

¿QUE LA FORMALIZACION LABORAL DOCENTE SEA UNA REALIDAD DE QUE DEPENDE?

INTRODUCCIÓN

Desde el año 2016 se planteó en términos serios procesos de formalización laboral que materializan tal situación en la Universidades Públicas. La Universidad del Choco logra mediante acuerdo sindical de ese año iniciar un proceso de formalización. Su fundamento fue un proceso de planta provisional, que recoge a docentes con ciertas características que mediante curso concurso se vinculan a la planta de carrera docente.

Mientras la U del Valle excepcionalmente convoca a concurso de profesores ocasionales y catedráticos para llenar varias de sus plazas en el 2017 con sus propios profesores llamados temporales.

Pero, a la vuelta de 9 años la relación de profesor de carrera vs profesor temporal sigue en el promedio de las demás universidades.

Ya la sentencia 06 de 1996 había determinado el carácter Formal de la vinculación de los docentes temporales y la necesidad de darle salida jurídica a tal formalidad.

Aspu desde sus negociaciones nacionales presento varias propuestas para obtener un decreto de formalización laboral.

Hoy por fin se logra estar en lo mas cerca para su firma.

EJEMPLOS EXITOSOS

Finalmente, que es un proceso de formalización. Es aquel mediante el cual se regulan los proceso de vinculación laboral para ingresar a la planta de carrera a quienes vienen realizando funciones misionales por fuera de dicha carrera.

Todo el capítulo de la ley 116 de 2013 señala los soportes académicos y jurídicos para tal fin:

“Artículo 14. Objetivos. Dentro de los objetivos de los Acuerdos de Formalización Laboral, se encuentran los siguientes:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

Artículo 15. Condiciones y requisitos. Las condiciones y requisitos para la realización de los Acuerdos de Formalización Laboral, serán

establecidos por el Ministro de Trabajo, mediante resolución que expedirá dentro de los tres (3) meses siguientes a la vigencia de la presente

ley.

Artículo 16. Efectos de los Acuerdos de Formalización Laboral en los Procesos Administrativos Sancionatorios. Cuando en el curso de una

averiguación preliminar o investigación administrativa dirigida a imponer una sanción por el incumplimiento de normas laborales, se suscribe un

Acuerdo de Formalización Laboral con el cumplimiento de los requisitos que para tal efecto establezca el Ministro del Trabajo, el funcionario que

conoce de la actuación puede suspender la misma o archivarla, según el caso, de conformidad con las siguientes reglas:

1. La actuación podrá suspenderse en forma condicionada en el estado en que se encuentre, una vez suscrito el respectivo Acuerdo de

Formalización Laboral, por el término establecido en el propio acuerdo para el cumplimiento de los compromisos allí señalados.

Una vez verificado el cumplimiento del Acuerdo de Formalización Laboral, de acuerdo con los plazos y condiciones allí señalados, el funcionario

podrá dar por terminada y archivar la actuación en el estado en que se encuentre, en cualquiera de las instancias.

2. Cuando se suscriba el Acuerdo de Formalización Laboral después de que exista decisión sancionatoria debidamente ejecutoriada, se dará

aplicación a lo establecido en el artículo 10 del Decreto número 2025 de 2011.

Parágrafo. El no cumplimiento de los Acuerdos de Formalización Laboral por parte del empleador conlleva a la aplicación del proceso

administrativo sancionatorio previsto en la Ley 1437 de 2011 y demás normas que regulan la materia.

Artículo 17. Protección a los derechos irrenunciables del trabajador. Los Acuerdos de Formalización Laboral de que trata la presente ley

mantendrá a salvo todos y cada uno de los derechos irrenunciables de los trabajadores, así como su derecho a iniciar las acciones judiciales

pertinentes.” (2013: Congreso de la república)

Los dos ejemplos exitosos son el de la Universidad del Choco y la UniValle.

