

Comunicado sobre la matriz de acciones presentada por la Universidad de Antioquia como respuesta a la fijación de condiciones del Ministerio de Educación Nacional

Medellín, 5 de mayo de 2026

La Representación Profesoral ante el Consejo Superior Universitario, la Asociación de Profesores de la Universidad de Antioquia —ASOPRUDEA— y la Mesa Ético-Política de la Asamblea General del Profesorado expresamos nuestra profunda preocupación por el contenido, el alcance y el procedimiento seguido para la construcción de la matriz denominada *Acciones - Respuesta a cumplimiento fijación de condiciones MEN*, que, de manera reciente, publicó la actual Administración de la Universidad y que, según se indica en el propio documento, se encuentra en proceso de revisión y aprobación por parte del Ministerio de Educación Nacional.

Resulta especialmente grave que una matriz con efectos directos sobre el desarrollo de la formación de pregrado y posgrado, el régimen profesoral, las condiciones laborales, los estímulos académicos, la investigación, la extensión, la dedicación exclusiva, las actividades especiales, las comisiones de estudio, los años sabáticos, las horas cátedra, la asignación de puntos salariales y, en general, sobre el funcionamiento misional de la Universidad, haya sido formulada y remitida sin una deliberación previa, amplia y vinculante con el Consejo Superior Universitario, los órganos académicos competentes, las representaciones y asociaciones profesoras y por esta vía, con el conjunto del profesorado. Una decisión de esta magnitud no puede tramitarse como un simple instrumento técnico de cumplimiento administrativo y financiero, pues compromete aspectos sustantivos del modelo universitario y de los derechos laborales y académicos de quienes sostienen cotidianamente las funciones misionales de la institución.

La Universidad no puede convertir una matriz administrativa de saneamiento financiero en una vía silenciosa para modificar, de hecho, el Estatuto Profesoral. Mucho menos puede presentar posteriormente, como “exigencias del MEN”, decisiones que, en realidad, han sido formuladas por la propia administración universitaria y que, por su naturaleza e impacto, deben someterse al debate democrático, jurídico, académico y estatutario correspondiente. Como profesorado, reconocemos la gravedad de la situación financiera de la Universidad y la necesidad de adoptar medidas serias, transparentes y responsables que garanticen su sostenibilidad. Sin embargo, rechazamos que la crisis fiscal se tramite mediante disposiciones regresivas que afecten derechos laborales y académicos, desconozcan el carácter misional de la labor profesoral o debiliten las condiciones institucionales que hacen posible la docencia, la investigación, la extensión y la administración académica.

Por lo anterior, en ejercicio del derecho fundamental de petición, consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política, desarrollado por la Ley Estatutaria 1755 de 2015 y el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), así como por el artículo 20 del Estatuto General

de la Universidad de Antioquia (Acuerdo Superior 01 de 1994), **solicitamos a la Administración:**

1. Suspender cualquier trámite, implementación o expedición de actos administrativos derivados de esta matriz que afecten los derechos laborales o académicos del profesorado.
2. Presentar formalmente la matriz completa ante el Consejo Superior Universitario, indicando qué acciones fueron solicitadas expresamente por el MEN y qué fue propuesto por la Administración, especificando además las acciones que requieren modificación de normas vigentes y cuáles requieren de una nueva normativa que deba ser tramitada ante los órganos colegiados.
3. Publicar todos los documentos, comunicaciones, observaciones, requerimientos y respuestas intercambiados con el Ministerio de Educación Nacional en relación con la fijación de condiciones.
4. Garantizar una mesa técnica de discusión sobre derechos profesoriales con participación efectiva de ASOPRUDEA, las representaciones profesoriales ante los órganos de gobierno universitario, la Mesa Ético-Política de la Asamblea General del Profesorado y demás expresiones organizativas del profesorado.
5. Abstenerse de presentar como imposiciones del MEN medidas que no hayan sido expresamente ordenadas por esa cartera y que correspondan a decisiones internas de política administrativa o presupuestal.
6. Respetar integralmente el Estatuto Profesoral: Acuerdo Superior 083 de 1996, el Decreto 1279 *por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales*, los Acuerdos Superiores y Académicos vigentes, los acuerdos sindicales, los derechos adquiridos, la confianza legítima, el debido proceso y la autonomía universitaria.
7. Llevar a la base profesoral, para debate público y deliberación informada, cualquier propuesta que modifique la dedicación exclusiva, el año sabático, las comisiones de estudio, las comisiones posdoctorales, las actividades especiales, los puntos salariales, las horas cátedra, los estímulos, las bonificaciones o la compensación docente o el desarrollo de proyectos de investigación o extensión.

Al mismo tiempo, solicitamos respetuosamente a la Subdirección de Inspección y Vigilancia del Ministerio de Educación Nacional no aprobar el informe de fijación de condiciones hasta que no se adelanten ejercicios de análisis de las acciones con el estamento profesoral y con los máximos órganos de gobierno universitario, es decir, Consejo Superior Universitario y Consejo Académico.

