



# **FORMALIZACION LABORAL EN LAS UNIVERSIDADES ???**

**EL CAMINO HACIA LA DIGNIFICACION DEL  
TRABAJO**

**FABIO A. RIVERA A.**

**ABRIL 2025**

# **PRESUPUESTOS HISTORICOS MINIMOS**

- **EL TRABAJO ES CONNATURAL AL HOMBRE**
- **EL TRABAJO ES LA FUENTE DE TODA RIQUEZA**
- **EL TRABAJO A LO LARGO DE LA HISTORIA DE LA HUMANIDAD – DE LA ESCLAVITUD AL CAPITALISMO**

## **Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)**

---

*La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de 1944, la presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros.*

### **I**

---

*La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:*

***(a) el trabajo no es una mercancía;***

*(b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;*

*(c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;*

*(d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.*

## CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN) 1958

### PREÁMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión;  
Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión:  
Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;  
Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos,  
adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

#### **Artículo 1**

- 1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:
  - (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
  - (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
- 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
- 3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo y ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

#### **Artículo 2**

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor **se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.**

## PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966

Entrada en vigor: 3 de enero de 1976

### PREÁMBULO

Los Estados partes en el presente Pacto,

Considerando que, conforme a los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables,

Reconociendo que estos derechos se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana, Reconociendo que, con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre, liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos,

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas impone a los Estados la obligación de promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanos,

Comprendiendo que el individuo, por tener deberes respecto de otros individuos y de la comunidad a que pertenece, está obligado a procurar la vigencia y observancia de los derechos reconocidos en este Pacto,

Convienen en los artículos siguientes:

#### Parte I

#### Artículo 1

1. ...

#### Parte III

#### Artículo 6

1.

**Artículo 7** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, **sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;**

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

#### Artículo 8

## **CARTA DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS**

EN NOMBRE DE SUS PUEBLOS LOS ESTADOS REPRESENTADOS EN LA IX CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA,

Convencidos de que la misión histórica de América es ofrecer al hombre una tierra de libertad y un ámbito favorable para el desarrollo de su personalidad y la realización de sus justas aspiraciones;

Conscientes de que esa misión ha inspirado ya numerosos convenios y acuerdos cuya virtud esencial radica en el anhelo de convivir en paz y de propiciar, mediante su mutua comprensión y su respeto por la soberanía de cada uno, el mejoramiento de todos en la independencia, en la igualdad y en el derecho;

Ciertos de que la democracia representativa es condición indispensable para la estabilidad, la paz y el desarrollo de la región;

Seguros de que el sentido genuino de la solidaridad americana y de la buena vecindad no puede ser otro que el de consolidar en este Continente, dentro del marco de las instituciones democráticas, un régimen de libertad individual y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre;

Persuadidos de que el bienestar de todos ellos, así como su contribución al progreso y la civilización del mundo, habrá de requerir, cada día más, una intensa cooperación continental;

Determinados a perseverar en la noble empresa que la Humanidad ha confiado a las Naciones Unidas, cuyos principios y propósitos reafirman solemnemente;

Convencidos de que la organización jurídica es una condición necesaria para la seguridad y la paz, fundadas en el orden moral y en la justicia, y

De acuerdo con la Resolución IX de la Conferencia sobre Problemas de la Guerra y de la Paz, reunida en la Ciudad de México,

HAN CONVENIDO en suscribir la siguiente

## **CARTA DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS**

### **Primera Parte**

#### **Capítulo I**

#### **NATURALEZA Y PROPÓSITOS**

##### Artículo 1

Los Estados americanos consagran en esta Carta la organización internacional que han desarrollado para lograr un orden de paz y de justicia, fomentar su solidaridad, robustecer su colaboración y defender su soberanía, su integridad territorial y su independencia. Dentro de las Naciones Unidas, la Organización de los Estados Americanos constituye un organismo regional.

...

##### Artículo 45

Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica;

b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar;

c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva;

# QUÉ ES INFORMALIDAD LABORAL?

- CONCEPTO JURIDICO

- CONCEPTO ECONOMICO

- OBJETIVO

  - INFORMALIDAD SECTOR PRIVADO

  - INFORMALIDAD SECTOR PUBLICO

- CONCEPTO POLITICO – POLITICA DE ESTADO

## SENTENCIA C-006 DE 1996

De otra parte, las universidades oficiales han de hacer un uso racional de esta modalidad de vinculación, evitando con ella suplir carencias que se originan en **circunstancias de orden financiero** y/o político, tales como **reducción de costos educativos**, congelación de plantas, **ausencia de disponibilidades presupuestales**, insuficiencia de plazas, etc.

# QUÉ ES FORMALIZACION LABORAL

- CONCEPTO JURIDICO

- CONCEPTO ECONOMICO

- OBJETIVO

DIGNIFICACION DEL TRABAJO

- CONCEPTO POLITICO – POLITICA DE ESTADO

## LEY 1610 DE 2013

**ARTÍCULO 13. DEFINICIÓN.** Acuerdo de Formalización Laboral es aquel suscrito entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, previo visto bueno del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia y **tendrán aplicación en las instituciones o empresas públicas y privadas.**

## Decreto 391 de 2025

**Artículo 2.5.4.5.3. De los planes de formalización laboral.** Se entiende por plan de formalización laboral, el documento técnico mediante el cual las instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales **realizarán un estudio objetivo de las necesidades de planta,** conducente a la implementación responsable y gradual de la formalización del empleo público en equidad, **del personal que esté por fuera de la carrera docente y administrativa,** que desarrolle actividades misionales y que puedan tener vocación de permanencia, **con la finalidad de mejorar sus condiciones laborales,** de acuerdo con el marco jurídico constitucional y legal vigente en materia laboral.

