**EXPOSICION DE MOTIVOS DEL PROYECTO DE ACUERDO CSU UDFJC PARA IMPLEMENTAR INCENTIVOS Y MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES, HACER VINCULACION EN PROVISIONALIDAD Y PARA LA FORMALIZACION LABORAL DOCENTE DE LOS PROFESORES LLAMADOS “DE VINCULACIÓN ESPECIAL” EN LA UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISO JOSE DE CALDAS EN EL PERIODO 2019-2022.**

Se plantean algunos fundamentos Políticos, Económico-Financieros y Jurídicos esenciales.

POLITICOS.

Es larga y profunda la lucha Internacional, Nacional, Distrital e Institucional por la formalización laboral docente y la búsqueda de incentivos laborales y de provisionalidad para una contratación de planta digna de ellos y ellas.

Frente a la Política privada y Estatal de precarización docente, la Política Alternativa de dignificación de la labor docente. Contra los improcedentes ahorros institucionales para dejar de pagar lo justo a los docentes vines, está la propuesta de incentivos, provisionalidad y formalización laboral docente de acuerdo con las normas docentes vigentes favorables.

La ONU, la OIT, la Internacional de la Educación, las Cortes de Justicia, ASPU, son organizaciones que protegen el derecho al Trabajo, digno, decente.

A nivel Nacional los ocasionales y catedráticos son casi el 75% de la nómina docente y su contratación está entre las 16 a 20 semanas por semestre y por consiguiente su afiliación a pensión se reduce en 3 meses al año, por entrar a ser desde la ley 30 docentes tco, mto y cátedra, contenidos en su artículo 74, vulnerando derechos Humanos, Constitucionales Fundamentales y Sociales diversos, lo cual es a su vez replicado por las ies e ittus a nivel Nacional, con normas también violatorias de derechos laborales y de la Jurisprudencia vigente que ha sentado al respecto la Corte Constitucional y el Consejo de Estado, infundiendo miedo en algunos docentes que los ha llevado a dejar de protestar porque pueden perder su empleo, del cual dependen de su escaso salario y prestaciones ellos, ellas y sus familias.

En la Universidad Distrital en el Congreso Constituyente del 2002, en la Asamblea  Consultiva de 2008 y en la Asamblea Constituyente de 2015 ese fue un tema esencial para la reforma del Estatuto general  de la Udfjc, lo mismo que en los diversos pliegos de peticiones de las organizaciones sindicales en estas décadas, sin que hasta el momento se hayan conquistado las reivindicaciones esenciales y menos la formalización laboral docente, excepto por el paso de la contratación por horas cátedra a las diversas modalidades tco, mto y cátedra del artículo 71 de la ley 30, (quienes no son considerados empleados públicos en el artículo 73 y 74, ambos declarados inexequibles en la sentencia c006 de 1996), excepto por la aplicación parcial de leyes, decretos y sentencias jurisprudenciales que llevaron al pago salarial y a la afiliación a la seguridad social y prestacional durante la contratación a los docentes de vinculación especial mal llamados así en la Udfjc u ocasionales y catedráticos mal llamados en la ley 30, además de alcanzar algunas reivindicaciones básicas, por lo que los vines se consideran docentes de planta, pero con una contratación unilateral indigna que se ha venido realizando en todas las administraciones y Csu durante las últimas tres décadas, para disminuir costos y a su vez afectar negativamente la excelencia académica Universitaria en sus tres funciones misionales de investigación, formación y proyección social, como resultado de las Políticas Mundiales Neoliberales y de Tercera Vía de la Ocde-bm, Omc y el Consenso de Washington, que son enfrentadas por concepciones alternativas también Económicas, Políticas y Jurídicas.

Es evidente la mercantilización de la Educación superior Pública y la precarización del trabajo docente universitario, a pesar de considerarse la Educación como un Derecho Humano y en el artículo 67 Constitucional como derecho fundamental y servicio público con función social.

Por lo anterior los esenciales motivos que son generados por esas causas  de injustas condiciones de contratación y precarización, impulsan la toma conciencia del trabajador académico u obrero intelectual explotado, del maestro universitario, cuya consciencia de clase lo ha llevado a la lucha por la conquista de la dignificación del trabajo docente Universitario, más teniendo en cuenta las actuales circunstancias, luego del paro nacional estudiantil de la Mane y asamblea permanente de profesores y trabajadores del 2011 y del paro nacional estudiantil del  2018 y de la correspondiente asamblea permanente de docentes Universitarios, que obligara al gobierno nacional a crear la Mesa Nacional de dialogo para la solución de problemas estructurales de la Educación superior publica en Colombia, concretada en la resolución 019195 del 14-12-2018 del Men, con base en cuyos acuerdos se constituye la mesa local de la Udfjc, la cual ha sido creada mediante el acuerdo 01 de 2019 del Csu y que  abordara el pliego local radicado  en diciembre del 2018, los 4 puntos mínimos de los 9 presentados, el 4 para la Democratización de la UD, el 5 para la construcción de nueva sede para la Asab, el 7 para las garantías institucionales y el punto 9 en donde aparecen como exigencias la formalización laboral docente, la contratación por 11.5 meses para los ocasionales y catedráticos, afiliación todo el año a salud y elevación del valor del pago de la hora cátedra.

ECONOMICO-FINANCIEROS.

Estas necesidades básicas insatisfechas por el desconocimiento de los derechos a la labor docente decente, han generado los motivos Internacionales, Nacionales y Locales, que han sido suficiente estímulo de lucha y además necesitan y merecen integrarse a la protección de otros derechos para exigir el seguimiento y el cumplimiento  del Acuerdo Nacional y de las garantías acordadas y su implementación en las ies e ittus públicas desde este año, contando con la conquista Política que entre las funciones de la mesa Nacional se encuentra la de acordar soluciones a los problemas estructurales de la Educación superior pública mediante las mesas técnicas, la conquista financiera de 5.85 billones para la Educación superior pública, de los cuales 3.55 billones son para inversión en infraestructura y 2.3 billones son para funcionamiento, lo cual tiene que ver con la recomendación hecha por parte del Men y contenida en el acta de acuerdo del 13 de diciembre de 2018 de la mesa Nacional, para que sean utilizados los recursos por las ies e ittus públicas  en la formalización  laboral docente, además de la conquista Jurídica por  la creación de la mesa nacional mediante la resolución respectiva 019195 del 14 de diciembre de 2018 del Men y la constitución de las mesas técnicas que abordaran los principales acuerdos.

