

La estabilidad laboral de los profesores universitarios contratados en Colombia*

Job stability of university professors hired in Colombia

*Samuel Sebastián Jaramillo García***

*Hernán Darío Vergara Mesa****

RESUMEN

El artículo analiza la estabilidad laboral de los profesores de cátedra y ocasionales en las instituciones de educación superior en Colombia. Para ello, examina los antecedentes constitucionales relacionados con la autonomía universitaria y su valor axiológico en la resolución de situaciones jurídicas del personal universitario. Una vez clarificadas las categorías laborales de los profesores universitarios, el estudio incorpora en el análisis los principios de la función pública y del derecho laboral, justificando por qué los profesores mencionados son acreedores a una estabilidad relativa.

Palabras clave: estabilidad laboral, profesor de cátedra, profesor ocasional, autonomía universitaria, contrato de trabajo, pro operativo.

ABSTRACT

The article analyzes the employment stability of adjunct and occasional professors in higher education institutions in Colombia. To achieve this, it examines the constitutional foundations of university autonomy and its axiological significance in addressing legal issues concerning university staff. After clarifying the occupational categories of university professors, the study integrates principles from public service and labor law, justifying why these professors are entitled to relative stability.

Keywords: job stability, adjunct professors, occasional professors, university autonomy, employment contract, pro-worker.

* Artículo resultado de la investigación “La(s) estabilidad(es) laboral(es) en la función pública colombiana”, desarrollada como parte del trabajo del Grupo Derecho y Sociedad de la Universidad de Antioquia, y aprobada por el Comité de Desarrollo de la Investigación (CODI) de dicha universidad, mediante el acta 874 del 17 de mayo de 2023.

** Coinvestigador. Abogado, egresado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia. Correo electrónico: samuel.jaramillo@udea.edu.co

*** Investigador principal. Profesor titular de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Correo electrónico: hernan.vergara@udea.edu.co

INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

Las universidades oficiales son entes autónomos e independientes dentro del Estado. El empleo de fuerza de trabajo para cumplir con sus cometidos institucionales de docencia, investigación y extensión se desarrolla sobre una estructura organizativa que, en términos generales, se esquematiza de manera fragmentada. Por un lado, las universidades estatales vinculan a un personal con formación media y superior para ejecutar directrices de contenido estrictamente administrativo. Por otro lado, debido a su vocación principal de educación, establecen relaciones de servicio con un grupo de personas altamente cualificadas, con formación superior profesional, para el desarrollo de actividades específicamente orientadas a la docencia e investigación.

A partir de la interacción recíproca y la ejecución simultánea de las funciones de estas dos clases de personal, se materializa el servicio público de educación superior. En general, existen claridades dogmáticas sobre las relaciones que se configuran con el personal administrativo; sin embargo, no ocurre lo mismo con el personal docente¹, sobre el cual pesan diversas variables que afectan la relación laboral y las garantías correspondientes.

En las instituciones de educación superior (IES) públicas, suele plantearse una relación directa entre la estabilidad laboral y la carrera docente, sin profundizar en la estabilidad que corresponde a los profesores contratados (de cátedra u ocasionales), quienes, en términos sustanciales, desarrollan sus actividades en condiciones similares a las de los profesores de carrera y asumen la mayor parte de las responsabilidades académicas en estas entidades.

En la Universidad de Antioquia, una institución autónoma de nivel departamental, los profesores de cátedra ascienden a un total de 4769 personas dedicadas a labores relacionadas con el eje misional de docencia, investigación o extensión. Esta cifra representa aproximadamente el 60 % de la planta docente existente en 2024 (Universidad de Antioquia, 2024). Este panorama, con características similares, puede observarse en otras IES. Así, queda en evidencia que el desarrollo y la continuidad de las actividades académicas en la mayoría de las universidades colombianas descansan en esta clase de docentes. Por ello, resulta pertinente cuestionarse acerca de los derechos de estos profesores y, concretamente, si son titulares de un derecho a la estabilidad laboral.

Este escrito aborda dicho tema, desarrollándolo como parte de una investigación más amplia sobre las estabilidades laborales en la función pública colombiana.

1 En este sentido, Satizabal (2021) realiza un estudio profundo sobre la carrera profesoral universitaria, pero deja fuera del análisis otras tipologías de vinculación docente.

Se adopta un enfoque dogmático que, para este estudio en particular, se centra en tareas de identificación e interpretación normativa. Para ello, se utilizan materiales históricos, jurisprudenciales y doctrinales, los cuales se analizan sistemáticamente en función del contexto administrativo, laboral y académico que rodea la prestación de servicios de los profesores contratados por las IES públicas colombianas.

Para tal efecto, se procederá de la siguiente manera: en primer lugar, se expondrá el cambio normativo que implicó la Constitución Política de 1991 en la estructura organizativa de la universidad estatal colombiana. En segundo lugar, se analizará la ubicación axiológica de la autonomía universitaria en relación con el servicio público de educación, como eje determinante de la estabilidad laboral de los docentes universitarios. Posteriormente, se detallarán las relaciones de servicio establecidas por la Ley 30 de 1992 con el personal docente, con énfasis en el estudio de los profesores de cátedra y ocasionales. Finalmente, se presentarán las conclusiones que conducen a la alternativa *de lege data* propuesta en este escrito.

Resultados

El devenir constitucional de la universidad pública

Como se mencionó de forma preliminar, existe una separación formal y material de las funciones esenciales que posibilitan la existencia de la universidad pública colombiana como institución. Esta separación se manifiesta en la coexistencia de una función eminentemente administrativa y otra eminentemente académica, ambas contenidas en un único órgano administrativo. Sin embargo, la intensidad de esta bifurcación no responde a una decisión organizativa arbitraria orientada a la eficiencia, sino a razones históricas y circunstanciales vinculadas con la consolidación de la universidad pública en Colombia.

Recurrir a fuentes de contenido histórico no implica, per se, adoptar herramientas hermenéuticas con el fin de lograr una apocatástasis constitucional. Por el contrario, optar por una *historia filogenética*² del ordenamiento jurídico, en relación con el objeto de estudio, puede servir para establecer un mínimo histórico que permita interpretaciones *de lege data* más robustas. Este escrito, sin embargo, no pretende realizar un análisis histórico exhaustivo ni buscar el derecho presente en el pasado; su objetivo es encausar, con apoyo en el pasado,

2 Gustavo Zagrebelsky (2005) señala que: “Esta presupone que para conocer realidades sometidas a la fuerza del tiempo no interesa la metafísica de las esencias, como creían los revolucionarios, sino cómo se han producido en el estado en el que las conocemos. Y, a través de este conocimiento que nos dice cómo las realidades son y no podrían no ser, conseguimos además darnos una razón, en el plano moral, de la realidad” (p. 66).

el futuro constitucional, superando la indeterminación y armonizando con el horizonte normativo y axiológico de la Constitución vigente.

En este sentido, el antecedente interpretativo constitucional más inmediato de la universidad pública se encuentra en la Constitución Política de 1886. Esta atribuía al presidente de la República la competencia de reglamentar, dirigir e inspeccionar la instrucción pública nacional, de manera directa y exclusiva (art. 120). Tal disposición condicionaba en extremo la sujeción de la universidad pública a los designios del poder ejecutivo, que, a su vez, no estaba exento de las tensiones político-militares propias del bipartidismo que atravesaba la administración pública. Durante este periodo, la universidad se caracterizó por su intención de entrelazar conocimiento y política, en sintonía con los partidos tradicionales de los siglos XIX y XX.

