

Análisis de la relación entre la autonomía universitaria y los derechos laborales en Colombia

Richard Alexander Mayo Córdoba

Juan David Vivas Gamboa

Para citar este artículo:

Mayo, R., y Vivas, J. (2024). Análisis de la relación entre la autonomía universitaria y los derechos laborales en Colombia. *Revista Via Iuris*, 37, 75-107. DOI:

<https://doi.org/10.37511/viaiuris.n37a3>

Análisis de la relación entre la autonomía universitaria y los derechos laborales en Colombia*

Richard Alexander Mayo Córdoba**

Juan David Vivas Gamboa***

Fecha de recepción: 20 de junio de 2024

Fecha de evaluación: 31 de julio de 2024

Fecha de aprobación: 09 de agosto de 2024

Para citar este artículo:

Mayo, R., y Vivas, J. (2024). Análisis de la relación entre la autonomía universitaria y los derechos laborales en Colombia. *Revista Via Iuris*, 37, 75-107. DOI: <https://doi.org/10.37511/viaiuris.n37a3>

* Artículo de investigación como resultado de la Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad del Rosario. Periodo (2023 – 2024). Bogotá, Colombia.

** Abogado de la Universidad Santo Tomas, especialista en Derecho Comercial de la Universidad de los Andes y Especialista en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad del Rosario, especialista en derecho Contractual de la Universidad del Rosario y aspirante a la Maestría Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad del Rosario. ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-7557-8101> Google Scholar: https://scholar.google.es/citations?view_op=list_works&hl=es&user=GBIrfjsAAAAJ Correo electrónico: richard.mayo@urosario.edu.co ramc.juridico93@gmail.com

*** Abogado de la Universidad Santo Tomas, especialista en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad del Rosario, especialista en Seguridad Ocupacional de la Universidad Manuela Beltrán y aspirante a la Maestría Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad del Rosario. ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-9986-0380> Google Scholar: https://scholar.google.es/citations?view_op=new_profile&hl=es Correo electrónico: Juand.vivas@urosario.edu.co jdavidgam@hotmail.com

Análisis de la relación entre la autonomía universitaria y los derechos laborales en Colombia

Resumen

Este estudio examina la interacción entre la autonomía universitaria y los derechos humanos laborales en Colombia, considerando los principios fundamentales del sistema educativo del país. La autonomía universitaria, consagrada en la Constitución Política, proporciona a las instituciones de educación superior la capacidad para definir sus planes de estudio, seleccionar personal, administrar recursos y establecer normas internas. Concurrentemente, los derechos humanos laborales, respaldados por la Constitución, la legislación nacional y los tratados internacionales, buscan garantizar condiciones laborales justas para los empleados. A través de un análisis exhaustivo de la jurisprudencia, doctrina y normativa legal vigente, el estudio identifica las problemáticas derivadas de la intersección entre estos principios. Se observa que la gestión de la autonomía universitaria puede, en ciertas circunstancias, generar tensiones con los derechos laborales, lo que puede conducir a condiciones de empleo inestables, la aplicación de medidas disciplinarias que podrían considerarse arbitrarias y restricciones a la libertad sindical. Estas problemáticas no son atribuibles únicamente a la autonomía universitaria sino a la forma en que las instituciones y sus gestores aplican dicha autonomía. El estudio tiene como objetivo evaluar cómo la administración de la autonomía universitaria impacta la protección y promoción de los derechos laborales en Colombia, examinando cómo la gestión de la independencia por parte de las instituciones de educación superior impacta la protección y promoción de los derechos de sus empleados y colaboradores.

Palabras clave: Autonomía universitaria, derechos humanos laborales, precarización laboral, libertad sindical, educación superior.

Analysis of the relationship between university autonomy and labor rights in Colombia

Abstract

This study examines the interaction between university autonomy and human labor rights in Colombia, considering the fundamental principles of the country's educational system. University autonomy, enshrined in the Political Constitution, provides higher education institutions with the ability to define their curricula, select personnel, manage resources, and establish internal rules. Concurrently, human labor rights, supported by the Constitution, national legislation and international treaties, seek to guarantee fair working conditions for employees. Through an exhaustive analysis of jurisprudence, doctrine and current legal regulations, the study identifies the problems arising from the intersection between these principles. It is observed that the management of university autonomy can, in certain circumstances, generate tensions with labor rights, which can lead to unstable employment conditions, the application of disciplinary measures that could be considered arbitrary, and restrictions on freedom of association. These problems are not attributable solely to university autonomy, but to the way in which institutions and their managers apply this autonomy. The study aims to evaluate how the administration of university autonomy impacts the protection and promotion of labor rights in Colombia by examining how the management of independence by higher education institutions impacts the protection and promotion of the rights of their employees and collaborators.

Keywords: University autonomy, labor human rights, job precariousness, trade union freedom, higher education.

Análise da relação entre autonomia universitária e direitos laborais na Colômbia

Resumo

Este estudo analisa a interação entre a autonomia universitária e os direitos humanos laborais na Colômbia, tendo em conta os princípios fundamentais do sistema educativo do país. A autonomia universitária, consagrada na Constituição Política, confere às instituições de ensino superior a capacidade de definir os seus currículos, selecionar pessoal, gerir recursos e estabelecer regras internas. Paralelamente, os direitos humanos laborais, apoiados pela Constituição, pela legislação nacional e pelos tratados internacionais, procuram garantir condições de trabalho justas para os trabalhadores. Através de uma análise exaustiva da jurisprudência, da doutrina e das normas jurídicas existentes, o estudo identifica as questões que resultam da intersecção entre estes princípios. Consta que a gestão da autonomia universitária pode, em determinadas circunstâncias, gerar tensões com os direitos laborais, o que pode conduzir a condições de emprego instáveis, à aplicação de medidas disciplinares que podem ser consideradas arbitrárias e a restrições à liberdade de associação. Estes problemas não são apenas imputáveis à autonomia universitária, mas à forma como as instituições e os seus gestores aplicam essa autonomia. O estudo tem como objetivo avaliar o impacto da administração da autonomia universitária na proteção e promoção dos direitos laborais na Colômbia, analisando o impacto da gestão da independência pelas instituições de ensino superior na proteção e promoção dos direitos dos seus funcionários e colaboradores.

Palavras claves: Autonomia universitária, direitos humanos laborais, precarização laboral, liberdade sindical, educação superior.

