

 MINTRABAJO	No. Radicado 08SE201733100000010243
	Fecha 2017-04-25 03:51:46 pm
Remitente	Sede CENTRALES DT
	Depen SUBDIRECCION DE INSPECCION
Destinatario	ASOCIACIÓN SINDICAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS ASPU
Anexos 1	Folios 3
	
COR08SE201733100000010243	

Al responder por favor citar este número de radicado

Bogotá D.C.,

Señor

RENÁN VEGA CANTOR

Presidente

Asociación Sindical de Profesores Universitarios ASPU

Seccional Universidad Pedagógica Nacional ASPU – UPN

aspu.upn@gmail.com aspuupn@pedagogica.edu.co comisionrissaspu.upn@gmail.com

Calle 72 No. 11-86 Oficina A201

Bogotá D.C.

ASUNTO: RESPUESTA DERECHO DE PETICIÓN PRESENTADO POR LA ASOCIACIÓN SINDICAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS ASPU, SECCIONAL UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL ASPU – UPN, RADICADO NÚMERO 11EE201733100000001321 DE 2017.

Respetado señor:

De manera atenta damos respuesta a su derecho de petición, en los siguientes términos:

- a. ¿Es posible articular la solicitud de Acuerdo para la Formalización Laboral con la negociación colectiva?

Los Acuerdos de Formalización Laboral y la negociación colectiva son dos figuras jurídicas diferentes, con partes, objeto y efectos diferentes.

Los Acuerdos de Formalización Laboral son aquellos firmados entre una o varias empresas y los Directores Territoriales del Ministerio del Trabajo, con el fin de contratar directamente mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia a los trabajadores vinculados por la empresa mediante tercerización laboral indebida o con violación de los derechos constitucionales, legales y prestacionales de los trabajadores (art 63 ley 1429 de 2010) y son un instrumento para mejorar las formas de vinculación del personal.

Por su parte, la Negociación Colectiva consagrada en el artículo 55 de la Constitución Política de Colombia y los Convenios 151 y 154 suscritos con la OIT, sobre la protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública y la negociación colectiva, se define como la posibilidad legal que tienen las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades públicas de negociar las condiciones de empleo para el bienestar y desarrollo de

los empleados del Estado y es una herramienta para la defensa de los intereses comunes entre los empleados públicos y las entidades del Estado.

b. ¿La Ley 1610 de 2013 cubre a las Universidades Públicas?

El marco legal de los Acuerdos de Formalización Laboral se encuentra establecido en la Ley 1610 de 2013 "Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral", en la Resolución 321 del 14 de febrero de 2013 "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", y para los Acuerdos de las Empresas Sociales del Estado en el Decreto 1376 del 22 de julio de 2014 "Por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los Acuerdos de Formalización Laboral en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones".

La Ley 1610 de 2013, en su artículo 13, define los Acuerdos de Formalización Laboral como:

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

En vista de lo anterior, los Acuerdos de Formalización Laboral, también se aplican a las Universidades Públicas, como instituciones de derecho público.

c. ¿La aplicación de la Ley 1610 de 2013 podría vulnerar la Autonomía Universitaria de las Universidades Públicas?

El artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo, otorga competencia general al Ministerio del Trabajo para la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales, buscando con ello la protección de los derechos de los trabajadores.

Cabe decir que no están facultados, según el numeral 1 del artículo 486 del Código Sustantivo de Trabajo es "(...) para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores". Lo cual resulta armónico con el inciso segundo del artículo 486 Código Sustantivo de Trabajo según el cual "la imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias".

Respecto a este interrogante, le indicamos que de acuerdo con lo dispuesto en las normas mencionadas y a las competencias asignadas al Ministerio del Trabajo, no se encuentra una que lo faculte para pronunciarse en torno al tema objeto de la consulta, esa competencia corresponde al poder judicial.

d. ¿Qué representa el proceso de Formalización Laboral en el contexto docente universitario?

La Ley 1610 de 2013, en su artículo 14, establece que dentro de los objetivos de los Acuerdos de Formalización Laboral, se encuentran los siguientes:

- Hacer eficaz la labor de Inspección, Vigilancia y Control que ejercen las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, mediante actuaciones dirigidas a la prevención de conductas que atenten contra la formalización laboral, en especial las previstas en la Ley 1429 de 2010 y las que la modifiquen o adicionen.
- Lograr la formalización de las relaciones laborales mediante compromisos eficaces de los empleadores para mejorar las formas de vinculación del personal, buscando la celebración de contratos de trabajo con vocación de permanencia, en los términos de la ley.
- Contribuir al logro de una relación constructiva y de suma de esfuerzos con los empleadores y fortalecer la vigilancia y acompañamiento por parte del Ministerio del Trabajo.

e. ¿Cuál es el trámite que debe surtir para iniciar un Acuerdo para la Formalización Laboral en una Universidad Pública?