La facultad exclusiva otorgada al presidente generaba un contexto sociolaboral universitario particularmente inestable. Como señala Uribe (1997):

[...] las hegemonías político-partidistas en la universidad pública conducían a los enemigos del gobierno de turno a buscar alternativas privadas de educación para sus hijos[, por tanto,] la educación perdía a veces sus rumbos académicos y sus propósitos públicos y colectivos para convertirse en arma arrojadiza contra los enemigos de turno o en botín de guerra del partido triunfante. (Uribe, 1997, p. 335)

Esta situación no solo afectaba a los estudiantes; por extensión, también impactaba la estabilidad del personal universitario, ambos sujetos de manera directa al poder burocrático hegemónico del momento. Como particularidad de este contexto en el devenir del siglo XX:

Los egresados de las universidades no solo tenían hipotecado su futuro político por el bipartidismo, sino que no encontraban mayores posibilidades de empleo. Las más perjudicadas fueron las universidades públicas, que vivieron crisis financieras reflejadas en el deterioro no solo de sus plantas físicas y docentes sino en la calidad misma de la enseñanza. (Archila, 2012, p. 79)

En este marco, surge una de las reformas más significativas de la segunda mitad del siglo XX: el Decreto Ley 80 de 1980, “por el cual se organiza el sistema de educación post-secundaria”. Este decreto vinculó organizativamente a las universidades estatales como establecimientos públicos. Sin embargo, esta configuración orgánica impedía el desarrollo pleno de una autonomía administrativa, ya que su funcionamiento seguía formalmente sometido al control directo del poder ejecutivo (Pacheco, 2002). Adicionalmente, en lo que respecta al manejo del

personal académico, este corpus normativo introduce legalmente la figura del *docente cátedra* como una forma de vinculación desprovista de garantías laborales, trasladando su contratación a un contrato administrativo de prestación de servicios (Decreto 80, 1980, art. 98).

Cabe destacar que la incorporación de esta tipología contractual en la vinculación docente responde a dos determinantes sociales fundamentales. El primero está relacionado con los conflictos bipartidistas que impregnaban la universidad pública, los cuales propiciaron un aumento significativo en la creación de universidades privadas entre 1945 y 1970, consideradas como refugio para la intelectualidad crítica (Archila, 2012). El segundo factor se vincula con el acelerado crecimiento de la población estudiantil, derivado de la expansión urbana en las ciudades desde 1975.

En este sentido, se sostiene que la vinculación contractual de los docentes, realizada como “se acostumbra entre particulares”, responde a una adecuación de la estructura académico-administrativa al incremento de la demanda y a las flexibilidades exigidas por el mercado, es decir, a una necesidad del servicio. De otro modo, resulta difícil explicar la incorporación de esta figura del derecho civil, especialmente cuando, a pesar del conflicto bipartidista, predominaba en la tradición jurídico-legal la formulación de disposiciones orientadas a garantizar un personal docente universitario con vocación de permanencia³.

El proceso de urbanización se intensificó durante la década de 1980, lo que derivó en un aumento considerable de la población beneficiaria de la educación superior. Frente a este fenómeno social, el Departamento Nacional de Planeación (DNP) promovió el Plan de Apertura Educativa en 1991. Este documento evidenció un crecimiento en la demanda de educación superior que no fue acompañado por los ajustes institucionales adecuados. Por ello, señaló que “el Decreto 80 de 1980, que ordenó el sistema de educación superior, ya cumplió con su ciclo histórico. Es excesivamente centralista y en la actualidad es un instrumento inadecuado” (DNP, 1991, p. 21). En consecuencia, exhortó al Gobierno nacional a implementar las recomendaciones necesarias para ampliar la cobertura y mejorar la calidad de la educación superior, en sintonía con las exigencias sociales e históricas de la época.

Como respuesta, el Ministerio de Educación de ese entonces impulsó el proyecto legislativo que dio origen a la Ley 30 de 1992. En su exposición de motivos, se reconoció el avance institucional posibilitado por el Decreto Ley 80 de 1980 como modelo organizativo para las instituciones universitarias oficiales. Sin embargo, también se señaló el error de mantener la sujeción de las instituciones oficiales al derecho público sin proponer una estructura organizativa adecuada

3 Esta afirmación se sustenta en una interpretación dogmática conjunta del artículo 26 de la Ley 39 de 1903 y los artículos 24, 26 y 27 de la Ley 68 de 1935, evidenciando una tradición donde la diferenciación de docentes se basaba en la dedicación horaria, indicativo que incidía en el factor salarial.

para la particularidad de la gestión de la educación superior. Aunque el proyecto conservaba el esquema reglamentario para el personal docente, admitía que: “en igual sentido, el régimen de personal responde a una estructura no compatible con las exigencias de personal calificado característico de estas instituciones” (Mosquera, 1993, p. 60). Desde el inicio, quedó clara la intención de adaptar la estructura organizativa de las universidades a las nuevas exigencias del contexto.

No obstante, esta transición legislativa, que mantenía la vinculación no laboral de los docentes de cátedra, resultaba incompatible con el espíritu de la nueva Constitución. Aunque la desconexión era evidente desde su promulgación normativa, dicha contradicción fue declarada años después mediante la decisión de inexecutable del artículo 73 de la Ley 30 por parte del Corte Constitucional. En relación con el reconocimiento del carácter laboral de la relación entre las universidades estatales y los docentes de cátedra y ocasionales, Vergara (2019) sostiene que:

A partir de tal decisión de la Corte, no es posible seguir afirmando que estos profesores son simples contratistas o colaboradores del Estado; por el contrario, su relación laboral con el Estado es reconocida, y no cabe ninguna duda de que son servidores públicos -incluso así los denomina expresamente la Corte-, aunque sujetos a una normatividad especial. (Vergara, 2019, p. 192)

Como menciona Franz Neuman (1942): “las constituciones escritas en los grandes virajes de la historia encarnan siempre decisiones acerca de la estructura futura de la sociedad” (p. 25). De manera similar, la sentencia se erige como una consecuencia necesaria de la garantía jurisdiccional de la Constitución y, al mismo tiempo, como la juridificación del cambio sociolaboral experimentado en las relaciones de servicio de los docentes de cátedra y ocasionales. En este sentido, el contenido de la providencia C-006 de 1996 representa una reafirmación explícita y contundente de la transformación del ordenamiento jurídico.

Ahora bien, el guardián e interprete autorizado, en nuestro caso la Corte Constitucional, materializa la supremacía de la Carta Política dentro del marco interpretativo que proporcionan las disposiciones constitucionales. Estas disposiciones, especialmente los principios, son formulaciones sintéticas de la matriz histórico-ideal del orden social establecido; pues “por un lado, declaran las raíces, y por otro, indican una dirección. Ofrecen un punto de referencia en el pasado y, al mismo tiempo, orientan el futuro” (Zagrebelsky, 2005, p. 89). En el caso objeto de estudio, esta matriz puede rastrearse en las discusiones del Constituyente sobre las disposiciones constitucionales relacionadas con la autonomía universitaria (Const., 1991, art. 69), el trabajo (arts. 25 y 53), la función pública (art. 123) y la igualdad (art. 13).

Por ejemplo, en la Gaceta Constitucional 68, titulada “Del Servidor Público”, se expresa de manera explícita la intención de mantener el sistema de carrera como regla general para la provisión de empleos y, además, ampliar el concepto de servidor público: “Nuestra propuesta recoge los artículos 64, 65, 66 y 67 de la Constitución vigente a los cuales se les han hecho modificaciones que amplían el concepto de servidor público y precisan el ámbito de sus competencias” (p. 18). Por otro lado, en relación con la educación, la Gaceta 45, titulada “De la educación y la cultura”, señala que: “La educación no es un servicio cualquiera: forma a las personas y democratiza el acceso al conocimiento y a otras expresiones de la cultura” (p. 14). Asimismo, resalta que las universidades: “Deben ser académica y administrativamente autónomas para garantizar su función crítica y su necesaria vocación universalista” (p. 16).

