

La discriminación del profesor temporal en el régimen docente universitario en Colombia

ÓMER CALDERÓN, D. Ed.

Universidad Distrital Francisco José de Caldas

ocalder@udistrital.edu.co

Resumen

Esta ponencia aborda el tema del régimen contractual del profesorado universitario en Colombia, desde 1980 hasta el presente.

En Colombia, el Estado cuenta con dos modalidades para contratar trabajadores. Una de ellas es a través de contratos de prestación de servicios o reconocimientos de honorarios. La otra es a través del vínculo legal y reglamentario al servicio del Estado, que se rige por las normas del derecho laboral y conlleva la obligación de desempeñar funciones reglamentarias.

El vínculo legal y reglamentario con el Estado puede ser temporal cuando se establece como una vinculación provisional, mientras se llevan a cabo los concursos para ocupar cargos de forma permanente. Sin embargo, en el ámbito de los contratos por honorarios o de prestación de servicios, por definición, son a término fijo, en los cuales se establece un tiempo de duración y actividades específicas, quedando al margen del régimen laboral. Esta modalidad sigue siendo utilizada de manera encubierta en la vinculación legal y reglamentarios con una duración no superior a un año.

Esta práctica, ampliamente ejercida en las universidades públicas colombianas, ha sido objeto de análisis en esta ponencia, en la cual se concluye que persiste la discriminación laboral hacia el 70% de los profesores universitarios, quienes ejercen el noble oficio de la intelectualidad. Esta situación reviste una preocupante falta de reconocimiento y estabilidad laboral para aquellos que dedican su vida al desarrollo del conocimiento y la formación de futuras generaciones.

Palabras clave: contratación, profesor universitario, régimen laboral.

Antecedentes del régimen contractual docente

El actual régimen contractual docente universitario tienen su origen en el Decreto Ley 080 de 1980 (Colombia, 1980), a través del cual se formalizó la práctica de reclutar profesionales titulados mediante contratos propios del ámbito del derecho privado, tal como se estableció en el capítulo sobre el personal docente.

En dicho capítulo se deja claro que los docentes de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, y que su vinculación a la institución se llevará a cabo mediante un contrato administrativo de prestación de servicios, el cual se celebrará por períodos académicos. Es importante destacar que estos contratos no están sujetos a formalidades distintas a las que se acostumbran entre particulares. Además, se establece que el régimen de estipulaciones será determinado por la naturaleza del servicio, y que el contrato deberá darse por terminado sin indemnización alguna en caso de incumplimiento de los deberes establecidos en el decreto (Artículo 98).

Esta forma de tratar al docente contratista como si fuera un profesional al que se le compran sus servicios en el ámbito del derecho privado proviene de esta decadencia. A pesar de que se reconoce que es un docente con un límite de tiempo en su relación contractual bajo la categoría de "docentes de hora cátedra", éstos se rigen en el capítulo dedicado a todo el profesorado, pero se aclara que "no son empleados públicos", una fórmula que se repite en la Ley 30 de 1992 (Colombia, 1992).

El artículo mencionado no los reconoce como empleados públicos porque su vinculación a la institución se realiza mediante un contrato administrativo de prestación de servicios, dejando claro que el vínculo no es laboral, sino que la contratación se realiza con las formas acostumbradas entre particulares. Esto se reafirma al establecer el pago por horas efectivamente dictadas. Estos aspectos son la forma en la que el Estado emplea personal evitando las garantías contractuales reconocidas en el régimen laboral, que fueron conquistadas por el movimiento obrero en su lucha contra la explotación de la fuerza laboral.

El principal efecto de este tratamiento a la intelectualidad remunerada por horas trabajadas es que se les excluye del régimen docente universitario. Como consecuencia, se les niegan los derechos establecidos para los docentes de carrera, así como se les impide acogerse al régimen disciplinario especial contenido en los estatutos docentes. Sus faltas se limitan únicamente al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Contrato de Prestación de Servicios, por lo que no procede ningún proceso sancionatorio, sino la discrecionalidad del contratante para prescindir de sus servicios ante cualquier evidencia de incumplimiento.

Autonomía universitaria y régimen docente

El ser docente ocasional en el marco de la autonomía universitaria es un tema de gran relevancia e importancia en el ámbito educativo. Con la promulgación de la Constitución Política de 1991, se reconoció la autonomía de las universidades públicas, rompiendo con el anterior sistema de subordinación al poder ejecutivo. Sin embargo, si bien este reconocimiento fue un avance significativo en la democratización y autonomía universitaria, aún persisten desafíos y problemáticas en relación con la contratación y la precariedad laboral del personal docente ocasional.