El procedimiento para la suscripción de los Acuerdos de Formalización Laboral, se encuentra previsto en el artículo 2º de la Resolución 321 del 14 de febrero de 2013, el cual establece que:

- Deben ser Impulsados por el Director Territorial de Trabajo, de oficio o a petición de parte (empleador, los trabajadores o las organizaciones sindicales).
- El documento debe constar por escrito y debe ser suscrito por los intervinientes (Director Territorial y el o los empleadores).
- Se pueden celebrar durante el trámite de una actuación administrativa sancionatoria o en forma previa o posterior a la misma.

- Socialización previa del modelo de formalización y de los compromisos con los trabajadores a formalizar a cargo de la empresa, de lo cual se dejará evidencia que hará parte integral del respectivo Acuerdo de Formalización Laboral.
- Previamente a la suscripción se debe obtener el Visto bueno del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección.

Ahora bien, de acuerdo con lo previsto en el numeral 8 del artículo 2 de la Resolución 321 de 2013, el documento contentivo del Acuerdo de Formalización Laboral, debe contener los siguientes requisitos:

1. La relación completa de los trabajadores que serán contratados bajo el amparo del Acuerdo de Formalización Laboral y que se encuentran vinculados a las actividades de la empresa mediante formas que afecten los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes;
2. Indicación de la forma y duración de los contratos laborales a celebrarse;
3. Fecha de contratación de los trabajadores a formalizar;
4. Compromiso de no incurrir en las conductas prohibidas por la Ley 1429 de 2010, artículo 63 y los decretos que la reglamenten, como el Decreto 2025 de 2011.
5. El compromiso de no vincular trabajadores para el desarrollo de actividades misionales permanentes a través de Cooperativas, Precooperativas de Trabajo Asociado u otra forma de tercerización laboral prohibida por las normas laborales o violatoria de los derechos de los trabajadores;
6. Manifestación expresa que el no cumplimiento por parte del empleador de cualquiera de los compromisos establecidos en el Acuerdo de Formalización, dará lugar, de oficio o a petición de cualquier particular que evidencie tal situación, a la aplicación del procedimiento administrativo sancionatorio previsto en la Ley 1437 de 2011, y demás normas que regulan la materia, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo del artículo 16 de la Ley 1610 de 2013.
7. Contener compromisos concretos en términos de acciones precisas y evaluables, cuyo cumplimiento se pueda constatar mediante la simple verificación de la Dirección Territorial respectiva, de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial o del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección (Resolución 321 de 2013, artículo 2, numeral 5).
8. Contener términos razonables y exactos de tiempo para su cumplimiento y verificación (Resolución 321 de 2013, artículo 2, numeral 5)

En este orden de ideas, la entidad debe presentar ante la respectiva Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, la propuesta del Acuerdo de Formalización Laboral que contenga todas las condiciones y requisitos mencionados, anexando la constancia de socialización previa con los trabajadores a formalizar.

f. ¿Existe alguna diferencia entre un proceso de Formalización Laboral de entidades privadas y entidades públicas?

Los Acuerdos de Formalización Laboral en las entidades públicas deben cumplir con los requisitos previstos en la Ley 1610 de 2013 y en la Resolución 321 de 2013 y con las normas de provisión de empleos públicos, adicionalmente con los demás anexos señalados en las normas legales, deberán adjuntar a la propuesta:

- Documento el cual se aprueba la planta global de la entidad
 - Documento en el cual se aprueba la planta de empleo de carácter temporal de la entidad **(CUANDO APLIQUE)**.
 - Documento expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), en el que se certifique que no existe listas de elegibles con las cuales se puedan proveer los empleos temporales de la entidad, de acuerdo con lo señalado en la Circular 005 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), cuando se vayan a proveer empleos temporales. **(CUANDO APLIQUE)**.
- g. Copia del Acuerdo para la Formalización Laboral suscrito entre la Dirección Territorial del Chocó y la Universidad Tecnológica del Chocó, que representa un primer precedente de formalización laboral en el contexto docente.