Mientras más  se invierta en la Educación más se rebajaran los niveles de desigualdad social y más se elevará la excelencia académica Universitaria, por lo cual se hizo necesario la presentación del anterior diagnóstico financiero de los profesores de planta y vines de la Udfjc del 2018 y 2019, ésta exposición de motivos y la consiguiente propuesta de proyecto de acuerdo al Csu para otorgar algunos incentivos laborales docentes, crear la provisionalidad y concretar por fin la soñada formalización laboral docente  a nivel Nacional y en la Udfjc.

Por ello es fundamental permitir que se otorguen incentivos laborales a los docentes vines relacionados con los 11.5 meses de contratación, con la afiliación permanente al sistema de salud y seguridad social y así mismo que se eleve el valor del pago de la hora cátedra.

Para que se blinde el proceso de dignificación laboral docente, se propone reformar el estatuto docente adicionando una tercera clasificación que se llamar Docentes en Provisionalidad, (además de los de carrera y vinculación especial),  como una instancia intermedia entre estos, que permita lograr estabilidad, mejorar otras condiciones laborales y principalmente evitar la posible desvinculación en condición de vulnerabilidad,  condición que fue protegida por la Corte Constitucional en la sentencia T800 de 1998, para desempeñar en este caso la docencia que es un cargo de planta, lo que garantice luego y permita ser candidato para aspirar al cargo de docente de planta.

La finalidad de este proceso es la formalización laboral escalonada o gradual total desde el 2019 hasta el 2022, de los docentes ocasionales y catedráticos, de los vines de todas las modalidades y categorías vinculados en la Udfjc

Los gastos de 1185 docentes vines en Udfjc 2018 fueron de $30.547.169.272 y los de 635 docentes de planta $89.092.487.406, es decir los vines obtuvieron menos de una tercera parte de lo que obtuvieron los  de carrera, con “ahorro” para la Udfjc de más de 59 mil millones y con precarización de los docentes vines y de sus familias.  Los gastos proyectados en 2019 para los vines son de $48.725.119.026 a 10.5 meses y los de planta $95.686.092.000, correspondiendo a los vines, la mitad de los de planta. Se va mejorando

JURIDICOS.

**Sentencia SC-006 de 1996**

Desde el años 1996 ya se viene sentando jurisprudencia en relación con la forma irregular como las Universidades Publicas, a través de vinculaciones de 4,5 meses vienen manteniendo una odiosa relación laboral con docentes a los que les denomina de Tiempo Completo Ocasional, Medio Tiempo Ocasional y Hora Catedra. Sin que tal vinculación corresponda a la realidad.

Al respecto la Corte Constitucional expresa: “*La categoría "profesores ocasionales" es una creación de la ley, específicamente de la ley 30 de 1992, por la cual se organizó el servicio público de la educación superior; a través de ella se determinó un régimen especial para particulares, profesores en este caso, que presten temporalmente sus servicios en universidades estatales u oficiales; ella constituye una de las excepciones que estableció el legislador con fundamento en lo dispuesto en el artículo 122 de la Carta*”(Sentencia C006: 1996).

En la práctica estos profesores, tanto en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, como en la demás Universidades Publicas, lejos de ser temporales se vienen vinculando semestre a semestre, en algunos casos desde 1990, es decir, desde antes que se implementara el régimen 1444 de 1992 por el cual se dictan disposiciones en materia salarial y prestacional para los empleados públicos docentes de las Universidades Publicas.

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

Similar es la situación de los profesores de catedra frente a lo que la sentencia expresa: “*Los profesores de cátedra tienen también una relación laboral subordinada, por cuanto cumplen una prestación personal de servicio, igual a la que realizan los profesores de tiempo completo, de medio tiempo o los llamados ocasionales, ellos devengan una remuneración por el trabajo desempeñado y están sujetos a una subordinación como se les exige a los otros, como horarios, reuniones, evaluaciones, etc., contemplados en el reglamento. Entonces frente a esta similar situación de hecho que identifica la misma relación de trabajo subordinado de estos servidores públicos, debe corresponderles el mismo tratamiento en cuanto a prestaciones sociales, que deben pagárseles proporcionalmente al trabajo desempeñado. Otro tratamiento desconocería el principio de igualdad y de justicia y sería evidentemente discriminatorio.*”

Con ello se demuestra que la relación laboral que las universidades desean perpetuar con docentes a los que no quiere reconocer como empleados públicos y a los que pretende desconocer las mismas prestaciones sociales que las consagradas para los docentes de carrera.

Con esta sentencia y el papel de la movilización interna en cada universidad, se logra que al menos parte de los factores salariales contemplados en el régimen 1444 de 1992 y posterior 1279 de 2002.

Finalmente, la sentencia resuelve:

“*Declarar INEXEQUIBLES el aparte del inciso segundo del artículo 74 de la Ley 30 de 1992. "...y no gozarán del régimen prestacional previsto para estos últimos.", y el aparte del artículo 73 de la misma ley que dice:*

*"... son contratistas y su vinculación a la entidad se hará mediante contrato de prestación de servicios, el cual se celebrará por períodos académicos.*

*"Los contratos a que se refiere este artículo no estarán sujetos a formalidades distintas a las que se acostumbran entre particulares. El régimen de estipulaciones será el determinado por la naturaleza del servicio y el contrato podrá darse por terminado sin indemnización alguna en los casos de incumplimiento de los deberes previstos en la ley o en el contrato.*

*"Estos contratos requieren, para su perfeccionamiento, el registro presupuestal correspondiente.", por unidad normativa.*

Eso señala que a los docentes de hora catedra y ocasionales se les debe cancelar todas sus prestaciones sociales del régimen docente.

De otro lado, deja claro que la relación laboral que se da entre los docentes llamados ocasionales y hora catedra no es ni justa, ni real, toda vez que es una relación permanente y así debería ser su remuneración.

**Sentencia C-614/09**

En su parte motiva refiere:

“*La Corte encuentra que la prohibición a la administración pública de celebrar contratos de prestación de servicios para el ejercicio de funciones de carácter permanente se ajusta a la Constitución, porque constituye una medida de protección a la relación laboral, ya que no sólo impide que se oculten verdaderas relaciones laborales, sino también que se desnaturalice la contratación estatal, pues el contrato de prestación de servicios es una modalidad de trabajo con el Estado de tipo excepcional, concebido como un instrumento para atender funciones ocasionales, que no hacen parte del giro ordinario de las labores encomendadas a la entidad, o siendo parte de ellas no pueden ejecutarse con empleados de planta o se requieran conocimientos especializados. De igual manera, despliega los principios constitucionales de la función pública en las relaciones contractuales con el Estado, en tanto reitera que el ejercicio de funciones permanentes en la administración pública debe realizarse con el personal de planta, que corresponde a las personas que ingresaron a la administración mediante el concurso de méritos*”

En tal sentido las funciones universitarias: Docencia, Investigación y proyección social no pueden estar a la merced de contrataciones o relaciones laborales basadas en la precarización laboral. Por el contrario deben ser desarrolladas por quienes estén en las mejores condiciones laborales para potenciar de mejor forma su despliegue y desarrollo. Es por ello, que las Universidades están en la obligación de realizar las tareas necesarias y suficientes para que los docentes llamados “ocasionales” y “catedráticos”, sin serlo; para que puedan realizar las funciones universitarias con las mayores garantías posibles. Ello, implica mejorar sus condiciones salariales, pero por sobre-todo, garantizar su estabilidad laboral, formalizando su ingreso a la carrera docente.