Finalmente, a la comunidad profesoral la invitamos a mantenerse alerta y a no permitir que, bajo el lenguaje de la sostenibilidad financiera, se tramite una reforma regresiva del régimen profesoral ni un cambio silencioso del modelo de universidad investigadora que hoy caracteriza a la Universidad de Antioquia. Debemos defender colectivamente la Universidad pública, la autonomía universitaria, la dignidad del

trabajo académico y las condiciones materiales que hacen posible la docencia, la investigación, la extensión y la formación de alto nivel.

La sostenibilidad financiera de la Universidad no puede construirse debilitando a quienes sostienen su misión, reduciendo la investigación a criterios de productividad inmediata o subordinando el proyecto académico a una lógica de contención fiscal. La crisis presupuestal exige transparencia, participación, responsabilidad estatal y defensa de la educación pública; no precarización profesoral, restricción de derechos laborales ni renuncia al carácter investigativo, crítico y público de nuestra Universidad.

En el documento que aparece a continuación se presenta un análisis detallado de las acciones que generan mayor preocupación y requieren una discusión urgente por parte de la comunidad universitaria.

El informe de Fijación de condiciones para el MEN: una reforma silenciosa de las funciones misionales, del régimen profesoral y del modelo de universidad investigadora

Primero: Acción 43. La academia bajo lógica de mercado.

La acción 43 plantea: *“Revisar y evaluar la sostenibilidad financiera de la oferta académica de la Universidad, mediante el análisis integral de ingresos, costos directos, costos indirectos, costos ocultos asociados a cada programa incorporando variables como exenciones, beneficios otorgados a empleados, descuentos y demás factores que afectan el recaudo efectivo, con el propósito de determinar como umbral mínimo el punto de equilibrio de cada oferta, identificar programas deficitarios y definir alternativas de ajuste que favorezcan su viabilidad financiera y académica”*. La acción está asignada a la Vicerrectoría de Docencia, Vicerrectoría Administrativa, Dirección de Regionalización y Dirección de Posgrados con un plazo comprendido entre el 6 de abril de 2026 y el 31 de diciembre de 2027.

Esta acción instala una lectura de la oferta académica centrada en ingresos, costos, recaudo y punto de equilibrio, como si la pertinencia de los programas pudiera definirse principalmente por su capacidad de autofinanciación. Si bien es necesario conocer los costos reales de cada oferta, en una universidad pública la viabilidad académica no puede reducirse a criterios de rentabilidad. Deben considerarse también su aporte en asuntos como, la investigación, la equidad territorial, la regionalización, la inclusión social, la preservación de campos disciplinares estratégicos y las necesidades sociales, culturales y científicas del país. También preocupa que la acción incluya las exenciones, beneficios y descuentos como factores que afectan el recaudo efectivo. Esta formulación puede abrir la puerta a desmontar garantías que han permitido la formación de alto nivel del profesorado y del personal universitario y constituyen una inversión institucional en cualificación académica, fortalecimiento docente, capacidades investigativas y sostenibilidad misional de largo plazo.

Adicionalmente, es problemático pretender fijar puntos de equilibrio por programa cuando la Universidad no cuenta hoy con un sistema de costos robusto que separe adecuadamente los costos fijos y variables, directos e indirectos, asignables y no asignables, hundidos o relevantes, entre otras categorías, para cada eje misional, por lo que se podría correr el riesgo de distribuir costos de manera arbitraria y declarar “deficitarias” ofertas que en realidad cumplen una función misional estratégica.

Segundo: Acción 49. Actividades especiales del personal docente.

La Acción 49 de la matriz dispone expresamente: *“Suspender la contratación de actividades especiales de personal docente con cargo a los fondos generales” para “profesores vinculados y ocasionales para el desarrollo de actividades administrativas, de asesoría y consultoría”. Añade, además, que “solo se permitirá la contratación de actividad especial para el personal docente cuando se garantice una fuente de financiación mediante fondos especiales”*. La acción está asignada a la Vicerrectoría de Docencia y a la Vicerrectoría Administrativa, con un plazo comprendido entre el 6 de abril de 2026 y el 31 de diciembre de 2027.

Esta medida resulta jurídicamente problemática y laboralmente regresiva. En primer lugar, porque condiciona el reconocimiento económico de las labores efectivamente realizadas por el profesorado a la existencia de una fuente presupuestal específica, como si el derecho al pago dependiera del origen del recurso y no de la naturaleza, la autorización y la ejecución real del trabajo. Ello desconoce los principios mínimos del derecho laboral, entre ellos la remuneración proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, la primacía de la realidad sobre las formalidades y la prohibición de menoscabar la dignidad y los derechos de los trabajadores. En segundo lugar, la medida introduce una distinción injustificada entre actividades financiadas con fondos generales y con fondos especiales. Si una labor administrativa, de asesoría o consultoría es necesaria para el cumplimiento de la misión universitaria, para el funcionamiento de una unidad académica, para procesos de acreditación, gestión curricular, investigación, extensión, internacionalización, dirección académica o acompañamiento institucional, no puede ser tratada como un gasto accesorio o prescindible. La fuente de financiación no convierte una labor misional en una actividad marginal. En tercer lugar, la suspensión general de estas actividades con cargo a fondos generales puede producir dos efectos inaceptables: que las labores se sigan realizando sin reconocimiento económico o que se paralicen procesos académicos y administrativos indispensables para las unidades. En cualquiera de esos escenarios, la medida desplaza sobre el profesorado los costos de la crisis financiera institucional.