En el Choco se hace a través de un proceso en la que se firma un Acuerdo Sindical en el que se relaciona a todos los docentes ocasionales o catedráticos con más de 5 años de vinculación y se relaciona por facultad los perfiles de las situaciones misionales para dar prioridad en vinculación a la planta provisional y luego a mediante curso concurso a la planta de carrera.

En el caso de la Universidad del Valle se convoca por única vez a un concurso cerrado para 40 plazas de los perfiles misionales de prioridad para vincular docentes Temporales por única vez.

ELEMENTOS REALES DE UNA FORMALIZACION LABORAL DOCENTE

En las sentencias de las cortes -06/96 y 614/2009 y la negociación de 2017, 2019, 2021 y 2023. Una de tales propuestas es la que circula hoy por parte del gobierno nacional.

Algunos de los elementos que se han de tener en cuenta son:

1. Respetar el criterio de los docentes frente a su vinculación

2. Que esta se haga con base en desarrollo de diversos criterios, antigüedad de docentes y trabajadores, prioridades de acuerdo con las necesidades prioritarias de las instituciones con base en sus planes de desarrollo, necesidades educativas prácticas y que se respeten los rubros presupuestales para el proceso de crecimiento en Planta Docente y en proceso específicos de formalización.
3. El presupuesto debe ser real y respetando por las directivas so pena de definiciones presupuestales.
4. Una política de formalización que obligue a las instituciones de educación superior con criterios definidos para asegura procesos justos y sin pago de favores. Es decir, que se fijen criterios claros.

LA PROPUESTA DE DECRETO

DECRETO NÚMERO DE

REPÚBLICA DE COLOMBIA

Por medio del cual se adiciona un Capítulo al Título 4 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Educación, y se establecen los elementos mínimos para el diseño e implementación de los planes de formalización laboral en las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales

CONSIDERANDO		
Que de acuerdo con lo establecido por el artículo 25 de la Constitución Política “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado”. Que el artículo precisa, además, que “Toda persona tiene el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.	vale	Deben ir constitución, leyes, decretos, sentencias y elementos de OIT, ONU,
Que el artículo 53 de la Constitución Política contempla, entre otros, la “estabilidad en el empleo” como uno de los principios mínimos fundamentales para la expedición del estatuto de trabajo.	vale	

<p>Que la Corte Constitucional indicó mediante sentencia C-479 de 1992, que “La especial protección estatal que la norma exige para el trabajo alude a conductas positivas de las autoridades, así como al diseño y desarrollo de políticas macroeconómicas que tengan por objeto fomentar y promoverlo, de modo que quienes lo desarrollan (los trabajadores) puedan contar con suficientes oportunidades para acceder a él y con elementos indispensables para derivar de su estable ejercicio el sustento propio y familiar. Pero también implica, al lado del manejo económico, la creación de condiciones normativas adecuadas a los mismos fines, esto es, la previsión de un ordenamiento jurídico apto para la efectiva garantía de estabilidad y justicia en las relaciones entre patronos (oficiales o privados) y trabajadores”.</p>	vale	internacionales e incluir la sentencia 06/96
<p>Que la Corte Constitucional señaló mediante la sentencia T-141 de 2016 que “El principio de estabilidad en el empleo, consiste en la garantía de permanecer en él y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo contraído”.</p>	vale	
<p>Que tal como lo planteó la Organización Internacional del Trabajo en su Programa de Trabajo Decente “el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”.</p>	vale	
<p>Que, tal como lo plantea la Recomendación sobre la Relación de Trabajo 2006 (Núm. 198), adoptada por la Confederación Internacional del Trabajo de la OIT, es necesario avanzar en la formulación de una política nacional de protección de los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo, que luche contra las relaciones de trabajo encubiertas y asegure una protección efectiva a los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, incluyendo a los trabajadores y trabajadoras más vulnerables, los jóvenes, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidades.</p>	vale	