Se señala con claridad en la sentencia SC 614/09 que: “*El contrato laboral está definido como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. El contrato de trabajo tiene tres elementos que lo identifican: i) la prestación de servicios u oficios de manera personal, ii) la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y, iii) la contraprestación a los dos anteriores que se denomina salario.*”

Por ello, lo mínimo que debe estarse surtiendo en las Universidades Publicas es que a todos los profesores se les cumpla con una relación laboral en las condiciones que la ley exige: Prestaciones sociales, un salario digno y condiciones de estabilidad laboral.

Se señala que puede ser peligroso para el Estado mantener una forma contractual ilegal como la que se desarrolla en la entidades públicas, ya que resaltó la Corte en esta Sentencia, que además de la violación de los derechos de los trabajadores la administración estaría incurriendo en faltas disciplinarias graves pues está conducta está así considerada en el artículo 48, numeral 29 del Código Unico Disciplinario; además: “***se causa un grave detrimento patrimonial al Estado pues como consecuencia de esas relaciones laborales, irregularmente generadas, se promueven demandas en su contra que le significan el pago de sumas cuantiosas***”, y posiblemente se está incurriendo en conductas penales tales como falsedad documental al registrar en el documento que formaliza la relación hechos que no existen en la realidad como la calificación de ocasional; o en abuso de poder al obligar al trabajador a suscribir un documento que no expresa su voluntad, condicionado por la necesidad del empleo.

Continua la sentencia: “*En razón de las diferencias en las modalidades de los contratos de prestación de servicios y el laboral, la jurisprudencia nacional ha sido enfática en sostener que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53 de la Carta, debe aplicarse el principio de primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales tanto en las relaciones entre particulares como en las que celebra el Estado*”. La realidad es que semestre a semestre se contrata o se hacen resoluciones en las Universidades Publicas a los docentes llamados ocasionales y hora catedra para que realicen funciones de docencia en áreas fundamentales para la academia por periodos de más de un año, encontrando profesores con más de 10 años con la misma asignación académica. En tal situación lo que corresponde es formalizar tal relación, más allá de perpetuar una contratación que le implica a la Universidad y al profesor, llenando una serie de trámites repetitivos que resultan indignos.

**Sentencia de la Sala de lo contencioso administrativo del Consejo de Estado, en la sección segunda. De junio cuatro (4) de dos mil nueve (2009) y Radicación número: 11001-03-25-000-2005-00057-00(1873-05).**

En la que se analiza el caso de la Universidad de la Amazonia y su reglamentación para contratar docentes ocasionales.

Al respecto, varios apartes del concepto del ministerio público referencian:

1. *“Luego de realizar un análisis de las consideraciones hechas en la Sentencia C-006 de 1996 que declaró inexequible un aparte del artículo 74 de la Ley 30 de 1992, consideró que es consecuente lo allí plasmado para los docentes ocasionales. En lo relacionado con el pago de sus prestaciones sociales, considera que tienen derecho al reconocimiento proporcional de las mismas, de acuerdo a lo pagado a los docentes de carrera.”* Es decir es el decreto 1279 de 2002 el que regula el salario y las prestaciones de los llamados profesores ocasionales.
2. *“…, luego de analizar los artículos 28, 65 y 77 de la Ley 30 de 1992, que determinan las competencias de las universidades dentro del ámbito de la autonomía universitaria y las funciones del consejo superior universitario, concluyó que éste último no tiene la competencia para determinar el régimen salarial y prestacional de los profesores.”* En consecuencia no son los CSU los que definen el régimen salarial ni prestacional de los profesores ocasionales.

Todo ello, constituye un andamiaje jurídico que permite ir construyendo procesos de formalización de lo que en la realidad ocurre con los profesores de Hora Catedra y Ocasionales que en de facto cumplen la función de docencia en las Universidades Publicas en áreas fundamentales para la misma. Por ello, es menester de las universidades públicas a la luz de su autonomía, pero también del gobierno nacional ir dando luces frente a la realidad de más de 10.249 de profesores llamados ocasionales[[1]](#footnote-1), pero que en la realidad no están temporalmente reemplazando a un profesor de carrera; de más de 15.104 profesores catedráticos[[2]](#footnote-2), que estando en áreas fundamentales no lo hacen porque sean empleados público como lo solicita la ley 4ta de 1992º sino porque su contratación es muy económica frente a otro tipo de vinculación.

En tales casos la ley 1610 de 2013 "'Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral”, la resolución 321 del Ministerio del Trabajo “por la cual se establecen las condiciones y requisitos para la realización de los Acuerdos de Formalización Laboral previstos en el Capítulo II de la Ley 1610 de 2013”, entran a formar parte del devenir universitario para dar salida a la jurisprudencia desarrollada arriba.

**Caso Universidad Distrital**

**Acuerdo 05 de 2001**. "Por medio del cual se fija el valor de la Hora cátedra y se establece el número máximo de horas para los docentes que prestan servicios a la Universidad Distrital Francisco José Caldas, en los Programas de Posgrado. "

**Acuerdo 06 de 2001**. Por el cual se establece y se fija el límite máximo de cupos para cada una de las Facultades Académicas en la contratación de docentes de VINCULACION ESPECIAL, que prestan servicios en los Programas de Pregrado en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas"

**Acuerdo 07 de 2001**

**Acuerdo 08 de 2001.** *"por el cual se modifica un artículo y se añaden dos paragrafos al Acuerdo 006 de Agosto 1* del 2.001

**Acuerdo 012 DE 2002.** “Por medio del cual se fijan los factores para el reconocimiento y pago de la hora para los docentes que prestan servicios a la Universidad Distrital en la modalidad de vinculación Especial en los programas de pregrado**”.** Pretendiendo actualizar la normativa y la jurisprudencia mencionada arriba la universidad establece para los profesores de Hora Catedra el pago de acuerdo a la siguiente tabla:

|  |  |
| --- | --- |
| categoría | Factor multiplicativo |
| Auxiliar | 1.8 |
| Asistente | 2.3 |
| Asociado | 2.7 |
| Titular | 3.0 |

El valor de la hora para los docentes de catedra es lo que resulte del producto del factor multiplicativo por el valor del punto del año correspondiente. Quedando siempre por debajo de la normativa de la ley 30 en su artículo 106 que determina que el valor para el pago de docentes de Universidades privadas en ningún caso será inferior al valor de cómputo hora resultante del valor total de ocho (8) salarios mínimos mensuales dividido por el número de las ciento sesenta (160) horas laborables mes. Solamente la categoría de titular cumple este requisito.