Por tanto, cualquier modificación que afecte las actividades especiales docentes, los reconocimientos económicos, la asignación de funciones o las condiciones de trabajo del profesorado debe tramitarse con motivación suficiente, soporte técnico, discusión en las instancias competentes, participación del profesorado y respeto al Estatuto Profesorado, a los acuerdos vigentes, a los derechos adquiridos, a la confianza legítima y al debido proceso. No es procedente utilizar el saneamiento

financiero como justificación para desconocer el trabajo docente efectivamente prestado, precarizar la labor académica o sustituir la remuneración por la sobrecarga. La austeridad universitaria no puede significar la invisibilización de funciones ni el debilitamiento de las condiciones materiales que sostienen la docencia, la investigación, la extensión y la administración académica.

Tercero, Acción 51. Techos máximos de horas cátedra y subordinación de la programación académica a la disponibilidad presupuestal.

La Acción 51 de la matriz propone *“analizar y establecer techos máximos de horas cátedra por fondos generales para cada centro gestor de las unidades académicas”*, con fundamento en *“un análisis técnico previo de la carga académica, la oferta de cursos y la ejecución histórica de recursos, con una retrospectiva de los últimos 10 años”*. La misma acción señala como propósito *“racionalizar la contratación de profesores de cátedra”* y asegurar que la programación docente se ajuste *“estrictamente a la disponibilidad presupuestal institucional”*. La acción está asignada a la Vicerrectoría de Docencia y a la Vicerrectoría Administrativa, con un plazo comprendido entre el 6 de abril de 2026 y el 31 de diciembre de 2027.

Esta medida es profundamente preocupante porque traslada el centro de decisión de la programación académica de los criterios didácticos, curriculares, científicos y misionales hacia una regla de contención presupuestal. La oferta de cursos, la apertura de grupos, la atención a estudiantes, la cobertura territorial, la formación en pregrado y posgrado y las necesidades específicas de cada unidad académica no pueden quedar subordinadas mecánicamente a techos financieros definidos de manera centralizada. Desde el punto de vista jurídico, la Universidad puede adoptar medidas de planeación y austeridad, pero estas deben ser razonables, proporcionales, motivadas y compatibles con la autonomía universitaria, la calidad académica, el derecho a la educación y los derechos laborales del profesorado. Un techo máximo de horas cátedra fijado por el centro gestor, si se adopta sin deliberación académica y sin estudio diferencial por unidad, programa, región, nivel de formación y naturaleza disciplinar, puede convertirse en una restricción arbitraria de la autonomía académica de las facultades, escuelas, institutos y corporaciones académicas.

La expresión *“racionalizar la contratación de profesores de cátedra”* también requiere especial atención. La racionalización no puede significar reducción automática, precarización laboral, aumento de cargas para profesores vinculados u ocasionales, disminución de la oferta académica, cierre de cursos, afectación de la permanencia estudiantil o deterioro de la calidad de la enseñanza. Menos aún puede utilizarse para desconocer que los profesores de cátedra cumplen una función esencial en la Universidad y que su vinculación debe realizarse con garantías, respeto, estabilidad relativa, pago oportuno y reconocimiento de su aporte académico. Resulta jurídicamente inadmisibles que la programación docente se ajuste *“estrictamente”* a la disponibilidad presupuestal si ello implica desconocer necesidades académicas reales o afectar derechos laborales. El presupuesto es una condición de posibilidad de la gestión universitaria, pero no puede convertirse

en el único criterio de decisión. La universidad pública no existe para equilibrar hojas de cálculo, sino para cumplir una misión constitucional y legal de formación, investigación, extensión y producción de conocimiento al servicio de la sociedad.

Además, la medida puede producir efectos regresivos concretos, esto es, reducción de las horas cátedra necesarias, aumento del tamaño de los grupos, disminución de electivas y seminarios especializados, debilitamiento de programas regionalizados, afectación de posgrados, restricción de prácticas, laboratorios y cursos con alta intensidad docente, y deterioro de la atención académica a los estudiantes. Estos impactos no pueden ser tratados como simples “eficiencias” administrativas. Por ello, cualquier análisis sobre horas cátedra debe realizarse con la participación efectiva de las unidades académicas, los comités de currículo y de carrera, los consejos de facultades, escuelas e institutos, el Consejo Académico y las representaciones profesoras. También debe incluir una evaluación del impacto en la calidad académica, la permanencia estudiantil, la acreditación, la regionalización, la investigación formativa, los posgrados y las condiciones laborales.

