



CIRCULAR DE RECTORÍA No. 009

DE: ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL

PARA: VICERRECTORÍA ACADÉMICA, VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN, VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, Y DEMÁS ÁREAS DE LA ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL.

ASUNTO: CUMPLIMIENTO CIRCULAR 0018 DE 2022 MINISTERIO DEL TRABAJO EN RELACIÓN CON FUERO SINDICAL, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, CRITERIOS DE VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN, QUE GOZAN LOS DOCENTES, CUALQUIERA QUE SEA SU MODALIDAD DE VINCULACIÓN

FECHA: 04 DE MAYO DE 2022

En el marco de los Acuerdos de la Negociación Colectiva 2021, suscrito entre el Gobierno Nacional, ASPU y SINTRAUNICOL, el Ministerio de Trabajo expidió la Circular 0018 de 25 de abril de 2022, en la cual se exhorta a las instituciones de educación superior públicas para el cumplimiento en relación con fuero sindical, estabilidad laboral reforzada, criterios de vinculación y desvinculación, que gozan los docentes, cualquiera que sea su modalidad de vinculación; la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, acorde a sus funciones y autonomía de las que goza, acata las recomendaciones allí contempladas, y para tal fin hace referencia a cada una de estas, así:

I. FUERO SINDICAL.

"En un plazo máximo de tres (3) meses después de firmado el Acuerdo Final de la Negociación Colectiva, el Gobierno Nacional, por intermedio del Ministerio del Trabajo promoverá a través de una circular, la protección de la que gozan los profesores ocasionales y catedráticos de las IES estatales, elegidos en la junta directiva nacional de ASPU, en la junta directiva seccional, comités seccionales y en las respectivas comisiones de reclamos, por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más, de acuerdo con el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo".

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central respeta y acoge lo expresado en la Circular 0018 de 2022 del Ministerio del Trabajo, al establecer que la protección del Fuero Sindical exige que los profesores ocasionales y catedráticos de la ETITC que hayan sido elegidos en la Junta Directiva Nacional de ASPU, en la junta directiva seccional ASPU – ETITC, en comités seccionales y en las respectivas comisiones de reclamos, por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más, conforme al artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, no serán desvinculados, trasladados o desmejorados sin que el despido, traslado o desmejora se haga sin justa causa y sin autorización judicial.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



En ese sentido, esta Rectoría hace un llamado para que todos los líderes de las áreas competentes ofrezcan y dispongan todas las garantías que resulten necesarias para la protección del fuero sindical de los profesores catedráticos y ocasionales, que hayan sido elegidos en la Junta Directiva Nacional de ASPU, en la junta directiva seccional ASPU – ETITC, en comités seccionales y en las respectivas comisiones de reclamos, por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más, que se encuentren amparados por esta garantía en los términos y condiciones descritos en el artículo 39 de la Constitución Política, el artículo 406 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo y la Jurisprudencia aplicable.

II. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

"en un plazo máximo de tres (3) meses después de firmado el Acuerdo Final de la Negociación Colectiva, el Gobierno Nacional, por intermedio del Ministerio de Trabajo promoverá a través de una circular, la protección de que gozan los profesores y profesoras, cualquiera que sea su modalidad de vinculación, a la Estabilidad Laboral Reforzada consagrada en la ley y en la jurisprudencia."

El Ministerio de Trabajo en la precitada Circular estableció sobre la protección de que gozan los profesores y profesoras, cualquiera que sea su modalidad de vinculación, a la Estabilidad Laboral Reforzada consagrada en la ley y en la jurisprudencia, y en esa medida recordó lo siguiente:

"... la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador, que, por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada ni cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado..."

Con base en el amplio desarrollo que se ha producido a nivel internacional de la normativa sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, y los principios y derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de 1991, en Colombia ha habido un importante avance por vía jurisprudencial (Sentencias SU-049 de 2017, T-020 de 2021, T-052 de 2020, T-041 de 2019, T-320 de 2016), que ha extendido la garantía de la estabilidad laboral reforzada a personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta o vulnerabilidad en razón a su estado de salud, sin importar el tipo de vinculación.

En razón a lo anterior, esta Rectoría insta a los líderes de todas las áreas competentes para que en el ejercicio de sus funciones y de conformidad con el marco jurídico con precedencia señalado, se aseguren de garantizar a quienes se encuentren en situación de debilidad manifiesta o vulnerabilidad en razón de su estado de salud, lo siguiente:

"(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido."

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



3. CRITERIOS DE VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN.

“ ... a emitir una circular exhortando a las IES estatales, en el marco de las necesidades del servicio, a definir criterios objetivos para la vinculación de profesores ocasionales y catedráticos, y mantener o mejorar sus condiciones laborales”.