**Parágrafo:** La provisión de los empleos de carrera se hará mediante concurso de mérito

## RESOLUCIÓN 2272 DE 2012 MINISTERIO DEL TRABAJO

**Artículo 5º. Condiciones y requisitos de los acuerdos de formalización laboral.** Las condiciones y requisitos para la realización de los Acuerdos de Formalización Laboral son:

1. Deben ser impulsados por el Director Territorial, de oficio o a petición de parte.
2. El documento constará por escrito y debe ser suscrito entre el Director Territorial y uno o varios empleadores con la debida representación legal.
3. La suscripción del Acuerdo de Formalización debe contar con el visto bueno previo de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo.
4. Deben contener compromisos concretos en términos de acciones precisas y evaluables, cuyo cumplimiento se pueda constatar mediante la simple verificación de la Dirección Territorial respectiva, o de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.
5. Deben contener términos razonables y exactos de tiempo para su cumplimiento y verificación.
6. Se pueden celebrar durante el trámite de una actuación administrativa sancionatoria o en forma previa o posterior a la misma.

7. El documento contentivo del Acuerdo de Formalización Laboral establecerá como mínimo:

a) La relación completa de los trabajadores que serán contratados bajo el amparo del Acuerdo de Formalización Laboral y **que se encuentran vinculados a las actividades de la empresa mediante formas que afectan los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.**

b) Indicación de la forma y duración de los contratos laborales a celebrarse.

c) Fecha de contratación de los trabajadores a formalizar.

d) Compromiso de no incurrir en las conductas prohibidas por la Ley 1429 de 2010 y los decretos que la reglamenten.

e) El compromiso de constituir pólizas y/o garantías eficaces para el cumplimiento de la obligación de pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones a favor de los trabajadores de conformidad con la ley.

f) El compromiso de no vincular trabajadores a través de Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado.

# Decreto 391 de 2025

**Artículo 2.5.4.5.4. Contenido de los planes de formalización.** Las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales, en el marco de su autonomía, establecerán los planes de formalización laboral para sus docentes y administrativos, que incluirán como mínimo los siguientes componentes:

a) Cronograma proyectado para su etapa de diagnóstico, diseño e implementación, que incluya tiempos y responsables.

b) Las necesidades de personal docente y administrativo, acordes con

1. Análisis de las actividades misionales desempeñadas por docentes de carrera, ocasionales, catedráticos y otras denominaciones temporales, identificando la proporción entre el número de profesores en cada modalidad de vinculación.

2. Análisis de las actividades, procesos y procedimientos desempeñados de manera permanente, por personal administrativo vinculado como provisional, temporal o mediante contratos de prestación de servicio, identificando la proporción de estos frente a los cargos de carrera administrativa

3. Los empleos de la planta que se encuentran en vacancia definitiva o transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

4. *Propuesta de los cargos de planta que se van a crear y los perfiles requeridos, tanto para docentes como administrativos. Los perfiles deben contener, como mínimo, formación, experiencia relacionada, las equivalencias posibles y competencias requeridas para el cargo*

c) *Análisis de impacto financiero de la propuesta y capacidad institucional para implementar el Plan de Formalización Laboral.*

d) *Plan de implementación de la propuesta de creación e incorporación de los empleos, donde se establezcan las fases y porcentajes de avance especialmente en los casos en que se opte por un mecanismo gradual*

**Parágrafo 1.** *Las instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales **garantizarán la participación de las organizaciones sindicales que cuenten con afiliados sindicales en la respectiva Institución**, en el proceso de elaboración y ejecución de los planes de formalización laboral.*

**Parágrafo 2.** *Las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales contemplarán, dentro de los perfiles que se buscará vincular, la experiencia relacionada acreditada de los docentes ocasionales, catedráticos y otras denominaciones temporales, así como del personal administrativo vinculado como provisional, temporal o mediante contratos de prestación de servicio.*

# DECRETO 1527 DE 2024

**Artículo 2.1.2.1. Adopción de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente.** Adóptese la Política Pública de Trabajo Digno y Decente para promover la generación de empleo e ingresos dignos, **la formalización laboral**, la protección social, las transiciones justas, las libertades sindicales y **el diálogo social**, como derechos a los que deben acceder las personas trabajadoras en el mundo del trabajo, en particular los derechos fundamentales del trabajo que se derivan de los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo debidamente ratificados por Colombia.

## CAPITULO 1 DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 2.1.2.1. Objeto de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente.** La Política Pública de Trabajo Digno y Decente tiene por objeto promover la creación de empleo e ingresos **dignos**, extender la protección social, salvaguardar los **derechos fundamentales del trabajo**, fortalecer el diálogo social en todas sus esferas y el **tripartismo**, generar entornos laborales saludables y seguros, así como las transiciones justas comprometidas con el cierre de brechas de género.

**ARTÍCULO 2.1.2.1.4. Definiciones y referentes conceptuales de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente.** Para los efectos de la Política de Trabajo Digno y Decente, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

**1.Trabajo digno y decente:** significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad y salud en el lugar de trabajo y protección social para trabajadores, trabajadoras y sus familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que las personas expresen sus opiniones, organización, asociación, libertades sindicales y participación en las decisiones que afectan sus vidas e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres, hombres y personas no binarias. Este concepto reconoce el trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, y paz en la comunidad, de acuerdo con los lineamientos contenidos en los Convenios de la OIT.