Analyse de la relation entre l'autonomie des universités et les droits du travail en Colombie

Résumé

Cette étude examine l'interaction entre l'autonomie des universités et les droits de l'homme au travail en Colombie, en tenant compte des principes fondamentaux du système éducatif du pays. L'autonomie des universités, inscrite dans la Constitution politique, permet aux établissements d'enseignement supérieur de définir leurs programmes, de sélectionner leur personnel, de gérer leurs ressources et d'établir des règles internes. Parallèlement, les droits de l'homme en matière de travail, soutenus par la Constitution, la législation nationale et les traités internationaux, visent à garantir des conditions de travail équitables aux employés. Grâce à une analyse exhaustive de la jurisprudence, de la doctrine et des réglementations juridiques existantes, l'étude identifie les problèmes découlant de l'intersection entre ces principes. Elle constate que la gestion de l'autonomie des universités peut, dans certaines circonstances, générer des tensions avec les droits du travail, ce qui peut conduire à des conditions d'emploi instables, à l'application de mesures disciplinaires qui pourraient être considérées comme arbitraires et à des restrictions de la liberté d'association. Ces problèmes ne sont pas seulement imputables à l'autonomie des universités, mais aussi à la manière dont les établissements et leurs gestionnaires appliquent cette autonomie. L'étude vise à évaluer l'impact de l'administration de l'autonomie universitaire sur la protection et la promotion des droits du travail en Colombie en examinant comment la gestion de l'indépendance par les établissements d'enseignement supérieur influe sur la protection et la promotion des droits de leurs employés et collaborateurs.

Mots-clés : Autonomie des universités, droits de l'homme au travail, précarité du travail, liberté syndicale, enseignement supérieur.

Análisis de la relación entre la autonomía universitaria y los derechos laborales en Colombia

Introducción

En el ámbito de la educación superior, la autonomía universitaria y los derechos laborales de los trabajadores representan dos pilares fundamentales que, si bien se encuentran interconectados, no siempre convergen de manera armónica. La autonomía universitaria, consagrada en la Constitución Política de Colombia, otorga a las instituciones de educación superior la libertad para definir sus propios planes de estudio, seleccionar a su personal, administrar sus recursos y establecer sus normas de funcionamiento. Por su parte, los derechos laborales, establecidos en la misma Constitución y en la legislación interna y los tratados internacionales ratificados por el país, buscan proteger a los trabajadores de la explotación y garantizarles condiciones de trabajo justas y equitativas.

En la práctica, algunas instituciones han hecho uso de la autonomía universitaria de manera que ha repercutido negativamente en los derechos laborales de sus trabajadores. Ejemplos de esto incluyen la precarización del empleo, la implementación de medidas disciplinarias sin las debidas garantías procesales y la restricción de la libertad sindical. Así, en ocasiones la autonomía universitaria puede ser utilizada de manera que afecta negativamente los derechos de los trabajadores.

Es fundamental reconocer que la autonomía universitaria debe ejercerse dentro de los límites establecidos por la Constitución Política y los tratados internacionales sobre derechos humanos. La Corte Constitucional ha subrayado que los derechos laborales tienen prioridad sobre las normas internas de las universidades, lo que implica que las instituciones deben garantizar que el ejercicio de su autonomía respete los derechos fundamentales de sus trabajadores.

Encontrar un equilibrio entre la autonomía universitaria y los derechos laborales es un desafío continuo que requiere la colaboración de todos los actores involucrados:

universidades, docentes, sindicatos, autoridades y la sociedad en general. Es fundamental fomentar el diálogo, capacitar a los participantes y fortalecer los mecanismos de protección de los derechos laborales en las universidades para asegurar que la autonomía se gestione de manera que respete las condiciones laborales justas.

El estudio tiene como objetivo evaluar cómo la administración de la autonomía universitaria impacta la protección y promoción de los derechos laborales en Colombia, y examina cómo la gestión de la independencia por parte de las instituciones de educación superior impacta la protección y promoción de los derechos de sus empleados y colaboradores. La metodología empleada es de carácter cualitativo, mediante la investigación documental y análisis jurídico. Se recopilieron datos de diversas fuentes y se aplicaron técnicas de análisis de contenido jurídico para identificar temas y patrones, e interpretar normativas relevantes.

El estudio se estructura en tres secciones que abordan la compleja interrelación entre la autonomía universitaria y los derechos humanos laborales en el contexto colombiano. La primera sección, titulada "*autonomía universitaria y derechos humanos laborales*", realiza un análisis histórico del concepto de autonomía universitaria y su estado actual en Colombia. Se examinan los aspectos que han moldeado este principio y su implicación en la protección de los derechos laborales en el ámbito educativo. La segunda sección, bajo el título "*Dicotomía jurídica entre el concepto de autonomía universitaria y los derechos humanos laborales de los profesores en universidades públicas y privadas*", explora los posibles conflictos entre la administración de la autonomía universitaria y los derechos laborales de los trabajadores en instituciones educativas. Se analizan casos específicos donde la autonomía institucional ha vulnerado derechos laborales a docentes, revelando tensiones y desafíos legales. Finalmente, la tercera sección, denominada "*Reflexiones sobre la autonomía universitaria y la aplicación de los derechos humanos laborales en los entes universitarios*", ofrece una reflexión crítica sobre la coexistencia de estos dos conceptos. Se plantean consideraciones sobre cómo armonizar la autonomía institucional con la protección efectiva de los derechos laborales y se identifican posibles vías para resolver los conflictos y promover un entorno laboral justo y equitativo en el ámbito universitario.

A nivel de resultados, el estudio revela una tensión entre la necesidad de flexibilidad de las universidades para adaptarse a las demandas educativas y el derecho de los trabajadores a condiciones laborales dignas. Identifica principios rectores como el diálogo social, la buena fe, el respeto mutuo y la búsqueda de soluciones justas para equilibrar estos intereses. Además, destaca la jurisprudencia de las cortes colombianas y los convenios de la OIT, que protegen los derechos laborales y obligan a las universidades a mantener ambientes de trabajo seguros y saludables.

El estudio finaliza con una serie de conclusiones donde se establece que la autonomía universitaria no es un derecho absoluto y debe alinearse con la protección de los derechos laborales fundamentales. Los derechos humanos laborales actúan como un límite a la autonomía institucional cuando se vulneran derechos mínimos. Los estatutos universitarios deben estar en concordancia con la Constitución, la legislación nacional y los convenios de la OIT. Se hace un llamado a todos los actores involucrados a comprometerse en construir un entorno laboral justo y equitativo en las universidades colombianas.

Metodología

El presente estudio tiene enfoque cualitativo, métodos de investigación documental y análisis jurídico. La recopilación de datos provino de diversas fuentes primarias y secundarias. Entre las primarias se incluyen la Constitución Política de Colombia, la Ley 30 de 1992 (que regula el servicio público de educación superior), la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia de Colombia, convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Colombia, y estatutos de universidades públicas y privadas en el país. Las fuentes secundarias abarcaron libros y artículos académicos sobre autonomía universitaria y derechos laborales, informes de organismos internacionales sobre educación y derechos laborales, páginas web de universidades y organizaciones sindicales.

Los datos recolectados fueron sometidos a técnicas de análisis de contenido y análisis jurídico. El análisis de contenido permitió la identificación de temas, patrones y tendencias

en los documentos revisados, mientras que el análisis jurídico se enfocó en interpretar las normativas legales y jurisprudenciales pertinentes a la autonomía universitaria y los derechos laborales.

Resultados

Autonomía universitaria y derechos humanos laborales

El concepto de autonomía universitaria tiene sus raíces en la edad media, remontándose a la fundación de la Universidad de Bolonia en el año 1087 (Romero et al., 2019). En sus inicios, la autonomía universitaria adoptó un carácter gremial en respuesta a los numerosos factores políticos y religiosos que influían en la educación. Para resguardar la producción de conocimiento y prevenir interferencias en las actividades académicas, los estudiosos establecieron organizaciones gremiales para solicitar colectivamente el respaldo jurídico de las autoridades y proteger así la independencia académica. La solicitud tuvo éxito, y Federico Barbarroja otorgó facultades autónomas a estas instituciones académicas (Soto, 2011).

En paralelo, durante la edad media, la Universidad de París desempeñó un papel crucial en la configuración del principio de autonomía universitaria. En el proceso de consolidación de su influencia y prestigio, académicos y estudiantes buscaban resguardarse de interferencias externas (Bernstein, 1978). En el siglo XIII, la universidad negoció y obtuvo significativos privilegios y concesiones de las autoridades eclesiásticas y civiles (Rashdall, 2010). Estos acuerdos sentaron las bases para una forma temprana de autonomía, lo que aseguró cierta independencia en asuntos académicos y administrativos (Ferruolo, 1985).

A medida que la autonomía universitaria evolucionó, su significado y alcance se transformaron para adaptarse a los cambios sociales y epistemológicos. Durante el transcurso de los siglos la autonomía dejó de ser un resguardo gremial y se consolidó como un principio fundamental en la educación superior (Soto, 2011). En tiempos más recientes,

la autonomía universitaria ha asumido un papel central en la defensa de la libertad académica (Marsiske, 2004), permitiendo a las instituciones educativas definir sus objetivos, métodos de enseñanza y líneas de investigación sin interferencia externa.

En el caso colombiano, con la consolidación del Estado Social de Derecho, que marcó una nueva etapa en la evolución de la autonomía universitaria, se produce un giro significativo en su conceptualización y se adoptan principios orientados a garantizar una educación pública, gratuita y de calidad. Estos postulados surgieron en respuesta a las necesidades sociales y al propósito de impulsar el desarrollo técnico e intelectual (Cantor Cárdenas, 2018; Leal Afanador et al., 2016). La Constitución Política de 1991 consagra en el artículo 69 la importancia de la autonomía universitaria y reconoce la capacidad de las instituciones para autogobernarse y contribuir al desarrollo integral de la educación superior en el país.

Otro punto crucial en la comprensión de la autonomía universitaria en Colombia surgió con la introducción de la ideología del libre mercado (Massé Narváez, 2008). Este enfoque generó una transformación significativa en la percepción de la educación pública al considerarla como un servicio sujeto a las fuerzas de oferta y demanda (González, 2007). En este nuevo paradigma, la función del Estado se vio limitada a la supervisión y vigilancia de las instituciones de educación superior, conforme a las disposiciones establecidas en la normativa vigente. Este giro propició un cambio en la independencia de la autonomía universitaria, brindó a las instituciones la libertad para forjar sus propios ideales filosóficos y desarrollar sus funciones internas de manera autónoma. Este cambio afectó a los docentes, a los trabajadores de las áreas administrativas y al estudiantado, marcando una evolución significativa en la dinámica de la autonomía universitaria en respuesta a las influencias del entorno político y social (Centeno Castro, 2015).

A nivel jurisprudencial, la Corte Suprema ha trazado una extensa trayectoria en relación con la autonomía universitaria. En el año 1997, a través de la sentencia T-513-97 la entidad emitió un pronunciamiento de gran relevancia sobre este principio fundamental. La sentencia reza:

El principio de la autonomía universitaria es la capacidad de autodeterminación otorgada a las instituciones de educación superior para cumplir con la misión y objetivos que les son propios. En síntesis, se trata de una garantía que permite a los entes de educación superior darse su propia normatividad, estructura y concepción ideológica, con el fin de lograr un desarrollo autónomo e independiente de la comunidad educativa (Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión, T 513, 1997).

La autonomía universitaria no solo abarca la capacidad de autogobierno y la formulación de estatutos internos, sino que se extiende a la esfera de la concepción ideológica y la estructuración normativa propia. Mediante diversas sentencias, el tribunal ha ampliado progresivamente el alcance del principio de autonomía universitaria, otorgando a las instituciones de educación superior prerrogativas cruciales para desarrollar de manera independiente sus directrices y estatutos.

Estas decisiones judiciales respaldan de manera contundente la premisa según la cual las instituciones cuentan con la libertad necesaria para definir no solo su orientación filosófica y administrativa, sino también para establecer las reglas que rigen su organización interna. El propósito principal de estas prerrogativas es prevenir cualquier injerencia por parte del Estado en el pensamiento de las instituciones, salvaguardando el libre pensamiento y la capacidad de proporcionar una educación que fomente el desarrollo integral.

En concordancia, la Corte Constitucional ha delineado los alcances de la autonomía universitaria en diversas facetas. Se estableció que este principio abarca dos dimensiones fundamentales: la autorregulación filosófica, vinculada a la libertad de pensamiento, y la autodeterminación administrativa, que engloba la organización interna de las instituciones, incluyendo la autonomía contractual. Dentro de esta última esfera, las universidades tienen la facultad de darse y modificar sus propios estatutos, establecer mecanismos para la elección y designación de directivos, desarrollar planes de estudio, seleccionar profesores, admitir alumnos, elaborar y aprobar presupuestos, y administrar bienes y recursos (Corte Constitucional, 2018, sentencia T-239-2018).

Entre las facultades otorgadas se encuentra la capacidad de las universidades, especialmente las públicas, para seleccionar a sus profesores y admitir a sus alumnos. Esta,

junto con la facultad para darse y modificar sus propios estatutos, confiere a las universidades públicas prerrogativas constitucionales para definir los parámetros laborales de sus docentes (Cano y Ruíz, 2021; Satizábal, 2021). En este contexto, la autonomía se revela como un elemento trascendental que va más allá de su sentido filosófico, permeando de manera inherente al ámbito del derecho laboral.

El régimen especial de contratación de las universidades, tal como se establece en la Ley 30 de 1992, marca una clara diferencia en el tratamiento contractual de estas instituciones en comparación con otras entidades públicas. El artículo 93 de esta ley dispone que, salvo excepciones, los contratos celebrados por las universidades estatales u oficiales se regirán por las normas del derecho privado. Esta particularidad significa que, estas instituciones no están sujetas al Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, en contraste con otras entidades gubernamentales (Cano y Ruíz, 2021).