En esta misma Gaceta, pero en la ponencia titulada “Sobre el trabajo y el trabajador”, se destaca la importancia y dignidad del trabajo en la sociedad, así como el deber constitucional de protegerlo. Al respecto, se afirma que:

Se contempla la protección de toda clase de trabajo: tanto el autónomo que se realiza por cuenta propia, como el dependiente que se ejecuta por cuenta ajena; el trabajo intelectual por predominar la inteligencia sobre el esfuerzo material, como el trabajo material propio de las actividades manuales; el trabajo permanente y el transitorio; el trabajo individual y el colectivo, etc. (p. 6)

Por último, la conexión intrínseca entre el trabajo y el ejercicio docente es reconocida de forma más explícita por el Constituyente en el informe-ponencia “Carta de derechos, deberes, garantías y libertades”, recogido en la Gaceta 82. Allí se declara que:

La consagración del principio que la investigación científica es libre al igual que todas las manifestaciones culturales, le pone punto final a quienes pretenden poner límite a la actividad de los investigadores. El mandato que el Estado creará incentivos, se complementa con la importancia de incluir políticas de fomento en los planes de desarrollo económico y social, que cobijen en todos sus aspectos, la cultura, la ciencia y la tecnología. *Ello se complementa con la protección que ordena la carta y que el estado debe prestar a los profesionales y a los trabajadores de la cultura.* (p. 13, énfasis propio)

En suma, estas gacetas, que recogen la voluntad explícita o el germen primigenio del Constituyente, evidencian la intención de romper con la tradición jurídica decimonónica y de elevar conjuntamente el trabajo y la autonomía universitaria al rango de derechos, valores y principios iusfundamentales que irradian todo el

ordenamiento jurídico. Este recuento histórico resulta esencial para analizar el devenir constitucional de la universidad pública, ya que permite comprender con mayor claridad la yuxtaposición entre derecho y cambio social. Un cambio que exige reconocer que los docentes de cátedra y ocasionales no pueden seguir siendo representados como *colaboradores* del servicio público de educación. Por el contrario, deben ser reconocidos como lo que son constitucionalmente: trabajadores intelectuales de la cultura nacional y universal, acreedores de plenas garantías laborales.

La autonomía universitaria como eje axiológico esclarecedor

Hasta ahora, hemos enmarcado la relación entre los docentes y las universidades estatales como una relación jurídica dentro del concepto de autonomía universitaria. Es necesario, por tanto, definir de manera dogmática qué se entiende por autonomía universitaria y cómo se refleja en esta relación laboral específica.

En cuanto a los antecedentes del reconocimiento jurídico de la autonomía universitaria en Colombia, Villegas (2016) señala una primera declaración parcial dirigida al Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, contenida en el artículo 41 de la Ley 89 de 1892. Posteriormente, se introduce una declaración general en el artículo 18 del Decreto 80 de 1980. Sin embargo, es a partir de la Constitución de 1991 y los desarrollos doctrinales de la Corte Constitucional que puede sostenerse la existencia de dos acepciones de la autonomía universitaria: como principio constitucional y como derecho fundamental en cabeza de las comunidades académicas organizadas como universidades.

Como principio constitucional, la autonomía universitaria promueve un escenario donde no tiene cabida la injerencia de otros entes o poderes públicos en el ámbito de la educación superior. Esto obliga al Estado a garantizar la libertad de acción de las universidades mediante el reconocimiento de su autodeterminación, autogobierno y autorregulación. Por su parte, la autonomía universitaria como derecho fundamental se caracteriza como un derecho subjetivo y social que poseen las universidades, el cual es exigible frente a cualquier actor que atente contra su autonomía. En este contexto, el Estado tiene la obligación de proteger dicho derecho.

No obstante, Villegas advierte que ambas acepciones deben interpretarse como una *garantía institucional de aplicación restrictiva*. Esto significa que la libertad de acción y la exigencia de protección no son absolutas, sino que están limitadas por los lineamientos establecidos en la ley y la Constitución. Además, los pronunciamientos de la Corte Constitucional han señalado que este principio

y derecho no abarcan ni protegen a instituciones de educación superior que no estén reconocidas normativamente como universidades⁴.

Por otro lado, Bernal (2016) describe que, a partir de la expedición de la Ley 30 de 1992, es posible identificar doctrinariamente tres grados o formas de autonomía universitaria en Colombia: autonomía plena, autonomía circunscrita y autonomía responsable. Estas categorías hacen referencia a las acciones o actividades de gestión universitaria permitidas dentro de ciertos márgenes constitucionales y legales.

El primer grado o forma de autonomía se denomina autonomía plena. Este concepto hace referencia a la protección constitucional y legal que permite a las universidades gestionar sus actividades sin restricciones, garantizando la libertad académica y el correcto ejercicio de sus funciones sustantivas, como la investigación, la docencia y la proyección social.

En segundo lugar, se encuentra la autonomía circunscrita, que representa los límites y restricciones legales impuestos a la autonomía universitaria en aspectos específicos de su administración, entre ellos la gestión laboral y la seguridad social. Finalmente, está la autonomía responsable, que implica un grado de autonomía en el cual la universidad ejerce su misión de manera responsable frente al Estado y la sociedad civil, sometiéndose a mecanismos concretos de control.

Adicionalmente, el autor citado subraya que la autonomía universitaria interactúa de manera relacional con cuatro agentes específicos: el Estado, los gobiernos, la sociedad civil y el sector productivo y financiero. En consecuencia, el análisis de la gestión universitaria en el siglo XXI refleja cómo la injerencia de estos actores ha llevado a que la autonomía universitaria plena dé paso a una autonomía circunscrita, adaptada a las necesidades de la realidad social, pues “siempre se ha reconocido que el ejercicio de la autonomía universitaria está limitado por la normativa del país en relación con múltiples asuntos que tocan con el ejercicio del bien común de los ciudadanos y la sociedad en general” (Bernal, 2016, p. 31).

Como se puede observar, una de las consecuencias directas de la autonomía universitaria es la posibilidad que tienen estos entes de autoorganizarse administrativamente. Sin embargo, dicha autoorganización está anclada y subordinada a una finalidad específica: la generación y divulgación del conocimiento a través de la función académica. Carlos Gaviria (2020), al preguntarse por las razones por las cuales la universidad debe darse a sí misma las normas que han de regir su vida, responde: “porque no es posible pensar que al saber se le impongan

4 Es importante tener presente las diferencias entre las instituciones de educación superior (IES) que establece el artículo 16 de la Ley 30 de 1992. No obstante, para el análisis realizado en este estudio, se utiliza preferentemente el término IES.

pautas desde afuera, se le impongan pautas heterónomas, y, por tanto, se le indique desde un mundo ajeno al saber, qué es lo que la universidad debe hacer” (p. 122). Esta reflexión pone de presente que el núcleo esencial sobre el cual orbita históricamente la autonomía universitaria es la protección del desarrollo de las fuerzas que hacen posible la existencia del conocimiento y el ejercicio de su función académica.

Dilucidar este aspecto permite establecer un anclaje hermenéutico claro sobre la existencia filogenética de la universidad, lo que convierte la autonomía universitaria en algo más que una simple declaración jurídico-formal: la define como una condición necesaria para el desarrollo de sus características ontológicas. La universidad resguarda en su interior la protección de la libertad de cátedra, de conciencia, de pensamiento y de investigación.