**2.Promoción de empleo e ingresos dignos: ...**

**3.Extensión de la protección y seguridad social:** consiste en garantizar la justicia social y lograr que el mayor número de personas accedan a los derechos a una pensión, a la seguridad y la salud en el trabajo, riesgos laborales, y servicios sociales complementarios (vivienda, recreación, subsidios de desempleo, capacitación, formación, entre otros). La seguridad social es un derecho fundamental y como tal, todas las personas en el mundo del trabajo deben acceder

**4.Garantía de los derechos fundamentales del trabajo:** los principios y derechos fundamentales en el trabajo consagrados en el artículo [53](#) de la Constitución Política y los convenios debidamente ratificados por Colombia en esta materia, constituyen los mínimos derechos a los que deben acceder los trabajadores y trabajadoras, La Política Pública de Trabajo Digno y Decente se orientará a formular programas y proyectos que promuevan y garanticen el reconocimiento efectivo de estos derechos a todas las categorías de trabajadores y trabajadoras.

**5.Ejercicio del diálogo social y tripartismo:** se refiere a la articulación de los actores del mundo del trabajo (trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones, empleadores y el Estado); en la formulación e implementación de políticas orientadas a generar un cambio cultural que se centra en el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales del trabajo. Reconoce la importancia de procesos inclusivos de toma de decisiones, la participación en la elaboración de normas y políticas laborales, y otorga legitimidad a la interlocución de trabajadores y trabajadoras. Este enfoque se aplica en la resolución de conflictos sociolaborales a nivel empresarial, municipal, distrital, departamental y nacional.

The background features a light blue gradient with decorative white circuit-like lines in the corners. These lines consist of straight paths that branch out and terminate in small circles, resembling a stylized network or data flow diagram.

**CORTE CONSTITUCIONAL:  
UNIVERSIDADES HACEN USO ILEGAL Y ABUSIVO DE  
LAS FORMAS DE VINCULACIÓN**

# SENTENCIA C - 006 DE 1996

Las estadísticas arrojan cifras que conducen a la conclusión de que **la figura del "profesor ocasional" se ha desvirtuado**, son varias las universidades oficiales en las que **el número de profesores de carrera es sustancialmente inferior al número de docentes ocasionales**; así mismo, se evidencian muchos casos, como el de los intervinientes de la Universidad de la Amazonía, en los que la **vinculación a través de esta figura se ha extendido por cinco y más años; tales circunstancias no hacen más que contrariar la naturaleza de esta modalidad**, necesaria en las instituciones que se dedican a la generación y adecuación de conocimiento científico, a través de la docencia y la investigación, y a la formación de profesionales, y **crear situaciones de hecho perjudiciales no sólo para los docentes que afrontan dicha situación, sino para las mismas universidades, que con ello ven afectados su niveles de calidad académica.**

...

Llama la atención la Sala sobre la responsabilidad que tienen las instituciones públicas, en este caso específico, las universidades oficiales, de hacer un uso razonable de los instrumentos que les brinda la ley para el cumplimiento de sus funciones, **sin valerse de ellos, desvirtuándolos, para suplir necesidades o carencias para los cuales no fueron creados.**

# SENTENCIA C - 614 DE 2009

A pesar de la prohibición de vincular mediante contratos de prestación de servicios a personas que desempeñan funciones permanentes en la administración pública, en la actualidad se ha implantado como práctica usual en las relaciones laborales con el Estado la reducción de las plantas de personal de las entidades públicas, el aumento de contratos de prestación de servicios para el desempeño de funciones permanentes de la administración y de lo que ahora es un concepto acuñado y públicamente reconocido: la suscripción de "nóminas paralelas" o designación de una gran cantidad de personas que trabajan durante largos períodos en las entidades públicas en forma directa o mediante las cooperativas de trabajadores, empresas de servicios temporales o los denominados out sourcing, por lo que la realidad fáctica se muestra en un contexto distinto al que la norma acusada describe, pues se ubica en una posición irregular y abiertamente contraria a la Constitución, desviación práctica que desborda el control de constitucionalidad abstracto y su corrección corresponde a los jueces contencioso administrativos, o, excepcionalmente, al juez constitucional por vía de la acción de tutela; práctica ilegal que evidencia una manifiesta inconstitucionalidad que la Corte Constitucional no puede pasar inadvertida, pues afecta un tema estructural en la Carta de 1991, cual es el de la carrera administrativa como instrumento esencial para que el mérito sea la única regla de acceso y permanencia en la función pública, por lo que se insta a los órganos de control a cumplir el deber jurídico constitucional de exigir la aplicación de la regla prevista en la norma acusada y, en caso de incumplimiento, imponer las sanciones que la ley ha dispuesto para el efecto, y se conmina a la Contraloría General de la República, a la Procuraduría General de la Nación y al Ministerio de la Protección Social a que adelanten estudios completos e integrales de la actual situación de la contratación pública de prestación de servicios, en aras de impedir la aplicación abusiva de figuras constitucionalmente válidas.