La autonomía permite a las universidades definir sus parámetros laborales, lo que a su vez plantea desafíos y consideraciones en el contexto de los derechos laborales. Este vínculo entre autonomía universitaria y cuestiones laborales resalta la necesidad de explorar cómo estas instituciones pueden conciliar su capacidad para administrar recursos con la protección de los derechos fundamentales de quienes contribuyen al entorno académico (Monroy y Sánchez, 2017).

Los derechos laborales encapsulan un conjunto de normas y principios destinados a proteger y promover la dignidad de los trabajadores en su entorno laboral. Estos derechos buscan garantizar condiciones laborales justas y respetables, reconociendo la centralidad del trabajo en la vida de las personas y su contribución al desarrollo sostenible de las sociedades (Organización Internacional del Trabajo, 1998).

La emergencia de los derechos humanos laborales se relaciona con las condiciones globales de principios del siglo XX, marcadas por los impactos de la Revolución Industrial iniciada dos siglos antes. Hasta 1919, con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no se prestaba la debida atención a los derechos de los trabajadores, quienes a menudo enfrentaban vulneraciones por parte de sus empleadores. Los organismos

internacionales comenzaron a cuestionar las condiciones de vida digna de los trabajadores (Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2017).

La conclusión fue que, para garantizar condiciones de vida digna, era esencial establecer condiciones de trabajo justas y respetables. La OIT respondió a esta necesidad creando una serie de convenios destinados a mitigar la explotación laboral y mejorar las condiciones de trabajo. Estos convenios abordaron aspectos como el derecho al trabajo, condiciones laborales justas y equitativas, la prohibición de discriminación, la igualdad en la remuneración, la protección de la mujer trabajadora, la protección de los trabajadores con discapacidad, la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, el derecho a la huelga, la libertad de expresión, el derecho a la información y consulta, el derecho a la seguridad social y el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo (Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2013).

En el ámbito colombiano, la ratificación de 8 de los 10 convenios fundamentales por parte del país refuerza la importancia de estos derechos. Entre los convenios ratificados se encuentran el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Estos acuerdos, considerados derechos fundamentales por la OIT, gozan de características propias de derechos humanos laborales (DHL) y tienen prelación sobre otros derechos, inclusive sobre los declarados en la Constitución Política (Defensoría del Pueblo, 2023).

Los derechos humanos laborales desempeñan un papel crucial como salvaguarda mínima ante las facultades consagradas en el artículo 69 de la Constitución Política. Al tener la dimensión de derechos humanos, su aplicabilidad se extiende de manera ineludible a todas las acciones del Estado y de particulares. Esto impone límites a la libertad otorgada a las

Instituciones de Educación Superior (IES) mediante la autonomía universitaria para evitar la posibilidad de establecer a través de sus estatutos, condiciones laborales precarias o desfavorables para los trabajadores.

Dicotomía jurídica entre el concepto de autonomía universitaria y los derechos humanos laborales de los profesores en universidades públicas y privadas.

Una vez analizado el concepto de autonomía universitaria frente a lo que hoy se conoce como derechos humanos laborales, se observa que existen una serie de contraposiciones prácticas en el ejercicio jurídico de estos dos elementos. Del análisis jurisprudencial se pueden develar varias circunstancias de vulneración de los derechos fundamentales de los docentes, como el derecho a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, el derecho a la igualdad en la remuneración (trabajo igual, salario igual) y el derecho a la no discriminación.

Autonomía universitaria y Derecho a la igualdad en la figura del profesor ocasional u hora cátedra.

En la actualidad, en las universidades públicas y privadas existen diversas formas de vinculación contractual para los docentes que incluyen tanto contratos laborales privados como aquellos vinculados al Estado. En las universidades públicas, la promulgación y sanción de la Ley 30 de 1992 otorgó a estas instituciones la facultad de contratar a sus docentes mediante diferentes modalidades. Esto llevó a la implementación de modalidades como el contrato por hora cátedra y el contrato ocasional, que no ofrecen las mismas garantías que un docente de carrera. Las condiciones laborales de estos docentes pueden ser menos favorables, ya que carecen de prerrogativas salariales, prestacionales y asistenciales que sí tienen aquellos que ostentan la calidad de funcionarios públicos.

Los contratos por hora cátedra son particularmente precarios, ya que se remuneran únicamente por las horas efectivamente dictadas sin acceso a prestaciones sociales ni a

seguridad social. Los contratos ocasionales, aunque temporales y más estables que los de hora cátedra, tampoco garantizan la totalidad de derechos laborales. En contraposición, los contratos a término indefinido brindan mayor seguridad al incluir prestaciones y beneficios completos. Por último, el contrato de carrera docente representa el nivel más alto de estabilidad y derechos, otorgando a estos docentes todas las garantías derivadas de su condición de funcionarios públicos, como la posibilidad de ascensos y acceso a beneficios adicionales.

Así las cosas, la Corte Constitucional en la sentencia C – 006 de 1996⁴, afirma que existe un abuso en la figuras de profesor ocasional e incluso el de cátedra en las universidades públicas, pues las entidades de educación superior tienen a la mayoría de sus docentes bajo esta vinculación, lo que trae como consecuencia que dichos docentes no puedan ascender a través del sistema de puntajes, ni tienen estabilidad laboral, ni tienen prestaciones sociales adecuadas, ni poseen prestaciones salariales justas. En la mayoría de ocasiones prestan sus servicios bajo las mismas condiciones e intensidad horaria que un profesor de carrera, lo que vulnera el artículo 53 de la constitución “*remuneración en la cantidad y calidad del trabajo*” y los presupuestos contenidos en la convención No 98 de la OIT, dado que existiría una simetría entre los salarios percibidos por un docente ocasional (tiempo completo) o de hora catedra que desempeña las mismas labores académicas que un profesor de carrera, lo que vulneraría este derecho humano laboral.

La existencia de estas modalidades de vinculación no es intrínsecamente negativa porque buscan ofrecer flexibilidad en la contratación docente en las universidades públicas, lo que puede contribuir a mantener una alta calidad en la prestación de servicios educativos. No obstante, es crucial que estas modalidades no se utilicen de manera permanente. Las universidades públicas deben fomentar la incorporación de profesores de planta mediante

⁴ La sentencia C – 006 de 1996 de la Corte Constitucional reveló la alarmante precariedad laboral de los profesores ocasionales y catedráticos en las universidades públicas colombianas, quienes enfrentan contratos temporales y falta de estabilidad laboral, vulnerando sus derechos a una remuneración justa, seguridad social y condiciones laborales dignas. Esta situación afecta tanto el bienestar de los docentes como la calidad de la educación superior, impidiendo su desarrollo profesional y limitando la calidad de la enseñanza.

concursos y en el marco de una carrera administrativa, para asegurar un equilibrio justo y estable en la gestión del personal docente.

La vinculación prolongada de docentes ocasionales o catedráticos termina por precarizar las condiciones salariales y prestacionales de los docentes que no son de carrera. La Corte Constitucional de Colombia, (1996), en la sentencia C-006 de 1996, señala que en varias universidades oficiales el número de profesores de carrera es notablemente inferior al de docentes ocasionales, lo cual contradice el propósito de estas modalidades de contratación las cuales son destinadas a la generación de conocimiento científico y la formación profesional. Es imperativo que las instituciones públicas utilicen adecuadamente los recursos legales disponibles, evitando desvirtuarlos para cubrir necesidades no previstas y así asegurar la calidad académica.

Aunado a lo anterior, el Convenio 087 de 1948 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación establece en su preámbulo que, considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó que "*la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante*", se observa que la autonomía universitaria, si bien es un principio fundamental, no debe aplicarse de manera que transgreda los derechos humanos laborales. En particular, se evidencia que la ausencia de un vínculo por carrera y de un contrato a término indefinido para los docentes limita su participación en asociaciones sindicales.

La no discriminación como límite a la aplicación de la Autonomía Universitaria.

La OIT en el Convenio N°111 del 25 de junio de 1958 (Convenio sobre la Discriminación), estableció que los Estados parte, debían generar políticas públicas, con el fin de crear condiciones de igualdad de oportunidades y trato en materia del empleo y la ocupación. Por ello, en el literal b) del artículo 1 estableció:

“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” (OIT, C 111 - Convenio Sobre la Discriminación , 1958)

El derecho a la no discriminación, al ser un convenio fundamental de la OIT, se cataloga como derecho humano laboral. La autonomía universitaria no puede transgredir o vulnerar derechos fundamentales o humanos (Bayefsky, 2015), tal como lo determinó la Corte Constitucional, (2020) en la sentencia T – 362 de 2020, donde se estudia el caso de una docente de la Universidad de los Andes, cuyo contrato laboral fue rescindido de manera unilateral por la institución. La terminación del contrato se produjo luego de que la docente realizara una serie de publicaciones en la plataforma Facebook, en las cuales se expresaba de una manera que, según la universidad, contravenía la filosofía y las políticas institucionales. Por este motivo la Universidad de los Andes decidió abrir un proceso disciplinario contra la docente, donde se determinó como falta disciplinaria y causal de despido el no estar de acuerdo con la filosofía y el pensamiento del lugar de trabajo, lo cual había sido establecido en los estatutos bajo la autonomía universitaria.

La Corte Constitucional en la T – 362 de 2020, después de haber valorado el caso en concreto, determinó que la autonomía universitaria no podía desconocer los derechos fundamentales, expuesto así:

De acuerdo con la jurisprudencia reiterada en los fundamentos normativos de esta sentencia [supra, autonomía universitaria y debido proceso], la autonomía universitaria otorga a las instituciones de educación superior la facultad de elegir sus principios institucionales y darse sus propias normas de funcionamiento; les permite, asimismo, definir las faltas disciplinarias y las normas generales de comportamiento dentro de la Universidad. Sin embargo, las reglas y principios mencionados deben guardar conformidad con la Constitución Política, y los procedimientos internos deben ceñirse a las garantías legales y a las previstas en las normas internas de cada institución, pues la autonomía no constituye un poder para desconocer los derechos fundamentales, sino un medio para asegurar un proceso educativo libre (resaltado en negrillas fuera de texto original, Corte Constitucional, T – 362 de 2020).

En este caso, la Corte estableció un precedente gracias al estudio acucioso del caso y a la valoración que hizo de los derechos en controversia. Por lo tanto, el derecho a la no discriminación por su pensamiento diferente, al ser un derecho fundamental y un derecho humano laboral, limita a los entes universitarios a beneficiarse de la autonomía universitaria de forma deliberada, con el fin de vulnerar los derechos con rango de derechos humanos laborales.

Reflexiones sobre la autonomía universitaria y la aplicación de los derechos humanos laborales en los entes universitarios.

La autonomía universitaria y los derechos laborales son dos pilares fundamentales en el sistema educativo colombiano, a menudo pueden encontrarse en conflicto. Aunque la autonomía es crucial para el desarrollo de la educación superior y la investigación científica, su gestión desde las instituciones de educación superior puede, en ocasiones, impactar los derechos laborales de los trabajadores universitarios. Es necesario que la administración universitaria gestione esta autonomía de manera que se armonice con la protección de los derechos laborales, evitando así tensiones innecesarias.

En esta sección se realiza un análisis de la relación entre la autonomía universitaria y los derechos laborales en Colombia, exponiendo cómo la gestión de la autonomía en ocasiones puede ser una herramienta para vulnerar los derechos de los trabajadores. Se identifican los principales desafíos en la jurisprudencia nacional e internacional, en la doctrina y en la normativa legal vigente.

En primer lugar, la autonomía universitaria, consagrada en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia y fortalecida en la Ley 30 de 1992, otorga a las universidades la libertad para definir sus propios planes de estudio, seleccionar a su personal, administrar sus recursos y establecer sus normas de funcionamiento. Sin embargo, esta libertad no es absoluta y debe estar sujeta a ciertos límites, como el respeto a los derechos fundamentales de las personas, la Constitución Política y la ley.

En la práctica, la autonomía universitaria ha sido empleada por algunas instituciones para tomar decisiones que repercuten negativamente en los derechos laborales de sus trabajadores. Un ejemplo de ello es la precarización del empleo, la implementación de medidas disciplinarias sin las debidas garantías procesales y la restricción de la libertad sindical; incluso, en ocasiones, la autonomía universitaria se convierte en un instrumento para vulnerar los derechos de los trabajadores (Vela Murillo et al., 2022).

Los derechos laborales, establecidos en la Constitución Política de Colombia, la legislación interna y los tratados internacionales ratificados por el país, buscan proteger a los trabajadores de la explotación y garantizarles condiciones de trabajo justas y equitativas. Entre los principales derechos laborales se encuentran el acceso al trabajo, a un salario justo, a la jornada laboral máxima, al descanso y las vacaciones, a la seguridad e higiene en el trabajo, a la libertad sindical y a la negociación colectiva, y a la protección contra la discriminación en el trabajo (Barona Betancourt, 2010; Goyes e Hidalgo, 2012).

La precarización laboral caracterizada por la contratación de personal bajo modalidades como contratos a término fijo o por horas de cátedra, es una de las principales consecuencias negativas del ejercicio inapropiado de la autonomía universitaria en Colombia. Estas modalidades contractuales limitan derechos laborales de los trabajadores como la estabilidad laboral, el acceso a la seguridad social y las prestaciones sociales (Gómez, 2014; Rodríguez Rodríguez, 2021).

La precarización laboral en el sector universitario genera un ambiente de inestabilidad y vulnerabilidad entre el personal docente y administrativo, afectando su desempeño laboral, su compromiso con la institución y en última instancia, la calidad de la educación superior.

Las universidades, en el ejercicio de su autonomía, pueden implementar medidas disciplinarias hacia sus trabajadores sin las garantías procesales necesarias. Esto puede llevar a situaciones en las que los empleados se sienten vulnerables, al no contar con los mecanismos adecuados para presentar sus defensas. La aplicación discrecional de estas medidas puede generar lo que se conoce como un efecto silenciador (Fiss, 1996), donde el

temor a posibles repercusiones limita la disposición de los trabajadores para expresar sus opiniones o señalar preocupaciones. Este entorno puede restringir la libertad de expresión y reducir la diversidad de perspectivas y el intercambio académico, que son esenciales para el enriquecimiento y la innovación dentro del ámbito universitario.

También, las universidades han hecho uso de la autonomía universitaria para limitar o incluso prohibir la libertad sindical de los trabajadores (Villegas, 2024). Esto impide la formación de sindicatos y la negociación colectiva, privando a los trabajadores de mecanismos efectivos para defender sus derechos e intereses laborales. La restricción de la libertad sindical debilita la capacidad de los trabajadores para organizarse y defender sus derechos, generando un desequilibrio de poder en las relaciones laborales y perpetuando las condiciones de precariedad y vulnerabilidad (Jaramillo, 2022; Ostau, 2017).

La jurisprudencia colombiana ha desempeñado un papel fundamental en la protección de los derechos laborales en el ámbito universitario al establecer, según la sentencia T-362 de 2020, que la autonomía universitaria, aunque esencial para la gestión administrativa y el desarrollo académico, no es un derecho absoluto. Esta autonomía debe ejercerse dentro de los límites establecidos por la Constitución Política y los tratados internacionales de derechos humanos. La Corte Constitucional, mediante diversas sentencias, ha reafirmado la primacía de los derechos laborales sobre las normativas internas de las instituciones de educación superior. Un ejemplo destacado es la Sentencia T-362 de 2020, en la cual la Corte protegió el derecho a la libertad de expresión de una docente de la Universidad de los Andes, quien fue despedida por manifestar sus opiniones en redes sociales. Este precedente subraya la responsabilidad de las universidades de gestionar su autonomía de manera que respete el marco jurídico, asegurando que sus decisiones administrativas no vulneren los derechos fundamentales de sus empleados, en consonancia con los principios legales y constitucionales vigentes.

Teniendo en cuenta lo anterior, para abordar de manera efectiva las problemáticas descritas se propone implementar diversas medidas destinadas a garantizar el respeto a los derechos humanos laborales en las universidades. En primer lugar, es esencial llevar a cabo

una revisión exhaustiva de las normas estatutarias para asegurar su compatibilidad con los derechos laborales reconocidos. Asimismo, resulta fundamental fomentar un diálogo social continuo y constructivo entre las universidades, los docentes y los sindicatos. Este enfoque facilitará la identificación y resolución de cuestiones relacionadas con los derechos humanos laborales, promoviendo un entorno académico que respete y proteja adecuadamente los derechos fundamentales de todos los trabajadores involucrados.

La capacitación de los actores universitarios es crucial; fomentar la formación en derechos humanos laborales a directivos, docentes y personal administrativo proporcionará el conocimiento y las herramientas necesarias para respetar y proteger los derechos laborales en el entorno universitario. Finalmente, fortalecer los mecanismos de protección de los derechos humanos laborales en las universidades es vital. Mejorar y reforzar las defensorías del pueblo y las comisiones de derechos humanos asegurará que estas entidades puedan actuar de manera efectiva y eficiente para proteger los derechos de los trabajadores universitarios.

Por último, es importante destacar que la protección de los derechos humanos laborales en las universidades no debe verse como una limitación a la autonomía universitaria. Por el contrario, ambas dimensiones se complementan y fortalecen entre sí. Una universidad que respeta los derechos de sus trabajadores es una universidad más autónoma y capaz de cumplir con su misión social. También es fundamental promover una cultura de respeto a los derechos humanos en las universidades a través de la formación, la investigación y la sensibilización. Esto permitirá crear un entorno universitario donde los derechos de todos sean valorados y protegidos.

La búsqueda de un equilibrio entre la autonomía universitaria y los derechos humanos laborales es un proceso continuo que requiere del compromiso de todos los actores involucrados: universidades, docentes, sindicatos, autoridades y la sociedad en general.

Discusión

El análisis de la relación entre la autonomía universitaria y los derechos humanos laborales en Colombia destaca varios hechos clave que ilustran las tensiones y

contradicciones en la implementación de ambos principios. En primer lugar, la autonomía universitaria, como se establece en el artículo 69 de la Constitución de 1991, otorga a las universidades la libertad para definir sus propios planes de estudio, seleccionar personal, administrar sus recursos y establecer sus normas internas. Sin embargo, esta autonomía no es absoluta y debe ejercerse en conformidad con los derechos fundamentales garantizados por la misma Constitución y los tratados internacionales de derechos laborales ratificados por Colombia.

Uno de los principales hallazgos de este estudio es la precarización laboral dentro de las instituciones de educación superior, tanto públicas como privadas, debido al uso generalizado de modalidades de contratación como la hora cátedra y los contratos a término fijo. Estas formas de contratación, que en principio buscan flexibilidad, han generado una marcada inestabilidad laboral entre el personal docente y administrativo. A diferencia de los profesores de carrera, los profesores contratados bajo estas modalidades carecen de estabilidad laboral, acceso a prestaciones sociales, y en muchos casos perciben salarios significativamente inferiores a pesar de realizar las mismas funciones académicas que sus colegas de planta.

Este fenómeno refleja una tendencia global hacia la flexibilización del trabajo académico (Altbach et al., 2019). La proliferación de contratos temporales y de corto plazo, con sus efectos negativos en la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo, ha sido ampliamente documentada a nivel mundial. Esta dinámica se vincula a la adopción de modelos económicos que priorizan la eficiencia financiera por encima de la protección laboral y favorecen la reducción de costos a expensas de la seguridad y los derechos de los trabajadores en el ámbito educativo (Slaughter & Rhoades, 2004). En América Latina, se ha señalado cómo las prácticas de contratación precaria han debilitado la carrera académica tradicional, generando una marcada brecha entre un grupo reducido de profesores de planta y una creciente periferia de docentes sometidos a condiciones laborales inestables (Fernández y Marquina, 2013).

Asimismo, se ha identificado que la autonomía universitaria ha sido utilizada en algunos casos para justificar decisiones disciplinarias arbitrarias, que vulneran las garantías procesales de los trabajadores. La Sentencia T 513 de 1997 de la Corte Constitucional subraya que la autonomía universitaria incluye la capacidad de las instituciones para establecer sus propios reglamentos internos y normativas disciplinarias, pero esto debe hacerse dentro del respeto a los derechos fundamentales de los empleados. En la práctica, sin embargo, las decisiones disciplinarias no siempre han respetado los procedimientos adecuados, generando un efecto silenciador donde los empleados temen expresar sus opiniones o denunciar condiciones laborales injustas por miedo a represalias.

La situación descrita refleja lo que Enders et al., (2013) denomina como el "*lado oscuro de la autonomía*", en el que el uso indebido de la flexibilidad institucional puede dar lugar a prácticas que debilitan la seguridad laboral y la libertad de expresión. El efecto silenciador, mencionado previamente, se alinea con hallazgos que señala que la precarización del empleo académico, combinada con estructuras institucionales opacas, tiende a generar una cultura de autocensura y conformismo (Giroux, 2015). Es fundamental destacar que estas problemáticas no son inherentes a la autonomía universitaria, sino al modo en que las instituciones la gestionan. Esto subraya la importancia de ejercer dicha autonomía con responsabilidad, garantizando siempre el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores.

Otra área crítica identificada es la restricción de la libertad sindical en algunas universidades. Según lo establecido por el Convenio No. 87 de la OIT sobre la libertad sindical, los trabajadores tienen el derecho de organizarse y formar sindicatos para defender sus derechos. Sin embargo, en varias instituciones educativas, la autonomía universitaria ha sido utilizada como un mecanismo para limitar o incluso prohibir la formación de sindicatos y la negociación colectiva. Esto debilita las herramientas que los trabajadores tienen a su disposición para defender sus derechos laborales, perpetuando un ambiente de vulnerabilidad y desequilibrio de poder entre las administraciones universitarias y el personal docente y administrativo.

La utilización inapropiada de la autonomía universitaria por parte de las instituciones de educación superior para restringir los derechos sindicales representa una contradicción directa no solo con el Convenio No. 87 de la OIT, sino también con los principios fundamentales de la libertad académica y la gobernanza democrática en las instituciones educativas (Altbach, 2007). Esta situación pone de manifiesto el fenómeno de "corporatización" de la universidad (Ross, 2010), en el cual la adopción de lógicas empresariales y gerenciales entra en conflicto con los valores tradicionales de colegialidad y participación democrática en la toma de decisiones académicas.

Además, el análisis de la jurisprudencia colombiana muestra que, aunque las universidades gozan de una considerable autonomía en la gestión de su personal y recursos, los derechos laborales fundamentales no pueden ser subordinados a las normativas internas de las instituciones. En múltiples sentencias la Corte Constitucional ha reafirmado que la autonomía universitaria debe ser ejercida dentro del marco constitucional, lo que incluye el respeto por los derechos laborales mínimos. La Sentencia T-362 de 2020 es un ejemplo de esto, donde se protegió el derecho de una docente a la libertad de expresión y se estableció que la autonomía universitaria no puede ser utilizada para justificar la vulneración de derechos fundamentales.

El estudio revela que la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia ha sido fundamental para establecer un marco legal que proteja los derechos humanos laborales en las universidades colombianas. Sin embargo, queda claro que existe una brecha entre las normativas legales y su aplicación efectiva en el ámbito académico. La falta de cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con los derechos laborales y la autonomía universitaria continúa siendo un desafío en la protección de los trabajadores universitarios, quienes a menudo se encuentran en condiciones laborales que no respetan los estándares mínimos establecidos por la ley.

Conclusiones

Esta investigación permite concluir que la administración de la autonomía universitaria en Colombia impacta directamente la protección y promoción de los derechos laborales de los empleados y colaboradores de las instituciones de educación superior. Aunque la autonomía otorga a las universidades la libertad para gestionar sus recursos y definir sus normativas internas, su ejercicio debe estar en consonancia con los derechos fundamentales y laborales. Sin embargo, en la práctica muchas universidades han utilizado esta autonomía para implementar modalidades de contratación precarias, como los contratos por hora cátedra y a término fijo, lo que ha llevado a una precarización laboral y a la falta de acceso a beneficios y estabilidad. Además, esta independencia se ha traducido en decisiones disciplinarias arbitrarias y en restricciones a la libertad sindical, perpetuando un ambiente de vulnerabilidad para el personal docente y administrativo. Por lo tanto, es fundamental que la gestión de la autonomía universitaria se realice con responsabilidad y respeto por los derechos laborales, garantizando así un entorno académico que promueva la dignidad y el bienestar de todos sus miembros.

La autonomía universitaria no está constituida como un derecho absoluto, por lo que en aras de garantizar los derechos mínimos a los docentes y trabajadores universitarios, los derechos humanos laborales se instauran como un límite a las facultades otorgadas en el artículo 69 de la constitución de 1991 y la ley 30 de 1992, ya que si bien las entidades universitarias tienen algunas prerrogativas constitucionales y legales, priman los derechos fundamentales de los trabajadores universitarios.

La autonomía de las instituciones educativas debe ejercerse dentro de los límites establecidos por los derechos fundamentales de los profesores y empleados universitarios, asegurando condiciones de trabajo que respeten las normativas nacionales e internacionales. Esto implica que la autonomía no puede ser utilizada como justificación para vulnerar derechos laborales esenciales, sino que debe gestionarse en un marco que promueva la equidad y la dignidad laboral.

Se destaca la necesidad imperiosa de establecer un diálogo continuo y una colaboración activa entre las universidades y sus trabajadores. La comunicación fluida y la

negociación colectiva emergen como herramientas esenciales para resolver conflictos y avanzar hacia acuerdos que sean justos y equitativos para ambas partes. Este enfoque fortalece las relaciones laborales dentro de las instituciones educativas y contribuye a un ambiente de trabajo más inclusivo y colaborativo.

En términos de gestión de recursos humanos, es crucial que las universidades implementen políticas que prioricen el bienestar integral de sus empleados. Estas políticas deben abordar aspectos como la salud física y mental, el desarrollo profesional continuo, la igualdad de oportunidades y la creación de un entorno laboral seguro y respetuoso. Al invertir en el bienestar de sus trabajadores, las universidades cumplen sus responsabilidades éticas y fortalecen su capacidad para atraer y retener talento humano calificado.

Otro punto esencial es la capacitación continua del personal universitario en temas relacionados con los derechos laborales y los principios de la autonomía institucional. Esta formación aumenta la conciencia sobre los derechos y responsabilidades de ambas partes, y promueve prácticas laborales más transparentes y colaborativas dentro del contexto universitario.

Para resolver eficazmente las discrepancias que puedan surgir, es fundamental establecer mecanismos claros y eficientes de resolución de conflictos, como la mediación y el arbitraje. Estos métodos proporcionan vías justas y equitativas para abordar diferencias, asegurando que las decisiones tomadas sean inclusivas y respetuosas con los derechos de todos los involucrados.

Finalmente, y de manera central, se sugiere actualizar la normatividad en torno a la autonomía universitaria para garantizar los derechos de los trabajadores de los planteles educativos. Esto asegura que las políticas y prácticas dentro de las instituciones académicas sean justas y respondan a las necesidades actuales del personal, promoviendo un ambiente laboral equitativo y respetuoso de los derechos fundamentales.

Referencias

Altbach, P. (2007). *Tradition and Transition: The International Imperative in Higher Education*. Sense Publishers.

Altbach, P., Reisberg, L., y Rumbley, L. (2019). *Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution*. BRILL.

Barona, R. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. *Criterio Jurídico Garantista*, 2(2), 252-264. DOI: <https://doi.org/10.26564/21453381.324>

Bayefsky, A. F. (2015). The Principle of Equality Ornon-Discrimination in International Law. En S. Fariior (Ed.), *Equality and Non-Discrimination under International Law* (pp. 70 - 104). Routledge.

Bernstein, A. (1978). Magisterium and License: Corporate Autonomy against Papal Authority in the Medieval University of Paris. *Viator: Medieval and Renaissance Studies*, 9, 291-308. DOI: <https://doi.org/10.1484/J.VIATOR.2.301551>

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. (2017). *Los derechos Humanos Laborales*. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/DH-Laborales.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (28 de diciembre de 1992). Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior. [Ley 30 de 1992]. DO: 40.700.

Constitución Política de Colombia [C.P.]. (1991).

Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión. (09 de octubre de 1997). Sentencia T 513 de 1997. [M.P: Arango, J.].

Corte Constitucional, Sala Sexta de Revisión. (26 de junio de 2018). Sentencia T 239 2018. [M.P: Ortíz, D.].

Corte Constitucional, Sala Segunda de Revisión. (31 de agosto 2020). Sentencia T 362 20. [M.P: Guerrero, L.].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (18 de noviembre 1996). Sentencia C 006 96. [M.P: Morón, F.].

Cantor, C. (2018). *Análisis crítico de la forma como opera la autonomía universitaria en Colombia*. (Trabajo de posgrado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia). Repositorio UNAD. <http://repository.unad.edu.co/handle/10596/20418>

Cano, C., y Ruíz, E. (2021). Análisis jurídico del régimen de contratación especial de las instituciones de educación superior en Colombia. *Advocatus*, 18(36), 201-211. DOI: <https://doi.org/10.18041/0124-0102/a.36.7487>

Centeno Castro, E. (2015). Los conceptos de autonomía y democracia universitaria en la universidad pública colombiana, en el marco de la globalización y a través de la educación por competencias. 1992—2013. (Trabajo de grado, Universidad del Rosario). Repositorio Institucional E-docUR. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/12778>

Defensoría del Pueblo. (2023). *Derechos humanos laborales: Una mirada desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia*. <https://hdl.handle.net/20.500.13061/535>

Enders, J., de Boer, H., y Weyer, E. (2013). Regulatory autonomy and performance: The reform of higher education re-visited. *Higher Education*, 65(1), 5-23. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-012-9578-4>

Fernández, N., y Marquina, M. (2013). La profesión académica en America Latina: Tendencias actuales a partir de un estudio comparado. *Espacios en blanco*, 23(1), 99-117.

Ferruolo, S. (1985). *The Origins of the University: The Schools of Paris and Their Critics, 1100-1215*. Stanford University Press.

Fiss, O. (1996). El Efecto Silenciador de la Libertad de Expresión. *Isonomía*, 4, 17-27. <https://www.cervantesvirtual.com/obra/el-efecto-silenciador-de-la-libertad-de-expresin-0/>

Giroux, H. (2015). *University in Chains: Confronting the Military-Industrial-Academic Complex*. Routledge.

Gómez, M. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10(1), 103-116.

González, C. (2007). Libre comercio y autonomía universitaria, un dilema actual: El caso colombiano. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 5(2), 605-636.

Goyes, I., & Hidalgo, M. (2012). Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia. *Entramado*, 8(2), 168-183.

Jaramillo, I. (2022). La Libertad Sindical en Colombia y la necesaria actualización a los convenios fundamentales de la OIT. *Revista Jurídica del Trabajo*, 3(7), 17 - 44.

Leal, J., Hernández, J., Hernández, G., Bernal, H., Acevedo, Á., Moncada, J., Villegas, G., Rama, C., y Núñez, A. (2016). *La autonomía universitaria en Colombia precisiones sobre su concepto*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <http://repository.unad.edu.co/handle/10596/11819>

Ostau, F. (2017). *La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia*. Universidad Católica de Colombia. <http://hdl.handle.net/10983/15931>

Marsiske, R. (2004). Historia de la autonomía universitaria en América Latina. *Perfiles educativos*, 26(105-106), 160-167.

Massé, C. (2008). Autonomía estatal y universitaria, mercantilización del conocimiento y educación en el neoliberalismo. *Educere*, 12(41), 387-395.

Monroy, N., y Sánchez, J. (2017). Reynoso Castillo, Carlos, Los derechos humanos laborales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(25), 265-268. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2017.25.11507>

Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo*, 86ª sesión.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación C087 de 1948.

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312232

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) C111 de 1958. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

Rashdall, H. (2010). *The Universities of Europe in the Middle Ages* (1.a ed.). Cambridge University Press.

Rodríguez, L. (2021). *Tercerización laboral en Colombia: Precarización, configuración normativa y límites jurídicos*. (Tesis doctoral, Universidad Externado de Colombia). Biblioteca Digital Externadista. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/13268>

Romero, L., González, I., Y Hurtatis, H. (2019). La garantía constitucional de la autonomía universitaria: Legitimidad en políticas públicas educativas en el estado social de derecho en Colombia. *Novum Jus*, 13(1), 185-201. DOI: [10.14718/NovumJus.2019.13.1.8](https://doi.org/10.14718/NovumJus.2019.13.1.8)

Ross, A. (2010). *The Corporate Analogy Unravels*. <https://www.fulbright.fi/serve/2011-study-tour-corporate-analogy-unravels>

Satizábal, G. (2021). Autonomía universitaria, la necesidad de un régimen de carrera diferenciado para el personal profesoral. (Trabajo de maestría, Universidad Externado de Colombia). Biblioteca Digital Externadista <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/af1d570c-c17b-4328-bd72-2e6e35fb0d35>

Slaughter, S., y Rhoades, G. (2004). *Academic Capitalism and the New Economy: Markets, State, and Higher Education*. JHU Press.

Soto, D. (2011). La Universidad Europea, origen, modelos y autonomía. En *La universidad: Origen, modelos y autonomía* (pp. 29-56). Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. <https://repositorio.uptc.edu.co/items/05505b91-049f-4d3f-8b09-956d9d00e8c9>

Vela, N., Ríos, G., y Arboleda, G. (2022). Geometrías del poder: Contextos laborales en las universidades públicas colombianas. *Nómadas*, 56, 35-47. DOI: <https://doi.org/10.30578/nomadas.n56a2>

Villegas, J. (2024). *Autonomía y libertad sindical. Normatividad mito abuso del Derecho*. Editorial Tirant lo Blanch.