De ahí que se considere que:

La autonomía universitaria no es un privilegio, una gracia o una concesión del Estado. Por el contrario, surge del concepto mismo de universidad, y corresponde a un derecho exigible por las universidades *erga omnes*, que debe ser respetado por las autoridades. (Hernández, 2016, p. 24)

La libertad para organizarse en sus elementos administrativos, financieros y educativos permite materializar la universidad como una institución dentro del Estado, asegurando la circulación de la cultura y la ciencia en beneficio de la sociedad.

En este marco, García (1988) señala que la pugna histórica entre distintos poderes en torno a la autonomía universitaria ha determinado la función crítica que la universidad desempeña en la sociedad. Dicha función está directamente vinculada a la formación de profesionales y científicos de alto nivel, cuya labor es inseparable de la producción de conocimiento. Esto revela la importancia fundamental del personal docente en la universidad, pues:

Sin un corpus académico preparado, ilusionado, trabajador, no hay Universidad, simplemente, en el sentido estricto en que hemos concretado su función; el prestigio de una Universidad es el de su profesorado y no el de la supuesta perfección de los mecanismos representativos. (García, 1988, p. 18)

En suma, la protección efectiva de la estabilidad o continuidad del ejercicio docente, independientemente de su forma de vinculación con la universidad, exhibe las características de un dispositivo que, además de representar una garantía individual con efectos laborales, proyecta una línea de salvaguarda para

la existencia misma de la universidad. Esto demuestra que el ejercicio docente está intrínsecamente ligado a la protección de la autonomía universitaria, pues solo a través de la estabilidad y continuidad de su labor es posible desarrollar la formación, el conocimiento y la cultura en libertad.

Docencia universitaria y función pública

El devenir histórico y dogmático de la universidad colombiana constituye una base interpretativa fundamental para abordar la discusión sobre la estabilidad laboral de los profesores universitarios de cátedra y ocasionales en Colombia. El hecho de que el servicio a cargo de las universidades, y en general de las IES, pueda ser comprendido dentro de la función pública añade elementos esenciales para sustentar este análisis. Por ello, se examinarán las relaciones de servicio que, según la Ley 30 de 1992, se configuran con el personal docente, con el objetivo de indagar sobre la estabilidad laboral de quienes son contratados por las universidades estatales en Colombia. Para ello, se ubicará inicialmente su situación dentro del marco de la función pública.

El concepto de profesor universitario abarca una categoría jurídica amplia, que incluye a quienes desempeñan tareas de docencia, investigación y extensión en las universidades estatales y, en general, en las IES públicas. Estas actividades se realizan bajo diferentes formas de vinculación con el Estado. Algunos profesores ocupan empleos públicos, como los de carrera o vinculados, mientras que otros, en su mayoría, ejercen mediante contratos, como ocurre con los profesores de cátedra y ocasionales.

De acuerdo con la Ley General de Empleo Público (Ley 909, 2004), la función pública comprende únicamente a quienes tienen relaciones legales y reglamentarias, es decir, aquellos que ocupan empleos públicos. En este contexto, los profesores de carrera están claramente incluidos en la función pública y gozan de un derecho evidente a la estabilidad laboral, ya que no están sujetos a libre nombramiento y remoción (Ley 30, 1992, art. 72). Por otro lado, los profesores de cátedra y ocasionales no son considerados empleados públicos ni trabajadores oficiales (Ley 30, art. 73), y su situación jurídica laboral carece de definición clara, especialmente en lo relacionado con la estabilidad.

Sin embargo, resulta evidente que las actividades desempeñadas por los profesores universitarios, independientemente de su condición de empleados públicos, están incluidas dentro del ámbito de la función pública. Esto se justifica tanto por la naturaleza de las tareas estatales involucradas como por la evolución singular de la relación jurídica entre los profesores de cátedra y ocasionales y las universidades estatales.

En cuanto al primer aspecto, cabe señalar que, atendiendo a criterios residuales y materiales (Marienhoff, 1982), la educación superior es un cometido estatal previsto en el orden jurídico colombiano (Const., 1991, art. 69), cuya implementación es desarrollada por las universidades (Sayagués, 1986, p. 48). Este cometido se caracteriza por incluir una distinción relevante, exclusiva de estas organizaciones públicas, entre las funciones administrativas y las académicas (docencia, investigación y extensión). No obstante, dicha diferenciación no afecta su tratamiento como funciones públicas.

En relación con el segundo aspecto, la evolución de la relación jurídica de los profesores contratados con las universidades muestra un cambio significativo. Originalmente, la Ley 30 de 1992 consideraba a los profesores de cátedra y ocasionales como contratistas de prestación de servicios (Ley 30, 1992, art. 73). Sin embargo, esta disposición fue declarada inconstitucional por la Corte Constitucional (Sala Plena, C-006, 1996), al considerar que la ausencia de reconocimiento de garantías laborales, especialmente prestacionales, era discriminatoria y contraria a los principios de justicia e igualdad. La Corte enfatizó que estos profesores mantienen una relación subordinada de carácter laboral con el Estado, lo cual exige el reconocimiento de sus derechos laborales.

A pesar de la persistente ambigüedad legal respecto a diversos aspectos de la relación jurídica de los profesores de cátedra y ocasionales con las universidades e IES, lo cierto es que estos desempeñan las mismas funciones que los profesores vinculados o de carrera, diferenciándose únicamente en la modalidad de vinculación laboral. Por tanto, al asumir la función pública académica de estas instituciones, se convierten en agentes del Estado y están sujetos a las disposiciones normativas aplicables a la función pública.

Docencia universitaria y relación laboral

Desde la sentencia de la C-006 de 1996 de la Corte Constitucional, quedó establecido que la relación de los profesores de cátedra y ocasionales con las IES es de carácter laboral. Esto se debe a que dichos docentes universitarios desarrollan sus funciones bajo las mismas condiciones de subordinación continuada que los profesores vinculados, aunque no se les otorgue la categoría de empleados públicos o trabajadores oficiales. El carácter de servidores públicos es claramente reconocible en estos profesores, no solo porque la Corte lo declara expresamente en el mencionado fallo, sino también porque esta categoría abarca a todos los prestadores de servicios que operan bajo condiciones de subordinación (Vergara, 2019).

El concepto de servidor público, como se sabe, es una noción jurídica amplia que engloba a diversos grupos de personas que laboran para el Estado. Según

lo establece la Constitución Política de Colombia (Const., 1991, art. 123), estos grupos incluyen, al menos, a los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y los trabajadores del Estado. No obstante, esta lista no es taxativa. La Constitución menciona a quienes tradicionalmente han sido reconocidos como servidores públicos, anteriormente denominados “empleados oficiales” (Decreto 1848, 1969), es decir, los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Sin embargo, al utilizar expresiones genéricas como *trabajadores del Estado*, se amplía el alcance del concepto, permitiendo incluir a otros grupos.

En este sentido, dentro del grupo de trabajadores del Estado se incluyen todos los prestadores de servicio que no están vinculados mediante una relación legal y reglamentaria (empleados públicos), sino aquellos que mantienen una relación laboral contractual. Esto no implica necesariamente que estén sujetos a las normas aplicables a los trabajadores oficiales. Tal es el caso de los profesores de cátedra y ocasionales en la mayoría de las IES de Colombia. Según el reconocimiento jurisprudencial de su relación laboral, se consideran servidores públicos, aunque su vínculo laboral no puede regularse bajo las normas especiales aplicables a los trabajadores oficiales recogidas en el Decreto 1083 de 2015.

Esta afirmación se fundamenta en la idea de que, dentro de las formas de relacionamiento laboral, la relación contractual de trabajo constituye la regla general, mientras que la relación legal y reglamentaria es una excepción. Esta última depende de la existencia de un empleo público, lo cual, según disposición constitucional (Const., 1991, art. 122), requiere una definición funcional y presupuestal específica dentro de las plantas de personal de las entidades públicas⁵.