Rechazamos que la crisis financiera se utilice para imponer techos presupuestales que restrinjan la función docente o precaricen aún más a los profesores de cátedra. La sostenibilidad institucional no puede alcanzarse mediante la reducción encubierta de la oferta académica ni mediante el debilitamiento de los profesores de cátedra, quienes constituyen una parte fundamental de la docencia universitaria.

Cuarto: Acción 53. Estandarización de la labor profesoral y subordinación de los planes de trabajo a una lógica de eficiencia presupuestal.

La Acción 53 de la matriz propone “*definir el estándar mínimo de horas de docencia directa, extensión e investigación para el personal docente vinculado*”, a partir del análisis de los planes de trabajo y de la capacidad instalada de cada unidad académica. La misma acción declara como propósito “*maximizar el uso de la planta de personal existente, reducir la dependencia de la contratación de horas cátedra y asegurar la eficiencia en la ejecución de los recursos de fondos generales*”. La acción está asignada a la Vicerrectoría de Docencia, con un plazo comprendido entre el 6 de abril de 2026 y el 31 de diciembre de 2027.

Esta medida resulta especialmente preocupante porque introduce una visión reduccionista y mercantilista de la labor profesoral. La actividad docente universitaria no puede ser tratada como una simple disponibilidad horaria susceptible de ser “maximizada”. El profesorado no es una capacidad instalada que pueda redistribuirse mecánicamente para compensar déficits presupuestales o reducir la contratación de profesores de cátedra. La función profesoral comprende docencia directa, preparación de cursos, evaluación, tutorías, dirección de trabajos de grado, investigación, creación, extensión, gestión académica, formación de semilleros, participación en cuerpos colegiados, procesos de acreditación, internacionalización, regionalización y servicio institucional. Una medida de esta

naturaleza no puede adoptarse mediante un acto administrativo general, uniforme y de inspiración fiscal, sin respetar el Estatuto Profesoral, la autonomía de las unidades académicas y la naturaleza diferenciada de los planes de trabajo. La distribución de la labor profesoral no es un asunto exclusivamente presupuestal; es una decisión académica que debe responder al proyecto educativo, científico, cultural y social de cada unidad, programa, área de conocimiento y territorio.

La expresión “*definir el estándar mínimo*” conlleva el riesgo de una homogeneización indebida. No todas las disciplinas, programas, unidades y formas de producción académica se organizan bajo la misma lógica. La labor clínica, artística, investigativa, de laboratorio, territorial, comunitaria, de creación, de extensión solidaria, de posgrado o de dirección de tesis no puede medirse con una regla uniforme de horas mínimas. Imponer estándares generales en horas, puede desconocer la diversidad académica de la Universidad y afectar la calidad de la docencia, la investigación y la extensión. También preocupa que el objetivo declarado sea “*reducir la dependencia de la contratación de horas cátedra*”. En la práctica, esto puede producir sobrecarga de los profesores vinculados, disminución de los espacios de investigación y extensión, afectación de los planes de trabajo ya aprobados y precarización indirecta de los profesores de cátedra mediante la reducción de su contratación. La Universidad no puede resolver su crisis financiera trasladando cargas de unos sectores profesorales a otros. Tampoco puede presentarse como “eficiencia” aquello que, en la práctica, puede derivar en el debilitamiento de la investigación, la reducción de la extensión, la afectación de la calidad académica y el desconocimiento de trayectorias profesorales consolidadas. Bajo esa lógica, no solo se ajustan costos y gastos: se modifica silenciosamente el modelo de universidad investigadora que hoy tenemos, sustituyéndolo por una universidad centrada en la rentabilidad de sus funciones misionales.

Además, los planes de trabajo del profesorado tienen una naturaleza académica y estatutaria. No son simples instrumentos de control. Deben construirse conforme a las necesidades de las unidades, de los proyectos académicos, de los compromisos investigativos, de las responsabilidades de extensión, de la formación de estudiantes y de las funciones de gestión académica. Cualquier modificación estructural en esta materia debe discutirse con la base profesoral.

Quinto: Acción 54. Procedimiento de verificación del año sabático, de la comisión de estudio y de la dedicación exclusiva.

La Acción 54 de la matriz plantea “*establecer el procedimiento y mecanismo que permita verificar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por los profesores beneficiarios de año sabático, comisión de estudio y dedicación exclusiva, durante y después del disfrute del beneficio*”, con el fin de asegurar que se cumpla “*el objeto y la misión de este beneficio académico*”. La medida aparece asignada a la Vicerrectoría de Docencia, con un plazo comprendido entre el 6 de abril de 2026 y el 31 de diciembre de 2026.