Antes de la autonomía universitaria, el nombramiento del rector y el personal docente se realizaba bajo la influencia del poder político en turno. Esto significaba que se podía manipular el proceso de selección de docentes, basándose en criterios políticos y no necesariamente en méritos académicos. Este sistema generaba una gran dependencia y falta de estabilidad laboral para el personal docente ocasional, quienes veían comprometida su autonomía académica y eran víctimas de arbitrariedades y favoritismos.

Con la autonomía universitaria, se buscaba garantizar que las universidades pudieran regirse por sus propios estatutos y seleccionar a su personal docente, de acuerdo con sus criterios y necesidades académicas. Sin embargo, esta nueva situación también trajo consigo nuevos desafíos. La Ley 30 de 1992, que reglamentó la autonomía universitaria, estableció que las universidades tenían la potestad de seleccionar a sus profesores y establecer su régimen correspondiente. Esto implicaba que podían contratar docentes ocasionales, pero dejaba espacio para una falta de regulación y protección laboral para este tipo de personal.

La figura del docente ocasional se ha convertido en una realidad recurrente en las universidades, tanto públicas como privadas. Estos docentes, en su mayoría altamente capacitados y con experiencia en el campo académico, no cuentan con las mismas garantías y beneficios laborales que los docentes de planta. Muchas veces se les contrata por periodos cortos, sin estabilidad contractual ni seguridad social, lo que afecta no solo su seguridad económica, sino también el ejercicio de su labor pedagógica.

La situación de los docentes ocasionales refleja una contradicción en el sistema universitario, donde se promueve la autonomía, pero se perpetúa la precarización laboral. Es necesario replantear los mecanismos de contratación y establecer regulaciones que brinden una mayor estabilidad y protección laboral a este grupo de docentes. Esto no solo contribuiría a mejorar las condiciones laborales de los mismos, sino que también tendría un impacto positivo en la calidad de la educación que se ofrece en las universidades.

La autonomía universitaria representa un avance importante en la democratización del sistema educativo. Sin embargo, es fundamental abordar la problemática de los docentes ocasionales, garantizando sus derechos laborales y brindándoles una mayor estabilidad contractual. Solo de esta manera se podrá verdaderamente fortalecer la autonomía universitaria y construir una educación de calidad basada en la igualdad y la justicia.

La Nueva Constitución Política y el régimen docente

El régimen de vinculación del profesorado "ocasional" ha sido objeto de discusión y debate en el contexto del nuevo orden constitucional. Para comprender mejor este tema, es necesario examinar la legislación vigente y las decisiones de la Corte Constitucional.

En la Ley 30 de 1992, se establece que cada universidad tiene la competencia para fijar su propio régimen docente, dentro de los marcos legales y constitucionales. Esto implica que las universidades públicas pueden establecer sus propias reglas para el profesorado universitario, de conformidad con la Constitución. Así, cada universidad tiene su propio régimen docente, lo que resulta en la existencia de 34 regímenes docentes universitarios en el país.

En dicha ley, se establece que el profesorado de planta se debe vincular mediante "concurso público de méritos", lo cual les confiere la condición de empleados públicos. Por otro lado, se reconoce la figura de los profesores universitarios vinculados en modalidad de cátedra, quienes son considerados como "régimen especial" y se rigen por las normas establecidas en la ley y reglamentadas por cada universidad.

En este sentido, los profesores de cátedra no son considerados empleados públicos ni trabajadores oficiales, sino que son contratistas, cuya vinculación se establece mediante contratos de prestación de servicios por períodos académicos. Estos contratos están sujetos a las obligaciones pactadas y pueden ser terminados sin indemnización en caso de incumplimiento.

Sin embargo, esta forma de contratación fue considerada contraria a los derechos laborales contemplados en la Constitución Política de 1991. En una sentencia de la Corte Constitucional (Constitucional, 1996), se eliminó la forma de contrato por prestación de servicios para el profesorado de cátedra, reconociendo que tienen derecho al reconocimiento proporcional de las prestaciones sociales que se aplican a los profesores empleados públicos de carrera.

Además, la Corte señaló que tanto los profesores ocasionales como los profesores de cátedra cumplen las mismas funciones que un profesor de planta, acreditan requisitos de formación y experiencia similares, y tienen las mismas obligaciones que los docentes empleados públicos. Por lo tanto, se estableció que estas categorías de profesores también son considerados servidores públicos y no pueden ser tratados de manera diferente en cuanto a sus derechos laborales.

Esta decisión de la Corte Constitucional deja claro que el trato diferenciado hacia los profesores ocasionales y de cátedra en términos de prestaciones sociales y derechos laborales es contraria a los principios de igualdad y protección al trabajo establecidos en la Constitución. Asimismo, se enfatiza la primacía de la realidad sobre las formalidades, señalando que, si dos categorías de profesores desempeñan las mismas funciones, no pueden tener regulaciones diferentes.

Sin embargo, es importante destacar que aún existen algunos obstáculos en la aplicación efectiva de esta igualdad de derechos para el profesorado ocasional y de cátedra. Algunas

instituciones universitarias han ignorado la condición de servidores públicos de estos profesores y han implementado prácticas que desconocen sus derechos laborales, como la falta de un régimen disciplinario adecuado y un manejo insular de su nómina.

El ajuste del régimen docente ocasional al nuevo orden constitucional implica reconocer y garantizar la igualdad de derechos para todos los profesores universitarios, independientemente de su modalidad de vinculación. Es necesario que las instituciones universitarias cumplan con su deber de aplicar la legislación y las decisiones de la Corte Constitucional, garantizando así los derechos laborales y asegurando un trato justo y equitativo para todo el profesorado.

Profesorado permanentemente con vínculo temporal

El fenómeno de tener profesores de carrera en situación de temporalidad en las universidades públicas colombiana es una situación preocupante que plantea interrogantes sobre la igualdad de derechos y el cumplimiento de las garantías laborales. Aunque las universidades se presentan como garantistas de los derechos de su comunidad, la realidad es que existe una clara discriminación en el tratamiento de los profesores vinculados, tanto en términos de derechos laborales como de reconocimiento profesional.

Desde la expedición de la Ley 30 en 1992, los Consejos Superiores de las universidades han emitido los Estatutos Docentes, que rigen las relaciones con los profesores de la Universidad, sin hacer distinción entre los profesores de carrera y los de vinculación especial. Sin embargo, en la práctica, se estableció una clasificación en la que se diferenciaba a los profesores de carrera de los de vinculación especial, que incluían a los docentes ocasionales, de cátedra, visitantes y expertos.

Esta diferenciación llevó a que los profesores de vinculación especial se vieran excluidos de los derechos laborales y prestacionales que corresponden a los servidores públicos, al ser contratados bajo modalidades de prestación de servicios y al no gozar del régimen prestacional previsto para los empleados públicos docentes. Si bien se promulgaron Acuerdos que buscan garantizar los derechos salariales y prestacionales de estos profesores, en la

práctica se siguió negando el reconocimiento de los demás derechos que les corresponden como servidores públicos.

Es preocupante que, a pesar de la sentencia C-06 de 1996 de la Corte Constitucional, que estableció la necesidad de reconocer los derechos laborales de los profesores ocasionales, las universidades hayan interpretado de forma sesgada esta sentencia y hayan negado a este profesorado el sistema de remuneración por productividad académica reconocido al profesorado de carrera.

Además, la normativa interna de cada universidad permite que se regule de forma discrecional la vinculación y permanencia de estos profesores ocasionales y de hora cátedra. Aunque se establecieron criterios para garantizar cierto nivel de estabilidad laboral, como la evaluación satisfactoria y la compatibilidad con las asignaturas del currículo, la realidad es que la permanencia de estos docentes sigue sujeta a criterios subjetivos y a la discrecionalidad de los directores de las carreras.

Es fundamental reconocer la importancia del trabajo realizado por el profesorado de vinculación especial en su agremiación Asociación Sindical de Profesores Universitarios - Aspu. Estos profesores han contribuido significativamente al desarrollo académico y a la formación de los estudiantes. Sin embargo, es necesario que se les reconozcan plenamente sus derechos laborales y se les brinde estabilidad y garantías en su desempeño profesional.

El hecho de ser servidores públicos de carrera en situación de temporalidad es una preocupación que requiere atención y soluciones. Es necesario que se revisen las normativas internas, se ajusten a los principios constitucionales y se garanticen los derechos laborales de todos los profesores, sin distinción de su tipo de vinculación. Es responsabilidad de las universidades brindar igualdad de condiciones y reconocimiento a todos los profesores que contribuyen a la excelencia académica de la institución.