Estabilidad laboral de los profesores contratados

El carácter contractual de la relación laboral de los profesores de cátedra y ocasionales no modifica el hecho de que esta sea, efectivamente, una relación de trabajo. Por ello, reivindica la protección especial y la aplicación de los principios mínimos fundamentales del trabajo consagrados en la Constitución Política de Colombia (1991, arts. 25-53). Dichas garantías abarcan diversos aspectos inherentes a una relación laboral, tales como la igualdad de oportunidades, la

5 De la revisión efectuada a la normatividad interna de las siguientes universidades: Universidad Nacional, Universidad de Antioquia, Universidad del Valle, Universidad Industrial de Santander, Universidad de Cartagena, Universidad del Atlántico, Universidad del Cauca, Universidad de Córdoba y Universidad Pedagógica y Tecnológica, se destaca que, salvo en el caso de la Universidad Nacional de Colombia—donde la docencia cátedra es una dedicación sustentada en un cargo público—, en las demás universidades esta modalidad, junto con la ocasional, se rige por normas internas que definen distintas condiciones de trabajo. Sin embargo, no se clarifica el tipo de vínculo que los docentes sostienen con la institución. Si bien estas normativas confirman que no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, algunas incluso afirman que no son servidores públicos (v.g., la Universidad del Valle).

remuneración, la protección social, los derechos mínimos irrenunciables, el descanso, la capacitación y la estabilidad, entre otros. Todo esto se encuentra orientado por el principio general de favorabilidad.

Cabe anotar que lo que se denomina principio de favorabilidad es, en realidad, una regla comprendida dentro del principio de protección especial al trabajo, conocida también como *pro operario* o *favor laboratoris* (Martín, 1992). Se ha entendido que esta regla incorpora tres subreglas precisas que operan en distintos ámbitos. Por un lado, la subregla del *in dubio pro operario*, que establece que, cuando una norma admite varias interpretaciones, debe elegirse aquella más favorable al trabajador. Por el otro, la subregla de la norma más favorable, según la cual, si existen múltiples fuentes del derecho aplicable a un caso, debe optarse por la más que más beneficie al trabajador, incluso si no es la que correspondería aplicar conforme a los criterios tradicionales de jerarquía normativa. Finalmente, la subregla de la condición más beneficiosa, que determina que la aplicación de una nueva norma no puede disminuir las condiciones favorables que un trabajador haya adquirido previamente (Suárez, 2022).

Dado que el interés de este estudio se centra en la estabilidad laboral, consagrada como principio mínimo fundamental en las relaciones de trabajo en Colombia, se procurará precisar su significado y establecer su alcance en la relación jurídico-laboral específica que mantienen los profesores contratados (de cátedra y ocasionales) con las universidades estatales y, en general, con la IES públicas. La referencia previa a la regla constitucional del *pro operario* y, más atrás, a la naturaleza académica de la función desempeñada por este grupo de profesores universitarios, responde a la relevancia de estos dos elementos en la clarificación del derecho a la estabilidad laboral de dichos servidores.

Con este propósito, se examinarán previamente algunos aspectos fundamentales, de manera que sea posible ubicar el derecho a la estabilidad dentro de un ámbito particular de la actividad estatal y en un marco jurídico que no es directamente comparable con el aplicable a otras relaciones laborales.

El marco jurídico de la relación de trabajo de los profesores de cátedra y ocasionales en las IES colombianas

Cuando se hace referencia a un marco jurídico, se alude al conjunto de normas de diferente tipo y jerarquía que regulan un asunto determinado y que, por ende, deben ser consideradas por los operadores jurídicos como fundamento de sus decisiones. Dicho esto, es importante señalar que, al emitir la sentencia C-006 de 1996, la Corte Constitucional dejó sin efectos el tratamiento exclusivamente

contractual (es decir, el de un contrato estatal de prestación de servicios) de la relación laboral entre los profesores de cátedra y ocasionales y las universidades estatales u oficiales. En esa sentencia, la Corte definió claramente un aspecto esencial de dicha relación de trabajo: el componente remuneratorio. La orden fue garantizar a estos profesores el derecho a la igualdad en el reconocimiento de sus acreencias salariales y prestacionales, tomando como referencia el sistema aplicable a los profesores vinculados. Sin embargo, todos los demás aspectos de la relación laboral quedaron sin una definición general, al menos hasta la fecha.

Como resultado, las condiciones de trabajo relacionadas con la vinculación o contratación, las situaciones administrativas, los estímulos, la capacitación, la evaluación, la estabilidad y los modos de terminación de la relación laboral han quedado sin una regulación definida. Esto ha dado lugar a polémicas reglamentaciones internas expedidas por las propias universidades⁶, lo cual constituye, por sí mismo, un problema frente a la garantía constitucional de la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales (Const., 1991, art. 53).

Cabe recordar que las relaciones laborales se rigen por fuentes de derecho especiales y bajo el principio de la norma mínima (Decreto 2663, 1950, art. 13). Por tanto, su regulación no queda en manos de cualquier autoridad ni debe adoptar cualquier contenido. Las fuentes normativas deben estar, al menos, contenidas en leyes, las cuales operan como normas mínimas en ausencia de otras que regulen el tema de manera más favorable a través de acuerdos individuales o colectivos de trabajo. Así, la falta de una regulación legal de estos asuntos para los profesores contratados no puede suplirse con los regímenes de empleado público o trabajador oficial —por haber sido expresamente excluidos por la ley—, ni tampoco autoriza a las universidades a regular estos aspectos de manera autónoma.

No obstante, la realidad actual es que la estabilidad laboral de los profesores contratados en muchas universidades estatales está regulada por estas mismas instituciones, que paradójicamente son también sus empleadoras. La mayoría de estas normas siguen vigentes. Esta situación subraya la importancia de construir los elementos básicos de este derecho constitucional a partir de los principios y normas generales que regulan la función administrativa, la función académica y las relaciones laborales dentro de las universidades oficiales y, en general, en las IES.

6 Esta afirmación se sustenta en la revisión de la normatividad establecida por las principales universidades estatales y oficiales de Colombia, como se indicó previamente.

En la relación que sostienen con los profesores contratados, las universidades e IES públicas son, sobre todo, empleadoras

Las IES son autoridades académicas y administrativas para distintos efectos; por ello, poseen atribuciones constitucionales y legales que les permiten planear, establecer y desarrollar programas que contribuyan a la creación, preservación y transmisión del conocimiento, facilitando de esta manera la formación integral y el acceso a los valores culturales en condiciones de igualdad y dignidad. Sin embargo, estas potestades no siempre tienen las mismas características ni el mismo alcance, dado que la diversidad de relaciones jurídicas que pueden configurarse varía.

Para situar este punto, es esencial el concepto de relación jurídica. Según Jellinek (1912, p. 46), cuando las relaciones entre los seres humanos son reconocidas y reguladas por el ordenamiento jurídico, se elevan al rango de relaciones jurídicas. Este tipo de relaciones implica una capacidad para actuar u obligarse como sujeto de derecho, conforme a las normas jurídicas. Estas relaciones tienen una estructura triádica, compuesta por un sujeto activo, un sujeto pasivo y un objeto (Alexy, 2009), de donde surgen derechos subjetivos o competencias, posiciones que se reconocen al sujeto activo con respecto al sujeto pasivo en términos de una conducta que este último debe realizar, ya sea dar, hacer o no hacer algo.

Cuando se discuten condiciones de trabajo, especialmente aquellas que afectan derechos de este tipo, la relación jurídica adopta la forma de relación laboral. Esta relación se establece entre una persona, denominada trabajador, y otra, el empleador, quien recibe su trabajo bajo condiciones de subordinación a cambio de una remuneración (Organización Internacional del Trabajo, 2006, p. 3). Es un vínculo jurídico cuyo rasgo distintivo es la desigual entre las partes, lo que, según el orden jurídico, constituye un elemento básico para impulsar la aplicación de normas protectoras a favor de la parte trabajadora.

