# Análisis de la situación de los docentes catedráticos y ocasionales de la Universidad Tecnológica de Pereira: Caso Resolución 018 de 2011 del Consejo Académico.

## Carlos Andrés Echeverry Restrepo

A través de Resolución No. 018 del 26 de Septiembre de 2011, el Consejo Académico de la Universidad Tecnológica de Pereira adoptó unas "medidas para la normalización de actividades académicas en la Universidad" con el fin de contrarrestar los efectos que, sobre la actividad académica, ha generado el denominado 'paro de estudiantes' en el alma mater. Este documento no pretende analizar la situación de Reforma a la Ley 30 de 1992 propuesta por el Gobierno Nacional, ni el alcance o pertinencia de la protesta estudiantil, simplemente busca cuestionar`, desde lo jurídico, algunas de esas 'medidas' propuestas por el Consejo Académico y ofrecer una interpretación distinta sobre la relación contractual de los docentes ocasionales (tiempo completo y medio tiempo) y catedráticos con la Universidad con el fin de contribuir, en algo, en la dignificación del ejercicio docente.

### I. Sobre el desbordamiento de funciones del Consejo Académico

El Acuerdo 014 de 1999, o "Estatuto General" de la Universidad Tecnológica de Pereira, consagra los aspectos generales que guían las actuaciones de la Universidad y que permiten cumplir su cometido como centro de educación superior, entre otros, el Estatuto trata sobre naturaleza jurídica de la UTP, los principios que deben regir sus actuaciones, la composición general de la estructura organizacional, aspectos relativos al presupuesto y las funciones de los órganos de gobierno. El artículo 19 del Acuerdo 014 de 1999 desarrolla lo concerniente al Consejo Académico y lo define como "la máxima autoridad académica de la Institución" y el artículo 20 ibídem detalla las funciones que debe observar. Aunque el listado de funciones no es taxativo, al comparar esta disposición con Acuerdos que también regulan el proceder del Consejo Académico, se encuentra que este órgano de gobierno no es competente para pronunciarse frente a la contratación en la Universidad, menos aún de la relacionada con el personal docente (transitorios de tiempo completo y medio tiempo, y catedráticos). No obstante, los artículos 2 y 3 de la Resolución 018 de 2011, determinan los pasos a seguir en cuanto al futuro de la contratación del personal catedrático y transitorio de persistir la situación de anormalidad académica, vaciando de competencias a otro órgano de gobierno como lo es el rector, el cual sí tiene funciones específicas en materia de contratación.

En primer lugar, el Consejo Académico recomienda la "suspensión preventiva" de los contratos de los docentes catedráticos y transitorios, sin embargo, la 'recomendación' pierde su naturaleza de inocua sugerencia por cuanto fija una fecha límite para iniciar la suspensión de los mismos, esto es, la redacción del artículo 2 de la Resolución 018 de 2011 permite advertir la naturaleza de orden o directriz de obligatorio cumplimiento, y no de 'recomendación'.

Por otro lado, el artículo 3 también incorpora un claro mandato que no gravita en un ejercicio de simple recomendación, aquí se estipula que la reactivación de los contratos sólo dependerá de la "evolución del llamado a clases", esto es, el Consejo Académico no sólo determina - sin competencia expresa consagrada en el Estatuto General de la UTP – cuál será el futuro inmediato de la contratación de los profesores en la

Universidad, sino que también estipula las condiciones a cumplirse para 'normalizar' el vínculo contractual docente-UTP.

## II. Sobre la relación contractual de los catedráticos y la causal para justificar la 'suspensión preventiva'

Inicialmente, el artículo 73 de la Ley 30 de 1992 ordenó que la contratación de profesores catedráticos debía regirse por el contrato civil de prestación de servicios, reforzando esta disposición con lo señalado en forma general por el artículo 93 de la misma Ley: "[s]alvo las excepciones consagradas en la presente ley, los contratos que para el cumplimiento de sus funciones celebren las universidades estatales u oficiales, se regirán por las normas del derecho privado y sus efectos estarán sujetos a las normas civiles y comerciales, según la naturaleza de los contratos", sin embargo, en examen de constitucionalidad realizado por la Corte Constitucional<sup>1</sup> respecto de los artículos 74, 76 y 106 de la Ley 30 de 1992, se llegó a la conclusión que la relación contractual de los docentes catedráticos con las Universidades no podía ser otra que la propia del *contrato de trabajo*:

Así las cosas, las expresiones de la disposición enjuiciada que habilitan a las universidades privadas a vincular docentes hora cátedra a través de los contratos de prestación de servicios, serán retiradas del ordenamiento jurídico pues, tal como lo explicó la Corte en la Sentencia antes citada y ahora se reitera, la aplicación de dicho mecanismo no consulta el verdadero espíritu de la relación que surge entre las partes contratantes, circunstancia que, además de contrariar los principios de igualdad y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales(C.P. Arts. 13 y 53), desconoce abiertamente el derecho constitucional de toda persona "a un trabajo en condiciones dignas y justas" (C.P. art. 25).