Otras Resoluciones HC, TCO.

Acta CSU y resolución proyección de plantas.

En la Universidad Distrital Francisco José de Caldas para el periodo 2018 III hay un total de 133 docentes denominados Tiempo Completo Ocasional, 75 docentes llamados Medio Tiempo Ocasional, 875 Horas Catedra y 397 Honorarios para un total de 1459 profesores que la Universidad denomina “Vinculación Especial”[[3]](#footnote-3)

**UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS**

**CONSEJO SUPERIOR  UNIVERSITARIO**

**ACUERDO No. XXXX DE 2019**

Por el cual se expide la reglamentación para la formalización laboral docente transitoria y gradual y se modifican parcialmente, se adicionan y revocan algunos artículos del Acuerdo 011 del 2002.

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS

En ejercicio de sus facultades legales, y en especial las que le confiere, las señaladas en la Ley 30 de 1992  y artículo 14 literal d del Acuerdo 03 de 1997, y

CONSIDERANDO

Que la Declaración Universal de los derechos Humanos, artículo 23, protege el derecho al trabajo en condiciones satisfactorias,

Que el convenio 047 de la OIT define el tiempo de trabajo semanal en 40 horas,

Que la UNESCO en sus recomendaciones de noviembre 11 de 1997 plantea la necesidad de mejorar las condiciones del personal docente de la Educación Superior,

Que la Constitución Política de Colombia en su Artículo 2º estableció como dos de los fines esenciales del Estado garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución y facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación.

Que la Constitución Política de Colombia en su Artículo 4º estableció que la Constitución es norma de normas y que en todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones Constitucionales. Por lo establecido en este artículo se creó la figura jurídica de excepción de inconstitucionalidad en los casos en los que una norma de menor jerarquía sea contraria a la Constitución.

Que la Constitución Política de Colombia en sus Artículos 13º y 25º estableció como derechos fundamentales, el derecho a la igualdad y el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, respectivamente.

Que la Constitución Política de Colombia en su Artículo 53º estableció unos principios mínimos fundamentales en el trabajo, entre los que están: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y la calidad del trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.

Que la Constitución Política de Colombia en su Artículo 69º garantizó a las Universidades la autonomía universitaria para darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 28, 65 y 75 e la Ley 30 de 1992.

Que la Constitución Política de Colombia en su Artículo 122º estableció que para proveer los empleos públicos de carácter remunerado, se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Que la Constitución Política de Colombia en su Artículo 125º estableció que la regla general de vinculación al empleo estatal es el empleo de carrera.

Que la Constitución Política de Colombia en su Artículo 150º estableció que le corresponde al Congreso, mediante una ley, dictar normas generales que fijen el régimen salarial y de prestaciones de los empleados y servidores públicos.

Que las Instituciones de Educación Superior Estatales, incluidos los Entes Universitarios Autónomos están obligados a respetar los derechos consagrados en la Constitución Nacional y demás normativa vigente relacionada con la garantía del Derecho al Trabajo.

Que el Estado colombiano adoptó una Política Pública de Trabajo Decente y Formalización laboral para el sector público y privado y la viene concretando en leyes y decretos.

Que la Ley 1753 de 2015, Plan Nacional de Desarrollo, en su artículo 74 establece “la política nacional de trabajo decente” y ordena “el Gobierno nacional deberá garantizar que las actividades permanentes de las entidades públicas sean desarrolladas por personal vinculado a la planta de personal, con excepción de los casos señalados en la ley.”

Que la Ley 1610 de 2013 establece que los Acuerdos de Formalización tendrán aplicación en las instituciones o empresas públicas y privadas, y tienen como principal objetivo la celebración de contratos de trabajo (vinculaciones reglamentarias en el caso de los profesores universitarios) con vocación de permanencia.

Que la Ley 4ª de 1992 en su artículo 20º estableció para los profesores de las universidades públicas nacionales, sin distingo de su modalidad de vinculación, que tendrán igual tratamiento salarial y prestacional según la categoría académica exigida, dedicación y producción intelectual.

Que de acuerdo con la norma de carácter general y el artículo 72 de la ley 30, los cargos de profesor y empleado administrativo de las Instituciones de Educación Superior Estatales son de Carrera.

Que la ley 30 de 1992 en los artículos 74 y 73 establecen las modalidades de profesor ocasional y profesor catedrático como excepciones transitorias a la regla general de estabilidad que implica pertenecer a la carrera docente.

Que la Corte Constitucional mediante sentencia C-006 de 1996 ha instado a las Universidades a no abusar de las figuras legales de profesor ocasional y de profesor catedrático, utilizándolas para solucionar situaciones de orden financiero u otras, desvirtuando la esencia de ellas.

Que la vinculación a las Instituciones de Educación Superior Estatales del personal administrativo mediante el libre nombramiento y remoción y por elección, constituyen las excepciones a la norma de carrera administrativa. Los contratos por orden de prestación de servicios y todas las demás formas que no constituyan relación laboral no pueden ser utilizados para realizar las funciones permanentes propias de las IES.

Que la Corte Constitucional mediante Sentencia C-614 de 2009 ha reiterado a todas las instituciones del Estado su obligación de respetar los derechos y garantías laborales de los servidores públicos actualmente vinculados y de quienes se vinculen a ellas y dispuso tomar las medidas necesarias para hacer realidad la Formalización Laboral que se requiera.

Que la naturaleza jurídica especial reconocida constitucionalmente a las universidades estatales, hace necesario precisar la reglamentación sobre formalización laboral en las mismas.

Que con la sentencia del Consejo de Estado del 4 de junio de  2009 se protege a los docentes ocasionales y de catedra y que la 11001-0325-000-2005-00057-00 (1873-05) del mismo Consejo de Estado anuló el intento fallido del Csu de la Universidad Surcolombiana de legislar sobre salarios y prestaciones docentes,

Que dicha reglamentación debe garantizar el obligado equilibrio entre las Garantías Constitucionales de Derecho al Trabajo y la Autonomía Universitaria.