En el contexto de una IES y un profesor, la relación jurídica principal es de carácter laboral, lo que pone de manifiesto que la IES es, ante todo, la parte empleadora para diversos efectos. Al adaptar la estructura triádica mencionada a la cuestión discutida en este trabajo, se obtiene que el profesor contratado (ya sea de cátedra u ocasional) cumple el rol de sujeto activo y la IES el de sujeto pasivo, en relación con un derecho denominado estabilidad laboral.

Cabe preguntarse, entonces, sobre el contenido que puede tener el derecho a la estabilidad en una relación jurídica de este tipo con los profesores contratados.

Sobre el concepto de estabilidad laboral

La estabilidad hace referencia a la garantía reconocida a favor del trabajador de que su relación laboral se conservará el mayor tiempo posible, siempre y cuando no se manifieste su voluntad de retiro o no se configure una causal objetiva para su despido (Cueva, 1984, p. 219). Esta garantía salvaguarda el derecho al trabajo y todos los demás beneficios derivados de la relación laboral, especialmente aquellos relacionados con la subsistencia digna y la seguridad social. A través de ella, el trabajador, como sujeto activo, puede exigir a su empleador que no afecte la situación jurídica de continuidad que debe caracterizar la relación de trabajo (Plá, 1978, pp. 154 y ss.).

Por lo tanto, la estabilidad implica una posición jurídica protectora de la expectativa del trabajador de conservar su empleo durante toda su vida laboral, siempre que no existan motivos que justifiquen su retiro. En otras palabras, lo protege contra el despido arbitrario. Por supuesto, esa protección no es uniforme en todos los casos, ya que la garantía mencionada puede ser modulada por el orden jurídico, que la reconoce tanto en términos absolutos (una estabilidad propiamente dicha) como en términos relativos (una estabilidad impropia) (Piza, 2004).

El punto clave de la diferencia entre las modalidades de estabilidad radica en las consecuencias que el orden jurídico establece ante los despidos injustificados: si genera la ineficacia del retiro y la obligación de reintegro al empleo, se trata de una estabilidad absoluta; si la ineficacia no implica la reincorporación al empleo, sino otra prestación alternativa (como una indemnización), se hablaría de una estabilidad relativa (Plá, 1978, p. 175). Esta distinción es relevante en el ámbito público.

Se ha afirmado que en las relaciones laborales con el Estado parece regir una estabilidad absoluta, mientras que en las relaciones privadas de trabajo predomina una estabilidad relativa (Deveali, 1983, pp. 538 y ss.). No obstante, este asunto solo puede ser verificado en cada ordenamiento jurídico. En Colombia, por ejemplo, la regulación de las relaciones privadas de trabajo consagra un régimen de estabilidad relativa e impropia, en la medida en que los despidos injustificados no generan, salvo en algunos casos excepcionales, el reintegro del trabajador, sino una indemnización que está fijada por la ley (Decreto 2663, 1950, art. 64). En el ámbito de la función pública, por su parte, el reintegro parece ser la consecuencia directa del retiro injustificado del servicio, dado que las decisiones pueden ser objeto de reproche por vulnerar la legalidad que rige estos actos.

Cabe recordar que en Colombia los actos de retiro del servicio en la función pública son expresiones genuinas de la función administrativa del Estado. Estos actos se consideran administrativos, deben cumplir con la legalidad impuesta por el orden

jurídico y satisfacer tanto los requisitos sustanciales como los procedimentales. Cuando se omiten tales requisitos, se incurre en vicios que pueden conducir a la nulidad del acto, lo que, generalmente, conlleva efectos retroactivos o *ex tunc* (Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección B, Expediente 0532-18, 2021), lo que implica que el acto pierde su validez desde el momento en que se origina (Corte Constitucional, Sala Plena, SU-309, 2019).

Esta premisa es claramente aplicable al caso de las relaciones legales y reglamentarias, es decir, a la de los empleados públicos y, dentro de las IES, a los docentes vinculados. La pregunta es si este concepto puede extenderse al caso de los profesores contratados (de cátedra y ocasionales), quienes, como se ha mencionado, regularmente mantienen relaciones laborales con el Estado basadas en un contrato de trabajo.

Sobre la estabilidad y el contrato de trabajo

En Colombia, la norma general en materia de contrato de trabajo es el Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663, 1950). Según las disposiciones de este Código, se puede afirmar que el contrato de trabajo podría terminar por voluntad del trabajador, por mutuo acuerdo entre trabajador y empleador, o por causas objetivas. Se descarta, por tanto, la validez de una terminación unilateral sin justa causa por parte del empleador, aunque esto no implica que exista en Colombia un régimen de estabilidad absoluta (Puyana, 2018).

No es necesario detenerse en el análisis de las dos primeras causales mencionadas, cuyo contenido es más o menos uniforme y cuyas características conceptuales no generan grandes controversias. Tampoco es necesario profundizar en las causales relativas a la terminación por razones imputables al trabajador, relacionadas con su conducta disciplinaria o su rendimiento laboral, ya que la justa causa implicada refleja una decisión administrativa bajo los principios de legalidad, siempre que se cumplan las garantías mínimas del debido proceso. Cabe concentrarse, principalmente, en la causal relativa a la terminación de la relación laboral debido a la expiración del plazo definido para el contrato.

Esta última es, posiblemente, la causal más recurrente de terminación de la relación laboral en el caso de los profesores contratados. La Ley 30 de 1992 establece que los contratos de trabajo de los profesores de cátedra tienen una duración determinada por períodos académicos (art. 73), mientras que los de los profesores ocasionales tienen una duración inferior a un año (art. 74). Los contratos que celebran las IES con estos profesores están pactados con plazos en cualquiera de estos casos, y su verificación supondría la terminación del contrato de trabajo y, por ende, el retiro del servicio docente.

En realidad, esta forma de terminación de la relación laboral no debería ser objeto de polémica, ya que, en sentido estricto, no supone un despido ni una decisión unilateral del empleador, dado que las partes han pactado de antemano su voluntad de desarrollar la relación laboral durante un término específico, aunque con un deber de preaviso por parte del empleador (Valdés, 2019, p. 192). Así lo ha entendido la Corte Suprema de Justicia, que ha señalado que esa es precisamente la diferencia entre un contrato a término fijo y un contrato a término indefinido: la autonomía de las partes para definir la fecha de terminación del contrato (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 10825, 1998).

No obstante, la Corte Constitucional ha interpretado de manera diferente esta causal, apelando, por un lado, al tipo de relación jurídica que caracteriza la relación laboral en contraste con la relación civil, y, por otro, al principio constitucional de estabilidad laboral establecido en el artículo 53 de la Constitución. La Corte ha dictaminado que, a partir de la clara distinción entre el contrato civil y el contrato laboral, se deduce la existencia de una:

[...] restricción al ejercicio de la autonomía individual, restricción que acota el alcance de un acuerdo de voluntades cuando se trata de definir las condiciones en las que se desarrollará una relación laboral, pues tales condiciones estarán supeditadas a la normativa constitucional y legal que rige esa materia específica, la cual presenta como uno de sus objetivos esenciales, brindarle protección al trabajador y tutelar sus intereses, dado que lo reconoce como la parte vulnerable de la relación. (Corte Constitucional, Sala Plena, C-016, 1998)

Asimismo, la Corte ha señalado que el principio de estabilidad laboral tiene como finalidad asegurar al trabajador una certeza mínima de continuidad del vínculo laboral, garantizando que no se romperá de manera sorpresiva y abrupta, poniendo en riesgo su subsistencia y la de su familia (Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión, T-664, 2001). Por ello, ha considerado que la terminación de un contrato de trabajo por el vencimiento de los términos inicialmente pactados no es, por sí misma, razón suficiente para el despido, ya que es necesario que las causas que originaron la terminación se hayan extinguido (Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión, T-173, 2011). Esto implica que el vencimiento del plazo pactado, producto del acuerdo de voluntades, no es suficiente para justificar la decisión del empleador de no renovar el contrato; si persiste la materia de trabajo y el trabajador ha cumplido con sus obligaciones, debe tener derecho a la renovación del contrato (Corte Constitucional, Sala Plena, C-016, 1998).