# CIFRAS DE LA INFORMALIDAD DOCENTE

Según el Sistema Universitario Estatal – SUE, en el **periodo 2004 – 2019 el crecimiento de los docentes de planta fue del orden del 25%**, y el crecimiento de los catedráticos y ocasionales correspondió al **85,52%**.

Por su parte, la información del Ministerio de Educación Nacional, registrada por las instituciones de educación superior públicas en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), indica que **entre 2016 y 2022 el comportamiento del número de los docentes de planta, o de término indefinido, se dio iniciando con 13.523 y cerrando con 13.549**: En el caso de los docentes transitorios o temporales, identificados como catedráticos, ocasionales y a término fijo, el dato de **inicio fue de 40.673, mientras que el de cierre fue 49.872**.

# INFORMALIDAD EN SERVIDORES ADMINISTRATIVOS

En la actualidad los reportes al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), que deben realizar periódicamente instituciones de educación superior públicas (universidades e ITTU), **no incluyen datos relacionados con el tipo de vinculación del personal administrativo**. Junto a ello, los documentos de análisis preparados por las diferentes organizaciones de instituciones (Sistema Universitario Estatal – SUE -, y la Red de Instituciones Técnicas Profesionales, Tecnológicas y Universitarias Públicas – REDTTU -) así como los diferentes centros de estudios que abordan la educación superior, **tampoco se ocupan en detalle de esta cuestión**. En los diferentes documentos consultados se encuentra una referencia tangencial que afirma la necesidad de ampliar las plantas de empleados administrativos, y que indica que estos empleos se dividen en por lo menos tres tipos de vinculación, a saber:

- Administrativos de planta, es decir, empleados vinculados mediante concursos abiertos de mérito que por esa vía adquieren derechos de carrera.
- Administrativos ocasionales, o personal contratado por menos de un (1) año al que se le pagan prestaciones sociales proporcionales.
- Contratos y Órdenes de Prestación de Servicios para el desarrollo de actividades administrativas.

Si bien no se dispone de información específica sobre este tipo de empleados, o de números concretos que permitan presentar un panorama, es claro que existen personas vinculadas mediante modalidades transitorias o temporales, y que los montos utilizados en estas formas de contratación son considerables, tanto como que entre 2015 y 2019 las universidades públicas se gastaron **\$ 1.615.295.000.000 (un billón seiscientos quince mil millones doscientos noventa y cinco mil pesos) en este tipo de contrataciones** (SUE, 2021).

The background features a blue gradient with white circuit-like lines in the corners. The text is centered in a bold, red font with a slight shadow effect.

# **RECURSOS PARA LA FORMALIZACION LABORAL**

**Artículo 2.5.4.5.5. Fuentes de financiación.** Las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales deberán disponer de los recursos financieros necesarios para la implementación total o gradual de los Planes de Formalización Laboral, de acuerdo con el análisis del que trata el artículo 2.5.4.5.4 del presente decreto, considerando las diferentes fuentes de recursos recurrentes que conforman sus presupuestos (recursos propios, aportes de la Nación, aportes de las entidades territoriales, entre otras), previo aval o concepto de viabilidad financiera del área competente de la institución.

Para la financiación de los planes de formalización laboral las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales dispondrán de la base presupuestal de funcionamiento generada por

- a) Los recursos a la base presupuestal de funcionamiento adicionales al Índice de Precios al Consumidor (IPC) asignados por el Gobierno nacional de los que trata el artículo 183 de la Ley 1955 de 2019
- b) Aquellos que se incorporen atendiendo lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 30 de 1992 y de las normas que lo modifiquen o sustituyan, y.
- c) Los recursos a la base presupuestal de funcionamiento establecidos en el artículo 124 de la Ley 2294 de 2023, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida El área competente de la institución emitirá concepto de viabilidad financiera que permita asegurar la cobertura de los planes de formalización de los que trata el presente decreto, así como los demás gastos recurrentes de la institución.

## “UN DECRETO CATASTRÓFICO”

MOISES WASSERMAN

EL TIEMPO 10 DE ABRIL DE 2025

El primero de abril el Gobierno expidió el Decreto 0391, que pretende la ‘formalización laboral’ en todas las instituciones de educación superior públicas. En el comunicado de presentación el ministro Rojas afirma que el decreto se expide para “dignificar el trabajo en las universidades públicas”. ¿Lo supone indigno?<sup>1</sup>

El decreto obliga a las universidades a definir un ‘plan de formalización laboral’ en nueve meses, y luego vincular a su planta permanente a los docentes ocasionales y catedráticos; el 40 % a finales de 2026, y el 80 % al 2027.<sup>2</sup>

El capítulo de antecedentes parece un panfleto. Varias cosas quedan claras: hubo 12 mesas de conversación con los sindicatos Aspu, Sintraunal y Ultradec, pero por ningún lado aparecen consultas con expertos, rectores, el Sistema Universitario Estatal, o la Asociación Colombiana de Universidades. Hay una única mención a la Autonomía Universitaria, pero no al hecho de que es norma constitucional; recuerda la Sentencia C-220 de 1997 de la Corte Constitucional, para concluir lo opuesto a lo que dijo la Corte.

La autonomía es un reconocimiento milenario que la sociedad les otorgó a las universidades. Lo hizo porque el conocimiento se genera y transmite mejor en libertad, y la independencia de las coyunturas políticas ha dado excelentes resultados. La autonomía otorga libertad a las universidades para generar sus normas y manejar sus finanzas.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> **ARTICULO 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

<sup>2</sup> **Artículo 2.5.4.5.6. Plazo.** Las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales, dentro de los doce (12) meses siguientes a la expedición del presente decreto, en el marco de su autonomía, estructurarán los Planes de Formalización Laboral, e inmediatamente iniciarán los procesos de vinculación del personal, asegurando como mínimo un avance del 40% del Plan de Formalización Laboral a 31 de diciembre de 2026, y del 80% a 31 de diciembre de 2027.