Sobre el particular queremos informarle que no se ha suscrito Acuerdo de Formalización Laboral entre la Dirección Territorial del Chocó y la Universidad Tecnológica del Chocó. En la Subdirección de Inspección fue presentada una propuesta inicial, la cual fue revisada y devuelta con observaciones, para que se efectuaran los respectivos ajustes y a la fecha no han presentado nuevamente la propuesta con los ajustes requeridos.

De otra parte, respecto a los literales h, i, y j, de su solicitud relacionada con la vinculación de los profesores ocasionales y catedráticos de Universidades Públicas, le informamos que fueron trasladados a la Directora Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública, dado que es la competente para absolver los interrogantes, se adjunta copia del traslado.

Finalmente le indicamos que la Universidad Pedagógica Nacional puede presentar en cualquier momento ante la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo nuevamente el texto de la propuesta de



Acuerdo de Formalización Laboral ajustada, allegando los documentos requeridos y observando los requisitos establecidos en la Resolución 321 de 2013.

Cordialmente,

FREDY ALEXANDER HIDALGO MALDONADO
Coordinador Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales

Anexo. Se anexa lo enunciado total un (1) folio.

Transcriptor: Luz Posada
Elaboró: Luz Posada
Revisó/Aprobó: F. Hidalgo M.

C:\Users\lposada\Documents\4 Relaciones laborales\Derechos de petición\Derecho de petición ASPU UNP\RESPUESTA ASPU UPN RADICADO 01321 2.docx





4

MINTRABAJO	No. Radicado	08SE201733100000000692
	Fecha	2017-01-19 09:07:31 am
Remitente	Sede	CENTRALES DT
	Depen	SUBDIRECCION DE INSPECCION
Destinatario	CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON	
Anexos	0	Folios 1



CDR08SE201733100000000692

Bogotá D.C.,

Al responder por favor citar este número de radicado

Doctora
CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN
Directora Jurídica
Departamento Administrativo de la Función Pública
Carrera 6 No. 12-62
PBX: (57+1) 7395656
Bogotá D.C.

ASUNTO: TRASLADO POR COMPETENCIA DE LOS INTERROGANTES H., I., Y J. CONTENIDOS EN EL DERECHO DE PETICIÓN PRESENTADO POR LA ASOCIACIÓN SINDICAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS ASPPU, SECCIONAL UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL ASPU – UPN, RADICADO NÚMERO 11EE2017331000000001321 DEL 18 DE ENERO DE 2017.

Respetada doctora:

En cumplimiento al artículo 21 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1497 de 2011), le traslado por competencia los interrogantes de los literales h., i., y j. contenidos en el derecho de petición presentado por el doctor Renán Vega Cantor, Presidente de la Asociación Sindical de Profesores Universitarios ASPU, Seccional Universidad Pedagógica Nacional ASPU – UPN, allegado al Subdirección de Inspección del Ministerio del Trabajo mediante Radicado No. 11EE2017331000000001321 del 18 de enero de 2017, teniendo en cuenta que los 3 interrogantes hacen relación a la vinculación de los profesores ocasionales y catedráticos de Universidades Públicas.

Cordialmente,


STELLA SALAZAR MOLINA
Subdirectora de Inspección

Anexo. Se anexa lo enunciado total tres (3) folios.

Transcriptor: Luz Posada
Elaboró: Luz Posada
Revisó/Aprobó: Stella Salazar M.

C:\Users\lposada\Documents\4 Relaciones laborales\Derechos de petición\remite por competencia DAFP.docx

Carrera 14 Nº 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mintrabajo.gov.co



Dear Mr. Smith,

I am writing to you regarding the recent developments in our project. The team has made significant progress in the design phase, and we are now moving forward with the implementation. I will be in contact with you again as we approach the final stages of the project.

I am confident that the results will be highly beneficial for your organization. We have a strong track record of delivering high-quality solutions, and we are committed to ensuring that this project meets all your requirements.

Please do not hesitate to reach out if you have any questions or need further information. We are always available to assist you throughout the process.

Thank you for your time and consideration. We look forward to the opportunity to work closely with you on this project.

Yours faithfully,
John Doe
Project Manager

Enclosed for your information are the project schedule and a list of key milestones. We will provide regular updates on the project's progress.

We appreciate your feedback and input, which will help us refine the project plan and ensure the best possible outcome for everyone involved.

Best regards,
John Doe

Project Name: [Redacted]
Client: [Redacted]
Date: 2023.12.15