, 26 a 36 del Decreto 1278 de 2002), en el mismo sentido el régimen de vacaciones, de estímulos, en uno y otro sistema son diferentes.

²⁴ En efecto, mientras que para ingresar al escalafón docente establecido por el Decreto 2277 de 1979 se fijaba como requisito mínimo tener el título de bachiller pedagógico (artículos 2 y 10), el Decreto 1278 de 2002 en sus artículos 3 y 7 determina como requisito mínimo para el ingreso poseer título de licenciado o profesional, o de normalista superior, y en todo caso, superar el concurso de méritos que se cite para tal fin.



Así las cosas, en la medida en que se trata de regímenes diferentes, no cabe efectuar comparaciones entre la asignación salarial que se establece para quienes ingresan a la carrera a partir de la vigencia del Decreto 1278 de 2002 y quienes lo hicieron antes de que este decreto empezara a regir. Dicha asignación salarial de ingreso es apenas un aspecto del régimen de los docentes a los que se aplica el "estatuto de profesionalización docente" que no puede examinarse de manera aislada, fuera del contexto del régimen especial que la ley prevé para compararlo con la asignación salarial que se establece en otro sistema también especial. Recuérdese que el juicio de igualdad debe partir del supuesto de una misma situación, la cual no se presenta en el caso bajo examen, pues diversos grupos especiales de servidores son regidos por sistemas de beneficios diferentes, que hacen que cada beneficio en particular no pueda ser descontextualizado a efectos de llevar a cabo, tan solo respecto de él, un examen de igualdad.

3.) Podría argüirse que los educadores que ingresan a la carrera docente, cualquiera sea el régimen que les resulte aplicable, cumplen la misma función y por tanto deberían ser remunerados de igual forma. Así, podría sostenerse que un servidor regido por el Decreto 2277 de 1979 que se vinculó a la carrera docente unos días antes de la expedición del Decreto 1278 de 2002, debería recibir el mismo salario de ingreso de quien se haya vinculado para cumplir idénticas funciones días después de la expedición de este último decreto, y ello en aplicación del principio "a trabajo igual, salario igual".

Empero, la Corte llama la atención sobre el hecho de que dicho argumento no resulta de recibo porque no solamente en este caso los servidores se están vinculando a escalafones diferentes, en los que se establecen requisitos de ingreso y mecanismos de permanencia y asenso que son diferentes, sino que como se recordó en los apartes preliminares de este acápite el principio referido no se aplica, cuando existen razones objetivas que justifican una diferencia de trato, como sucede en el presente caso.

La Corte debe reiterar que una determinada disposición es discriminatoria solamente si no se puede justificar razonablemente el trato diferencial que ella establece respecto de dos situaciones similares, en otras palabras, cuando ante situaciones iguales se da un tratamiento jurídico diferente sin justificación alguna. En sentido contrario, no se discrimina a una persona cuando las hipótesis sobre las cuales recae la supuesta discriminación son disímiles.²⁵ (Negritas y resaltado nuestro)

Como corolario de este numeral, podemos decir que el principio de igualdad implica un trato equitativo entre personas que se encuentran en las mismas circunstancias de hecho y de derecho, y un trato diferenciado entre quienes no lo están, lo cual, siempre y cuando obedezca a razones objetivas, antes que contrariar el mentado principio, lo desarrolla cabalmente.

5. Respuestas a las consultas

5.1. ¿Cuál es el soporte constitucional y legal para la existencia de un trato salarial diferenciado entre un director de un centro educativo y un rector de una institución educativa?

Respuesta. Como se desarrolló a lo largo de este escrito, el trato salarial diferenciado entre director de centro educativo y rector de institución educativa encuentra soporte constitucional en el artículo 13, referente al derecho fundamental a la igualdad, del cual se desprende que cuando se demuestra la existencia de razones objetivas que pueden justificar que no se dé un mismo tratamiento en un caso específico, no se está en presencia de un trato discriminatorio sino diferente, que no rompe ningún principio fundamental del Estado²⁶, pues como lo ha sostenido la Corte Constitucional, no se trata de instituir una equiparación o igualación matemática y ciega, que disponga exactamente lo mismo para todos, sin importar las

²⁵ Sentencia C-994/01. M.P. Jaime Araujo Rentería.