Si, como lo ha señalado la Corte Constitucional, la fijación de un espacio de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo no es más relevante que la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar su empleo, siempre

que cumpla con sus obligaciones laborales y se mantengan las necesidades que dieron lugar a su contratación (Corte Constitucional, Sala Plena, C-588, 1995), esta idea, trasladada a la situación de los profesores contratados por las universidades oficiales, debería implicar, al menos preliminarmente, un derecho de estos a que su estabilidad laboral sea garantizada por parte de las IES, siempre que hayan sido evaluados satisfactoriamente en su desempeño docente y se mantengan las necesidades del servicio que originaron su contratación. Este argumento se presenta de manera preliminar, ya que otros factores podrían reforzar esta tesis, como se expondrá a continuación.

Estabilidad, función pública y función académica

Como se mencionó anteriormente, la actividad de los profesores de cátedra y ocasionales se desarrolla en torno al objeto principal asignado por la Constitución y la ley a las IES, esto es, la docencia, la investigación y la extensión (todas reconducibles al concepto de función académica). Las tareas de estos profesores son similares o equivalentes a las de sus pares vinculados a estas instituciones a través de relaciones legales y reglamentarias. Así, resulta evidente que la única diferencia real entre unos y otros es el tipo de vínculo laboral que mantienen con el Estado. Materialmente, todos están inmersos en el mismo cometido estatal y de manera subordinada.

La función académica de las IES es, como se sostuvo, una función pública, que se manifiesta a través del cumplimiento de una faceta prestacional que se sigue considerando esencial e inherente a la existencia misma del Estado colombiano (Const., 1991, art. 365; Ley 30, 1992, art. 2). Por lo tanto, también se pueda afirmar que la labor de los profesores contratados se rige por los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. Como servidores públicos, están al servicio del Estado y de la comunidad, sujetos a la legalidad en el cumplimiento de sus funciones (Const., 1991, art. 123).

Estos profesores son, entonces, agentes del Estado, órganos mediante los cuales se materializa el cometido estatal de la educación superior. Están al servicio de los intereses generales y no de los particulares. Esta condición debe incidir directamente en el sentido y alcance de la estabilidad que se les reconoce. En efecto, al igual que los empleados públicos, los profesores de cátedra y ocasionales no realizan tareas ordinarias, propias de cualquier empleador, sino labores que legitiman la acción del Estado. Los requisitos definidos para esas tareas, que incluyen los principios mencionados de la función pública, solo pueden cumplirse en un contexto jurídico-laboral que evite el riesgo de que el profesor sea removido de su labor por razones ajenas a esos requerimientos, que son, en última instancia, los que fundamentan el servicio que prestan.

El reclamo por la estabilidad del profesor de cátedra y ocasional no es, por tanto, una simple reivindicación de un derecho individual. Es, más bien, la expresión de un derecho fundamental y, al mismo tiempo, colectivo (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo [CLAD], 2013), cuyo objetivo es que la función pública se ejerza en beneficio de la comunidad (educativa) y de cada uno de sus miembros, y no para satisfacer los intereses de quienes, en un momento dado, tienen asignada la dirección de tales organizaciones (Cassese, 2009).

En consecuencia, la idea promovida por la Corte Constitucional sobre un ámbito de estabilidad en los contratos a término fijo, cuya proyección se ha dado principalmente en el plano laboral, se articula plenamente con los requerimientos de la función pública y con los intereses generales involucrados en la labor desempeñada por los profesores contratados. A ello se suma, por supuesto, la índole académica de las tareas que tienen a su cargo, estrechamente vinculada con la autonomía universitaria. Esta es una garantía institucional para la promoción de múltiples derechos de libertad (expresión, pensamiento, enseñanza, aprendizaje e investigación) y también de igualdad (acceso a la cultura, a las artes y a la ciencia). Los profesores, tanto vinculados como contratados, son el medio por excelencia para la realización de estos derechos.

La estabilidad de los profesores de cátedra y ocasionales debe interpretarse de conformidad con las reglas del pro operario

Un último argumento a favor de la estabilidad relativa de los profesores contratados (de cátedra y ocasionales) es la aplicabilidad de la principalística laboral. La ecuación, en realidad, es sencilla: si la relación jurídica entre una IES y sus profesores contratados es de carácter laboral, entonces ello implica la aplicación de los principios especiales del derecho del trabajo. Así lo establece la Constitución vigente (Const., 1991, art. 53), que consagra, en particular, la llamada regla del *pro operario*, cuyo contenido y alcance ya se ha precisado.

La pertinencia de esta regla radica en la forma en que prescribe la resolución de los conflictos en escenarios que se tornan problemáticos debido a razones de concurrencia normativa o de interpretación jurídica: 1) varias fuentes del derecho pueden ser susceptibles de aplicación, o 2) una fuente del derecho puede ser susceptible de varias interpretaciones razonables. Situaciones como estas pueden presentarse en las universidades e IES oficiales colombianas. Estas instituciones han asumido, de hecho y como parte de su autonomía, la facultad de emitir normas que regulan diversos aspectos relacionados con la prestación de los servicios profesoraes. Lo hacen de distintas maneras, pero, sobre todo, expidiendo estatutos profesoraes, regímenes disciplinarios, de evaluación o de

contratación, entre otros. Normativas que, a la postre, contienen regulaciones sobre las condiciones de trabajo de este personal, con incidencia en sus derechos laborales, particularmente en su estabilidad.

Un caso paradigmático es el de Universidad de Antioquia. Esta institución adoptó, en 2003, un “Estatuto del Profesor de Cátedra y Ocasional” (Consejo Superior Universitario, Universidad de Antioquia, Acuerdo 253), en el cual establece reglas sobre contratación, remuneración, estímulos, evaluación, régimen disciplinario y retiro de este tipo de profesores. En el capítulo relativo a la evaluación, por ejemplo, se estipula que el resultado de la evaluación será una condición para la firma de un nuevo contrato. En lo que respecta al retiro del servicio, establece como causales para tomar decisiones de esta índole la expiración del término de duración del contrato y la desaparición de la necesidad del servicio.

Esta regulación coexiste con las normas legales que rigen las relaciones laborales bajo la modalidad del contrato de trabajo, las cuales, en general, se consideran normas mínimas para los trabajadores, salvo que los acuerdos individuales o colectivos hayan pactado condiciones más favorables. Tal es el caso de las estipuladas en el Código Sustantivo del Trabajo, sobre las que, cabe recordar, se produjo la interpretación de la Corte Constitucional acerca de la estabilidad relativa de los trabajadores contratados a término fijo. Según esta interpretación, en la medida en que subsista la necesidad del servicio y se haya cumplido con las obligaciones correspondientes, el trabajador tiene derecho a la renovación del contrato.

Así las cosas, ya sea por razones de la favorabilidad en la selección de la norma aplicable, pero sobre todo por la obligación de interpretar la norma universitaria de conformidad con la jurisprudencia constitucional, que además es la más favorable, la gestión de la estabilidad del profesor de cátedra u ocasional debe ajustarse al principio de continuidad, lo que descarta su manejo discrecional por parte de las IES.