Como profesorado no desconocemos que los beneficios académicos pueden estar sujetos a seguimiento, rendición de informes y verificación de los compromisos. Lo que rechazamos es que, bajo el lenguaje del control y la eficiencia financiera, se instale un mecanismo de sospecha generalizada sobre el profesorado o se abra la puerta a restringir, condicionar o desmontar derechos académicos reconocidos por la normatividad universitaria. El año sabático, las comisiones de estudio y la dedicación exclusiva no son privilegios personales ni concesiones de la Administración. Son instrumentos académicos destinados al fortalecimiento institucional. Sirven para cualificar la planta profesoral, consolidar grupos de investigación, ampliar redes científicas, fortalecer programas de pregrado y posgrado, promover la internacionalización, producir conocimiento, renovar la docencia y garantizar el desarrollo académico a largo plazo de la Universidad.

De esta manera, cualquier procedimiento de verificación debe respetar, como mínimo, cinco límites. Primero, debe fundarse en normas previas, claras y públicas, no en criterios posteriores o discrecionales. Segundo, debe respetar el debido proceso, incluida la posibilidad de conocer los criterios de evaluación, presentar informes, aportar pruebas y controvertir las observaciones. Tercero, no puede aplicarse retroactivamente para modificar las condiciones bajo las cuales ya fueron otorgados los beneficios. Cuarto, debe distinguir entre incumplimientos reales y situaciones justificadas por razones académicas, institucionales, administrativas, de salud, de fuerza mayor o por cambios en los proyectos aprobados. Quinto, no puede convertirse en un instrumento para negar beneficios futuros con base en criterios puramente presupuestales.

La preocupación aumenta porque esta acción figura tanto en el Plan Integral de Saneamiento Financiero como en las estrategias de reducción del déficit. Esa ubicación revela que la finalidad no parece ser exclusivamente académica, sino también fiscal. Por ello advertimos que la verificación de compromisos no puede utilizarse como mecanismo indirecto para reducir años sabáticos, limitar comisiones de estudio, restringir dedicaciones exclusivas o tratar estos instrumentos como cargas financieras prescindibles. También debe advertirse que el seguimiento de estos derechos no puede desconocer la naturaleza propia del trabajo académico. Los resultados de un año sabático, de una comisión de estudio o de una dedicación exclusiva no siempre se traducen en productos inmediatos, cuantificables o financieramente rentables. Pueden traducirse en libros, artículos, creación artística, formación doctoral, redes de cooperación, innovación pedagógica, fortalecimiento curricular, dirección de tesis, consolidación de laboratorios, procesos comunitarios, transferencia social del conocimiento o desarrollo de nuevas líneas de investigación. Reducir estos beneficios a una matriz de cumplimiento administrativo empobrece la misión universitaria. Por ello, cualquier procedimiento que se proponga debe construirse con la participación del profesorado y garantizar que la verificación tenga una finalidad académica y de acompañamiento institucional, no sancionatoria, restrictiva ni presupuestal.

Por lo anterior, solicitamos que la Acción 54 no se convierta en una reforma encubierta del año sabático, de las comisiones de estudio o de la dedicación

exclusiva. Cualquier modificación debe respetar el Estatuto Profesoral, los actos administrativos de otorgamiento, los compromisos previamente pactados, los derechos adquiridos, la confianza legítima, el debido proceso y la autonomía académica de las unidades. La Universidad no puede convertir instrumentos esenciales para el desarrollo profesoral en beneficios sospechosos, excepcionales o financieramente indeseables.

Sexto: Acción 55. Pretensión de expedir “lineamientos” sobre materias ya reguladas por el Estatuto Profesoral y por acuerdos universitarios vigentes.

La Acción 55 de la matriz ordena “*proponer al Consejo Superior Universitario lineamientos para el otorgamiento de dedicación exclusiva, actividad especial, año sabático, comisiones de estudio y comisiones posdoctorales*”. La acción aparece clasificada como de plazo “*inmediato*”, con fecha de inicio el 6 de abril de 2026 y de terminación el 30 de abril de 2026, y se asignan como responsables a la Vicerrectoría de Docencia y a la Dirección Jurídica. El entregable previsto es una “*propuesta de acto administrativo con los lineamientos para el otorgamiento de dedicación exclusiva, actividad especial, año sabático, comisiones de estudio y comisiones posdoctorales*”.

Esta acción es jurídicamente problemática porque parte de una premisa equívoca: sugiere que la Universidad carece de lineamientos sobre estas materias, cuando en realidad el Estatuto Profesoral ya contiene una regulación expresa, detallada y vigente sobre la función profesoral, la dedicación exclusiva, los estímulos académicos, el año sabático, las comisiones de estudio, las comisiones posdoctorales, los planes de trabajo, los derechos profesorales y los procedimientos aplicables.

El Estatuto Profesoral establece, desde su artículo 1, que dicho estatuto “regula las relaciones entre la Universidad y sus profesores” y define al profesor como quien desarrolla actividades de investigación, docencia, extensión y administración académica, que constituyen la función profesoral. Además, el propio Estatuto reconoce que la investigación y la docencia son ejes de la vida académica, articulados con la extensión, y que la administración académica está al servicio de la función académica. En materia de dedicación exclusiva, el Estatuto ya dispone que esta corresponde al profesor de tiempo completo que, por la importancia y exigencia de la tarea encomendada, labora exclusivamente para la Universidad; señala que se otorga por un periodo definido, mediante Resolución Rectoral, previa aprobación del respectivo Consejo de Facultad, y teniendo en cuenta los méritos académicos del profesor (Estatuto Profesoral, arts. 12, 13, 14, 15).