<p>Que, para la Asamblea General de las Naciones Unidas, realizada en septiembre de 2015, el trabajo decente y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente - creación de empleo, protección social, derechos laborales y diálogo social - se convirtieron en elementos centrales de la nueva Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Que en el objetivo 8 de Agenda 2030 se invita a promover el crecimiento económico constante, inclusivo y sostenible, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente; que los principales aspectos del trabajo decente se incorporan ampliamente en las metas de muchos de los 17 objetivos de la nueva visión de desarrollo de las Naciones Unidas.</p>	vale	
<p>Que la Corte Constitucional, mediante sentencia C-006 de 1996, sobre los docentes ocasionales ha instado a las Universidades Estatales a “(...) hacer un uso racional de las figuras legales de profesor ocasional y de profesor catedrático, evitando a través de ellas solucionar situaciones de orden financiero y/o político, desvirtuando su esencia”.</p>		
<p>Que el artículo 39 de la Constitución Política reconoce el derecho de los trabajadores y empleados a la libre asociación, a la conformación de organizaciones sindicales y al deber de garantía para su gestión, de acuerdo con el orden legal y los principios democráticos.</p>	vale	
<p>Que en el artículo 75 de la Ley 2294 de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida””, dispone la construcción y adopción de la política pública de trabajo digno y decente.</p>	vale	
<p>Que en el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, establece el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público.</p>	vale	
<p>Que como resultado de la Mesa Sectorial de Educación Capítulo Especial de Educación Superior, llevada cabo en el año 2022 con las Organizaciones Sindicales ASPU, SINTRAUNICOL y UTRADEC, el Acuerdo No 1 consignado en el “Acta Final de Acuerdos y Desacuerdos Negociación Colectiva 2023 del pliego de solicitudes de las organizaciones sindicales nacionales de servidores públicos Mesa Sectorial de Educación Capítulo Especial de Educación Superior”, parte integral del “Acta Acuerdo Final de la Negociación Colectiva Pliego de Solicitudes de las Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos 2023-2024 firmada el 22 de junio de 2023 en la Mesa Nacional Estatal por el Gobierno Nacional y las Federaciones y Confederaciones del sector público”, estableció que:</p>	vale	

<p>“(…) El Ministerio de Educación Nacional (MEN), el Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP) y el Ministerio del Trabajo, con la participación de ASPU, SINTRAUNICOL y UTRADEC, harán seguimiento al proceso de trámite y expedición del decreto, así como el cumplimiento de las disposiciones normativas una vez sea expedido.</p> <p>Este Decreto reglamentará el Plan de Formalización Laboral de docentes ocasionales, catedráticos y personal administrativo de las instituciones de educación superior públicas, fortaleciendo y dignificando la carrera docente y administrativa, estableciendo las necesidades reales de planta docente y administrativa, de acuerdo con los requisitos y perfiles de los empleos e identificando conforme a situaciones cualitativas, cuantitativas y sus especificidades. Con base en esta información las IES públicas elaborarán el respectivo Plan de Formalización Laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013 y atendiendo al espíritu del PND en relación con la Formalización del Empleo Público en equidad con criterios meritocráticos y vocación de permanencia.</p> <p>Las instituciones de educación superior públicas garantizarán la participación de las organizaciones sindicales ASPU, SINTRAUNICOL y UTRADEC en la elaboración del Plan de Formalización Laboral. (…)”</p>		
<p>Que el acuerdo de negociación sindical previamente citado tiene un carácter vinculante para el Estado Colombiano, de conformidad con lo señalado en los convenios 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, ratificado por la Ley 411 de 1997, y el convenio 154 sobre la negociación colectiva, 1981, aprobado por la Ley 524 de 1999.</p>	vale	
<p>Que de conformidad con lo previsto por el artículo 2.2.2.4.13. del Decreto 1072 de 2015 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, la entidad pública competente expedirá, en el marco del cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo, los actos administrativos a los que haya lugar, respetando las competencias constitucionales y legales.</p>		
<p>Que de acuerdo con lo establecido en la sentencia C-614 de 2009, los entes de control deben adelantar estudios integrales y completos sobre la aplicación abusiva de formas de vinculación transitoria en el sector público.</p>	vale	
<p>Que las Instituciones de Educación Superior estatales u oficiales, incluidos los entes universitarios autónomos, están obligados a respetar los derechos consagrados en la Constitución Política de Colombia y demás normativa vigente relacionada con la garantía del derecho al trabajo digno y decente.</p>	vale	
<p>Que, por la naturaleza jurídica especial reconocida constitucionalmente a las universidades estatales, es necesario establecer una normativa específica para regular la formalización laboral dentro de estas instituciones, la cual debe asegurar un equilibrio justo entre la autonomía universitaria y el derecho fundamental al trabajo.</p>	vale	