<sup>3</sup> (Sentencia C 220/97) “La universidad ... desde sus inicios se concibió como una organización autónoma, esto es, capaz de autodeterminarse, autogobernarse y autolegislar **colectivamente...**”

“Vale la pena aclarar que la autonomía entregada por la Carta a la entidad encargada del manejo de la televisión, no le da el carácter de órgano superior del Estado ni le concede un ámbito ilimitado de competencias [tampoco a las universidades del Estado], pues cualquier entidad pública por el simple hecho de pertenecer a un Estado de derecho, se encuentra sujeta a límites y restricciones determinados por la Constitución y la Ley.” (Corte Constitucional, sentencia C-310 de 1996, M.P. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa).

Este es el fundamento de una de las máximas del derecho laboral: **a trabajo igual, salario igual.**

“En conclusión, **La Constitución no autoriza el que la condición o las circunstancias particulares del patrono se conviertan en factores de tratos desiguales, en perjuicio de los trabajadores.**” (Corte Constitucional, sentencia C-51 de febrero de 1995, M.P. Dr. Jorge Arango Mejía.)

Las fuentes de financiación bordean lo cómico. Se deben usar los recursos adicionales asignados el 2019 por el Gobierno (¡el gobierno anterior!)<sup>4</sup>, los recursos provenientes del artículo 86 de la Ley 30 (que son ingresos regulares), y finalmente los recursos del Plan Nacional de Desarrollo, que estaban destinados a cubrir gratuidad y rubros crónicamente desfinanciados. No hay ni un peso nuevo en el decreto para financiar la 'dignificación'.

Acá, como en todo el mundo, se llega a ser profesor universitario en procesos exigentes y competitivos, regulados por estatutos acogidos autónomamente. La calidad de las instituciones está fuertemente asociada al nivel académico de su cuerpo profesoral. En las universidades reconocidas los requisitos para concursar son doctorado y una alta productividad intelectual.

Ser docente ocasional no es indigno<sup>5</sup>. La mayoría lo fuimos. Fue un trabajo formativo y constituyó un aliciente para lograr las condiciones que nos permitieron concursar después. Quienes redactaron ese decreto desconocen la forma como funcionan las universidades en el mundo (Invito a los autores a que miren, por ejemplo, la Universidad de La Habana; seguro no dudan de la 'dignidad' de sus trabajadores).

En las universidades hay una planta profesoral a la que se accede por concurso, demostrando un muy alto nivel de formación, y en la que se asciende con un sistema riguroso, lento y exigente, reglado por normas propias, autónomas; hay también auxiliares, asistentes, profesores de cátedra y

## RECURSOS DE FUNCIONAMIENTO A LA BASE PRESUPUESTAL

18. El Gobierno Nacional asignará los siguientes recursos a la base presupuestal de funcionamiento de las IES públicas:

Año 2019: IPC + 3.5%

Año 2020: IPC + 4.0%

Año 2021: IPC + 4.5%

Año 2022: IPC + 4.65%

Esto corresponde a un crecimiento real de los aportes de la nación de 17.71% y un esfuerzo presupuestal equivalente a \$1,34 billones de pesos.

La destinación de estos recursos depende exclusivamente de la autonomía universitaria. El Ministerio promoverá que las IES oficiales tomen decisiones de política dirigidas al fortalecimiento institucional, tales como la formalización de profesores ocasionales y catedráticos en sus plantas docentes, entre otras.

<sup>5</sup> SENTENCIA C-006/96 "De otra parte, las universidades oficiales han de hacer un uso racional de esta modalidad de vinculación, evitando con ella suplir carencias que se originan en circunstancias de orden financiero y/o político, tales como reducción de costos educativos, congelación de plantas, ausencia de disponibilidades presupuestales, insuficiencia de plazas, etc.

...  
Las estadísticas arrojan cifras que conducen a la conclusión de que la figura del "profesor ocasional" se ha desvirtuado, son varias las universidades oficiales en las que el número de profesores de carrera es sustancialmente inferior al número de docentes ocasionales; así mismo, se evidencian muchos casos, como el de los intervinientes de la Universidad de la Amazonía, en los que la vinculación a través de esta figura se ha extendido por cinco y más años; tales circunstancias no hacen más que contrariar la naturaleza de esta modalidad, necesaria en las instituciones que se dedican a la generación y adecuación de conocimiento científico, a través de la docencia y la investigación, y a la formación de profesionales, y crear situaciones de hecho perjudiciales no sólo para los docentes que afrontan dicha situación, sino para las mismas universidades, que con ello ven afectados su niveles de calidad académica."

docentes que dictan asignaturas o apoyan a profesores titulares. Ninguna función es indigna. Algunos temporales aspiran a la carrera docente, otros no tienen interés, y algunos, cuyos conocimientos dependen de su experiencia en la práctica, es mejor que sigan así y no que se vuelvan 'teóricos'. Quien abandona su maestría o no aprueba su tesis no podrá entrar a la planta docente. Puede ser presidente o ministro, pero no profesor.