En materia de estímulos académicos, el Estatuto también establece reglas claras. El artículo 65 establece que, mediante los estímulos académicos, la Universidad propicia y exalta la excelencia académica de los profesores e incluye, entre ellos, la capacitación institucional, el año sabático, las distinciones, los reconocimientos en la hoja de vida y la asignación de recursos para proyectos específicos. El mismo

artículo ordena que estos estímulos se otorguen con fundamento en los méritos académicos y, para el año sabático, en la capacitación y en los recursos para proyectos, atendiendo también al área de competencia del profesor y a la relación con los planes de la dependencia y de la Universidad. (Estatuto Profesorial, art. 65).

En materia de comisiones de estudio, el Estatuto prevé que la Universidad apoya la capacitación institucional mediante la gestión de proyectos de capacitación, el otorgamiento de comisiones y la inclusión de actividades de capacitación en el plan de trabajo. Además, establece que el Rector autoriza las comisiones de estudio para programas de posgrado atendiendo a criterios como la trayectoria del profesor, la relación del programa con su área de desempeño, la armonía con los planes de la Universidad y de la dependencia, la utilidad previsible y el prestigio de la institución donde se realizará la capacitación (Estatuto profesoral, art. 70). En materia de año sabático, el Estatuto dispone que se trata de un estímulo otorgado a profesores asociados o titulares de tiempo completo, de reconocida trayectoria, quienes, durante un año, se separan de sus actividades ordinarias con goce de sueldo y sin pérdida de antigüedad, para dedicarse a investigación, preparación de libros o de material didáctico, actividades interinstitucionales, creación artística, pasantías u otras actividades académicas. Asimismo, regula que el Consejo Académico conceda el año sabático previa recomendación del Consejo de la dependencia y exige la presentación de un proyecto, la evaluación por homólogos y la consideración de criterios de trayectoria, calidad, importancia, viabilidad, oportunidad y beneficios para la dependencia. (Estatuto profesoral, art. 71).

En materia de comisiones posdoctorales, el Estatuto también establece reglas específicas. Define la comisión posdoctoral; establece los requisitos y las obligaciones del profesor; la recomendación del consejo de la unidad académica y del Comité de Desarrollo del Personal Docente; el acta de compromiso; las garantías y las consecuencias por incumplimiento, con respeto al debido proceso (Estatuto profesoral, arts. 106 y 113).

Por tanto, la pregunta jurídica central es inevitable: ¿qué entiende la Administración por “*proponer lineamientos*” si tales lineamientos ya existen en el Estatuto Profesorial y en los acuerdos que lo reglamentan? Si la intención es simplemente recopilar o recordar la normativa vigente, la Acción 55 resulta innecesaria. Pero si la intención real es restringir, condicionar, suspender, limitar o redefinir el otorgamiento de dedicaciones exclusivas, actividades especiales, años sabáticos, comisiones de estudio o comisiones posdoctorales, entonces no estamos ante simples “*lineamientos*”, sino ante una modificación material del Estatuto Profesorial.

Esa modificación no puede tramitarse como un entregable administrativo dentro de un plan de saneamiento financiero. Tampoco puede prepararse en un plazo de apenas veinticuatro días, sin deliberación profesoral, sin concepto del Consejo Académico, sin discusión con las unidades académicas, sin participación del

profesorado y sin análisis de impacto sobre la docencia, la investigación, la extensión, la formación profesoral, la internacionalización y la carrera académica.

Se advierte que el riesgo de esta acción es abrir la puerta a una reforma encubierta del Estatuto Profesoral mediante un acto administrativo presentado como mera regulación. La Administración no puede, bajo la apariencia de “lineamientos”, contrariar, vaciar o restringir derechos reconocidos en una norma interna superior, como el Estatuto Profesoral. Un acto administrativo de menor jerarquía no puede modificar el contenido sustantivo de un Acuerdo Superior ni desconocer derechos, procedimientos y competencias ya establecidos.

Por ello, reiteramos nuestro rechazo a que la crisis financiera se utilice como justificación para reabrir, de manera discrecional, instituciones profesorales que ya cuentan con una regulación clara. La dedicación exclusiva, el año sabático, las comisiones de estudio y las comisiones posdoctorales no son privilegios discrecionales ni beneficios de la Administración: son instrumentos académicos previstos por la normativa universitaria para fortalecer la excelencia académica, la investigación, la formación avanzada, la producción de conocimiento, la creación, la internacionalización y el desarrollo institucional.

En consecuencia, solicitamos que la Administración precise públicamente si la Acción 55 pretende compilar la normativa vigente o modificarla. Si pretende modificarla, debe reconocer expresamente que se trata de una reforma del régimen profesoral y someterla a un proceso amplio, público y deliberativo con el estamento profesoral. Ninguna decisión sobre estas materias puede llegar al Consejo Superior Universitario como un trámite cerrado, prediseñado por la Vicerrectoría de Docencia y la Dirección Jurídica, ni como una supuesta exigencia automática del MEN.