Que es función del Ministerio de Educación Nacional estructurar los lineamientos para la educación superior en el marco de la autonomía universitaria para garantizar una adecuada gestión del servicio educativo en virtud de lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 3 del Decreto 2269 de 2023 “por la cual se adopta la estructura del Ministerio de Educación Nacional y se determinan las funciones de sus dependencias”.	vale	
Que en las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales existe un elevado número de servidores públicos no adscritos a la planta que están desarrollando actividades misionales permanentes. Estos se encuentran vinculados como profesores ocasionales, profesores catedráticos y otras modalidades temporales, así como personal del orden administrativo en provisionalidad, transitorios y otras modalidades de contratación, respecto de las cuales es necesario organizar un marco normativo que permita armonizar sus condiciones laborales con los principios que se enunciaron en las consideraciones anteriores.	vale	
Que mediante la Sentencia C-220 de 1997 la Corte Constitucional indicó que la autonomía consagrada en la Constitución Política de Colombia es diferente para las universidades y para los establecimientos públicos, por lo que el control de tutela de los establecimientos públicos no es aplicable a las universidades, en tanto instituciones autónomas. Lo anteriormente dicho no significa que las universidades no deban someter su gestión al control de la sociedad y del Estado, que no deban tener mecanismos de articulación con el Estado, o que puedan excluirse de disposiciones superiores.	vale	
Que de conformidad con lo establecido en el numeral 9 del artículo 3° y el numeral 8 del artículo 8° de la Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo” y el artículo 2.1.2.1.14 del Decreto 1081 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República”, el proyecto de decreto fue publicado y socializado entre el __ y el __ de __ de 2024, para observaciones de la ciudadanía.	vale	
En mérito de lo expuesto,		
DECRETA		
Artículo 1°. Adición del Capítulo 5 del Título 4 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015. Adicionar el Capítulo 5 del Título 4 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, el cual quedará así:		
“CAPÍTULO 5		
PLANES DE FORMALIZACIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR ESTATALES U OFICIALES		