Este nuevo decreto es perverso: destruye la calidad de la universidad pública y estúpidamente otorga a la privada el derecho exclusivo a una planta profesoral internacionalmente competitiva.<sup>6</sup>

El silencio de profesores y directivas universitarias es atronador. Algunas direcciones universitarias ya han sido cooptadas por intereses políticos, pero quedan otras que piensan libremente. Manifiesten su opinión, por favor.

● 6

SENTENCIA C-006 DE 1996

Las estadísticas arrojan cifras que conducen a la conclusión de que la figura del "profesor ocasional" se ha desvirtuado, son varias las universidades oficiales en las que el número de profesores de carrera es sustancialmente inferior al número de docentes ocasionales; así mismo, se evidencian muchos casos, como el de los intervinientes de la Universidad de la Amazonía, en los que la vinculación a través de esta figura se ha extendido por cinco y más años; tales circunstancias no hacen más que contrariar la naturaleza de esta modalidad, necesaria en las instituciones que se dedican a la generación y adecuación de conocimiento científico, a través de la docencia y la investigación, y a la formación de profesionales, y crear situaciones de hecho perjudiciales no sólo para los docentes que afrontan dicha situación, sino para las mismas universidades, que con ello ven afectados su niveles de calidad académica.

## Comunicado Sistema Universitario Estatal

En razón al reciente anuncio por parte del Ministerio de Educación Nacional relacionado con el Decreto 0391 del 1 de abril de 2025, a través del cual se establecen los elementos mínimos para el diseño e implementación de los planes de formalización laboral en las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales, vale la pena enunciar a la comunidad varias precisiones sobre la comunicación emitida, así como sobre las observaciones que se presentaron al Decreto antes de su expedición:

Lo primero sea mencionar que el Sistema Universitario Estatal planteó desde el año 2012 en el libro "Desfinanciamiento de la Educación Superior en Colombia" la necesidad de una reforma al sistema de financiación de las Universidades Públicas congelado en el tiempo desde el año 1992, **que permitiera efectuar un cambio en el porcentaje actual de las modalidades de vinculación de sus docentes y administrativos, y en ese sentido, el modelo de financiación del SUE propuso como meta que la composición de las plantas docentes llegue a ser el 70% de planta, el 10% ocasional y el 20% de cátedra; y en cuanto a la estructura administrativa planteó la necesidad de contar con personal de planta en el marco de las necesidades misionales y bajo una relación óptima de funcionarios frente al número de estudiantes.**

Sobre lo anterior, en los últimos estudios se evidenció que la **composición actual de la estructura docente** corresponde a un 31,3% Planta, un 27,1% Ocasionales y un 41,6% a Cátedra; por lo que atender la meta de pasar del 31,3% al 70% la vinculación de planta tiene un costo aproximado de 2,9 billones adicionales a la base<sup>1</sup> presupuestal de funcionamiento.

Ahora bien, es preciso volver a levantar la voz y aclarar que llevamos más de 30 años de desequilibrio presupuestal, ya que la transferencia de la Nación a las Universidades Públicas establecida en el artículo 86 de la Ley 30 de 1992, no contempló recursos adicionales para atender la evolución de las Universidades, las cuales hemos ampliado la cobertura en un 332% (pasando de 159.218 estudiantes en 1993 a 687.365 estudiantes en el 2023), lo que naturalmente origina requerimientos de nuevos docentes (**pasando de 22.988 docentes en el 2004 a 40.371<sup>2</sup> docentes en el 2023**), generación de nuevas ofertas de pregrado y posgrado, ampliación de los programas de bienestar y apoyos socioeconómicos para una población 4 veces mayor, necesidad de ampliación de sus edificios y campus (infraestructura física que pasó de 2.178.000 m<sup>2</sup> en el 2003 a 4.500.022 m<sup>2</sup> construidos en el 2022), requerimientos de infraestructura tecnológica y equipos de apoyo académico, laboratorios, crecimiento de grupos de investigación, recursos para internacionalización, entre otros necesarios para garantizar una educación de alta calidad.

Asimismo, en 1992, a la par con la expedición de la Ley 30, el Gobierno Nacional promulgó el Decreto 1444 modificado por el Decreto 1279 de 2002, por el cual se dictan disposiciones en materia salarial y prestacional para los docentes de las universidades públicas; sin embargo, en los mismos no se incorporó la fuente de financiación correspondiente. Si bien este Decreto abrió la posibilidad de reconocimiento a los méritos académicos de los docentes los cuales a su vez repercuten en avances de indicadores para las Universidades, con él se inició un trayecto ascendente y sin financiación de los gastos de funcionamiento asociados a la nómina, toda vez que estableció puntos de carácter salarial que se asignan cada año y se vuelven permanentes en el tiempo, los cuales representan en promedio cerca de 3 puntos porcentuales por encima del IPC de cada vigencia. Sumado a lo anterior, cada año el Gobierno nacional expide un decreto de incremento salarial para los funcionarios públicos, que en los últimos años ha sido de alrededor de 1,6 puntos por encima del IPC, los cuales no cuentan con fuente de financiación específica para las Universidades Públicas.

