



Cartilla Jurídica 2023 - 2024

Directivo Jairo Enrique Orozco Villamizar

**Secretaría de Asuntos Laborales
y Jurídicos de Asinort**

JUNTA DIRECTIVA DE ASINORT 2023- 2027



EQUIPO JURÍDICO



**Jairo Enrique
Orozco Villamizar**

*Secretario de Asuntos
Laborales y Jurídicos*



Rafael Carrillo

Abogado Externo



Diego Pezzotti

Abogado Externo

HERRAMIENTAS JURIDICAS IMPORTANTES PARA EL MAGISTERIO

Desde la Comisión Jurídica de Asinort, hemos desarrollado un valioso recurso para los miembros de nuestro gremio y sus familias, con el fin de proporcionarles conocimientos normativos y procedimientos fundamentales para la defensa de sus derechos, a menudo vulnerados por falta de información o por no buscar la orientación adecuada. En esta última edición, presentamos aspectos normativos que permiten identificar las condiciones y situaciones administrativas que pueden afectar a un docente en relación con su empleador, el estado. Es imperativo contar con claridad para asegurar un trato justo por parte de la administración.

La constante lucha del magisterio por alcanzar niveles de dignidad se ha traducido en un marco normativo crucial, desde el Estatuto Docente 2277 de 1979 hasta el Decreto 1278 de 2002 y el régimen prestacional establecido por la Ley 91 de 1989. Sin embargo, en muchos casos, estas reivindicaciones no son reconocidas por los operadores administrativos, lo que ha requerido una defensa jurídica constante incluso ante las altas Cortes. Reconocemos el papel destacado de profesionales del derecho que han dedicado esfuerzos significativos para mantener las garantías laborales de los docentes y directivos docentes.

En nuestro departamento, hemos formado un equipo que, desde diversos enfoques normativos y jurisprudenciales, contribuye con diversas tesis y opiniones jurídicas. Estas han llevado a acciones continuas que han protegido los derechos de los docentes, a pesar de los intentos injustificados que se han presentado en contra de nuestros derechos.

Continuaremos ofreciendo lo mejor de nuestro trabajo profesional y alentamos a los educadores a leer y analizar el contenido de esta guía. Sin duda, se convierte en una herramienta valiosa, tanto manual como intelectualmente, para la defensa de derechos que en muchos casos no pueden garantizarse mediante la movilización y, en otros, a través de la lucha política laboral. Esperamos que sea un auténtico recurso y ayuda para resolver sus inquietudes legales. No obstante, seguimos brindando nuestra atención para asesoría personalizada ante diversas situaciones administrativas, de manera gratuita, conforme a lo garantizado por la Asociación Sindical de Institutores del Norte de Santander.

La guía jurídica de ASINORT tiene como propósito informar a los docentes de Norte de Santander sobre temas relacionados con su ejercicio profesional. Dada la evolución en el entorno laboral, surge la necesidad de continuar con esta guía interactiva. Ponemos a su disposición este recurso que incluye información sobre conceptos básicos de relaciones laborales y administrativas, así como formatos que los docentes pueden utilizar de manera ágil. En resumen, buscamos proporcionar a los educadores las herramientas necesarias para reaccionar de inmediato ante cualquier situación.

Equipo Jurídico de ASINORT.

CONTENIDO

Esta revista es interactiva, haga clic sobre los ítem y será dirigido al tema correspondiente

Procedimiento para los traslados por razones de seguridad de los educadores oficiales.

Ruta por condición de amenazado.

Ruta por condición de desplazado.

La jornada laboral de los docentes.

El acoso laboral.

El profe me mira mas de lo debido.

Prevención del acoso en ambientes escolares.

Ruta de atención para situaciones de acoso escolar.

Orientaciones generales para docentes involucrados en situaciones de acoso.

La renuncia.

Las comisiones.

Permisos docentes.

Licencias docentes.

Sistema Pensional Docentes y Directivos Docentes.

Trámite de cesantías y pensiones.

Acción de tutela en la protección del derecho a la salud.



PROCEDIMIENTO PARA LOS TRASLADOS POR RAZONES DE SEGURIDAD DE LOS EDUCADORES OFICIALES.



DECRETO 1782 DE 2013



- Por el cual se reglamenta los traslados por razones de seguridad de educadores oficiales de las entidades territoriales certificadas en educación y se dictan otras disposiciones.



“Cuando surja una amenaza o un desplazamiento forzoso, en los términos definidos en el presente Decreto, el educador oficial podrá presentar solicitud de traslado, la cual deberá ser tramitada por la autoridad nominadora con estricta y ágil aplicación de los criterios y procedimientos administrativos aquí definidos” Art.5

Garantía oportuna, ágil y eficaz de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad del educador y su familia, y el derecho al trabajo. Principios fundantes y los fines sociales del Estado.(Art.4) Finalidad

PROCEDIMIENTOS PARA LOS TRASLADOS POR RAZONES DE SEGURIDAD DE LOS EDUCADORES OFICIALES.

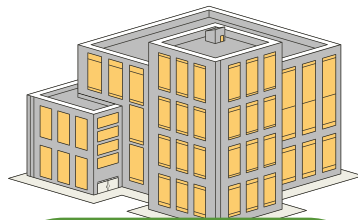
➤➤➤ POR LA CONDICIÓN DE AMENAZADO.

➤➤➤ POR LA CONDICIÓN DE DESPLAZADO.

➤➤➤ RUTA POR CONDICIÓN DE AMENAZADO



DOCENTE



SECRETARIA DE EDUCACIÓN

- Reconocimiento temporal de amenazado. (3 meses)
- 3 días hábiles.

- Fiscalía, Procuraduría, Sindicato.

UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN

- Resultado extraordinario.

- Estudio Nivel de Riesgo.
- 3 a 6 meses.

ENTIDADES TERRITORIALES

SECRETARIA DE EDUCACIÓN



RUTA POR CONDICIÓN DE DESPLAZADO

➤➤➤ **ART. 1 LEY 387 DE 1997 Y ART, 156 DE LEY 1448 DE 2011**
REGISTRO ÚNICO DE VICTIMAS

Solicitar su inclusión en el Banco de Datos de empleados de carrera desplazados por razones de violencia.

1. La certificación expedida por la entidad territorial nominadora en la que se haga constar la vinculación en propiedad del educador, el grado o nivel en el cual se encuentre inscrito en el escalafón docente, el cargo que desempeña y el tiempo de servicio.

2. La propuesta de cinco (5) entidades territoriales, en orden de prioridad, a donde aspira a ser trasladado.



**ART. 21. COMITÉ DE SEGUIMIENTO.
SECRETARIO/A DE EDUCACIÓN, JEFE
DE TALENTO HUMANO Y SINDICATO.**



LA JORNADA LABORAL DE LOS DOCENTES

JORNADA ÚNICA

➤➤➤ HORARIO DE LA JORNADA ESCOLAR

	1850-2002	Decreto 2105/2017
Preescolar	4 horas diarias - 20 semanales	5 horas diarias - 25 semanales
Básica Primaria	5 horas diarias - 25 semanales	6 horas diarias - 30 semanales
Básica Secundaria y Media Académica	6 diarias - 30 semanales	7 horas diarias - 30 semanales

➤➤➤ DURACIÓN DE LA JORNADA EN LA JORNADA ÚNICA

Periodos de clase:
Unidades de tiempo que pueden tener duración diferente, siempre y cuando el total semanal en horas efectivas de 60 min. corresponda a la intensidad mínima de la jornada escolar.

Preescolar

- 5 horas diarias- 25 horas semanales efectivas de 60 minutos.

Básica Primaria

- 6 horas diarias y 30 horas semanales efectivas de 60 minutos.

Básica Secundaria y Media

- 7 horas diarias y 35 semanales efectivas de 60 minutos.

»»» JORNADA LABORAL DOCENTE DE 8 HORAS DIARIAS

6 horas dentro del establecimiento educativo y 2 horas dentro o fuera del plantel según directrices para las actividades curriculares complementarias



DESCANSO PEDAGÓGICO

” El Descanso pedagógico esta incluido en el tiempo de la jornada escolar y la jornada laboral de los docentes oficiales de educación preescolar, básica y media, conforme a lo dispuesto en los artículos 2.3.3.6.1.6 (jornada única) y 2.4.3.1.2 (jornada ordinaria) y el literal C del numeral 2 de la directiva 16 del 12 de junio de 2013

»»» ACCIÓN DE TUTELA

Art. 86 de la Constitución Política de Colombia. Decreto 2591 de 1991 Cuando procede la Acción de Tutela La acción de tutela es procedente cuando se esté frente a la amenaza o vulneración de derechos fundamentales, cuando no existan otros recursos, ni medios de defensa judicial, o cuando ya estos se hayan agotado. También cuando se trate de evitar un daño irremediable inmediato y dependiendo de la resolución del fallo según sea el caso. Es el único mecanismo de amparo excepcional. Medidas Cautelares: Es una medida provisional, es una orden preventiva que el juez de tutela puede adoptar de oficio o a petición de parte y cuando considere necesario y urgente para proteger un derecho mientras toma una decisión definitiva.



MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL

1. MALTRATO LABORAL



Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes de la empleada/do o trabajadora/trabajador.

Expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o la intimidad. Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

ACOSO LABORAL

Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, definen el Acoso Laboral como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar des-motivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo

2. PERSECUCIÓN LABORAL

Conducta que tiene como características la reiterada o de evidente arbitrariedad que permite inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o producir desmotivación laboral, mediante: Descalificación Carga excesiva de trabajo Cambio permanentes de horario.



3. DISCRIMINACIÓN LABORAL



Violar el principio de igualdad de oportunidades. Tipos: Género, religión, raza, ideología, edad, grupo étnico, discapacidad, condiciones de salud, situación conyugal, paternidad, situación social, orientación sexual entre otras.

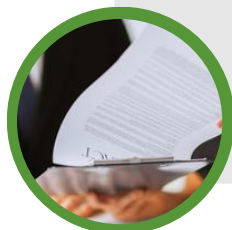
5. INIQUIDAD LABORAL.

- Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. Violación del principio de igualdad.
- Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.



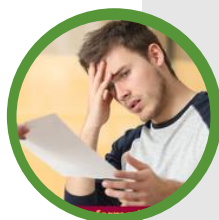
4. ENTORPECIMIENTO LABORAL

- Obstaculizar o hacer más gravoso el cumplimiento de la labor.
- Retardar el cumplimiento de la labor o las metas.
- Privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor.
- Destrucción o pérdida de información.
- Ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.



6. DESPROTECCIÓN LABORAL

Conducta que pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador/a, mediante órdenes o asignación de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador/a.



¿CUÁLES SON LOS BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS EN LA LEY?

Los bienes protegidos son los que el derecho protege mediante una norma que ampara o protege, la cual prescribe una sanción para toda conducta que pueda lesionar dicho bien. El inciso Segundo del artículo °1 de la Ley 1010 de 2006, señala como bienes jurídicos.



PUEDEN SER SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL:

- La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefa/jefe de una dependencia estatal.
- La persona natural que se desempeñe como trabajadora o empleada.
- Las y los servidores públicos, tanto empleados/ das públicos como trabajadores/ras oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.

¿CUALES SON LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL?

Las conductas en las que se presenta el Acoso Laboral pueden ser: descendentes, cuando la víctima está en un cargo inferior; horizontal, cuando se produce entre servidores y servidoras del mismo rango y ascendente, cuando la víctima ocupa un cargo superior. De acuerdo con lo señalado en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:



¿Cómo se define el acoso sexual laboral según la Ley 1257 de 2008 y Ley 599 de 2000 ?

La Ley 1257 de 2008 introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproducen el Acoso Sexual Laboral (ASL) en contra de las mujeres trabajadoras y que constituye una manifestación de la voluntad del Estado colombiano en dar cumplimiento a sus compromisos internacionales establecidos ya mencionados al inicio de este documento.



La Ley 08/1257 define el Acoso Sexual laboral cuando sucede en el ámbito laboral, porque constituye una de las formas de violencias contra las mujeres, en consecuencia esta ley define la violencia contra las mujeres y los tipos, como cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.



RESOLUCIÓN 1435 DE 2020 POR LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

1. Los servidores públicos al servicio de la Secretaría de Educación del Distrito deberán ser tratados justa y respetuosamente sin importar sus creencias, cultura, afiliaciones u otras características personales, e igualmente tienen derecho a trabajar y adelantar sus actividades en un entorno libre de toda forma de discriminación y de conductas que puedan considerarse hostigamiento, coerción o alteración.
2. La Secretaría de Educación del Distrito propenderá porque ninguno de sus servidores públicos sea discriminado, excluido o acosado, en razón de su raza, color, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, discapacidad, identidad de género u orientación sexual.





- 3.** Para efectos de esta política, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, ya sea por parte del empleador, un jefe, superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y/o angustia, y conducta que deberá tener la aptitud de poder causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del empleado.

- 4.** Los Directivos de la Secretaría de Educación de las distintas áreas que la componen, propenderán por prevenir cualquier tipo de hostigamiento y de las conductas que puedan configurar posibles formas de acoso laboral.

- 5.** En aras de la prevención de conductas constitutivas de acoso laboral, la Secretaría de Educación realizará las siguientes actividades:
- Elaboración y actualización del manual de convivencia laboral.
 - Sensibilización y capacitación dirigida a todos los servidores públicos de la Secretaría, sobre las diferentes conductas constitutivas de acoso laboral, así como en temas que fortalezcan las relaciones interpersonales tales como el manejo de conflictos y comunicación asertiva relaciones interpersonales, entre otros, destinados al cumplimiento de la política.



RESOLUCIÓN 3094 1 SEPT. 2023

Considera:

El artículo 25 C.P.C. Establece que el trabajo es un Derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Ley 1010 de 2006 modificado en su artículo 18 por la Ley 2209 de 2022, prevé medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

Resuelve

Capítulo I

Comité de convivencia laboral

Art. 1. El objeto de la resolución es actualizar mecanismos de prevención y correctivos en atención de acoso laboral. En el funcionamiento y conformación de los Comités de Convivencia Laboral y el procedimiento interno en el M.T, que permita una atención eficaz y oportuna de los casos.

Art. 2 Responsabilidad del funcionamiento y del fortalecimiento de los Comité de Convivencia

Art. 3 Mecanismo de prevención y Corrección de Conductas de Acoso Laboral.



RESOLUCIÓN 3094

1 SEPT. 2023



Capítulo II

Comité de convivencia laboral

Art. 4. El objeto. Los Comité de Convivencia Laboral del M.T son los encargados de actuar de manera confidencial, conciliatoria y efectiva ante las quejas que por conductas constitutivas de acoso laboral se interpongan en esta instancia, así como desarrollar el procedimiento interno para su atención señalado en la presente resolución, recomendando mecanismos de prevención y estrategias para su atención cuando halla lugar.

Art. 5 conformación. Comité Convivencial Laboral de Nivel Central se conformara por (3) representantes del empleador (3) trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Los Comités de Convivencia Laboral de las Direcciones Territoriales se conformaran cada uno por (2) representantes del empleador y (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Art. 6 Invitados permanentes. A las sesiones del C.C.L.N.C (Subdirector de gestión de talento humano y el coordinador del grupo interno de trabajo de seguridad social y salud en el trabajo participan con voz pero no voto. Los comités de convivencia Laboral de las Direcciones Territoriales podrán invitar a los servidores públicos que consideren necesarios para los temas que se van abordar.

Art. 7 Requisitos que deben cumplir quienes hagan parte del Comités de Convivencia

- Ser servidor público de carrera administrativa, en provisionalidad o de libre nombramiento y remoción.
- Contar con competencia comportamentales tales como el respeto e imparcialidad.
- No haber cursado proceso de acoso laboral 3 años anteriores.

Art. 8. Compromiso. Cumplir con las normas y funciones atribuidas.





RESOLUCIÓN 3094

1 SEPT. 2023

Art. 9. Elecciones de los representantes de los trabajadores ante los Comités y convocatorias. La elección se hará con servidores públicos de la entidad de manera virtual y secreta.

Art.10. Designación de los representantes del empleador ante los comités. ministra de trabajo designara mediante acto administrativo los representantes principales y suplentes.

Art. 11. ausencia de inscripción de candidatos o vacancias definitiva de los representantes de los trabajadores ante los comités.

Art. 12 Retiro de los integrantes de los comités:

- Retiro del servidor del servicio al Ministerio del Trabajo.
- Traslado a otra dependencia o jurisdicción.
- Ser sujeto de algún disciplinario o sanción.
- Renuncia presentado al comité.
- Haber violado la confidencialidad como integrante del Comité.

Capitulo III

Funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral

Art. 13. Funciones del Comité de Convivencia Laboral

- Recibir las quejas.
- Examinar de manera confidencial la petición.
- Escuchar las partes involucradas.
- Adelantar reuniones con las partes involucradas para generar compromisos mutuos.
- Formular plan de mejorar el clima laboral.
- Hacer seguimientos sobre los acuerdos.
- Solicitar actividades a talento humano
- Mejorar clima laboral .

RESOLUCIÓN 3094

1 SEPT. 2023



Capítulo III

Funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral

- Remitir quejas y anexos a la procuraduría
- Presentar informe trimestral sobre la gestión del comité
- Presentar orientaciones acerca de las recomendaciones del comité

Art. 14. Funciones del presidente del Comité de Convivencia

- Convocar al comité a reuniones
- Presidir y orientar las sesiones
- Administrar con el secretario técnico el correo electrónico
- Tramitar y gestionar las recomendaciones dadas
- Informar la decisiones dadas
- Firmar con el secretario técnico las actas de las sesiones dadas y archivado.

Art. 15. Funciones del Secretario Técnico de los Comité Convivencial.

Art. 16. Deberes de los Integrantes de los comité de Convivencia.

Art. 17. Periodo de los Integrantes de los Comités.

Art. 18. Competencia del Comité de Convivencia del Nivel Central.

Art. 19. Organización Interna de los Comités de Convivencia Laboral.

Art. 20. Sesiones Quórum.

Art. 21. Informes Trimestral.

Art. 22. Informes Final.

Art. 23. Archivo físico.



RESOLUCIÓN 3094

1 SEPT. 2023



Capítulo IV

Procedimiento Interno de los Comités de Convivencia Laboral

Art. 24. Requisitos de las quejas.

Art. 25. Verificación de la queja y requerimiento de información.

Art. 26. Inadmisión de la queja.

Art. 27. Tramite preliminar.

Art. 28. Citación para entrevista individual con los involucrados.

Art. 29. Traslado de la queja.

Art. 30. Reunión conciliatoria con los involucrados en la queja.

Art. 31. Procedimiento para la reunión conciliatoria

Art. 32. Seguimiento de compromisos adquiridos

Art. 33. Incumplimiento de compromisos y remisión de la queja

Art.34. Eventos en los que hay acuerdo en la reunión conciliatoria y remisión de la queja

Art. 35. Archivo de la queja y traslado por incumplimiento de los citados.

Capítulo V

Impedimentos y recusaciones

Art. 36. Causales Impedimentos y recusaciones y tramite.

Art. 37. Impedimento.

Art. 38. Recusación.

Art. 39. Designación de los representantes del empleador en caso de impedimento o recusación
Art. 40. Designación de los representantes de los trabajadores en caso de impedimentos.

Art. 41. Comité Ad Hoc.

Art. 42. Vigencia y derogatoria.



EL PROFE ME MIRA MAS DE LO DEBIDO

El desempeño como asesor jurídico del magisterio, me ha permitido conocer varios procesos disciplinarios, generados por quejas de estudiantes, cuya frase como la del título de este artículo puede generar serias consecuencias de índole administrativo, disciplinario y hasta penal. No es nuestro propósito cuestionar la queja o poner en duda la veracidad o no de esta armación sino llamar la atención, principalmente al gremio docente, para que tengan máximo cuidado en el trato y relación con los y las estudiantes. Las noticias nos han dado a conocer la organización de plantones como el realizado en un colegio de la capital, donde padres y por supuesto estudiantes denunciaban a través de carteles, situaciones como las siguientes:

- El profesor Milciades mira de más.
- El profesor Francisco hace chistes de doble sentido.
- El profesor Wilman comenta sobre el largo de la falda.
- El profesor Jeofontes les toca las piernas a las alumnas.
- El profesor Douglas las hace sentarse en su misma silla.

Las anteriores denuncias podrían llegar a tipicar conductas establecidas en el Código Penal, lo cual es la base para dar apertura a procesos disciplinarios, por parte de las oficinas de control interno de las entidades territoriales y posibles consecuencias de índole penal en caso de que se llegue a comprobar el comportamiento doloso. Tal y como lo referencia la Guía 49 para la Convivencia Escolar, editada por el MEN, página 273: "Cualquier acto que atente contra la libertad, la integridad y la formación sexual de niñas, niños y adolescentes constituye violencia sexual".

Por ello es importante aclarar conceptos como los siguientes:

Agresión sexual: Puede presentarse con o sin contacto físico. La primera de ellas incluye cualquier acto que expone a una persona a situaciones de índole sexual no consentidas y sin que haya contacto físico, como ocurre al hacerse comentarios, chistes, gestos o miradas de índole sexual u obscenos, la segunda de ellas se refiere a situaciones en las que se presenta contacto intencional en el cuerpo con fines sexuales, así víctima y victimaria o victimario permanezcan vestidos. Se incluye en esta categoría halar o bajar las prendas de vestir para dejar al descubierto la ropa interior o los órganos sexuales de la agredida o agredido.

Acoso sexual: El acoso sexual es un delito estipulado en el artículo 210A del Código Penal colombiano bajo el siguiente tenso literal: "El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos".

En esta categoría se encuentran las agresiones repetidas y sistemáticas, cuyo fin es obtener placer sexual sin el consentimiento de la otra persona. El acoso sexual incluye comentarios sexuales u opiniones sobre el cuerpo que son catalogados como agresivos. El acoso sexual también consiste en gestos vulgares, tocar cualquier parte del cuerpo de manera morbosa, y la insistencia no consentida para tener encuentros privados o actividad sexual. (Página 274 ibídem).

Teniendo en cuenta lo anterior, con el fin de evitar malos entendidos y evitar actuaciones injustas en caso de presunta vulneración de los Derechos Humanos, Sexuales y Reproductivos (DHSR) se hace necesario definir protocolos o mecanismos de atención para responder a situaciones que estén ubicadas en cualquiera de los tipos (I, II o III) contemplados en el Decreto 1965 de 2013. Esto con el fin de construir unas formas de anticipación, necesarias para poder asumir el componente de atención, de manera que las respuestas ofrecidas correspondan al tipo de evento y al nivel de afectación de los involucrados.

Como lo recomienda la guía 49, una vez definidas las acciones o respuestas contenidas en los protocolos, es imperativo realizar su difusión al interior de la comunidad educativa para que así se facilite su activación cuando sea necesaria. Para la denición de estos protocolos en situaciones que puedan afectar el ejercicio de los DHSR se deben tener en cuenta los siguientes aspectos: Tipicar conductas y situaciones que vulneran los DHSR desde la realidad condiciones particulares de cada establecimiento educativo. Establecer mecanismos para reportar y conocer los casos que afectan el ejercicio de los DHSR. Es importante tener en cuenta que cualquier persona que conforma la comunidad educativa puede reportar estas situaciones.

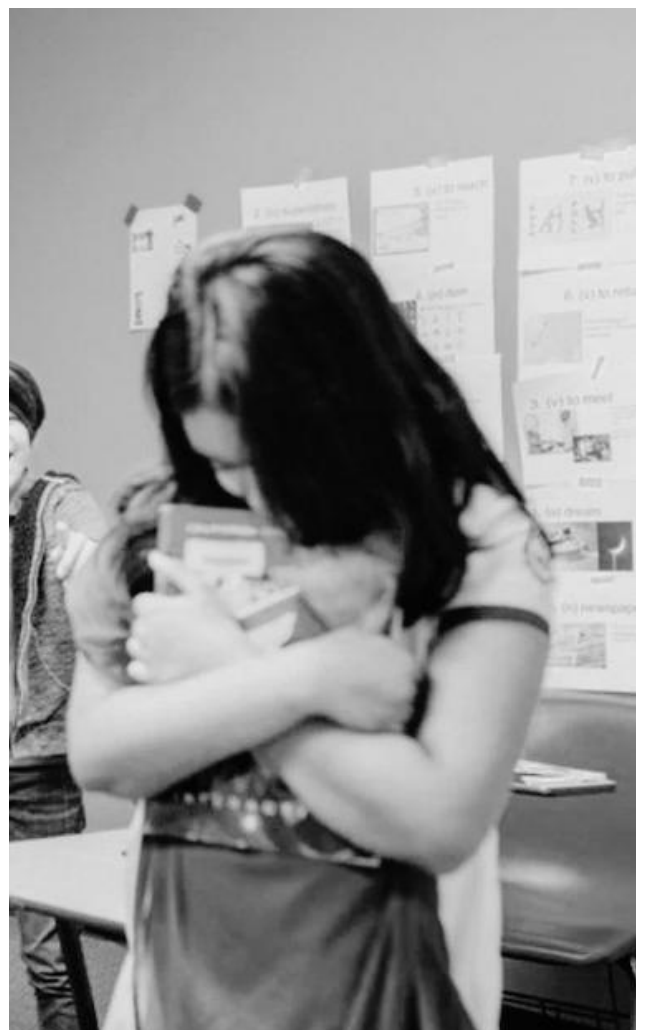


Adoptar mecanismos para asegurar el debido manejo de la información, de manera que se garantice el derecho a la intimidad y a la confidencialidad de las personas involucradas. Definir mecanismos para proteger a quien reporte situaciones que vulneren el ejercicio de los DHSR.

Considerar estrategias pedagógicas que sirvan como soluciones y aprendizajes para la comunidad educativa frente a los casos de vulneración de DHSR. Asegurar que la resolución de este tipo de situaciones y sus consecuencias obedezcan al principio de proporcionalidad entre la situación y las medidas adoptadas, y que estén en concordancia con la Constitución, los tratados internacionales, la ley y el manual de convivencia. Es importante añadir que estas consecuencias deben fundamentarse en una intención formativa y de justicia restaurativa. Garantizar que las acciones no generen la revictimización de las personas afectadas. Incluir acciones de seguimiento para cada caso. Elaborar un directorio con los datos de las entidades que conforman el Sistema Nacional de Convivencia Escolar (nombre, dirección, teléfonos, personas de contacto, horarios de atención, requisitos para la remisión de casos, etc.)

Se resalta lo contemplado en el punto 6 citado anteriormente, respecto al principio de proporcionalidad entre la situación y las medidas adoptadas, con el fin de que no se incurran en injusticias, motivo por el cual es importante que en el seno de la institución educativa exista un análisis minucioso, cuando se tenga noticia de un hecho de presunto acoso sexual.

Cuando ocurren la violencia y el acoso en el ámbito escolar se deben activar inmediatamente las rutas de atención intersectorial para garantizar la atención integral y la restitución de derechos de niños, niñas y adolescentes.





El protocolo de abordaje pedagógico de las violencias basadas en género define la ruta de atención para delitos de suma gravedad indicando que estas situaciones deben ser puestas en conocimiento de las autoridades de protección y justicia, y ante estos casos, la institución educativa debe reportar en el sistema de alertas y notificar inmediatamente a la Secretaría de Educación y en el marco del protocolo hacer las denuncias según la competencia a la Fiscalía General de la Nación, la Policía de Infancia y Adolescencia, el ICBF y demás instancias competentes y en paralelo iniciar los procesos disciplinarios.

Como lo ha enfatizado la Fundación Red, entidad con personería jurídica otorgada por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, centrada en la prevención de la violencia sexual de niños, niñas y adolescentes, se hace necesario el autocuidado en el sector educativo, entendido como la búsqueda desde la ley para que se regule y se obligue al sector educativo a capacitar a la comunidad educativa (NNA) en temas relacionados con la sexualidad, que contribuyan a un desarrollo integral y nos permitan gozar de una sexualidad saludable, brindar una orientación y protección adecuada a nuestros NNA. Los NNA deben contar con herramientas y saber que para prevenir el Abuso Sexual tienen que poner en práctica las medidas de autocuidado en cualquier situación que amenace sus derechos, como el respeto de su cuerpo, el derecho a la privacidad y el derecho a decidir las expresiones de su sexualidad. El autocuidado significa autoprotección, y nos permite desarrollar habilidades que nos dan seguridad personal, lo que traduce en cualquier acción que realizamos en beneficio de nosotros mismos, es decir que autocuidarnos es hacernos el bien, reconocer lo valioso de nosotros mismos y protegernos.

Así mismo, en el entorno escolar se recomienda que en los descansos de los alumnos se brinde el acompañamiento de maestros en los baños, no permitir que, en horas de descanso, los maestros se encuentren o asesoren tareas de manera individual y en salones solitarios. Se deberá disponer de un espacio adecuado y vigilado para este apoyo educativo.

También se recomienda que dentro de los contratos de trabajo de los docentes no se esté permitido tener en sus redes sociales como amigos a alumnos del colegio. Tampoco se deberán involucrar en eventos sociales de carácter personal con sus alumnos, como estas o reuniones de cumpleaños ajenas a actividades del colegio. En los jardines infantiles o los niños de primera infancia no se deben sentar en las piernas de los docentes, para alguna explicación u orientación al alumno. Directiva 01 del 4 de marzo de 2022.

Esta directiva del Ministerio de Educación establece que los manuales de convivencia de los colegios actualizados cada año con la participación de la comunidad educativa deben indicar cuál es el procedimiento ante cualquier situación de violencia escolar, cuáles son los protocolos de atención y cuáles las rutas intersectoriales para el manejo; se conformará un comité escolar de convivencia.

Ante un hecho de violencia sexual, el comité activará una ruta de atención inmediata, informará a los padres y reportará a la Secretaría de Educación, entidades competentes y al Sistema de Información Unificado de Convivencia Escolar (SIUCE); el rector o rectora, presidente del comité, pondrá la denuncia ante la Fiscalía, la Policía de Infancia y Adolescencia y el ICBF.

Aclara también que no se puede subestimar la denuncia de un niño, niña o adolescente; que se evitará la revictimización; que el comité trabajará en actividades de prevención como la puesta en marcha de una Educación Integral para la Sexualidad; que debe haber justicia y reparación para las víctimas.

RECOMENDACIONES

Hay que diferenciar cuándo una conducta presuntamente pueda ser tipificada como TIPO III, para cuyo tratamiento existe un protocolo especial, en atención a que pueda ser constitutiva de delito, motivo por el cual debe ser puesta en conocimiento de las autoridades externas (Bienestar Familiar, Procuraduría, Fiscalía) o pueda ser una conducta Tipo II de carácter leve, cuyo tratamiento puede ser manejado de manera interna en la institución educativa a través del departamento de sicorientación o por intermedio del Comité de Convivencia, si es necesario.

Sin poner en duda la veracidad o no de una denuncia contra un docente por faltas que no sean consideradas como delito, se recomienda un análisis particular por parte del departamento de psicorientación, con el fin de hacer una especie de "indagación preliminar", para corroborar la trascendencia de la misma. Se sugiere lo anterior en atención a que por la precipitud se ha colocado en el banquillo público de manera injusta a personas de reconocida pulcritud en su hoja laboral y de otra parte se ha congestionado las oficinas de control interno, procuradurías y fiscalías, que después de mucho tiempo y trabajo, han desestimado las denuncias presentadas, porque consideran que no existe mérito para continuar el proceso.



Vale traer a colación, algunos de los principios y normas del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019 y Ley 2094 de 2021), a saber:

ARTÍCULO 4 . *Legalidad.* Los destinatarios de este código solo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en la ley vigente al momento de su realización. La preexistencia también se predica de las normas complementarias.

ARTÍCULO 9. *Ilícitud sustancial.* La conducta del disciplinable será ilícita cuando afecte sustancialmente el deber funcional sin justificación alguna. (Modificado por el artículo 2 de la Ley 2094 de 2021).

ARTÍCULO 10. *Culpabilidad.* En materia disciplinaria solo se podrá imponer sanción por conductas realizadas con culpabilidad. Las conductas solo son sancionables a título de dolo o culpa. Queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva.”

La aplicación de estos principios, conforme al citado principio de legalidad, requiere que estén incorporados en el Manual de Convivencia, donde se reitera que deben estar muy claros los procedimientos en caso de tenerse conocimiento de una presunta falta.

Rafael Carrillo
Abogado Externo de ASINORT.



PREVENCIÓN DEL ACOSO EN AMBIENTES ESCOLARES



¿QUÉ ES EL ACOSO?



El acoso puede definirse como una forma de violencia especialmente dirigida hacia una víctima concreta, que sufre de manera sistemática diferentes formas de agresión física, verbal o psicológica. El acoso escolar también es conocido como bullying, palabra derivada del verbo inglés to bully (intimidar).



SEGÚN EL REPORTE DE LA UNESCO ACERCA DE ESTADO DE VIOLENCIA EN MEDIOS ESCOLARES



Data from Plan International

SITUACIONES QUE SE PUEDEN PRESENTAR EN LOS CASOS DE AGRESIÓN Y/O ACOSO ESCOLAR, DE ACUERDO CON LA TIPIFICACIÓN PRESENTADA EN EL DECRETO 1965 DE 2013

A

TIPO 1

Corresponde a conflictos manejados inadecuadamente y aquellas situaciones esporádicas que inciden negativamente en el clima escolar (insultos, golpes y agresiones verbales) y que en ningún caso generan daños al cuerpo o a la salud.

B

TIPO 2

Corresponden a situaciones de agresión escolar, acoso escolar (bullying) o ciberacoso que no revistan las características de la comisión de un delito presentadas de manera repetitiva o sistemática o que causen daño al cuerpo y a la salud sin generar incapacidad alguna para cualquiera de los involucrados.

C

TIPO 3

Situaciones de agresión escolar que constituyan en un presunto delito contra la libertad, integridad y formación sexual.

Comité Escolar de Convivencia

Conformación del comité escolar de convivencia

- El rector del establecimiento educativo, quien preside el comité.
- El personero estudiantil.
- El docente con función de orientación
- El coordinador cuando exista este cargo.
- El presidente del consejo de padres de familia.
- El presidente del consejo de estudiantes.
- Un (1) docente que lidere procesos o estrategias de convivencia escolar.



Convivencia escolar y ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos

RUTAS DE ATENCIÓN

PARA SITUACIONES DE ACOSO ESCOLAR

TIPO I

Aplicar manual de convivencia.

Informar a los padres ,
madres o acudientes.

Establecer
mecanismos de
seguimiento a los
acuerdos.

TIPO II

Remitir a eps
entidad promotora
de salud quien
evaluará el estado
físico y emocional
de los involucrados.

Informar a los
padres , madres o
acudientes.

ICBF: realiza verificación
de derechos a cada uno
de los involucrados.

Establecer mecanismos
de seguimiento a los
acuerdos a la situación y
registrar las acciones en
el sistema de alertas de
la sed .

TIPO III

Elaborar el reporte de la
situación. Informar a los padres ,
madres o acudientes.

CBF: Realiza verificación de
derechos a cada uno de los
involucrados.

Si el agresor hace parte del núcleo
familiar del NNA y es mayor a 18
años reportar la situación a las
autoridades competentes (ICBF,
fiscalía)

Realizar el seguimiento a la
situación y registrar las acciones
en el sistema de alertas.

PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD

LEY 1620 DE 2013 ART. 5

Corresponsabilidad: La familia, los establecimientos educativos, la sociedad y el Estado son corresponsables de la formación ciudadana, la promoción de la convivencia escolar, la educación para el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos de los niños, niñas y adolescentes desde sus respectivos ámbitos de acción, en torno a los objetivos del Sistema y de conformidad con lo consagrado en el artículo 44 de la Constitución Política y el Código de Infancia y la Adolescencia artículo 10.

RESPONSABILIDADES DEL SECTOR EDUCATIVO

Deber de renunciar: Dar aviso o denunciar por cualquier medio, los delitos o las acciones que los vulneren o amenacen. Ley 1620:

Directivos:

Artículo 18. Reportar aquellos casos de acoso y violencia escolar y vulneración de derechos sexuales y reproductivos de los niños, niñas y adolescentes del establecimiento educativo, en su calidad de presidente del comité escolar de convivencia, acorde con la normatividad vigente y los protocolos definidos en la Ruta de Atención Integral y hacer seguimiento a dichos casos.

Docentes:

Artículo 19. Identificar, reportar y realizar el seguimiento a los casos de acoso escolar, violencia escolar y vulneración de derechos sexuales y reproductivos que afecten a estudiantes del establecimiento educativo, acorde con los artículos 11 y 12 de la Ley 1146 de 2007 y demás normatividad vigente, con el manual de convivencia y con los protocolos definidos en la Ruta de Atención Integral para la Convivencia Escolar.



Docentes orientadores:

Artículo 32. Documentar y registrar en el Sistema de Información Unificado de Convivencia Escolar los casos de acoso o violencia escolar o vulneración de derechos sexuales y reproductivos. Actuar como agentes de enlace o agentes que apoyan la remisión de los casos de violencia escolar o vulneración de derechos sexuales y reproductivos a las instituciones o entidades según lo establecido en la Ruta de Atención Integral.

¿QUÉ HACER CUANDO SE TIENE CONOCIMIENTO DE UN PRESUNTO CASO DE MALTRATO O VIOLENCIA SEXUAL EN CONTRA DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES?

- 1** El o la docente orientador debe, preferiblemente, escuchar el relato de la víctima sin hacer mayores indagaciones.
- 2** Sea garante de la intimidad de la víctima y del presunto agresor. Evite hacer comentarios a otros docentes o personas.
- 3** No cuestione ni emita juicios sobre el relato.
- 4** Evite exponer al niño, niña o adolescente a más de un relato del presunto hecho.
- 5** Abstenerse de ejercer acciones relacionadas con el recaudo de pruebas, labor propia del ente investigador (Fiscalía y Oficina de Control Disciplinario).
- 6** No confronte al estudiante con el presunto agresor.

ACERCA DEL ACOSO COMO FALTA DISCIPLINARIA DEL PERSONAL DOCENTE

De las Faltas Disciplinarias de los docentes y directivos docentes oficiales. En las instituciones educativas de carácter oficial, los docentes y directivos docentes en el marco de las funciones asignadas a su respectivo cargo, serán responsables por hacer efectiva la implementación del Sistema al interior de las mismas. La omisión o el incumplimiento de este deber constituyen una falta disciplinaria y dará lugar a las sanciones previstas por la ley para estos servidores.



ORIENTACIONES GENERALES PARA DOCENTES INVOLUCRADOS EN SITUACIONES DE ACOSO

En caso de ser involucrado en un caso de presunto acoso, tenga en cuenta que:

Por garantía procesal tanto para la víctima como para el docente, el caso debe ser remitido a la oficina de Control Interno Disciplinario y de ser necesario a las autoridades competentes. Bajo ninguna circunstancia se le debe orientar al docente que se entreviste con quien sea la presunta víctima o que se realicen careos. Durante las diferentes etapas de indagación e investigación el docente tiene la oportunidad de rendir declaración libre y aportar pruebas. Se sugiere conocer previamente a la declaración, las pruebas aportadas por la contraparte, a fin de evitar incurrir en afirmaciones improcedentes. De ser posible, mantener un acompañamiento por parte de un profesional en derecho.

POSIBLES SANCIONES AL PERSONAL DOCENTE INVOLUCRADO EN SITUACIONES DE ACOSO (LEY 1952 DE 2019)



FALTA	SANCIÓN
GRAVÍSIMA DOLOSA	DESTITUCIÓN /INHABILIDAD GENERAL 10-20 AÑOS EXCLUSIÓN DEL ESCALAFÓN O CARRERA
GRAVÍSIMA CULPOSA	DESTITUCIÓN /INHABILIDAD GENERAL 5-10 AÑOS
GRAVE DOLOSA	SUSPENSIÓN /INHABILIDAD ESPECIAL 3 A 24 MESES
GRAVE CULPOSA	SUSPENSIÓN 1 A 18 MESES
LEVE DOLOSA	MULTA DE 20 A 90 DÍAS DE SALARIO
LEVE CULPOSA	MULTA DE 5 A 20 DÍAS DE SALARIO



LA RENUNCIA

ART - 69 (DECRETO 2277 DE 1979)

El docente puede renunciar libremente al ejercicio del cargo que desempeñe en propiedad. Tal renuncia lo separa del servicio pero no implica la pérdida de su clasificación en el escalafón. De conformidad con el artículo 27, inciso 3 del Decreto 2400 de 1968, la voluntad de dejar un empleo público debe ser PURA Y SIMPLE, esto es sin condicionamientos que pongan con anticipación en manos del jefe del organismo la suerte del empleado. El ANIMO DE DIMITRI es la voluntariedad sin condición (Dec. 1950 del 73) La administración tiene hasta 30 días para aceptar la renuncia (Dec. 2400/68-Dec. 1950. Art. 113)

[Descargar formato de renuncia](#)



COMISIONES

DECRETO 2277 DE 1979

Artículo 66. COMISIONES El educador escalafonado en servicio activo, puede ser comisionado en forma temporal para desempeñar por encargo otro empleo docente, para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción, para adelantar estudios o participar en congresos, seminarios u otras actividades de carácter profesional o sindical.

DECRETO 1278 DE 2002

ARTÍCULO 54. COMISIÓN DE SERVICIOS Para ejercer temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o para atender transitoriamente actividades oficiales inherentes al empleo de que es titular, como reuniones, conferencias, seminarios, investigaciones.

ARTÍCULO 55. COMISIÓN DE ESTUDIOS 1278

Las entidades territoriales podrán regular las comisiones de estudio para los docentes y directivos docentes estatales, como un estímulo o incentivo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 48 y 49 de este decreto, pudiendo también conceder comisiones no remuneradas, hasta por un término máximo de dos (2) años.



[Descargar formato de solicitud de comisión de estudio](#)

ART. 56 COMISIÓN PARA OCUPAR UN CARGO DE LIBRE NOMBAMIENTO Y REMOCIÓN 1278

A los docentes y directivos docentes inscritos en el Escalafón Docente se les podrá conceder comisión hasta por tres (3) años para ocupar un cargo de libre nombramiento y remoción, para el cual hayan sido designados en la misma entidad a la cual se encuentren vinculados o en otra. Mientras se esté en esta comisión, el tiempo de servicio no se contabiliza para efectos de ascenso o de reubicación.

[Descargar formato de solicitud de comisión](#)



PERMISOS DOCENTES

Los docentes y directivos docentes estatales tienen derecho a permiso remunerado por causa justificada hasta por tres (3) días hábiles consecutivos en un mes. Corresponde al rector o director rural de la institución conceder o negar los permisos, y al superior jerárquico los de los rectores y directores. El permiso deberá solicitarse y concederse siempre por escrito. Los permisos no generan vacante transitoria ni definitiva del empleo del cual es titular el respectivo beneficiario y en consecuencia, no habrá lugar a encargo ni a nombramiento provisional por el lapso de su duración.

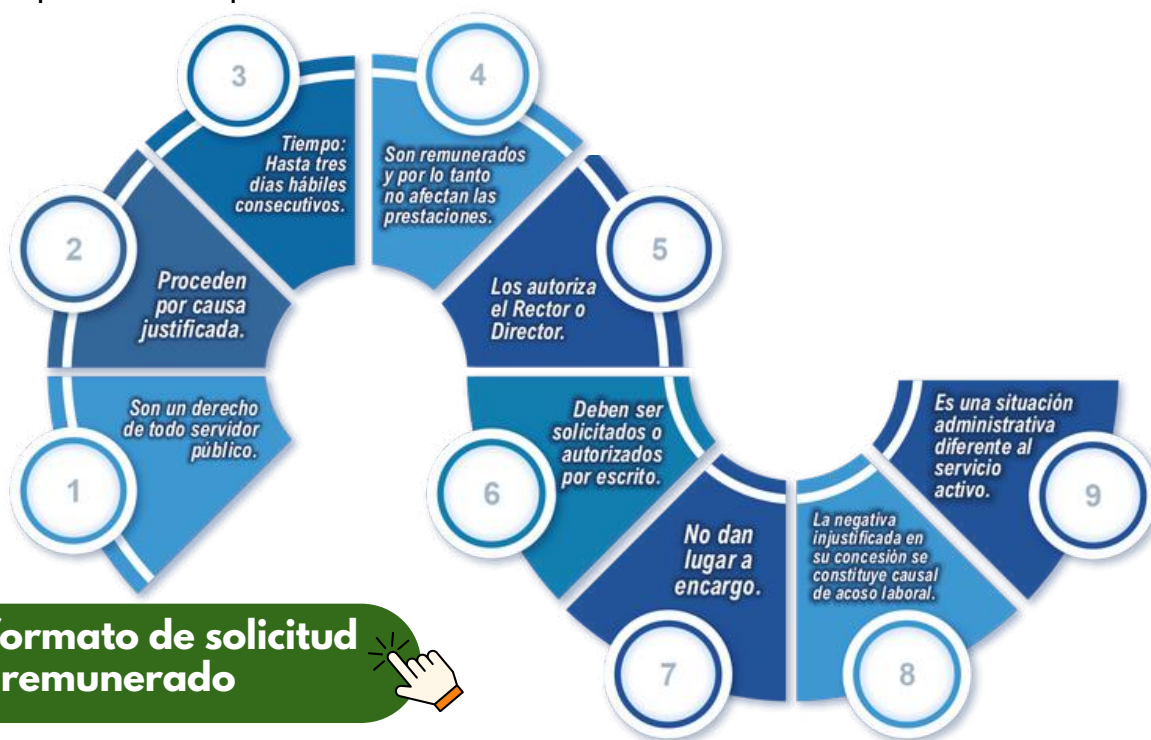
De manera general el Decreto Ley 2400 de 1968 en su artículo 21 establece que: Los empleados, cuando medie justa causa, pueden obtener permiso con goce de sueldo hasta por tres días. El Decreto reglamentario 1950 de 1973 en su artículo 74, reza que el empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres días, cuando medie justa causa, corresponde al jefe del organismo respectivo o a quien se haya delegado, la facultad de autorizar o negar el permiso.

PERMISO CASO FORTUITO

Más concretamente entendieron los romanos, por caso fortuito, todo suceso “que la mente humana no puede prever, o lo que, previsto, no se puede resistir”.

CALAMIDAD DOMÉSTICA

En tal virtud, el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017. En el que se compilan las normas de carácter reglamentario que rigen la Función Pública, establece que el empleado podrá solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres días hábiles cuando medie una calamidad doméstica. El permiso no genera vacante transitorio ni definitiva. En consecuencia no da lugar a : Encargo, nombramiento provisional, reemplazo, recuperar el tiempo.



[Descargar formato de solicitud de permiso remunerado](#)

[Descargar formato de solicitud de permiso](#)

LICENCIAS DOCENTES

Artículo 62. LICENCIAS. El docente se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo por solicitud propia, por enfermedad o por maternidad.

Artículo 63. LICENCIA ORDINARIA. Los docentes tienen derecho a licencia renunciable ordinaria a solicitud propia y sin remuneración hasta por noventa (90) días al año, continuos o discontinuos. Las licencias ordinarias serán concedidas por la autoridad nominadora pero, en casos de urgencia evidente, el director del establecimiento puede autorizar al docente para separarse del servicio mientras se expide la correspondiente providencia.

Artículo 64. LICENCIA POR ENFERMEDAD. Las licencias por enfermedad o por maternidad están sujetas al régimen de seguridad social vigente..

ARTÍCULO 59. Licencia no remunerada.

Los docentes y directivos docentes estatales tienen derecho a licencia no remunerada hasta por tres (3) meses por cada año calendario, en forma continua o discontinua, según lo solicite el interesado. Esta licencia no es revocable ni prorrogable por quien la concede, pero es renunciable por el beneficiario. El nominador la concederá teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Durante el término de la licencia no se podrá desempeñar otro cargo público retribuido, y el tiempo de servicio no se contabiliza para ningún efecto.

Descargar formato de solicitud de licencia no remunerada





LICENCIA POR MATERNIDAD

La licencia de maternidad es un beneficio que la ley laboral ha reconocido a la mujer que ha dado a luz siempre que este sea cotizante del sistema de salud, y que además cumpla con algunos requisitos. La licencia de maternidad es de 18 semanas según la reciente modificación que hiciera del artículo 236 y 239 del código sustantivo del trabajo la ley 1822 del 4 de enero de 2017.



**Descargar formato de solicitud
licencia de maternidad**

LICENCIA POR PATERNIDAD

El parágrafo 2 del artículo 1 de la Ley 1822 de 2017, establece: El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. Opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. El único soporte válido : Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor..



**Descargar formato de solicitud
licencia de maternidad**



LICENCIA POR ENFERMEDAD



En el Decreto 2400 de 1968 se dispuso que de acuerdo al régimen legal de prestaciones sociales los empleados tienen derecho a licencias remuneradas por enfermedad. La licencia por enfermedad no interrumpe el tiempo de servicio.

AUXILIO POR ENFERMEDAD. ART.18 - DEC. 3135/68

A. Cuando la enfermedad es profesional, el sueldo o salario completo durante ciento ochenta (180) días.

B. Cuando la enfermedad no fuere profesional, las dos terceras (2/3) partes del sueldo o salario durante los primeros noventa (90) días, y la mitad del mismo por los noventa (90) días siguientes.

PARAGRAFO. La licencia por enfermedad no interrumpe el tiempo de servicio. Cuando la incapacidad exceda de ciento ochenta (180) días, el empleado o trabajador será retirado del servicio, y tendrá derecho a las prestaciones económicas y asistenciales que este Decreto determina.

[Descargar formato de solicitud licencia por enfermedad](#)



LICENCIA POR LUTO

Establece la licencia por luto para los servidores públicos. Licencia remunerada de cinco (5) días hábiles en Caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil.

El hecho del fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor público o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, se considera como una circunstancia sobreviniente que altera su relación laboral, familiar y personal, y en consecuencia se debe considerar que si la muerte del familiar del servidor público tiene ocurrencia durante el disfrute de sus vacaciones, éstas se interrumpirán como consecuencia del otorgamiento de la licencia por luto a que se refiere la Ley 1635 de 2013 y por lo tanto, el servidor tiene el derecho a reanudarlas, una vez finalice el término establecido para dicha licencia.

Establece la licencia por luto para los servidores públicos. Licencia remunerada de cinco (5) días hábiles en Caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil.

El hecho del fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor público o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, se considera como una circunstancia sobreviniente que altera su relación laboral, familiar y personal, y en consecuencia se debe considerar que si la muerte del familiar del servidor público tiene ocurrencia durante el disfrute de sus vacaciones, éstas se interrumpirán como consecuencia del otorgamiento de la licencia por luto a que se refiere la Ley 1635 de 2013 y por lo tanto, el servidor tiene el derecho a reanudarlas, una vez finalice el término establecido para dicha licencia.



Descargar formato de solicitud licencia por luto



SISTEMA PENSIONAL DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

2277

Para obtener el reconocimiento y pago de la pensión de jubilación, el docente debe acreditar 2 requisitos: la edad y el tiempo de servicios. (55 años hombre o mujer, 20 años continuos o discontinuos en el servicio docente).

La liquidación es sobre el 75% de lo devengado en el último año de servicio y que constituya factor salarial.

1278

Los docentes 1278 están cobijados por la ley 812 del 27 de junio del 2003, los nombrados desde esta fecha hasta el día de hoy, se pensionan a los 57 años de edad, hombres y mujeres; además, debe tener 1300 semanas cotizadas (25 años). Los docentes oficiales nombrados bajo el decreto 1278, también podrán pensionarse en las condiciones del decreto 2277 de 1979, siempre y cuando hayan tenido vinculación antes del 27 de junio de 2003 en el sector público, sea por contrato, hora cátedra o OPS.

Descargar formato de solicitud pensión



Descargar formato de solicitud certificados departamento



Descargar formato de certificados municipio



Descargar formato de cesantías parciales



TRÁMITE DE CESANTÍAS Y PENSIONES

- Formato de La Fiduprevisora Diligenciado.
- Estampilla para tiempo de Servicio y Salarios
- Estampilla para Certificado de No Pensión Fondo Territorial (estampilla que expide la Secretaría de Hacienda, para el Departamento).
- Registro Civil de Nacimiento Impreso a la fecha no mayor a tres meses
- Manifestación de No Pensión.
- Cédula Ampliada al 150%.
- Docentes con vinculación Municipal diligenciar el formato de Autorización de Notificación Electrónica.
- Radicar los días martes Secretaría del Municipio, ordenar los documentos de acuerdo al formato de la Fiduprevisora (formato de requisitos).
- Radicar los documentos en sus respectivas carpetas (carpeta Blanca 4 aletas Secretaría del Municipio, Carpeta marrón con gancho Secretaría del Departamento).
- Fechas de Radicación: Martes Secretaría del Municipio, Martes y Viernes Secretaría del Departamento

Nota: Para la solicitud de los certificados de tiempo de servicio y salarios diligenciar formato de certificados el cual que encuentra en las páginas de las secretarías. Realizar un oficio donde se le solicita al Fondo Territorial Certificación de No pensión, el cual Debe adjuntar, estampilla para el Departamento y cédula ampliada al 150.



***Ver video instructivo
sistema Humano en Línea***

ACCIÓN DE TUTELA EN LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA SALUD

La acción de tutela es como se denomina un mecanismo previsto en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia de 1991, que busca proteger los Derechos fundamentales de los individuos "cuando cualquiera de éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública"

Descargar formato de tutela



Descargar formato de desacato



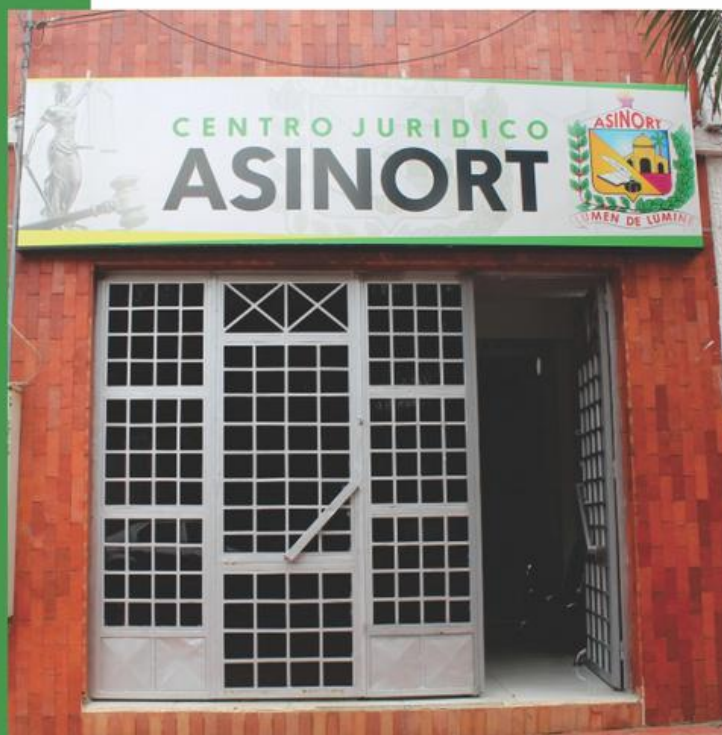
Asesoría Jurídica

Horarios:

Dr. Diego Pezzotti
Martes, Miércoles y Jueves
de 9:00am a 12:00m

Dr. Rafael Carrillo
Lunes y miércoles
de 3:00pm a 6:00pm

Sábados: de 9:00am a 12:00m



EQUIPO JURÍDICO



**Jairo Enrique
Orozco Villamizar**

*Secretario de Asuntos
Laborales y Jurídicos*



Rafael Carrillo

Abogado Externo



Diego Pezzotti

Abogado Externo