<p>Artículo 2.5.4.5.1. Objeto. El presente Capítulo tiene por objeto establecer los elementos mínimos para el diseño e implementación de planes de formalización laboral en las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales, en búsqueda de condiciones laborales dignas y estables para el personal que esté por fuera de la carrera docente y administrativa que desarrolla actividades misionales y con vocación de permanencia.</p>	<p>Explicitar ingreso a carrera docente o carrera administrativa</p>	
<p>Artículo 2.5.4.5.2. Campo de aplicación. Este Capítulo está dirigido a las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales, es decir, entes universitarios autónomos e Instituciones Técnicas, Tecnológicas y Universitarias, en beneficio del personal que esté por fuera de la carrera docente y administrativa que desarrolla actividades misionales y con vocación de permanencia.</p>	<p>vale</p>	
<p>Parágrafo. Las Instituciones Técnicas, Tecnológicas y Universitarias estatales u oficiales deberán tener en cuenta, para la vinculación del personal administrativo, además de lo establecido en este decreto, las disposiciones de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 “Único Reglamentario del Sector de la Función Pública” y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.</p>	<p>vale</p>	
<p>Artículo 2.5.4.5.3. De los planes de formalización laboral. Se entiende por plan de formalización laboral, el documento técnico mediante el cual las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales realizarán un estudio objetivo de las necesidades de planta, conducente a la implementación responsable y gradual de la formalización del empleo público en equidad, del personal que esté por fuera de la carrera docente y administrativa, que desarrolle actividades misionales y con vocación de permanencia, con la finalidad de mejorar sus condiciones laborales, de acuerdo con el marco jurídico constitucional y legal vigente en materia laboral.</p>	<p>vale</p>	
<p>Artículo 2.5.4.5.4. Contenido de los planes de formalización. Las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales, en el marco de su autonomía, establecerán los planes de formalización laboral para sus docentes y administrativos, que incluirán como mínimo los siguientes componentes:</p>	<p>vale, en la UD trabajo de</p>	<p>Asamblea y CSU</p>
<p>a) Cronograma proyectado para su etapa de alistamiento, diseño e implementación, que incluya tiempos y responsables.</p>		
<p>b) Las necesidades de personal docente y administrativo, acordadas con:</p>		
<p>1.</p>		
<p>Análisis de las actividades misionales desempeñadas por docentes ocasionales, catedráticos y otras denominaciones temporales, identificando la proporción frente a los docentes de planta.</p>	<p>Vale, en la UD revisar artículo 11 y su parágrafo eliminado por el CSU</p>	
<p>2.</p>		

Análisis de las actividades, procesos y procedimientos desempeñados de manera permanente, por personal administrativo vinculado como provisional, temporal o mediante contratos de prestación de servicio, identificando la proporción de estos frente a los cargos de carrera administrativa.	Vale	
3.		
Los empleos de la planta que se encuentran en vacancia definitiva o transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.	vale	
4.		
Propuesta de los cargos de planta que se van a crear y los perfiles requeridos, tanto para docentes como administrativos. Los perfiles deben contener, como mínimo, formación, competencias requeridas para el cargo y experiencia relacionada.	vale	
c) Análisis de impacto financiero de la propuesta y capacidad institucional para implementar el Plan de Formalización Laboral.	vale	
d) Plan de implementación de la propuesta de creación e incorporación de los empleos, donde se establezcan las fases y porcentajes de avance; especialmente en los casos en que se opte por un mecanismo gradual.	vale	
Parágrafo 1. Las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales garantizarán la participación de las organizaciones sindicales que cuenten con afiliados sindicales en la respectiva Institución, en el proceso de elaboración y ejecución de los planes de formalización laboral.	vale	
Parágrafo 2. Las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales contemplarán dentro de los perfiles que se buscará vincular la experiencia relacionada acreditada de los docentes ocasionales, catedráticos y otras denominaciones temporales, así como del personal administrativo vinculado como provisional, temporal o mediante contratos de prestación de servicio.	Precisar criterio mínimo de vinculación con la IES	
Artículo 2.5.4.5.5. Fuentes de financiación. Las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales dispondrán de los recursos financieros necesarios para la implementación total o gradual de los Planes de Formalización Laboral, de acuerdo con el análisis del que trata el literal c del artículo 4 del presente decreto, considerando las diferentes fuentes de recursos recurrentes que conforman sus presupuestos (recursos propios, aportes de la nación, aportes de las entidades territoriales, entre otras), previo aval o concepto de viabilidad financiera del área competente de la institución.	Y las modificaciones que se den en la ley	
Para la financiación de los planes de formalización laboral las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales dispondrán de la base presupuestal de funcionamiento generada por:		
a) Los recursos adicionales asignados por el Gobierno nacional desde 2019.	Deben aparecer en todas las IES	