Que la ley 30º en su Artículo 77 remitió lo relacionado con el régimen salarial y prestacional de los profesores de las universidades estatales u oficiales a lo establecido en la Ley 4 de 1992, los decretos reglamentarios y las demás normas que la adicionan y complementan.

Que la Corte Constitucional en Sentencia C-053 de 1998 indicó frente al presupuesto requerido para el pago de salarios y prestaciones de los docentes universitarios: *“El legislador impuso, en el régimen especial que expidió para las universidades públicas, sin distinción alguna, un límite a su libertad de acción, a su autonomía, en materia salarial y prestacional, que hace que el régimen de sus docentes en esas materias le corresponda fijarlo al gobierno nacional, previas las asignaciones que en el rubro de gastos de funcionamiento para el efecto haga el legislador a través de la ley anual de presupuesto”.*

Que los artículos 3 y 4 del Decreto 1279 de 2002, al excluir a los profesores ocasionales y catedráticos del régimen salarial y prestacional establecido en dicho decreto, no se sujetan a lo establecido en la misma materia en la Ley 4ª de 1992 e incumple lo establecido en la Sentencia C-006 de 1996 en relación al reconocimiento prestacional en proporción al tiempo de servicio y al establecer que el mencionado régimen se implementará conforme a las reglas que cada universidad defina, le traslada a los Consejos Superiores de las Universidades una facultad que no es de su resorte, por lo que los incita a extralimitarse en sus competencias.

Que le es otorgable a las universidades, en el marco de la autonomía que la Constitución y la Ley les confieren, declarar la excepción de inconstitucionalidad de los artículos 3 y 4 del Decreto 1279 de 2002, ya que los mismos son abierta y claramente inconstitucionales, según la mencionada sentencia.

Que en términos generales, la gran mayoría de profesores de las Universidades Públicas e Instituciones de Educación Superior, vinculados de manera irregular bajo las figuras de cátedra y ocasionales, superan los tres (3), cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20) o más años de vinculación desempeñando funciones misionales de docencia, investigación, proyección social y académico-administrativas de la Universidad, que corresponden a programas permanentes de la institución; que la ocasionalidad y los servicios de hora cátedra  predicadas, por la forma de vinculación que se utiliza, nunca ha existido en la prestación real del servicio de estos profesores.

Que la Universidad Distrital Francisco José de Caldas la relación de profesores de planta frente a los ocasionales y hora catedra fue cuestionado por el Ministerio de Educación Nacional en la resolución 23096 por medio de la cual se otorga acreditación de alta calidad a la Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Que se puede presentar un inminente daño jurídico y fiscal en las finanzas de las Instituciones de Educación Superior Públicas, y consecuentemente en las del Estado Colombiano, en el eventual caso que los profesores mal llamados ocasionales y catedráticos iniciaran reclamaciones por la vía judicial, tal como lo advierte la Corte Constitucional en la sentencia C-614 de 2009 y en la Circular Conjunta No 53 del 2016.

Que la Acreditación de Alta Calidad requiere de la ampliación del presupuesto que permita garantizar el cumplimiento de las condiciones mínimas de calidad y una de las recomendaciones habituales de los pares evaluadores a las Universidades Públicas e Instituciones de Educación no Universidades es garantizar la vinculación de los profesores de tiempo completo por doce meses o por término indefinido.

Que existen en marcha procesos de formalización laboral docente en el País como la asimilación directa de UniNariño, el curso concurso de UniChocó, el concurso preferente en Univalle, la propuesta de talentos especiales en la UDFJC,

Que la UNIVERSIDAD debe buscar la excelencia académica, la idoneidad pedagógica y la más alta calidad ética de sus profesores.

Que la resolución 019195 del 14-12-18 por medio de la cual se crea la mesa nacional y el acta de acuerdo de la mesa nacional del 13 de diciembre de 2018 sientan las bases para iniciar las soluciones estructurales de los problemas de la Educación superior Pública, incluyendo el anexo vinculante de la garantías y el seguimiento e implementación del acuerdo a nivel nacional e institucional, en las mesas técnicas acordadas y demás funciones de la mesa nacional,

Que la resolución 01 del 17-01-2019 del Csu de la Udfjc constituyo la mesa local de dialogo para la construcción de acuerdos para el fortalecimiento de la Udfjc,

Que es necesario dar cumplimiento de lo pactado entre la Udfjc y las organizaciones sindicales docentes Aspu-vines en el 2012 y Aspuud en el 2010, 2013, 2015 y 2017,

Que hay que retomar el plan de ampliación de la planta docente de carrera, del Csu y Ca 2016-2026, analizando los docentes de carrera, los de tiempo completo equivalente, los vines, la comunidad estudiantil, la proyección de la planta de personal docente de carrera y la relación estudiante-docente por cada uno de sus 4 escenarios entonces posibles,

Que con base en éste estudio se aprobó el acuerdo 016b de 2016 del CSU para la ampliación de la planta docente de carrera en 254 cargos, en los próximos 8 años,

Que es esencial tener en cuenta que existen ahora nuevos escenarios de formalización acá aplicables como resultado de las experiencias ahora en curso de asimilación directa en Uninariño, concurso cerrado en Uniquindio, curso-concurso en Unichocó, concurso abierto de méritos preferente en Univalle o el concurso abierto de méritos para talentos especiales en la Udfjc,

Que es necesario asignar con destinación específica para funcionamiento y formalización docente, el 80% de los recursos del acuerdo de la mesa Nacional, para el nuevo pacto de concurrencia que se acuerde entre la Nación, el Distrito y la Udfjc, además de reasignar la mitad de los ingresos anteriores para la formalización docente, con base en lo cual se hará la proyección de gastos para pagar los incentivos, la provisionalidad y la formalización laboral docente, desde el 2019 al 2022, en 4 fases, una cada año, haciendo las necesarias adiciones y traslados presupuestales  a que haya lugar, incluido el ingreso del anterior impuesto CREE, hoy impuesto de renta con destinación específica y la estampilla,

Que se debe verificar en lo técnico para la formalización la actual nomina docente vines y de carrera de la Udfjc, las necesidades de planta las que se deben evaluar y acordar, la lista de elegibles, además que falta actualizar  las proyecciones internas a 2022, acogiendo principios de promoción ascendente y otros a los vines,

Que es necesario retomar la ley 489 de 1998 y su artículo 43 sobre la universidad como ente autónomo, la ley 1429 de 2010, el decreto 1376 de 2014 y el 1025 de 2014,  además de la resolución 321 de 2013 y la 2272 de 2012,