Séptimo: Acción 56. Revisión de sobreremuneraciones, compensaciones docentes y bonificaciones por proyectos de investigación.

La Acción 56 es una de las medidas más graves de la matriz. Allí se plantea expresamente: *“Realizar un análisis jurídico de las sobreremuneraciones a docentes vinculados que ocupan cargos administrativos, compensaciones docente (Resolución 1078) y bonificaciones de los proyectos de investigación (Resolución Rectoral 1186 de 1990)”*. El entregable previsto es un *“concepto jurídico respecto a las sobreremuneraciones a docentes vinculados que ocupan cargos administrativos, compensaciones docente y bonificaciones de proyectos de investigación”*. La acción está asignada a la Dirección Jurídica, con un plazo comprendido entre el 6 de abril de 2026 y el 31 de agosto de 2026.

Esta acción no puede leerse como una simple revisión técnica. Su ubicación dentro del *Plan Integral de Saneamiento Financiero y de las estrategias de reducción de déficit* revela que el análisis jurídico se inserta en una lógica de contención del gasto. Por ello, existe un riesgo evidente de que la revisión se utilice para desmontar, restringir, suspender o reinterpretar reconocimientos económicos legítimos

asociados al trabajo docente, investigativo, administrativo, de extensión, asesoría, consultoría, creación y transferencia de conocimiento.

La preocupación es mayor porque la matriz agrupa, bajo una misma categoría, tres asuntos jurídicamente distintos: las sobreremuneraciones a docentes que ocupan cargos administrativos, las compensaciones docentes y las bonificaciones de proyectos de investigación. Estas figuras no tienen la misma naturaleza, no obedecen a la misma fuente normativa, no cumplen la misma función institucional y no pueden ser evaluadas con un criterio uniforme de austeridad. Equipararlas a simples “sobrecostos” desconoce su origen normativo, su finalidad académica y el trabajo efectivamente realizado por el profesorado.

En consecuencia, advertimos que un concepto jurídico elaborado unilateralmente por la Dirección Jurídica no puede constituir fundamento para eliminar, suspender o reducir reconocimientos económicos previamente establecidos mediante resoluciones rectorales, actos administrativos, contratos, convocatorias, términos de referencia, presupuestos de proyectos o compromisos con financiadores. Mucho menos puede aplicarse de manera retroactiva a proyectos en curso, pagos causados, compromisos ya perfeccionados o condiciones bajo las cuales los profesores aceptaron responsabilidades académicas, investigativas o administrativas.

Por tanto, solicitamos que la Administración precise públicamente el alcance de la Acción 56 y garantice que ningún concepto jurídico se utilice para desmontar reconocimientos económicos legítimos, desconocer derechos adquiridos, alterar compromisos contractuales, afectar proyectos en curso, modificar reglas previamente aprobadas o trasladar al profesorado el costo de la crisis financiera. La sostenibilidad de la Universidad no puede alcanzarse sacrificando la remuneración del trabajo académico especializado ni debilitando las condiciones que hacen posible la investigación, la extensión y la administración académica.

Octavo: Acción 60. Pretensión de establecer topes institucionales para la asignación de puntos salariales.

La Acción 60 de la matriz propone *“analizar y establecer la reglamentación institucional de los topes para la asignación de puntos salariales a docentes vinculados y ocasionales, en concordancia con el Decreto 1279, garantizando criterios de sostenibilidad financiera y equidad interna”*. El entregable previsto es una *“propuesta de acto administrativo en la que se establezca la reglamentación institucional de los topes para la asignación de puntos salariales a docentes vinculados y ocasionales”*. La acción está asignada a la Vicerrectoría de Docencia y a la Dirección Jurídica, con un plazo comprendido entre el 6 de abril de 2026 y el 31 de diciembre de 2026.

Esta acción es jurídicamente improcedente y altamente regresiva si pretende que el Consejo Superior Universitario establezca topes sustanciales al reconocimiento de los puntos salariales. El Consejo Superior Universitario no tiene competencia para

fijar, modificar, restringir ni limitar el régimen salarial y prestacional de los profesores universitarios. Esa competencia no pertenece a los consejos superiores universitarios ni puede ejercerse bajo la apariencia de una “*reglamentación institucional*”. El régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, incluidos los docentes de universidades estatales cuando se trata del régimen especial aplicable, se ubica en el marco constitucional de las leyes generales o marco: el Congreso fija los criterios y objetivos, y el Gobierno Nacional desarrolla el régimen correspondiente. La Constitución atribuye al Congreso la función de dictar normas generales y señalar los objetivos y criterios a los que debe sujetarse el Gobierno para fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos. La Ley 4ª de 1992 desarrolló esa competencia y dispone que el Gobierno Nacional fija el régimen salarial y prestacional con sujeción a los criterios allí establecidos. Además, la Ley 30 de 1992 es expresa: el régimen salarial y prestacional de los profesores de universidades estatales u oficiales se rige por la Ley 4ª de 1992, los decretos reglamentarios y las demás normas que la adicionen o complementen. En desarrollo de dicho marco, el Decreto 1279 de 2002 establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales.

Por tanto, un Consejo Superior Universitario puede adoptar reglas internas de aplicación procedimental, organizar comités y garantizar la transparencia, todo ello subordinado al Decreto 1279. Pero no puede crear topes sustantivos que reduzcan, congelen, condicionen o limiten el reconocimiento de puntos cuando estos se deriven de factores salariales, productividad académica, títulos, experiencia, categoría, desempeño o evaluaciones reconocidas por el régimen nacional. Hacerlo sería invadir una competencia reservada al legislador y al Gobierno Nacional. La improcedencia es aún más clara si se observa que la Ley 4ª de 1992 establece que todo régimen salarial o prestacional que se adopte en contravía de dicha ley o de los decretos expedidos por el Gobierno Nacional carece de efecto y no crea derechos adquiridos. En consecuencia, si la Universidad expide un acto administrativo que, bajo el nombre de “topes”, modifique el Decreto 1279, dicho acto sería ilegal por falta de competencia y por contrariar normas superiores.

La expresión “*en concordancia con el Decreto 1279*” no puede utilizarse para justificar una restricción que el propio Decreto no autoriza. Estar “*en concordancia*” con el Decreto 1279 significa aplicarlo correctamente y no crear barreras internas que impidan o limiten los efectos salariales derivados de su aplicación. El Decreto 1279 regula la asignación de puntos para la remuneración inicial y otros factores salariales y de productividad académica; no habilita a cada universidad a imponer topes presupuestales autónomos que vacíen el régimen salarial. La sostenibilidad financiera y la equidad interna son objetivos legítimos de la gestión universitaria, pero no pueden convertirse en criterios para desconocer derechos salariales, imponer techos regresivos o limitar reconocimientos derivados de la productividad académica. La propia Ley 4ª de 1992 incluye como criterio el respeto a los derechos adquiridos de los servidores del Estado y señala que, en ningún caso, se podrán desmejorar sus salarios ni sus prestaciones sociales.

En consecuencia, advertimos que la Acción 60 puede constituir una reforma encubierta del régimen salarial profesoral. Bajo el lenguaje de “*sostenibilidad financiera*” y “*equidad interna*”, se corre el riesgo de imponer límites administrativos al reconocimiento de puntos, afectar la carrera profesoral, desconocer la productividad académica ya evaluada, retrasar obligaciones acumuladas o transformar derechos salariales en variables de ajuste fiscal.

Exigimos que la Administración retire cualquier pretensión de establecer topes institucionales que modifiquen, restrinjan o condicionen el régimen salarial y prestacional de los profesores universitarios. Cualquier actuación interna debe limitarse a garantizar la correcta aplicación del Decreto 1279, la transparencia de los procedimientos, la descongestión de las solicitudes pendientes, el pago de las obligaciones causadas y el respeto de los derechos consolidados. El Consejo Superior Universitario no puede arrogarse competencias del Congreso ni del Gobierno Nacional en materia salarial y prestacional.

Noveno: Acción 93. El control de la investigación

La acción 93 plantea: “*Fortalecer los criterios normativos de los proyectos de investigación, definiendo claramente su duración desde la etapa de planeación, limitando su ejecución a lo presupuestado, siendo coherentes y eficientes en el uso de los recursos. Adicionalmente, potencializar los procedimientos de seguimiento, monitoreo y evaluación de los mismos, para validar que los objetivos de los proyectos se cumplan a cabalidad.*” La acción está asignada a la Vicerrectoría de Investigación, con un plazo comprendido entre el 6 de abril de 2026 y el 30 de septiembre de 2026.

La formulación de esta acción es problemática porque desplaza la función misional de la investigación hacia una lógica de control presupuestal rígido, limitando la ejecución de los proyectos a lo previamente presupuestado y reforzando criterios de costeo, financiación, prórrogas y seguimiento. Si bien la planeación y la rendición de cuentas son necesarias, la investigación no siempre avanza de manera lineal ni previsible: sus tiempos, hallazgos, ajustes metodológicos y necesidades pueden cambiar durante el proceso.

El riesgo es que, bajo el lenguaje de la eficiencia, se restrinja la autonomía académica, se burocraticen los proyectos, se dificulten las prórrogas justificadas y se debilite la investigación básica, crítica o de largo aliento, que no siempre produce resultados inmediatos ni se ajusta fácilmente a indicadores financieros. En lugar de fortalecer la investigación, la medida podría subordinarla a una lógica administrativa de ejecución presupuestal.

Atentamente,

Representación Profesoral ante el Consejo Superior Universitario.
Asociación de Profesores de la Universidad de Antioquia. ASOPRUDEA.
Mesa Ético-Política de la Asamblea General del Profesorado.