<p>b) Aquellos que se incorporen atendiendo lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 30 de 1992 y de las normas que lo modifiquen o sustituyan, y,</p>	<p>Precisando porcentaje mínimo que ingresa a formalización</p>	
<p>c) Los recursos del artículo 124 de la Ley 2294 de 2023, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", previo concepto de viabilidad financiera del área competente de la institución que permita asegurar la cobertura de los planes de formalización de los que trata el presente decreto, así como los demás gastos recurrentes de la institución.</p>	<p>vale</p>	
<p>Artículo 2.5.4.5.6. Plazo. Las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales, dentro de los nueve (9) meses siguientes a la expedición del presente decreto, en el marco de su autonomía, estructurarán los Planes de Formalización Laboral, e inmediatamente iniciarán los procesos de vinculación del personal, asegurando como mínimo un avance del 40% del Plan de Formalización Laboral a 31 de diciembre de 2025, y del 80% a 31 de diciembre de 2026.</p>	<p>Falta Carácter de obligatoriedad y precisión de condiciones de quienes conforman ese 40 y 80 %</p>	
<p>La implementación del Plan de Formalización Laboral se desarrollará de manera gradual de acuerdo con lo establecido en el plan de implementación indicado en el literal d del artículo 4 del presente decreto.</p>	<p>El tope son 3, 4, 5 año?</p>	
<p>Artículo 2.5.4.5.7. Protección del derecho al trabajo. En atención al artículo 25 constitucional, las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales desarrollarán los mecanismos necesarios para garantizar este derecho al personal docente y administrativo objeto del presente decreto, que se encuentre vinculado al momento de la entrada en vigor de este y durante el período de la implementación de los Planes de Formalización, en línea con las políticas de formalización laboral y las normativas vigentes.</p>	<p>vale</p>	
<p>Artículo 2.5.4.5.8. Seguimiento. El Gobierno Nacional, a través de los delegados y delegadas del (la) Ministro (a) de Educación Nacional en los Consejos Superiores y en los Consejos Directivos de las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales, así como la Subdirección de Inspección y Vigilancia, harán seguimiento al diseño e implementación de los Planes de Formalización Laboral.</p>	<p>vale, faltan herramientas para hacer ese seguimiento</p>	

Las organizaciones sindicales que cuenten con afiliados sindicales en las respectivas Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales participarán en el seguimiento al diseño e implementación de los Planes de Formalización de acuerdo con las socializaciones que realizarán las instituciones de educación superior estatales u oficiales y los informes emitidos por el Ministerio de Educación Nacional.	Es lo mínimo que un sindicato de be hacer, liderando proceso de veeduría ciudadana	
Parágrafo. El proceso de seguimiento anteriormente mencionado no sustituye la competencia que le corresponde al Ministerio del Trabajo en ejercicio de sus funciones de inspección, vigilancia y control, en materia de la suscripción de los Acuerdos de Formalización Laboral, de acuerdo con lo establecido por la Ley 1610 de 2013. Por lo anterior, el proceso de seguimiento acá mencionado implica el desarrollo del principio de coordinación establecido por la Ley 489 de 1998.”	Esta ley debe ir en los considerando	
Artículo 2°. Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.		
PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE		

CONCLUSIÓN

La propuesta no es la mejor, pero es una construcción colectiva de más de 9 años. Pobre, seguramente, pero tiene los elementos centrales. Objeto, campo de aplicación, elementos del plan de formalización, periodos de aplicación, presupuesto.

Falta precisar cosas como: 1. Prioridades de aplicación, 2. Carácter de obligatoriedad, 3 etapas específicas de aplicación con porcentajes y 4 precisión específica de los rubros presupuestales. Pero como está ya es una herramienta robusta.

Se dice por parte de algunos que se requiere una ley que la soporte. Sin embargo con las herramientas dadas, es posible que este decreto se convierta en el bate que necesitan los docentes para iniciar su proceso de formalización.

A tener nada, es mejo un decreto que permita realizar acciones jurídicas y de movilización

Revisar:

Congreso de la Republica de Colombia. (2013). Ley 1610

Ruiz J. currículo Alterno. Facultad Tecnológica. Disponible desde internet en: <https://comunidad.udistrital.edu.co/jruiz/2021/05/31/curriculum-alterno-periodo-2021-1/>