Por el contrario, la regulación relativa a la vinculación de profesores hora cátedra mediante <u>contrato de trabajo</u>, de lo cual también se ocupa el precepto acusado, no merece ningún reparo de inconstitucionalidad, en cuanto la misma responde a las expectativas que se derivan de la relación docente-institución y, en consecuencia, representa el mínimo de garantías laborales reconocidas por la Carta a todos los trabajadores (C.P. art. 53). Ello incluye, por supuesto, la posibilidad -prevista en la norma- de que el contrato de trabajo se suscriba según los períodos del calendario académico y que su remuneración corresponda a lo pactado por las partes. En este último caso, la disposición establece un referente mínimo para fijar el salario devengado por los docentes hora cátedra, situación que tiende a garantizar su derecho constitucional a una "remuneración mínima vital y móvil" (C.P. Art. 53). (Negrilla y subrayado fuera de texto).

De acuerdo con lo anterior, si la vinculación de los profesores catedráticos se efectúa mediante contrato de trabajo, entonces la norma a observar en las relaciones generales entre la Universidad y esta clase de docentes es el Código Sustantivo de Trabajo (CST).

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-006 de 1996. M.P. Fabio Morón Díaz. En el mismo sentido se recomienda la Sentencia C-517 de 1999 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

Si en gracia de discusión se acepta que el Consejo Académico tiene potestad de pronunciarse sobre la suspensión de los contratos de trabajo de los catedráticos, entonces lo dispuesto en el artículo 2 de la Resolución 018 de 2011 sobre la figura de la 'suspensión preventiva' debe compararse con lo establecido en los artículos 50 y 51 del Código Sustantivo de Trabajo. Veamos.

El artículo 50 del CST estipula que es procedente la 'revisión' de los contratos de trabajo "cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica", esta primera condición, *prima facie*, parece darle la razón al Consejo Académico para ordenar una revisión y, en consecuencia, una posterior suspensión de los contratos. La irregularidad académica presentada desde la segunda semana de septiembre de 2011, presuntamente impone una carga económica adicional a la Universidad por cuanto se le estaría pagando a los profesores aún cuando éstos no pueden cumplir una de sus actividades principales cual es la de impartir clases, no obstante, este argumento debe analizarse teniendo en cuenta el siguiente inciso del artículo 50 del Código Sustantivo de Trabajo:

"Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la existencia de tales alteraciones, corresponde a la justicia del trabajo decidir sobre ella y, mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor".

Para el caso *sub examine*, los catedráticos pueden argumentar la no conformidad con la justificación –hasta ahora no explícita de la Universidad³- de la alteración de la 'normalidad económica' para sustentar una 'suspensión preventiva', porque la función de 'dar clases' no es la única contenida dentro de sus contratos. Otro tipo de actividades que le corresponde cumplir al profesor, como la asistencia a reuniones, o la participación en actividades de investigación, se han dado durante la situación de presunta 'irregularidad académica', lo cual daría pie para que no exista 'acuerdo entre las partes' como lo exige el CST como fundamento de la revisión del contrato, esto implicaría la vigencia de la relación contractual hasta tanto la 'justicia de trabajo' se pronuncie sobre la inconformidad, es decir, no se causaría la denominada 'suspensión preventiva' porque una de las parte de la relación laboral –los docentes catedráticos- no estarían de acuerdo con la justificación de la alteración económica.

Ahora bien, se puede argumentar que de acuerdo con el numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, el contrato de trabajo con los docentes catedráticos es susceptible de suspender por "fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida

<sup>3</sup> Se recomienda a los docentes catedráticos la interposición de un derecho de petición al señor rector de la Universidad Tecnológica de Pereira (con copia al Secretario General de la Universidad) en el cual se pregunte si la decisión de 'suspensión preventiva' de sus contratos obedece a una 'alteración económica' derivada de la situación de presunta irregularidad académica en el campus universitario.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Como una de las causales para la suspensión temporal del contrato laboral la constituyen las imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica, se considera que no es viable, jurídicamente, acudir a tal argumento; toda vez que, al iniciar semestre, la universidad recibió de los estudiantes, por concepto de matrícula, los pagos que conforman las rentas que dentro del presupuesto del la Universidad soportan los gastos de funcionamiento como lo son los pagos de salarios y prestaciones sociales. De igual manera, de aceptar el argumento de la alteración en la normalidad económica para proceder a la suspensión y/o terminación de contratos laborales, se podría generar un enriquecimiento sin causa a favor de la Universidad Tecnológica de Pereira.

su ejecución" o por lo consagrado en el numeral 3 del mismo artículo que dice que la interrupción contractual procede por la "suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social", no obstante esa disposición no puede interpretarse de manera aislada sino a la luz de lo ordenado por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990<sup>4</sup>:

- "(...) 1. <u>Cuando algún empleador considere que necesita</u> hacer despidos colectivos de trabajadores, o <u>terminar labores</u>, <u>parcial</u> o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos <u>5</u>0, ordinal 10, literal d) de esta Ley y <u>7</u>0 del Decreto-Ley 2351 de 1965, <u>deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.</u>
- 2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.
- 3. La autorización de que trata el numeral 1 de este artículo podrá concederse en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o que de hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados.

La solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma.

Procede una suspensión temporal de los contratos de trabajo suscritos con los docentes catedráticos, dando aviso bien sea al Ministerio de la Protección Social -en tratándose de las causales contenidas en el numeral 1 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990-, a un inspector de trabajo o a la "primera autoridad política" si se habla de razones por fuerza mayor o caso fortuito. Hasta ahora, la Universidad Tecnológica de Pereira no ha realizado trámite alguno tendiente a dar aviso a las autoridades legalmente competentes para conocer de la justificación o pertinencia de una suspensión temporal de los

-

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> El artículo 67 de la Ley 50 de 1990 subroga al artículo 40 del decreto Ley 2351 de 1965.

contratos de los profesores, por lo cual no puede ejecutarse la medida a partir del 1 de octubre de 2011 como así lo ordena el Consejo Académico en el artículo 2 de la Resolución 018 de 2011.

#### Sobre los docentes ocasionales de tiempo completo y medio tiempo

Según la Corte Constitucional en Sentencia C-006 de 1996, las condiciones de trabajo de la categoría de 'docentes ocasionales' es igual a la de los docentes de planta o de carrera en las Universidades oficiales, lo cual debe llevar a hacer prevalecer los principios propios del derecho laboral de "primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos en las relaciones laborales" y de "trabajo igual, salario igual". En este orden de ideas la Corte señaló, en la citada sentencia, que:

El hecho de que la institución requiera transitoriamente los servicios del docente, al cual vincula para que cumpla actividades inherentes a sus funciones y naturaleza, la docencia y la investigación, y a quien le exige acreditar requisitos y calidades similares a los docentes de planta, no justifica que se le restrinjan sus derechos como trabajador.

(...)

Ha quedado establecido que la realidad de las condiciones de trabajo de los profesores ocasionales, es similar a la que presentan los profesores de carrera; ello implica que dicha realidad supere la intención que al parecer subyace en la formalidad que consagra la norma impugnada, referida a que sus servicios se reconocerán a través de resolución, lo que no puede entenderse como razón suficiente para que el patrono, en este caso la universidad estatal u oficial, desconozca las obligaciones que le asisten en una **relación de trabajo**, diferente a la contratación administrativa, como si lo es la de los profesores catedráticos, a los que se refiere el artículo 73 de la Ley 30 de 1992, y los derechos del trabajador por ser éste ocasional. (Negrilla y subrayado fuera de texto).

La referencia a "relación de trabajo" llevaría a entender que los contratos suscritos entre los docentes ocasionales (tiempo completo y medio tiempo) y la Universidad Tecnológica de Pereira también deben regirse por las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo arriba anotadas. Adicionalmente, si desde el punto de vista fáctico no hay diferencia significativa –exceptuando por la forma de vinculación- entre las condiciones de trabajo ejercidas por el docente de carrera y el ocasional, se debería señalar que las mismas causales exigidas para la suspensión preventiva de funciones para aquél, también deberían ser las mismas para sustentar un cese temporal de funciones de los ocasionales o transitorios.

## A manera de conclusión:

La situación acaecida en la Universidad Tecnológica de Pereira con los profesores ocasionales y catedráticos da cuenta del abuso de la posición dominante de los órganos de Gobierno de la Universidad como el Consejo Académico, el cual no observa sus funciones listadas en el Estatuto General pronunciándose sobre un tema —contratación

docente- sobre el cual carece de competencia. No sobra advertir que la única forma de resistir abusos frente a los derechos laborales de los profesores transitorios pasa por la aceptación de la fragilidad de su vínculo contractual (el cual cada semestre debe ser renovado por la negligencia de la Universidad en no abrir más plazas para docentes de carrera), y por la organización formal con el fin de negociar colectivamente la dignificación de su ejercicio laboral.

Mientras se siga fragmentando el movimiento docente bajo amenazas de no renovar los contratos, o de suspenderlos por causas previsibles y resistibles por las autoridades universitarias pero ajenas a la voluntad del profesor, no podremos hablar de la consolidación de caros principios del Estado Social de Derecho como la dignidad, la igualdad, la autonomía universitaria o la libertad de cátedra.

La coyuntura está servida, ahora resta que el sentimiento de inconformidad que entre murmullos se generaliza en el cuerpo docente de la universidad, pase a un plano activo, esto es, que se convierta este momento en una valiosa oportunidad de generar una nueva organización profesoral que defienda, en forma vehemente y sustentada en el ordenamiento jurídico, sus derechos, su estabilidad laboral y la pervivencia de la educación pública.

Pereira, septiembre 29 de 2011.