Conclusión

El profesor universitario de cátedra y ocasional es beneficiario de una estabilidad laboral relativa. Esta se fundamenta en la continuidad de la relación laboral, siempre que subsistan las necesidades del servicio que motivaron su contratación y que su desempeño sea evaluado satisfactoriamente. Dicha posición jurídica es la contrapartida al nivel de responsabilidad que este tipo de profesor asume como servidor público en relación con la función pública, así como al grado de subordinación al que está sujeto por el Estado, tanto en su calidad de empleador como de autoridad.

Referencias

- Alexy, R. (2009). *Tres escritos sobre los derechos fundamentales y la teoría de los principios*. Universidad Externado de Colombia.
- Archila, M. (2012). El movimiento estudiantil en Colombia. Una mirada histórica. *Revista del Observatorio Social de América Latina*, 13(31), 71-104.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991, 13 de abril). *Gaceta Constitucional*, 45. Imprenta Nacional.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991, 6 de mayo). *Gaceta Constitucional*, 68. Imprenta Nacional.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991, 25 de mayo). *Gaceta Constitucional*, 82. Imprenta Nacional.
- Bernal, H. (2016). Prospectiva de la autonomía universitaria: el reto de la autonomía plena. En *La autonomía universitaria en Colombia. Precisiones sobre su concepto* (pp. 31-46). Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) y Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN). <https://libros.unad.edu.co/index.php/selloeditorial/catalog/view/79/65/340>
- Cassese, S. (2009). Il diritto alla buona amministrazione. *European Review of Public Law*, 21(3), 1037-1047. <https://www.irpa.eu/pubblicazione/il-diritto-alla-buona-amministrazione/>
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). (2013). *Carta Iberoamericana de los derechos y deberes del ciudadano en relación con la Administración Pública*. CLAD.
- Congreso de Colombia. (1903, 26 de octubre). Ley 39 de 1903: sobre instrucción pública. DO: 11 931.
- Congreso de Colombia. (1935, 7 de diciembre). Ley 68: orgánica de la Universidad Nacional de Colombia. DO: 23 060.
- Congreso de Colombia. (1992, 28 de diciembre). Ley 30: por la cual se organiza el servicio público de la educación superior. DO: 40 700.
- Congreso de Colombia. (2004, 23 de septiembre). Ley 909: por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. DO: 45 680.

Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección B. (2021, 29 de julio). Expediente 0532-18. Apelación sentencia, pérdida de ejecutoriedad por decaimiento del acto administrativo. [C. P. Carmelo Perdomo Cuéter].

Consejo Superior Universitario, Universidad de Antioquia. (2003). *Acuerdo 253*. Universidad de Antioquia.

Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Imprenta Nacional.

Corte Constitucional, Sala Plena. (1995, 7 de diciembre). Sentencia C-588/95. [M. P. Antonio Barrera Carbonell]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/c-588-95.htm>

Corte Constitucional, Sala Plena. (1996, 18 de enero). Sentencia C-006/96. [M. P. Fabio Morón Díaz]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/c-006-96.htm>

Corte Constitucional, Sala Plena. (1998, 4 de febrero). Sentencia C-016/98. [M. P. Fabio Morón Díaz]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/c-016-98.htm>

Corte Constitucional, Sala Plena. (2019, 11 de julio). Sentencia SU-309/19. [M. P. Alberto Rojas Ríos]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/SU309-19.htm>

Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión. (2001, 27 de junio). Sentencia T-664/01. [M. P. Jaime Araújo Rentería]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/T-664-01.htm>

Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión. (2011, 14 de marzo). Sentencia T-173/11. [M. P. Jorge Iván Palacio Palacio]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-173-11.htm>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (1998, 7 de julio). Sentencia SP-10825-1998. [M. P. Germán G. Valdés Sánchez].

Cueva, M. (1984). *El nuevo derecho mexicano del trabajo* (9.^a ed., vol. 1). Porrúa.

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (1991). *Plan de Apertura Educativa 1991-1994*. DNP. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Economicos/2518.pdf>

Deveali, M. (1983). *El derecho del trabajo: en su aplicación y sus tendencias*. Astrea.

- García, E. (1988). La autonomía universitaria. *Revista de Administración Pública*, (117), 7-22.
- Gaviria, C. (2020). La autonomía universitaria, una visión desde el Senado de la República. En H. Abad (Dir.), *La voz de Carlos Gaviria Díaz. Textos, conferencias y testimonios* (pp. 120-127). Fundación Universidad de Antioquia.
- Hernández, J. G. (2016). Bases constitucionales de la autonomía universitaria. En *La autonomía universitaria en Colombia. Precisiones sobre su concepto* (pp. 19-26). UNAD y ASCUN. <https://libros.unad.edu.co/index.php/selloeditorial/catalog/view/79/65/340>
- Jellinek, G. (1912). *Diritti pubblici subbietivi*. Società Editrice Libraria.
- Marienhoff, M. (1982). *Tratado de derecho administrativo* (vol. 1). Abeledo-Perrot.
- Martín, A. (1992). Consideraciones sobre el principio “Pro Operario”. *Ius et Veritas*, 3(5), 83-84.
- Mosquera, R. (1993). *Mayoría de edad para la universidad colombiana: historia de una reforma*. Senado de la República.
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *La relación de trabajo. Informe V* (vol. 1). Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión. OIT.
- Pacheco, I. F. (2002). *Evolución legislativa de la educación superior en Colombia: educación culpable, educación redentora*. Unesco. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000139967/PDF/139967spa.pdf.multi>
- Piza, R. (2004). Derecho al trabajo y derechos de los trabajadores desde la perspectiva de los convenios internacionales sobre derechos económicos, sociales y culturales. *Revista IIDH*, (40), 179-235.
- Plá, A. (1978). *Los Principios del derecho del trabajo*. Depalma.
- Presidencia de la República de Colombia. (1950, 5 de agosto). Decreto 2663 de 1950: sobre Codigo Sustantivo del Trabajo. DO: 27 407.
- Presidencia de la República de Colombia. (1969, 4 de noviembre). Decreto 1848: por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968. DO: 32 937.
- Presidencia de la República de Colombia. (1980, 22 de enero). Decreto 80: por el cual se organiza el sistema de educación post-secundaria. DO: 35 465.

Presidencia de la República de Colombia. (2015, 26 de mayo). Decreto 1083 de 2015: por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública DO: 49 523.

Puyana, A. (2018). El artículo 53 de la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo. En *Constitución y derecho laboral* (pp. 31-56). Universidad Externado de Colombia.

Sayagués, E. (1986). *Tratado de derecho administrativo* (6.ª ed., vol. I). Martín Bianchi.

Suárez, M. F. (2022). Los principios del derecho del trabajo: fundamento y actualidad del principio protector. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(2), 413-426. <https://doi.org/10.5209/crla.75945>

Universidad de Antioquia. (2024). *Data UdeA*. <https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/institucional/data-udea/gestion/profesores>

Uribe, M. T. (1997). *Universidad de Antioquia: historia y presencia*. Universidad de Antioquia.

Valdés, G. (2019). *Derecho laboral individual*. Legis.

Vergara, H. D. (2019). *Instituciones del derecho administrativo laboral*. Universidad de Antioquia.

Villegas, G. (2016). Reflexiones para una Ley Estatutaria de Autonomía Universitaria. En *La autonomía universitaria en Colombia. Precisiones sobre su concepto* (pp. 95-112). UNAD y ASCUN. <https://libros.unad.edu.co/index.php/selloeditorial/catalog/view/79/65/340>

Zagrebelsky, G. (2005). *Historia y constitución*. Editorial Trotta.