El salto de contratistas a temporales

El salto del ser contratista a vinculado puede parecer corto, pero en realidad es un proceso complejo y lleno de obstáculos. Estos criterios que se reiteran en las circulares y resoluciones

de las directivas universitarias muestran un cambio en la forma en que se concibe la contratación y vinculación del profesorado en las universidades.

Las universidades marcan un hito al dejar de referirse a la contratación y centrarse en la vinculación del profesorado de Tiempo Completo Ocasional, Medio Tiempo Ocasional y Hora Cátedra. Esas normas establecen procedimientos para ingresar a la "carrera docente VINES", una especie de régimen de "carrera docente en temporalidad".

La plena igualdad de derechos para todos los docentes, tanto los de carrera en propiedad como los de temporalidad, sigue siendo una asignatura pendiente. El reconocimiento de un tratamiento digno para los profesores universitarios de vinculación especial requiere de medidas concretas y claras, no solo de resoluciones y circulares que pueden quedar en el papel sin una implementación efectiva.

Es necesario que las universidades tomen medidas concretas para garantizar la igualdad de derechos y condiciones laborales justas para todos los profesores, independientemente de su vínculo contractual. Esto implica no solo garantizar el acceso a la información y sistemas de gestión académica, sino también revisar y mejorar el proceso de contratación y vinculación, así como el reconocimiento de méritos y evaluaciones justas.

El salto del ser contratista a vinculado puede parecer corto, pero en realidad es un proceso lleno de desafíos y limitaciones. Las resoluciones y circulares emitidas son importantes, pero su efectividad y cumplimiento real es lo que marcará la diferencia en el trato y reconocimiento a los profesores universitarios de vinculación especial.

Un proceso en ciernes: el tránsito a provisionalidad

En el entretanto, la Asociación Sindical de Profesores Universitarios está proponiendo reformar los estatutos docentes para garantizar la igualdad de derechos y ampliar el alcance del estatuto a todo el profesorado, incluyendo aquellos con vinculación ocasional. Esta iniciativa busca que todos los profesores se beneficien de las prerrogativas y reconocimientos que hasta ahora solo se otorgan al profesorado de carrera. Además, se busca formalizar una condición implícita: el hecho de que el profesorado temporales que ha estado vinculado a la

universidad durante largos períodos de tiempo merece, de hecho, ser considerado parte de la planta docente en una posición provisional.

Es innegable que los profesores ocasionales, a pesar de ser considerados como contratados temporales, a menudo cuentan con una trayectoria y una dedicación incluso mayor que algunos profesores de planta. Han demostrado su valía y compromiso durante años, y es justo reconocer su contribución sostenida a la labor académica. Por lo tanto, es imprescindible que se reconozca su importancia y se les conceda la categoría de planta en provisionalidad.

Para lograr esto, es necesario llevar a cabo una reforma inmediata del estatuto docente. No se puede permitir que estos profesores, que ya forman parte esencial de la comunidad académica, se mantengan en una situación de incertidumbre y precariedad laboral. Pasarlos a planta en provisionalidad les brindaría mayor estabilidad y reconocimiento, permitiéndoles acceder a beneficios laborales que hasta ahora les han sido negados.

Es cierto que el proceso de pasar a planta en provisionalidad implica una planificación cuidadosa y la realización de concursos públicos de méritos para las vacantes existentes. Sin embargo, esto no puede ser una justificación para demorar aún más el reconocimiento y la dignificación de estos profesores. Deben establecerse plazos claros y realistas para la realización de dichos concursos, asegurando que se lleven a cabo de manera transparente y equitativa.

Además, es fundamental implementar una política gradual de aumento en las semanas de vinculación para los profesores temporales, de manera que se acerque cada vez más a las condiciones laborales de los profesores de planta. El hecho de que actualmente solo se les reconozcan 36 semanas al año de vinculación perjudica su estabilidad económica y dificulta su dedicación plena a la labor académica. Por lo tanto, se propone aumentar progresivamente las semanas de vinculación hasta alcanzar las 49.3 semanas que se han pactado con los sindicatos docentes.

Estas propuestas son vitales para cimentar un proceso de transición hacia el pleno reconocimiento de la dignidad de todo el profesorado universitario. Es imperativo que la comunidad universitaria asuma este desafío y luche por la igualdad de derechos docentes. La calidad de la educación superior depende, en gran medida, de la valorización y el respaldo a los profesores que dedican su vida al servicio de la academia.

Bibliografía

Decreto Ley 080, (1980).

Ley 30, (1992).

Sentencia C-06 de 1996, (1996).