Que hay que tener en cuenta la necesidad de superar y unificar los diversos tipos de regímenes de vinculación vigentes en la Udfjc  como el 03, el 1279 y los de vines como los acuerdos 01 de 2001, 08 de 2001, 12 de 2002 sobre salarios y prestaciones, el 01 de 2018 y   la resolución rectoral 445 de 2010, entre otros para acoger y aplicar a todos los docentes solamente el decreto 1279 de 2002,

Que está vigente la directiva 01 de 2017 de Mineducación y Mintrabajo sobre la formalización laboral docente, además de los conceptos favorables de Conaces y del Sue,

Que se hace necesario aplicar las normas de la Internacional de la Educación sobre trabajo decente, acordadas por ASPU con el MEN en el 2015 y 2017,

Que mediante el acuerdo 002 de 2005 el CSU aprobó la ampliación de la planta docente de carrera en 425, no vinculados en su totalidad, solicitando un diagnostico al plan de ampliación proyectado para 2005,

Que el acuerdo CSU 05 de 2007 regula la forma de contratación de los docentes vines y debe ser modificado para la ampliación de la planta docente,

Que el acuerdo 003 de 1997 es el estatuto docente, el que debe ser modificado para la ampliación de la planta docente,

Que la vicerectoría académica realizó un estudio del plan de ampliación de la planta docente en 2016, aprobado por CSU en el acuerdo 02 DE 2005 y con base en este se proyectaron escenarios de viabilidad financiera aprobados por CSU en acta 022 del 28 de junio de 2016 y acta 024 del 12 de julio de 2016. Certificados por OAP,

Que existe el concepto favorable del jefe de la oficina jurídica de la UD del 17-07-17, sobre la formalización,

Que está próximo a expedirse el nuevo estatuto general basado en los acuerdos del csu-acu 2017 y demás normas favorables para la formalización de los docentes ocasionales y de  catedra, entre otras normas,

Que es necesario para la formalización laboral docente, tener en cuenta las consideraciones anteriores, por lo cual se plantean las siguientes disposiciones acogiendo los diversos  escenarios posibles:

Que es necesario retomar la resolución CSU 027 de 2018 sobre ejecución presupuestal del 2018 y la 038 de 2018 del presupuesto de gastos del 2019,

ACUERDA

**ARTÍCULO 1**. Ampliar la Planta Docente y expedir la reglamentación para la formalización laboral docente transitoria y gradual en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, adoptando incentivos, provisionalidad y procesos que garanticen el acceso de los docentes vines a la carrera docente.

CAPÍTULO I

FORMALIZACIÓN LABORAL TRANSITORIA

**ARTÍCULO 2**. Modifíquese el Artículo 6º del Acuerdo 011 del 2002, el cual quedará así:

Los docentes de la Universidad Distrital "Francisco José de Caldas" se clasifican, de acuerdo a su vinculación en:

1. Docentes de carrera.

2. Docentes ocasionales.

3. Docentes de Hora Catedra

4. Docentes provisionales

5. Docentes visitantes

6. Docente experto

**ARTÍCULO 3.** Revóquese el artículo 13º del Acuerdo 011 del 2002.

**ARTÍCULO 4**. Modifíquese el Artículo 14º del Acuerdo 011 del 2002, el cual quedará así:

Profesor de Hora Cátedra. El profesor de Hora Catedra es el académico vinculado por horas, mediante selección de méritos, para un periodo no inferior a veintidós (22) semanas de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiendo desarrollar actividades de docencia, investigación y/o proyección social.

**ARTÍCULO 5.** Modifíquese el Artículo 15º del Acuerdo 011 del 2002, el cual quedará así:

Profesor Ocasional. El profesor ocasional es el académico vinculado por selección de méritos para un periodo inferior a un año y superior a once meses y medio (11,5), de acuerdo con las necesidades del servicio. Su dedicación podrá ser de tiempo completo (40 horas semanales) o medio tiempo (20 horas semanales). Las actividades a desarrollar pueden ser de docencia, investigación y/o proyección social.

**ARTÍCULO 6**. Adiciónese entre el Artículo 15º y 16º del Acuerdo 011 del 2002, un nuevo Artículo, el cual quedará así:

ARTICULO 15 A. Profesor Provisional. Profesor provisional es el académico vinculado por selección de méritos y que ha cumplido más de dos periodos (2) continuos como profesor ocasional o de cátedra, fecha a partir de la cual será vinculado por doce (12) meses y empezará a gozar de estabilidad laboral y demás condiciones laborales de carrera, mientras se surta el respectivo concurso público de méritos.

PARAGRAFO UNO: Para el ingreso o ascenso en la modalidad y categoría de vinculación, ya sea para aspirar a cargo de docente catedrático u ocasional, docente provisional o para ser docente de carrera, se cubrirán los cargos docentes en forma progresiva y ascendente, con base en una tabla de calificación docente, la que se aplicará a todos los profesores que aspiren a vincularse o estén vinculados, la cual contará con los siguientes factores y ponderaciones y en la que deben aparecer todos los aspirantes no vinculados y los vinculados, ya sean docentes TCO, MTO, hora cátedra o provisionales,

i. Experiencia acreditada o certificada en la U.D. 20%

ii. Evaluación aplicada durante el periodo de existencia de la evaluación docente 30%

iii. Títulos académicos 20%

iv. Otra experiencia docente 5%

v. Experiencia profesional 10%

vi. Productividad académica (publicaciones, investigaciones, etc.) 10%

vii. Manejo segunda lengua 5%

PARAGRAFO DOS: Cuando un profesor ocasional o de cátedra ha sido vinculado como docente Provisional, la plaza dejada en ocasionalidad o cátedra, será cubierta de acuerdo a las necesidades del servicio, pero en el estricto orden de la tabla, usándose la misma como ascenso dentro de los profesores MTO y Hora Cátedra que así lo dispongan, bajo los principios de promoción y de progresividad.

PARAGRAFO TRANSITORIO.  Para la vigencia del año 2019 la vinculación de los profesores ocasionales será de por lo menos diez coma cinco (10,5) meses continuos. Para la ampliación anunciada en este parágrafo se dispondrá de los recursos adicionales que ingresaron a la base presupuestal producto del acuerdo nacional entre el Gobierno y las plataformas estudiantiles y profesorales y que se surtió mediante la resolución correspondientes.