²⁶ Ver Sentencia T-782 de 1998.

diferencias fácticas entre las situaciones jurídicas objeto de consideración. Pues en palabras de la Corte, "[é]stas, por el contrario, según su magnitud y características, ameritan distinciones y grados en el trato, así como disposiciones variables y adaptadas a las circunstancias específicas, sin que por el sólo hecho de tal diversidad se vulnere el postulado de la igualdad ni se desconozcan los mandatos constitucionales."²⁷

En materia legal, como ya se mencionó, tenemos los decretos de salarios del personal docente y directivo docente de los estatutos 2277 y 1278 y etnoeducadores, en los cuales existe una diferencia de asignaciones entre directores y rectores de un mismo estatuto y de estatutos diferentes que operan en función de criterios objetivos como: **i)** diferencias entre el régimen de carrera docente (títulos académicos para el ingreso; requisitos para el ascenso, la permanencia y la reubicación ligados a un sistema de evaluación permanente; régimen de vacaciones, de estímulos; etc.; **ii)** tamaño de la institución educativa que dirijan (naturaleza de las funciones) y **iii)** número de jornadas a su cargo (responsabilidades asignadas); **iv)** cumplimiento del indicador de gestión (responsabilidades asignadas), todos los cuales están en perfecta consonancia con los criterios y objetivos establecidos en el artículo 2 de la Ley 4 de 1992.

5.2. ¿Qué funciones tiene un coordinador de una institución educativa?

Respuesta. Para dar respuesta a esta consulta nos remitimos a lo expuesto en los numerales 4.3.1. y 4.3.2. de este escrito.

5.3. ¿Cuál es el criterio jurídico laboral para que un superior jerárquico devengue un mayor salario que un subalterno?

Respuesta. Los criterios jurídicos laborales que justifican que un superior jerárquico devengue un mayor salario que un subalterno son objetivos y están dados por las normas, criterios y objetivos establecidos en la Ley 4 de 1992 para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, especialmente lo definido en los literales j y k del artículo 2- ibíd, referentes al análisis ocupacional, conforme al cual, debe tenerse en cuenta la naturaleza de las funciones, responsabilidades y calidades exigidas para ejercer un empleo, a efectos de establecer los rangos de remuneración.

5.4. ¿Cuál es el protocolo que regula la homologación entre los cargos de director y rector?

Respuesta. Para dar respuesta a esta consulta, correremos traslado por competencia a la Dirección de Talento Humano de la SED, en virtud del artículo 21 del CPACA²⁸. Adjuntamos copia del memorando de traslado para su conocimiento.

²⁷ Sentencia SU-519 de 1997.

²⁸ Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

5.5. ¿Es obligatorio para el cargo de director de centro educativo atender 1750 estudiantes, 70 docentes y 3 coordinadores distribuidos en dos jornadas y dos sedes?

Respuesta. Sí, ya que para el efecto han sido previstas en los decretos de salarios de ambos estatutos docentes y de los etnoeducadores ya citados, asignaciones salariales adicionales, dependiendo del tamaño de la institución educativa o centro educativo, el número de jornadas y la gestión realizada.

5.6. ¿Es pertinente la existencia del cargo de director rural desde una perspectiva constitucional y legal?

Respuesta. Sí, pues es claro que debe establecerse un trato laboral diferenciado entre el director de un centro educativo y el rector de institución educativa, en atención a razones objetivas como: el régimen de carrera docente al que pertenecen, el tamaño de la institución educativa que dirigen, el número de jornadas que tienen a cargo y la gestión realizada de acuerdo a lo anterior, pues éstas no son las mismas; lo cual se traduce en disposiciones salariales y prestacionales variables y adaptadas a las circunstancias específicas, sin que por el sólo hecho de tal diversidad se vulnere el postulado de la igualdad ni se desconozcan otros los mandatos constitucionales.

Cordialmente,



CAMILO BLANCO
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: Javier Bolaños Zambrano ^{Bz}
Anexos: Memorando de traslado por competencia a la Dirección de Talento Humano para que se sirva responder pregunta #4.
C.C. Dirección de Talento Humano – SED
Direcciones Locales de Educación – SED