En este sentido, la principal observación que se efectuó por parte del SUE sobre el entonces borrador y ahora decreto, es **que** aunque se comparte su objetivo de fortalecer las plantas docentes y administrativas, **la norma carece de soporte y fundamento legal** y presupuestario, en atención a que los recursos que menciona el literal a) del artículo 2.5.4.5.5. "Fuentes de financiación" **hacen parte de un acuerdo nacional, sobre el que se asignaron recursos puntuales (en el período 2019-2022) a la base presupuestal de funcionamiento de las Universidades para atender los déficits de cada vigencia fiscal para dicho período**, producto de la aplicación del sistema salarial y prestacional docente vigente, de los incrementos salariales efectuados por el Gobierno Nacional vía decreto y de algunas de las necesidades de evolución ya citadas; razón por la que **resulta contrario a la lógica presupuestal pretender financiar con recursos asignados en vigencias anteriores para atender otros déficits salariales y de operación, una nueva obligación de carácter salarial y prestacional** creciente y de una amplia envergadura, sin que se haya efectuado la reforma a los artículos 86 y 87 de la Ley 30 que permita solucionar los problemas de financiamiento estructural de las Universidades Públicas ya citados.

Asimismo, menciona en el literal c como fuente los recursos recibidos por las Universidades y demás IES Públicas en virtud del artículo 124 del Plan Nacional de Desarrollo, que obedecen a los recursos de ampliación de cobertura PIC, los cuales tienen un plan de aprobación específico por parte del MEN, para atender los compromisos derivados de la ampliación de nuevos cupos de estudiantes, lo que representa contratación docente y administrativa adicional, infraestructura física y tecnológica, equipos, materiales, virtualización de currículos, desplazamiento a las regiones, entre otros gastos requeridos para garantizar la nueva oferta con calidad.

Las Universidades Estatales han mostrado a través de sus ejecuciones presupuestales que presentan crecimientos en sus gastos de personal de 6,4 puntos adicionales al IPC, No Financiados por el Estado con la norma actual; sobre lo cual *resulta antijurídico y antieconómico agregar una nueva obligación de la magnitud que se plantea en este decreto a las Universidades Públicas, sin que exista una NUEVA FUENTE DE FINANCIACIÓN ESPECÍFICA* y acorde a las dimensiones de esta apuesta nacional.

Es preciso recordar a la comunidad, que el Estado debe ser garante de las leyes y normas que expida en materia salarial y prestacional para los funcionarios públicos, y al respecto toda ley, decreto o norma que tenga efecto en los presupuestos debe estar debidamente financiada por el Gobierno Nacional, razón por la cual se exige al Estado la financiación del Decreto 1279 de 2002, de los Decretos anuales sobre incrementos salariales a los funcionarios públicos, del Decreto 0391 del 1 de abril de 2025, y de cualquier ley o decreto que se expida sin una nueva fuente de financiación. Vale la pena también reiterar en este punto, que dentro de las observaciones presentadas por el SUE en oficio de fecha 5 de septiembre de 2024, se incluyó el siguiente texto:

*“En razón de lo anterior, y **si es política del Estado la aprobación de esta iniciativa, se exige por parte de las Universidades Públicas, la modificación PREVIA de los artículos 86 y 87 de la Ley 30 de 1992, la cual contenga y garantice además de los recursos a la base presupuestal para atender esta nueva obligación, los recursos que hace más de 15 años se vienen solicitando por parte de las Universidades Públicas para atender el Decreto 1279 de 2002 o norma que los sustituya y las demás que afecten el costo salarial de las Universidades, los Decretos anuales sobre incrementos salariales a los funcionarios públicos, los recursos para ampliación de cobertura reconociendo el costo real por estudiante, los recursos adicionales orientados al Fortalecimiento de plantas profesoras y administrativas y el presupuesto derivado de las nuevas disposiciones del legislativo que afecten su sostenibilidad financiera**”.*

Lo anterior, enmarcado en el artículo 122 de la Ley 2294 de 2023 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 y que establece lo siguiente: *“Con el fin de avanzar en la financiación adecuada de las Instituciones de Educación Superior públicas, el Ministerio de Educación Nacional priorizará en la reforma la actualización de los artículos 86 y 87 de la Ley 30 de 1992, para atender los fines misionales de estas instituciones, con criterios de cierre de brechas y atención de las regiones”.*

En el Decreto, aparecen algunas imprecisiones como la mencionada en el artículo 2.5.4.5.5. que establece que las IES Públicas deberán disponer de los recursos financieros necesarios para la implementación total o gradual de los Planes de Formalización Laboral, considerando las diferentes fuentes de recursos que constituyen los presupuestos y menciona los Recursos Propios, los cuales son una fuente de recursos incierta ya que depende de la demanda o venta de servicios que no puede entrar a financiar plantas docentes ni administrativas, pero que al estar allí incluida puede generar interpretaciones y presiones al interior de las Universidades, sobre comunidades o colectivos que desconocen estas realidades presupuestales.



Por las razones expuestas, y contrario al mensaje que lanza el Ministerio, **este decreto no reduce la precarización de las Universidades Públicas, sino que por el contrario la profundiza, constituyéndose en una norma adicional sin financiación** que ahonda la crisis financiera de las Universidades Públicas, y que en materia procedimental y presupuestaria resulta contraria a la autonomía universitaria.



**JAIRO MIGUEL TORRES OVIEDO**  
Presidente del Sistema Universitario Estatal

Proyectó: Tatiana Rincón Laverde – Secretaria Técnica Comisión de Vicerrectores Administrativos y Financieros del SUE  
Revisó: Comisión Técnica de Vicerrectores Administrativos y Financieros del SUE



Leopoldo Múnera, rector de la Universidad Nacional.  
Foto: Sebastián López

## No tenemos los recursos para formalizar a todos los maestros: U. Nacional

El rector Leopoldo Múnera, en entrevista, dice que realizaron una primera revisión para cumplir con el decreto emitido por el Ministerio de Educación para formalizar a los docentes ocasionales y al personal administrativo. Les arrojó que se requerían cerca \$226 mil millones en el año. Dice que, en este momento, “no tendrían los recursos necesarios para hacer una formalización de las dimensiones de esa revisión”.