**ARTÍCULO 7**. Modifíquese el Artículo 18º del Acuerdo 011 del 2002, el cual quedará así:

DERECHOS DE LOS PROFESORES. Son derechos de todos los docentes en todas sus clasificaciones y categorías de la Universidad Distrital “Francisco José de Caldas”, los que deriven de las normas Internacionales vigentes, de la Constitución Política y sus principios de Igualdad y Equidad, de las leyes, decretos y resoluciones Nacionales, de los acuerdos Distritales, del estatuto general, del presente estatuto docente y demás disposiciones de la Universidad Distrital "Francisco José de Caldas":

a. Gozar de plena libertad de cátedra en sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, de investigación, de enseñanza y de información.

b. Participar en los programas de capacitación académica, de acuerdo con los planes de desarrollo académico que adopte la universidad.

c. Disfrutar de las licencias, comisiones, año sabático y los permisos de acuerdo con las situaciones previstas por la ley y los reglamentos.

d. Recibir la remuneración y el reconocimiento de las prestaciones sociales que le correspondan en consonancia con la ley y los decretos correspondientes.

e. Obtener el reconocimiento de los derechos morales de autor en todas las producciones académicas y científicas de conformidad con la ley.

f. Elegir y ser elegido para los cargos que correspondan a los docentes en organismos directivos y asesores de la universidad.

g. Permanecer en el cargo y no ser desvinculado o sancionado sino de acuerdo con las normas y procedimientos que se establecen en ley y en el presente estatuto.

h. Conocer, en caso que sea objeto de un proceso disciplinario, el informe y las pruebas que se alleguen a la investigación, ser oído en declaración de descargos e interponer los recursos establecidos en la ley y en este estatuto.

i. Ascender en el escalafón.

**ARTÍCULO 8.**Modifíquese el Artículo 20º del Acuerdo 011 del 2002 y se adiciona un parágrafo, el artículo cual quedará así:

DEBERES DE LOS DOCENTES. Son deberes de los docentes de la Universidad Distrital “Francisco José de Caldas”:

a) Conocer y difundir los direccionamientos de la Universidad Distrital “Francisco José de Caldas”, la Facultad y del Proyecto Curricular donde presta los servicios.

b) Cumplir y promover el cumplimiento de las obligaciones que se deriven de la ley y los reglamentos de la Universidad Distrital “Francisco José de Caldas”.

c) Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y de su condición de docente.

d) Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.

e) Responder por las decisiones adoptadas en ejercicio de sus funciones.

f) Tratar con respeto a las autoridades de la institución, colegas y estudiantes.

g) Realizar las actividades y cumplir la jornada de trabajo con la que se ha comprometido en la Universidad.

h) Participar en los programas de actualización programados por la Universidad Distrital “Francisco José de Caldas”.

i) Elaborar oportunamente, de común acuerdo con el Coordinador del Proyecto Curricular, el plan de trabajo de que trata el presente reglamento y cumplirlo.

j) Desarrollar las asignaturas a su cargo, de acuerdo con la intensidad horaria establecida y el programa vigente de la asignatura.

k) Realizar las evaluaciones académicas programadas y publicar las calificaciones de las pruebas intermedias y finales en los términos reglamentarios.

l) Entregar al Coordinador del Proyecto Curricular las notas definitivas de los cursos a su cargo en la fecha señalada por la universidad.

m) Atender los programas de asesoría, tutorías y servicios en las fechas y lugares determinados por autoridad competente.

n) Desarrollar su actividad académica con honestidad intelectual y respeto a las diferentes corrientes del pensamiento.

o) Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa o de otra

Índole.

p) Responder por la conservación de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.

q) Hacer parte de los jurados, consejos y comités de carácter permanente y transitorio que se creen en la Universidad y para los cuales fuese designado.

r) Presentarse una vez termine la licencia, permiso, comisión o vacaciones, ante su jefe inmediato

s) Acreditarse como docente de la Universidad Distrital “Francisco José de Caldas” en todas sus publicaciones.

t) Concertar con la Universidad los derechos patrimoniales de autor de conformidad con la ley.

PARAGRAFO. La Universidad brindara a todos sus docentes las condiciones para el cumplimiento de sus deberes.

**ARTÍCULO 9.** Modifíquese el encabezado del Título IV del Acuerdo 011 del 2002, el cual quedará así:

Título IV. DEL ESCALAFON DOCENTE Y ASPECTOS DE LA CARRERA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS.

**ARTÍCULO 10**. Modifíquese el Artículo 24º del Acuerdo 011 del 2002, el cual quedará así:

ESCALAFON DOCENTE. El escalafón docente es el sistema de clasificación de los docentes de la Universidad Distrital “Francisco José de Caldas”, de acuerdo con la valoración de los siguientes elementos:

a) Los títulos universitarios.

b) La producción académica.

c) La experiencia universitaria calificada, entendida ésta como la adquirida por una persona en las actividades propias como docente universitario.

d) La experiencia profesional calificada.

e) La categoría dentro del escalafón docente.

**ARTÍCULO 11**. Modifíquese el Artículo 25º del Acuerdo 011 del 2002, el cual quedará así:

CATEGORIAS DEL ESCALAFON. Las categorías del escalafón de personal docente de la Universidad Distrital “Francisco José de Caldas” son las siguientes:

a) Docente auxiliar.

b) Docente asistente.

c) Docente asociado.

d) Docente titular.

PARAGRAFO UNO. Tradúzcanse en puntos salariales todos y cada uno de los requisitos establecidos en este artículo para quedar clasificado en la respectiva categoría, con miras a garantizar tratamiento igualitario en materia salarial a los profesores ocasionales y catedráticos de acuerdo con lo establecido en la Ley 4ª de 1992, sin que se disminuya su salario a la fecha.

PARAGRAFO DOS. El salario mensual del profesor ocasional será el resultado de multiplicar el total de puntos acumulados en cada categoría por el valor del punto en el año respectivo y la remuneración por hora de los docentes catedráticos se corresponderá al valor resultante de dividir el total de puntos acumulados como profesor de tiempo completo dividido por cien (100)  de acuerdo al escalafón.

**ARTÍCULO 12**. Elimínese el artículo 30 del Acuerdo 011 del 2002. Queda sustituido por los parágrafos del artículo 9 del presente acuerdo.

**ARTÍCULO 13**. Adiciónese parágrafo en el artículo 31 del Acuerdo 011 del 2002. Que quedara así:

PARAGRAFO. La remuneración y las prestaciones sociales de los docentes de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, se regula por la reglamentación que el gobierno fija para los docentes universitarios, sin excepción alguna.