Sobre este punto, el Ministerio de Trabajo encontró necesario hacer un llamado a las Instituciones de Educación superior como lo es la ETITC, a que se establezcan criterios objetivos en el marco de las necesidades del servicio, para la vinculación de profesores ocasionales y catedráticos, y mantener o mejorar sus condiciones laborales, y sobre esto, la circular dispuso:

“(...) En el marco de los procesos administrativos de vinculación y desvinculación de docentes ocasionales y de hora catedra, en cumplimiento de lo señalado en la Sentencia C 006 de 1996 de [sic] la Corte Constitucional, así como, del marco legal que cubre a las instituciones de [sic] Educación Superior Públicas para fijar los procedimientos correspondientes (...) se insiste en exhortar a las Instituciones de Educación Superior Públicas, sobre el deber de selección objetiva asociado a la vinculación del personal docente, mediante la definición de criterios objetivos, de idoneidad, experiencia y formación profesional, que permita satisfacer las necesidades del servicio de cada institución.

Así mismo, se reitera la inviabilidad Jurídica de vincular o desvincular laboralmente, a docentes ocasionales y de hora catedra, con base en criterios subjetivos raciales, religiosos, sociales o políticos, o por su condición sindical (...)”

En primera medida debe precisarse que, los actos administrativos de vinculación de los docentes ocasionales y catedráticos expedidos por la ETITC, llevan consigo una cláusula objetiva implícita de terminación, la cual es el cumplimiento del periodo de vinculación. Además, el Estatuto de Profesores vigente, Acuerdo 09 de 2015, en su artículo 8, establece los requisitos mínimos para ser docente en la institución, e igualmente, tratándose de los docentes ocasionales y catedráticos, en el Capítulo V, artículo 31 y siguientes, prevé los requisitos, por equivalencia, para ser vinculados como profesor auxiliar, profesor asistente, profesor asociado y profesor titular.

De otro lado, en relación con los criterios de desvinculación de los docentes ocasionales y catedráticos, el citado Estatuto también contempla un mecanismo objetivo consistente en la evaluación del desempeño¹, describiéndose así mismo las instancias y su valoración para determinar el resultado final de la evaluación², escalas de calificación³, medio de impugnación⁴

¹ Acuerdo 09 de 2015, Capítulo VI. Evaluación de Desempeño, Artículo 36

² Artículo 45 ibídem

³ Artículo 46 ibídem

⁴ Artículo 47 ibídem

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

Establecimiento Público de Educación Superior



No obstante, con base en las observaciones de la Circular 0018 de abril de 2022; esta Rectoría dispone que, la Vicerrectoría Académica en coordinación con la Líder del Sistema de Gestión de Calidad, diseñe el procedimiento para la selección de los profesores de catedráticos u ocasionales, tal y como lo norma el artículo 33 del Estatuto de Profesores, el cual previamente debe ser socializado y publicado para recibir aportes y comentarios de la ciudadanía y los distintos actores interesados en la institución, de acuerdo con el DIE-PC-08- Procedimiento Gestión de Proyectos Normativos, numerales 8 al 11.

En todo caso, este procedimiento deberá garantizar que el resultado de la evaluación del desempeño, demostrando niveles de idoneidad, calidad y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones, sea un fundamento para la permanencia en el cargo de los docentes catedráticos y ocasionales. De tal suerte que, solo por necesidades del servicio, debidamente justificadas por el Decano correspondiente o por incumplimiento al plan de mejoramiento, aprobados por el Vicerrector Académico, pueda ser reemplazado el docente catedrático u ocasional.

Finalmente, esta Rectoría, en nombre de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, reitera su observancia irrestricta al postulado de inviabilidad jurídica de vincular o desvincular laboralmente, a docentes ocasionales y de hora catedra, con base en criterios subjetivos raciales, religiosos, sociales o políticos, o por su condición sindical, y en tal sentido, exhorta e insta a los servidores públicos y demás colaboradores de las áreas competentes de la Institución, para que en el ejercicio de sus funciones respeten estas máximas de rango constitucional.

Los lineamientos aquí dispuestos, con base en la exhortación incorporada en la Circular 0018 de 2022 emitida por el Ministerio del Trabajo, son de obligatorio cumplimiento para la ETITC, y han sido proferidos para el cabal cumplimiento de los parámetros constitucionales, jurisprudenciales, legales y reglamentarios sobre Fuero Sindical, Estabilidad Laboral Reforzada por Salud, y vinculación y desvinculación de docentes catedráticos u ocasionales, según ha quedado esbozado con precedencia.