Redacción Educación

09 de abril de 2025 - 07:06 p. m.



La semana pasada, el Ministerio de Educación expidió el decreto con el que busca formalizar a los docentes ocasionales y al personal administrativo en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas. Pero, ¿cuándo le costaría a las universidades implementar este plan de formalización?

(Puede leer: [El Gobierno quiere formalizar a 60.000 docentes, pero aún hay muchas dudas](#))

En entrevista con **El Espectador**, Leopoldo Múnera, rector de la Universidad Nacional, asegura que la formalización del personal docente y administrativo es un tema urgente en todas las instituciones. Por eso, aclara, “el sentido del decreto lo compartimos”, pero, añade, que en su implementación se enfrentan a una serie de retos para que no sea una “medida que se quede engavetada”.

En este decreto, el ministerio establece que las universidades deberán elaborar un plan dentro de los próximos 12 meses en el que garantice que se cumpla esta medida en un 40% para 2026 y en un 100 % para el 31 de diciembre de 2027.

Según las cifras entregadas a este diario por el ministro de Educación, Daniel Rojas, del 100 % de los docentes que están en el sector público, que son casi 80.000, el 76 % están bajo la modalidad de contratación de profesor ocasional. Es decir, con esta medida se busca formalizar a 60.000 maestros.

La figura de docentes ocasionales se emplea para suplir las vacantes de los maestros de carrera que salieron a un cargo público, que están en comisión o que enfrentan algún tipo de investigación. Sin embargo, sus contratos duran pocos meses y tienen unos salarios menores que los de planta, por lo que dentro del sector se ha hablado de precarización.

Aunque la medida propuesta en el decreto la ha pedido el sector en durante los últimos años, no ha sido vista con buenos ojos por todos los actores. La sostenibilidad financiera es una de las principales inquietudes que les ha generado.

Como explicaba en esta [nota](#) Óscar Domínguez, director ejecutivo de la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN), las instituciones públicas han manifestado su preocupación sobre el tema económico, pues para ellas este decreto representa un desafío adicional en el tema económico.

### La estrategia de la Universidad Nacional para formalizar a los docentes ocasionales

Sobre este tema, anota Múnera, aún no está claro que las universidades públicas tengan los recursos claros para la formalización. En el caso de la Universidad Nacional, dice, “a partir de una primera revisión, establecimos que se requerían cerca \$226 mil millones en el año”.

Este valor se dividiría así: \$108.000 millones destinados a trabajadores administrativos y \$118.000 millones para docentes. Aunque la Universidad Nacional no atraviesa por una crisis financiera, sus finanzas no son boyantes, por lo que, cuenta, “no tendrían los recursos necesarios para hacer una formalización de las dimensiones que arrojó esa primera revisión”.

Por el momento, entre sus planteos está que los recursos para el plan de formalización salgan del Plan Global de Desarrollo de la institución. Durante estos 12 meses, que es el tiempo que establece el ministerio, van a llevar a cabo un estudio de planta docente y administrativa, para conocer cuáles son sus necesidades, entre otras cosas.

“Tenemos que tener la certeza de que van a existir los recursos en el momento en que tengamos los estudios listos para que no se cree un fenómeno de frustración en la comunidad universitaria”, añade Múnera.

Este desafío, en su opinión, se debe resolver conjuntamente entre el Gobierno, las organizaciones de trabajadores y estudiantes y las universidades públicas, con el objetivo de ver la viabilidad financiera y la bolsa de dónde saldrán los recursos.

Para Múnera hasta el momento los recursos que han obtenido las universidades públicas, que han aumentado desde 2019, no son suficientes para llevar a cabo la formalización de todos los docentes y de los trabajadores administrativos.

Otro punto que Múnera asegura que se debe considerar para este decreto es que no se viole de ninguna manera la autonomía universitaria. Concluye en que es fundamental que el “Gobierno, las organizaciones y las universidades nos sentemos a analizar estos desafíos para ver la viabilidad que tiene este decreto y la formalización en términos generales”.

The background is a blue gradient with decorative white circuit-like lines in the corners. The text is centered and reads:

# FUENTE CONSTITUCIONAL Y LEGAL DE LA FORMALIZACION

## SENTENCIA C - 006 DE 1996

**Sexta. La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.**

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, ...**

## LEY 30 DE 1992

**ARTÍCULO 73.** Los profesores de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales

## LEY 4 DE 1992

**ARTÍCULO 19.-** Nadie podrá **desempeñar simultáneamente más de un empleo público**, ni recibir más de una asignación que provenga del Tesoro Público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado. **Exceptúanse las siguientes asignaciones:**

a. ...

b. ...

c. ...

d. **Los honorarios percibidos por concepto de hora-cátedra;**

## LEY 30 DE 1992

**ARTÍCULO 74.** Serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, **sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año.**

Los docentes ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución

# CONSTITUCION NACIONAL

**Artículo 53.** El Congreso **expedirá** el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes **principios mínimos fundamentales**: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; **primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales**; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.