**ARTÍCULO 14**. Modifíquese el Artículo 35º del Acuerdo 011 del 2002, el cual quedará así:

PERIODO DE ESTABILIDAD. Los docentes de carrera y provisionales de la Universidad Distrital “Francisco José de Caldas” tienen derecho a períodos de estabilidad, de diferente duración, según su categoría, así:

a) Tres (3) años en la categoría en docente auxiliar.

b) Cuatro (4) años en la categoría en docente asistente.

c) Cinco (5) años en la categoría en docente asociado.

d) Siete (7) años en la categoría en docente titular.

PARAGRAFO: Los docentes ocasionales y Hora Catedra, gozaran de estabilidad laboral y todas las garantas laborales, incluido el año sabático, mientras se cumplen los requisitos que dieron origen al cargo temporal o a la cátedra y mientras se cumpla con los deberes contemplados en este estatuto.

**ARTÍCULO 15**. Modifíquese el Artículo 38º del Acuerdo 011 del 2002, el cual quedará así:

El régimen salarial y prestacional El régimen salarial y prestacional de todos los docentes de la Universidad Distrital es el definido en la ley y en los decretos correspondientes.

**ARTÍCULO 16**. Adiciónese parágrafo en el Artículo 40º del Acuerdo 011 del 2002, el cual quedará así:

PARAGRAFO: Los docentes que ingresan en calidad de provisionales son los primeros beneficiarios de provisión de cargos de planta de acuerdo a la ley. Para ello, la figura de cursos concursos u otros concursos especiales, pueden hacer parte de los posibles escenarios para su vinculación a la planta.

**ARTÍCULO 17**. Modifíquese el Artículo 49º del Acuerdo 011 del 2002, el cual quedará así:

Plan de trabajo. Los docentes deben concertar con su Coordinador de Proyecto Curricular, con una anticipación mínima de un (1) mes a la iniciación del periodo académico, un plan de trabajo describiendo detalladamente las actividades que se compromete a realizar durante el periodo lectivo de acuerdo a su vinculación.

**ARTÍCULO 18**. Modifíquese el Artículo 52º del Acuerdo 011 del 2002, el cual quedará así:

HORAS LECTIVAS. Las horas lectivas de los docentes están contempladas en los siguientes rangos:

a) Cuando los docentes de tiempo completo tengan a su cargo varias asignaturas, el número mínimo de horas lectivas semanales es 16 y máximo 18.

b) Los docentes de medio tiempo deben tener mínimo 8 y máximo 12 horas lectivas semanales.

c) En lo concerniente al plan de trabajo, el tiempo de preparación de clase debe fijarse de acuerdo, con el número de asignaturas y no puede ser superior al cincuenta por ciento (50%) de las horas lectivas. El Consejo de Facultad aprueba los planes de trabajo que incorporen actividades no lectivas en su correspondiente proporción.

PARAGRAFO. Los profesores de Hora Catedra que además de las horas lectivas realicen otras actividades, se les homologa tal actividad a hora catedra.

**ARTÍCULO 19**. Modifíquese el Artículo 53º del Acuerdo 011 del 2002, el cual quedará así:

DESCARGA DE HORAS LECTIVAS. EL consejo de facultad respectivo, puede descargar lectivamente a los docentes de cualquier vinculación que incluyan en su plan de trabajo las siguientes actividades, garantizándoles el tiempo para el desarrollo de éstas:

a) Ejecución de programas y proyectos de investigación, servicios, consultorías y

Asesorías.

b) Asesoría a empresas y comunidades.

c) Dirección gobierno o administración académica

d) Cuando los estudios de maestría o doctorado se realizan sin comisión.

e) Participación como representante a cualquier consejo y a la dirección de la organización sindical

PARAGARAFO.  La descarga de que trata el presente artículo se hace efectiva siempre y cuando las actividades que la originan hayan sido aprobadas institucionalmente por autoridad competente y tiene vigencia por el tiempo que dure la actividad.

**ARTÍCULO 20**. Adiciónense un parágrafo al Artículo 83º del Acuerdo 011 del 2002, el cual quedarán así:

PARAGRAFO. De llegar a cumplir siete años de servicio profesores provisionales, quedaran cubiertos por este estimulo.

**ARTÍCULO 21**. Adiciónense a los profesores provisionales todas las consideraciones de los profesores de carrera contempladas en el Titulo VI Situaciones administrativas, del Acuerdo 011 del 2002.

CAPÍTULO II

FORMALIZACIÓN LABORAL GRADUAL

**ARTÍCULO 22**. Amplíense las plazas de la planta de personal de manera gradual durante los próximos cuatro (4) años, acordando en la formalización laboral docente, uno o más de los escenarios planteados en los considerandos, tanto de experiencias externas Universitarias en marcha, como de la propuesta interna, de forma tal que al cierre de la vigencia 2022, se tenga una proporción de docentes de planta con al menos el 70% y que la cantidad de docentes ocasionales y catedráticos se reduzca a menos del 30%, la cual se relaciona en la tabla siguiente con el número proyectado de docentes de planta a tener formalizados por año:

|  |  |
| --- | --- |
| Año vigencia | Planta |
| 2019 | 800 |
| 2020 | 1000 |
| 2021 | 1300 |
| 2022 | 1600 |

**ARTÍCULO 23**. Deléguese a la Oficina de Planeación para que en un lapso no mayor a tres (3) meses después de la fecha de aprobación del presente acuerdo, trabaje conjuntamente con la comisión de formalización docente conformada por 2 docentes de ASPU-UD, un docente de SIPRUD para realizar el estudio de las necesidades reales de la planta docente con el respectivo estudio de las cargas laborales de los profesores de la Universidad Distrital, la lista de elegibles, cursos de 35 estudiantes máximo, proyección estudiantil y el presupuesto requerido para cada vigencia de la proyección de formalización laboral docente gradual planteada en el cuadro anterior. Se priorizará en adelante la contratación de docentes de planta, hasta lograr la promoción y formalización docente total de los vines, eliminando luego la actual resolución unilateral a los docentes vines.

**ARTÍCULO 24**. Gestiónese ante el Gobierno Nacional y el Distrito, la previsión y provisión del presupuesto para la ampliación gradual o escalonada de la planta docente de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas durante las 4 respectivas vigencias, para que dentro del presupuesto general de la Nación y del Distrito de cada vigencia se adicione el prepuesto requerido.

**ARTÍCULO 25**. El presente acuerdo rige a partir de su fecha de expedición y deroga las normas que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

Dado en Bogotá, D.C., a los XX días del mes de XXXXX de 2019.

EL PRESIDENTE DEL CSU EL SECRETARIO DEL CSU

1. TCE, según el MEN. [↑](#footnote-ref-1)
2. TCE, según el MEN [↑](#footnote-ref-2)
3. Oficio de la Oficina de Recursos Humanos del 22 de marzo de 2019 [↑](#footnote-ref-3)