Cordialmente,

Hno. ARIOSTO ARDILA SILVA
Rector

Adjunto: Circular 0018 de 25 de abril de 2022, Ministerio del Trabajo.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



CIRCULAR No. 0018

(25 ABR 2022)

PARA: INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICAS

DE: MINISTERIO DEL TRABAJO

ASUNTO: EXHORTAR A LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICAS PARA EL CUMPLIMIENTO EN RELACIÓN CON FUERO SINDICAL, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, CRITERIOS DE VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN, QUE GOZAN LOS DOCENTES, CUALQUIERA QUE SEA SU MODALIDAD DE VINCULACIÓN.

En el Acuerdo de Negociación Colectiva 2021 suscrito el pasado 10 de agosto de 2021 con las organizaciones sindicales, ASPU y SINTRAUNICOL, el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, se comprometió a expedir circulares con el propósito de invitar a las Instituciones de Educación Superior Públicas al cumplimiento de diferentes temáticas, a saber:

1. FUERO SINDICAL.

Sobre este punto, el Gobierno Nacional, se comprometió a que, *“En un plazo máximo de tres (3) meses después de firmado el Acuerdo Final de la Negociación Colectiva, el Gobierno Nacional, por intermedio del Ministerio del Trabajo promoverá a través de una circular, la protección de la que gozan los profesores ocasionales y catedráticos de las IES estatales, elegidos en la junta directiva nacional de ASPU, en la junta directiva seccional, comités seccionales y en las respectivas comisiones de reclamos, por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más, de acuerdo con el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo.”*

En ese sentido, la Corte Constitucional mediante Sentencia C-381 de 2000, dispuso que *“El fuero sindical, en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio*

Página 1 de

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



para amparar la libertad de acción de los sindicatos. Por ello esta Corte ha señalado que este fuero constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado”.

De acuerdo con lo anterior, se invita a las Instituciones de Educación Superior Públicas, para que, en cumplimiento del marco legal, y respetando esta negociación, garanticen el fuero sindical de los Docentes ocasionales y catedráticos que se encuentren amparados por esta garantía en los términos y condiciones descritos en el artículo 39 de la Constitución Política y el artículo 406 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

2. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

El Gobierno Nacional, se comprometió a que “en un plazo máximo de tres (3) meses después de firmado el Acuerdo Final de la Negociación Colectiva, el Gobierno Nacional, por intermedio del Ministerio de Trabajo promoverá a través de unacircular, la protección de que gozan los profesores y profesoras, cualquiera que sea su modalidad de vinculación, a la Estabilidad Laboral Reforzada consagrada en la ley y en la jurisprudencia.”

Según lo anterior, con sustento en la jurisprudencia¹, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.

Al respecto, la Corte Constitucional² ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que, por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada ni cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.

En atención a lo anterior, se recomienda a las instituciones destinatarias de la presente Circular, garantizar el ejercicio de este derecho a los docentes, sin importar

¹ Sentencia T-320/16.

² Sentencia T-041/19.





la modalidad de vinculación, que cumplan con las condiciones que para tal efecto ha fijado la Constitución, la Ley y la jurisprudencia, y en el marco de las relaciones de trabajo en las que actúan como nominadoras.

3. CRITERIOS DE VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN.

El Gobierno Nacional se comprometió, en el marco de la negociación aquí señalada, “... a emitir una circular exhortando a las IES estatales, en el marco de las necesidades del servicio, a definir criterios objetivos para la vinculación de profesores ocasionales y catedráticos, y mantener o mejorar sus condiciones laborales.”

En razón del compromiso señalado en el inciso anterior, y en el marco de los procesos administrativos de vinculación y desvinculación de docentes ocasionales y de hora cátedra, en cumplimiento de lo señalado en la Sentencia C – 006 de 1996 de la Corte Constitucional, así como, del marco legal que cobija a las Instituciones de Educación Superior Públicas para fijar los procedimientos correspondientes, a través de la presente Circular, se insiste en exhortar a las Instituciones de Educación Superior Públicas, sobre el deber de selección objetiva asociado a la vinculación del personal docente, mediante la definición de criterios objetivos, de idoneidad, experiencia y formación profesional, que permita satisfacer las necesidades del servicio de cada institución.

Así mismo, se reitera la inviabilidad jurídica de vincular o desvincular laboralmente, a docentes ocasionales y de hora cátedra, con base en criterios subjetivos raciales, religiosos, sociales o políticos, o por su condición sindical.

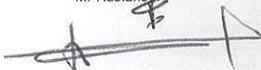
Los anteriores compromisos fueron suscritos por el Gobierno Nacional, y en los términos indicados en la presente Circular, deberán ser acatados por las Instituciones de Educación Superior Públicas destinatarias de la presente, en el marco de sus funciones y la autonomía de la que gozan.



ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BÁEZ
Ministro del Trabajo

25 ABR 2022

Revisó: H. Palacios, Juan A.
Aprobó: Amanda P.
M. Rubiano



Página 3 de

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol