

MANUAL PRÁCTICO · EDICIÓN ACTUALIZADA 2026

Permisos, licencias y bienestar laboral para docentes estatales en Colombia

Marco normativo y procedimientos

Alvaro Cardenas Orozco

Centro de Estudios e Investigaciones Docentes (CEID) Cartago
Subdirectiva SUTEV Cartago

Permisos, licencias y bienestar laboral para docentes estatales en Colombia

Marco normativo y procedimientos

Alvaro Cardenas Orozco

Secretario del CEID Cartago

Edición actualizada, 2026
Centro de Estudios e Investigaciones Docentes (CEID) Cartago
Subdirectiva SUTEV Cartago

Permisos, licencias y bienestar laboral para docentes estatales en Colombia: marco normativo y procedimientos

Edición actualizada, noviembre de 2026. Primera edición: 2025.

Autor: Alvaro Cardenas Orozco · ORCID 0000-0003-1820-301X

Edita: Centro de Estudios e Investigaciones Docentes (CEID) Cartago, Subdirectiva SUTEV Cartago. Sede principal: Casa del Maestro, Carrera 4 entre Calles 16 y 17, Cartago, Valle del Cauca, Colombia · contacto@ceidcartago.com · ceidcartago.com

Cómo citar (APA 7.ª): Cardenas Orozco, A. (2026). *Permisos, licencias y bienestar laboral para docentes estatales en Colombia: Marco normativo y procedimientos* (ed. actualizada). CEID Cartago, Subdirectiva SUTEV Cartago. https://ceidcartago.com/guia-permisos-licencias-bienestar.html

Licencia: Creative Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0), https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.es. Se puede copiar, distribuir y adaptar esta obra, siempre que se cite su autoría y las obras derivadas se compartan con la misma licencia. Distribución gratuita.

Vigencia de las normas: las normas se verificaron en fuentes oficiales (Gestor Normativo de Función Pública, Secretaría del Senado, Corte Constitucional, Ministerio de Educación Nacional y FOMAG) hasta el 4 de noviembre de 2026. Cuando un dato no pudo confirmarse en la fuente original, el texto lo advierte. Las leyes y los procedimientos cambian: antes de un trámite, confirme la versión vigente y el procedimiento de su secretaría de educación.

Aviso: este manual orienta a los docentes y directivos docentes. No reemplaza la asesoría jurídica ni las decisiones de la entidad nominadora.

Nota de cuidado: los modelos de solicitud no contienen datos reales. Los datos personales que cada docente entregue al diligenciarlos deben tratarse conforme a la Ley 1581 de 2012 y al Decreto 1377 de 2013.

Ilustración de cubierta: imagen generada con inteligencia artificial para la biblioteca visual del CEID Cartago (2026); las personas son ficticias. Tipografías: EB Garamond y Source Sans 3 (SIL Open Font License).

ÍNDICE

Contenido

Conocer los derechos para defenderlos 7

Antes de pedir un permiso 8

¿Qué estatuto le aplica? 8

¿Y las normas de los demás empleados públicos? 8

¿Quién decide? 9

Pida siempre por escrito 9

Su tiempo de trabajo: calendario, jornada y vacaciones 9

Permisos y licencias 11

Tabla rápida 11

1. Permiso remunerado por causa justificada 12
2. Licencia no remunerada 14
3. Licencia por luto 16
4. Licencia de maternidad 17
5. Licencia de paternidad 19
6. Licencias parentales compartida y flexible 20
7. Descanso por lactancia 22
8. Licencia por aborto o parto prematuro no viable 23
9. Incapacidad por enfermedad o accidente 24
10. Fuero de maternidad y de paternidad 26
11. Descanso por votar y por ser jurado de votación 27
12. Jornada con la familia y medidas para cuidadores 28
13. Comisión de estudios 29
14. Comisión de servicios 31
15. Permisos sindicales 32
16. Licencia deportiva 33
17. Permiso especial en zonas rurales de difícil acceso 34

Lo que no se aplica a los docentes 35

Bienestar laboral y salud en el trabajo 37

El FOMAG: salud y riesgos laborales del magisterio 37

Seguridad y salud en el trabajo 38

Bienestar e incentivos 39

Acoso laboral y convivencia 40

Acoso sexual en el ámbito laboral . . . 40
Desconexión laboral . . . 41
Salud mental . . . 41

Si le niegan un derecho **42**
1. Pida siempre por escrito y guarde la constancia . . . 42
2. Si no le responden: el derecho de petición . . . 42
3. Si le niegan por escrito: los recursos . . . 42
4. Busque asesoría . . . 43
5. Si está en juego un derecho fundamental . . . 43

Modelos de solicitud **44**
A1. Permiso remunerado por causa justificada . . . 44
A2. Licencia no remunerada . . . 45
A3. Licencia por luto . . . 45
A4. Licencia de paternidad . . . 46
A5. Derecho de petición . . . 47
A6. Recurso de reposición y, en subsidio, de apelación . . . 47

Dónde radicar en el norte del Valle **49**
¿Cuál es su secretaría de educación? . . . 49
Secretaría de Educación de Cartago . . . 49
Secretaría de Educación Departamental del Valle . . . 50
FOMAG . . . 50

Normas citadas y fuentes oficiales **51**
Constitución y leyes . . . 51
Decretos . . . 52
Resoluciones y circulares . . . 53
Sentencias de la Corte Constitucional . . . 53
Conceptos de la Función Pública . . . 54
Otros documentos oficiales . . . 54
Citados sin texto disponible en línea . . . 55

Quien conoce sus derechos, los defiende **56**

PRESENTACIÓN

Conocer los derechos para defenderlos

Conocer nuestros derechos es la primera forma de defenderlos. Esa convicción me ha acompañado en más de trece años como docente, investigador y gestor educativo, dedicado a integrar la tecnología y la innovación pedagógica en la enseñanza. Hoy orienta mi trabajo como secretario del Centro de Estudios e Investigaciones Docentes (CEID) de la Subdirectiva SUTEV Cartago: producir materiales que sirvan a las compañeras y los compañeros para consultar, para apoyarse y para fortalecer la organización sindical.

Este libro nació con ese propósito. Reúne en un solo lugar, y en lenguaje claro, los permisos, las licencias y las condiciones de bienestar que la ley reconoce a los docentes y directivos docentes estatales de Colombia: qué son, cuánto duran, quién los concede, cómo se piden y qué norma los respalda.

La primera edición circuló en 2025. Esta edición la actualiza y la reorganiza. Cada permiso y cada licencia tienen ahora su propia ficha, cada norma se verificó en su fuente oficial y al final hay modelos de solicitud listos para diligenciar.

Mi formación como ingeniero de Sistemas y Computación, especialista en Administración de la Informática Educativa, magíster en Gestión de la Tecnología Educativa y doctor en Ciencias de la Educación, y el diplomado en Régimen Laboral del Magisterio de la Universidad Pedagógica Nacional y FECODE (2025), me han enseñado que el conocimiento es una herramienta de emancipación social, y que fortalecer los derechos laborales es un pilar de la dignidad de nuestra profesión. Por eso este libro es el primer paso de una serie de materiales con los que busco aportar a un sindicalismo consciente, informado y propositivo. Un sindicato fuerte nace de bases docentes formadas, críticas y empoderadas.

Que estas páginas resuelvan dudas concretas, y que también nos recuerden que cada derecho aquí consignado es fruto de luchas históricas que hoy nos corresponde honrar, defender y ampliar.

Alvaro Cardenas Orozco

Secretario del CEID Cartago · Cartago, noviembre de 2026

Antes de pedir un permiso

¿Qué estatuto le aplica?

Los docentes y directivos docentes estatales se rigen por uno de dos estatutos:

- el **Decreto Ley 2277 de 1979**, para quienes se vincularon antes de que entrara a regir el Decreto 1278;
- el **Decreto Ley 1278 de 2002**, el Estatuto de Profesionalización Docente, para quienes se vincularon desde entonces.

Los dos reconocen permisos, licencias y comisiones, pero con diferencias de duración y de trámite. Por ejemplo, la licencia no remunerada es de hasta tres meses por año en el 1278 y de hasta 90 días al año en el 2277. Cada ficha señala esas diferencias.

> **TEN EN CUENTA**
>
> La Corte Constitucional (Sentencia C-208 de 2007) dispuso que el Decreto 1278 no se aplica a la vinculación, la administración y la formación de los docentes que atienden población indígena en establecimientos estatales de territorios indígenas.

¿Y las normas de los demás empleados públicos?

Las normas generales del empleo público (la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015) se aplican a los docentes **solo cuando su estatuto no regula un tema**: es lo que la ley llama aplicación supletoria. Por eso este manual cita primero el estatuto docente y acude al Decreto 1083 únicamente para llenar vacíos. Algunas leyes, como la de la licencia por luto, rigen por sí mismas para todos los servidores públicos, docentes incluidos.

¿Quién decide?

- **El rector o director rural** concede o niega los permisos cortos. Los de los rectores y directores, su superior jerárquico.
- **El nominador**, es decir, la secretaría de educación de la entidad territorial certificada, concede la licencia no remunerada y, en general, las demás licencias y las comisiones. Algunas normas nombran a otra autoridad: la comisión de servicios la confiere «la autoridad competente», y la licencia por luto, la jefatura de personal o quien haga sus veces.
- **El FOMAG** reembolsa a la secretaría las incapacidades y las licencias de salud, que ella paga sin interrumpir el salario. Solo certifica las incapacidades expedidas fuera de su red y las licencias de paternidad y por adopción.

De los municipios del CEID Cartago, solo Cartago tiene secretaría de educación propia; los docentes de Ansermanuevo, Alcalá, Ulloa, El Águila, El Cairo, Argelia y Toro dependen de la Secretaría de Educación del Valle (anexo B). Saber a quién se dirige la solicitud evita demoras y negativas por competencia.

Pida siempre por escrito

Una solicitud escrita, radicada y con copia de recibido es la mejor protección del docente: prueba que pidió, cuándo pidió y qué soportes entregó. Si la respuesta no llega o es negativa, esa constancia es el punto de partida para reclamar (Tercera parte).

Su tiempo de trabajo: calendario, jornada y vacaciones

Calendario académico

Cada año, la entidad territorial certificada fija el calendario antes del 1 de noviembre (calendario A). Para los docentes y directivos docentes comprende:

- **40 semanas** de trabajo académico con estudiantes, en dos semestres;
- **5 semanas** de actividades de desarrollo institucional;
- **7 semanas** de vacaciones.

El receso estudiantil de octubre (cinco días en la semana anterior al feriado del 12 de octubre) es, para los docentes, una de las cinco semanas de desarrollo institucional, y no reduce las siete de vacaciones.

TEN EN CUENTA

El artículo 61 del Decreto 1278, que regulaba las vacaciones docentes, fue declarado inexequible por la Corte Constitucional (Sentencia C-313 de 2003). Hoy las vacaciones de los dos estatutos salen del calendario académico.

Jornada laboral

Los docentes dedican **ocho horas diarias** a sus funciones. Los docentes de aula cumplen **seis horas de permanencia continua** en el establecimiento, distribuidas por el rector o director rural, y el resto lo dedican de forma autónoma a otras actividades propias del cargo. Los orientadores y los docentes de apoyo cumplen seis horas continuas. La asignación académica semanal es de 20 horas en preescolar, 25 en primaria y 22 en secundaria y media.

El descanso pedagógico estudiantil

El Decreto 277 de 2025 reguló el descanso pedagógico estudiantil: cinco minutos de cada período de 60 minutos de la asignación académica, incluidos en la jornada escolar, en la jornada laboral presencial y en los períodos de clase. Es una actividad pedagógica de los estudiantes, con acompañamiento docente; **no es una pausa del docente**.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Decreto Ley 1278 de 2002, art. 2: Gestor Normativo, i=5353 · Decreto Ley 2277 de 1979: Gestor Normativo, i=1216 · Ley 909 de 2004, art. 3, num. 2: Gestor Normativo, i=14861 · Decreto 1075 de 2015, arts. 2.3.3.1.11.1 a 2.3.3.1.11.3, 2.4.3.1.2, 2.4.3.2.1, 2.4.3.3.3 y 2.4.3.4.1: Gestor Normativo, i=77913 · Decreto 277 de 2025: Gestor Normativo, i=259896 · Sentencia C-313 de 2003: Corte Constitucional

Permisos y licencias

Cada ficha responde las mismas preguntas: qué es, cuánto dura, si se paga, quién lo concede, cómo se pide y qué norma lo respalda. El recuadro verde del comienzo resume lo esencial; al pie está la norma con su enlace oficial.

Cuando una regla cambia según el estatuto, la ficha distingue el **Decreto 1278 de 2002** (docentes vinculados desde 2002) y el **Decreto 2277 de 1979** (vinculados antes).

Tabla rápida

Situación	Cuánto	Pago	Quién decide
Permiso por causa justificada	Hasta 3 días hábiles consecutivos (en un mes, en el 1278)	Remunerado	Rector o director rural
Licencia no remunerada	Hasta 3 meses al año (1278); hasta 90 días al año (2277)	Sin sueldo	Secretaría de educación
Licencia por luto	5 días hábiles	Remunerada	Secretaría de educación
Licencia de maternidad	18 semanas, más ampliaciones	Remunerada	Secretaría; reembolsa el FOMAG
Licencia de paternidad	2 semanas	Remunerada	Secretaría; reembolsa el FOMAG
Licencias parentales	Hasta 6 semanas compartidas, o medio tiempo	Remuneradas	Secretaría
Lactancia	2 × 30 min al día hasta los 6 meses; 30 min hasta los 2 años	Sin descuento	Empleador
Aborto o parto no viable	4 semanas	Remunerada	Secretaría; FOMAG
Incapacidad	Hasta 180 días	2/3 y luego 1/2 (común); 100 % (laboral)	Secretaría; reembolsa el FOMAG
Fuero de maternidad y paternidad	Embarazo y posparto	—	Retiro solo con justa causa
Votar o ser jurado	Media jornada (votar); un día (jurado)	Remunerados	Votar: de común acuerdo. Jurado: dentro de 45 días
Jornada familiar y cuidadores	Una jornada por semestre; horario flexible	No se toma del descanso	Secretaría

Situación	Cuánto	Pago	Quién decide
Comisión de estudios	Hasta 2 años (no remunerada)	Según la entidad	Secretaría, según su reglamento
Comisión de servicios	Hasta 30 días, prorrogables	Remunerada	Autoridad competente
Permiso sindical	Según el acto	Remunerado	Nominador, a pedido del sindicato
Licencia deportiva	Lo que pida la entidad deportiva	Remunerada	Previa solicitud del Ministerio del Deporte
Zonas de difícil acceso	Hasta 5 días hábiles al año	No lo dice la norma	Secretaría (facultativo)

FICHA 1

Permiso remunerado por causa justificada

CUÁNTO DURA
Hasta 3 días hábiles consecutivos en un mes (Decreto 1278). Hasta 3 días hábiles consecutivos (Decreto 2277).

REMUNERACIÓN
Remunerado.

QUIÉN LO CONCEDE
El rector o director rural. A los rectores y directores, su superior jerárquico.

NORMA PRINCIPAL
Decreto Ley 1278 de 2002, art. 57. Decreto Ley 2277 de 1979, art. 65.

QUÉ ES

Es el permiso corto para ausentarse de la institución cuando hay una razón que lo justifica. La ley lo reconoce como un derecho de los docentes y directivos docentes estatales, pero condicionado: el rector concede o niega el permiso según la causa que se invoque y se demuestre.

Ni el Decreto 1278 ni el 2277 definen qué es una «causa justificada». Sobre la norma general de los empleados públicos, la Función Pública ha dicho que no señala qué eventos son justa causa ni limita el número de permisos. Lo que cuenta es que la causa exista y pueda probarse.

CÓMO SE PIDE

- **Por escrito.** El Decreto 1278 exige que el permiso se solicite y se conceda **siempre por escrito**. El 2277 no lo dice, pero la constancia escrita protege al docente igual.
- **Con los soportes** de la causa: una constancia, un certificado, la prueba de la calamidad.

- **Sin plazo fijo de antelación.** La norma docente no fija con cuántos días pedirlo. Pídalo apenas conozca la causa. Los plazos de «un día» o «tres días» que circulan vienen de normas de otras entidades o de trámites locales, no del estatuto docente.

SI ES UNA CALAMIDAD DOMÉSTICA

La regla general de los empleados públicos, que se aplica a los docentes cuando su estatuto no dice nada, es informar **de inmediato** y justificar con los soportes **al reincorporarse**. Si la causa no se acredita, los días se descuentan.

EFECTOS

- Se paga el salario completo.
- No deja vacante el cargo: no da lugar a encargo ni a nombramiento provisional.
- La ley no lo cuenta como servicio activo. Lo clasifica entre las situaciones de separación temporal del servicio.

> **TEN EN CUENTA**
>
> No se ausente sin que el permiso esté concedido. La Función Pública advierte que la ausencia sin permiso puede tratarse como abandono del cargo.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Decreto Ley 1278 de 2002, arts. 50 (lit. b) y 57: Gestor Normativo, i=5353 · Decreto Ley 2277 de 1979, art. 65: Gestor Normativo, i=1216 · Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.5.5.17 (calamidad doméstica, aplicación supletoria): Gestor Normativo, i=62866 · Conceptos de Función Pública 102101 de 2023 (Gestor Normativo, i=216533) y 242081 de 2022 (Gestor Normativo, i=197384).

FICHA 2

Licencia no remunerada

CUÁNTO DURA
Hasta 3 meses por año calendario, continuos o discontinuos (Decreto 1278). Hasta 90 días al año, continuos o discontinuos (Decreto 2277).

REMUNERACIÓN
Sin sueldo.

QUIÉN LO CONCEDE
El nominador: la secretaría de educación de la entidad territorial certificada, según las necesidades del servicio.

NORMA PRINCIPAL
Decreto Ley 1278 de 2002, art. 59. Decreto Ley 2277 de 1979, art. 63.

QUÉ ES

Es la separación temporal del cargo, a pedido del docente, sin remuneración. Se usa para asuntos personales que exigen más tiempo del que da un permiso.

CÓMO SE PIDE

Con una solicitud escrita a la secretaría de educación, con las fechas de inicio y fin. La norma nacional no exige soportes. Algunas secretarías piden un formato propio o el visto bueno del rector: consulte la de su entidad territorial (Trámites en el norte del Valle).

EFECTOS (DECRETO 1278)

- Una vez concedida, quien la concede no puede revocarla ni prorrogarla. El docente sí puede renunciar a ella.
- Durante la licencia no se puede desempeñar otro cargo público retribuido.
- En el Decreto 1278, el tiempo de la licencia **no se cuenta para ningún efecto**, y además interrumpe el tiempo de servicio que se exige para la evaluación de ascenso o reubicación.
- El cargo queda en vacante temporal: la secretaría puede nombrar un docente provisional o, si no es posible, asignar horas extras.

EN EL DECRETO 2277

La licencia ordinaria es renunciable. En casos de urgencia evidente, el director del establecimiento puede autorizar la separación mientras se expide el acto que la concede.

TEN EN CUENTA

- **Período de prueba.** Ninguna norma lo prohíbe de forma expresa, pero la Función Pública entiende que un docente en período de prueba solo puede estar en servicio activo, en licencia por enfermedad, por luto o por maternidad, o en permiso remunerado. Consulte antes de pedirla.
- **No confunda la regla.** Los 60 días hábiles prorrogables de la licencia ordinaria del Decreto 1083 son para los empleados públicos en general. No son la regla docente.
- Según la Función Pública, durante la licencia sí se puede trabajar en el sector privado.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Decreto Ley 1278 de 2002, arts. 13 (lit. a) y 59: Gestor Normativo, i=5353 · Decreto Ley 2277 de 1979, art. 63: Gestor Normativo, i=1216 · Decreto 1075 de 2015, art. 2.4.1.4.1.6, par. 1: Gestor Normativo, i=77913 · Decreto 299 de 2026, art. 17: Gestor Normativo, i=273798 · Conceptos de Función Pública 572291 de 2024 (Gestor Normativo, i=269977) y 335441 de 2021 (Gestor Normativo, i=173987).

FICHA 3

Licencia por luto

CUÁNTO DURA
5 días hábiles, contados desde el fallecimiento.

QUIÉN LO CONCEDE
La secretaría de educación (la dependencia que hace las veces de jefatura de personal), mediante acto administrativo motivado.

REMUNERACIÓN
Remunerada. Cuenta como tiempo de servicio activo.

NORMA PRINCIPAL
Ley 1635 de 2013. Decreto 1083 de 2015, arts. 2.2.5.5.15 y 2.2.5.5.16.

QUIÉN TIENE DERECHO

Todo servidor público, sea de carrera, en período de prueba o provisional. La Ley 1635 de 2013 rige directamente para los docentes y directivos docentes; no se aplica por analogía. Procede por la muerte de:

- el cónyuge o el compañero o compañera permanente;
- un familiar hasta el **segundo grado de consanguinidad**;
- un familiar en **primer grado de afinidad**;
- un familiar hasta el **segundo grado civil**, el parentesco que nace de la adopción. La Función Pública da como ejemplos el hijo adoptivo, el padre adoptante y el hermano adoptivo.

CÓMO SE PIDE

1. Informe el fallecimiento de inmediato a la secretaría de educación (y al rector, para organizar el servicio).
2. Dentro de los **30 días** siguientes al fallecimiento, presente los soportes para legalizar la licencia. Según la Función Pública son días hábiles, pero radique cuanto antes.

DOCUMENTOS

- Copia del certificado de defunción.
- Según el caso, la prueba del vínculo: registro civil que demuestre el parentesco; registro de matrimonio civil o religioso, si era el cónyuge; declaración juramentada de convivencia, si era el compañero o compañera permanente; para afinidad, el matrimonio o la declaración

de convivencia más el registro civil que une al cónyuge o compañero con el fallecido; para parentesco civil, el registro civil con el adoptado.

EFECTOS

La licencia por luto interrumpe las vacaciones, la licencia ordinaria y la licencia no remunerada para estudios, que se reanudan cuando termina.

> **TEN EN CUENTA**
>
> No se encontró una norma ni un concepto oficial que resuelva qué pasa si el fallecimiento ocurre durante las vacaciones colectivas o el receso escolar de los docentes. Si es su caso, pida la licencia por escrito y deje constancia.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Ley 1635 de 2013, art. 1: Secretaría del Senado · Decreto 1083 de 2015, arts. 2.2.5.5.15 y 2.2.5.5.16 (modificados por el Decreto 648 de 2017): Gestor Normativo, i=62866 · Conceptos de Función Pública 148831 de 2025 (días hábiles; Gestor Normativo, i=261616) y 012551 de 2021 (Gestor Normativo, i=158685).

FICHA 4

Licencia de maternidad

CUÁNTO DURA
18 semanas. Más semanas por parto prematuro, parto múltiple o hijo con discapacidad.

REMUNERACIÓN
Remunerada, con el salario que se devengue al iniciar la licencia.

QUIÉN LO CONCEDE
La secretaría de educación, por acto administrativo. Paga sin interrupción y el FOMAG le reembolsa.

NORMA PRINCIPAL
Código Sustantivo del Trabajo, art. 236 (Ley 2114 de 2021). Decreto 1075 de 2015, art. 2.4.4.2.3.4.1.

QUIÉN TIENE DERECHO

Toda trabajadora en estado de embarazo, también en el sector público; la madre adoptante; y el padre que quede a cargo del recién nacido por enfermedad, abandono o muerte de la madre. Según la nota de vigencia de la Secretaría del Senado, la Corte Constitucional la extendió a los hombres trans y a las personas no binarias (Sentencia C-324 de 2023).

CÓMO SE REPARTEN LAS 18 SEMANAS

- Lo normal: **1 semana antes** de la fecha probable de parto y **17 después**. La semana previa es obligatoria, salvo que el médico tratante disponga otra cosa.
- Por razón médica: 2 semanas antes y 16 después, o las 18 después del parto si no puede tomar la semana previa.
- En la adopción, la fecha del parto se cambia por la de la entrega oficial del menor.
- Otro numeral del mismo artículo conserva una frase antigua según la cual la licencia «ha de iniciarse dos semanas antes del parto». Rige el reparto descrito arriba (num. 6).

AMPLIACIONES

- **Parto prematuro:** se suma la diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término.
- **Parto múltiple o hijo con discapacidad:** dos semanas más.

DOCUMENTOS

Certificado médico con el estado de embarazo, la fecha probable de parto y el día en que empieza la licencia. En parto prematuro o múltiple, además, el certificado de nacido vivo y la certificación del médico tratante sobre la diferencia de edad gestacional o la multiplicidad.

Si la atención fue en la red del FOMAG, el certificado del médico tratante vale ante la secretaría de educación sin certificación adicional (Circular Externa 13 de 2026 del FOMAG).

> #### NO HAY EPS EN EL MAGISTERIO
>
> Los docentes afiliados al FOMAG están por fuera del sistema general de seguridad social (Ley 100 de 1993, art. 279). La licencia no se tramita ante una EPS: la secretaría de educación la concede, la paga sin interrupción y la fiduciaria del FOMAG le reembolsa.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Código Sustantivo del Trabajo, art. 236: Secretaría del Senado · Ley 2114 de 2021: Secretaría del Senado · Ley 100 de 1993, art. 279: Secretaría del Senado · Decreto 1075 de 2015, art. 2.4.4.2.3.4.1: Gestor Normativo, i=77913 · Decreto Ley 1278 de 2002, art. 37: Gestor Normativo, i=5353

FICHA 5

Licencia de paternidad

CUÁNTO DURA
2 semanas.

QUIÉN LO CONCEDE
La secretaría de educación. Paga y el FOMAG le reembolsa.

REMUNERACIÓN
Remunerada.

NORMA PRINCIPAL
Código Sustantivo del Trabajo, art. 236, par. 2 (Ley 2114 de 2021). Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.5.5.10.

QUIÉN TIENE DERECHO

El padre, por el hijo nacido de su cónyuge o compañera permanente, y el padre adoptante. Se aplica a los servidores públicos.

DOCUMENTOS

La ley dice que el **único soporte válido** es el **registro civil de nacimiento**, y que debe presentarse a más tardar dentro de los **30 días** siguientes al nacimiento. No exige la historia clínica de la madre.

CÓMO SE PIDE

Radique la solicitud ante la secretaría de educación (modelo A4) y pida el reconocimiento por los canales del FOMAG, con el registro civil de nacimiento y su documento de identidad (Circular Externa 13 de 2026 del FOMAG).

¿YA SON MÁS DE DOS SEMANAS?

La Ley 2114 de 2021 prevé que la licencia aumente una semana por cada punto porcentual que baje la tasa de desempleo estructural, hasta llegar a cinco semanas. A la fecha de este manual **no se ha activado**: la tasa base es 10,1 % y el proyecto de resolución del Departamento Nacional de Planeación calcula para diciembre de 2025 una tasa de 10,54 %. La reforma laboral de 2025 (Ley 2466) no modificó esta licencia.

TEN EN CUENTA

La ley no fija desde qué día exacto se cuenta la licencia del padre. Indique las fechas en la solicitud y radíquela con el registro civil dentro de los 30 días.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Código Sustantivo del Trabajo, art. 236, par. 2: Secretaría del Senado · Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.5.5.10: Gestor Normativo, i=62866 · DNP, metodología de la tasa de desempleo estructural: colaboracion.dnp.gov.co

FICHA 6

Licencias parentales compartida y flexible

CUÁNTO DURA

Compartida: hasta las últimas 6 semanas de la licencia de la madre. Flexible: un período de la licencia cambiado por el doble de tiempo a medio tiempo.

REMUNERACIÓN

Con el salario de quien disfruta la licencia. Cuenta como servicio activo.

QUIÉN LO CONCEDE

En el sector público, el jefe de talento humano o quien haga sus veces (en el magisterio, la secretaría de educación), mediante acto administrativo motivado.

NORMA PRINCIPAL

Código Sustantivo del Trabajo, art. 236, pars. 4 y 5. Decreto 1083 de 2015, arts. 2.2.5.5.57 a 2.2.5.5.59 (Decreto 1605 de 2024).

LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA

Los padres pueden acordar repartirse las **últimas seis semanas** de la licencia de maternidad.

- La madre toma, como mínimo, las **primeras 12 semanas** después del parto. Son intransferibles.
- Las semanas no se pueden fragmentar, intercalar ni tomar al mismo tiempo, salvo enfermedad posparto certificada.
- La licencia de paternidad propia del padre no se recorta.
- No se aplica al padre condenado en los últimos cinco años por delitos sexuales, ni en los últimos dos por violencia intrafamiliar o inasistencia alimentaria, ni al que tenga una medida de protección vigente en su contra.

Documentos: registro civil de nacimiento (dentro de los 30 días); el acuerdo firmado por ambos padres con la distribución, presentado a sus empleadores dentro de los 30 días siguientes al nacimiento; la autorización escrita del médico tratante; y el certificado médico con el embarazo o el nacimiento, la fecha del parto y el día de inicio de cada licencia.

LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL

La madre o el padre pueden cambiar un período de su licencia por trabajo de medio tiempo durante el doble de ese período.

- El padre puede usarla **antes de la semana dos** de su licencia; la madre, **no antes de la semana trece**.
- Los períodos son continuos, salvo acuerdo.
- Se consulta con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento, y este responde en 5 días hábiles.

Documentos: registro civil de nacimiento (dentro de los 30 días) y certificado médico.

> **TEN EN CUENTA**
>
> No se encontró instrucción oficial sobre cómo organizar un medio tiempo con la asignación académica de un docente, ni sobre cómo reembolsa el FOMAG estas licencias. Acuerde por escrito con la secretaría de educación cómo se cumplirá.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Código Sustantivo del Trabajo, art. 236, pars. 4 y 5: Secretaría del Senado · Decreto 1605 de 2024: Gestor Normativo, i=257256 · Decreto 1083 de 2015, arts. 2.2.5.5.57 a 2.2.5.5.59: Gestor Normativo, i=62866

FICHA 7

Descanso por lactancia

CUÁNTO DURA
Dos descansos de 30 minutos al día hasta que el bebé cumple 6 meses. Luego, uno de 30 minutos hasta los 2 años, si la lactancia continúa.

REMUNERACIÓN
Sin descuento del salario.

QUIÉN LO CONCEDE
El empleador. No se encontró instrucción sobre quién lo organiza en el magisterio: acuérdelo con el rector y la secretaría.

NORMA PRINCIPAL
Código Sustantivo del Trabajo, art. 238 (Ley 2306 de 2023). Decreto 1848 de 1969, art. 35.

QUIÉN TIENE DERECHO

La trabajadora que amamanta, también la servidora pública. Según la Función Pública, la Ley 2306 de 2023 es de carácter general.

CUÁNTO

- **Hasta los 6 meses de edad del bebé:** dos descansos diarios de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada.
- **De los 6 meses a los 2 años:** un descanso diario de 30 minutos, siempre que se mantenga y se manifieste una lactancia materna adecuada y continua.
- Si un certificado médico justifica más descansos, el empleador debe concederlos.

SALAS DE LACTANCIA

Las entidades públicas deben adecuar salas amigas de la familia lactante y garantizar el disfrute de la hora de lactancia (Ley 1823 de 2017).

CORRECCIÓN A LA EDICIÓN DE 2025

La primera edición decía «una hora diaria durante los dos años siguientes a la licencia». No es así: los plazos se cuentan por la **edad del bebé**, y desde los 6 meses el descanso es de 30 minutos. La ley tampoco prevé acumular el tiempo al inicio o al final de la jornada; puede acordarse con la institución, pero no es un derecho legal.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Código Sustantivo del Trabajo, art. 238 (modificado por el art. 6 de la Ley 2306 de 2023): Secretaría del Senado · Decreto 1848 de 1969, art. 35: Gestor Normativo, i=1291 · Concepto de Función Pública 069571 de 2024: Gestor Normativo, i=241885 · Ley 1823 de 2017: Secretaría del Senado

FICHA 8

Licencia por aborto o parto prematuro no viable

CUÁNTO DURA
4 semanas (Decreto 1848). En el Código Sustantivo del Trabajo, «dos o cuatro semanas», según el reposo que indique el médico.

REMUNERACIÓN
Remunerada, con el último salario asignado.

QUIÉN LO CONCEDE
La secretaría de educación. El FOMAG reconoce hasta 4 semanas.

NORMA PRINCIPAL
Decreto 1848 de 1969, arts. 34 y 35. Código Sustantivo del Trabajo, art. 237.

QUIÉN TIENE DERECHO

La servidora que sufre un aborto en el curso del embarazo o un parto prematuro no viable.

DOCUMENTOS

Certificado médico que afirme el aborto o el parto prematuro, con la fecha en que ocurrió y el tiempo de reposo que necesita.

> **TEN EN CUENTA**
>
> La Ley 2310 de 2023, sobre duelo gestacional y perinatal, regula la atención en salud, pero no crea una licencia laboral. Durante el embarazo y los tres meses posteriores al aborto rige la protección reforzada contra el retiro (ficha 10).

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Decreto 1848 de 1969, arts. 34 y 35 (modificado por el Decreto 722 de 1993): Gestor Normativo, i=1291 · Código Sustantivo del Trabajo, art. 237: Secretaría del Senado · Ley 2310 de 2023: Secretaría del Senado

FICHA 9

Incapacidad por enfermedad o accidente

CUÁNTO DURA
Hasta 180 días. Dentro de ese plazo debe calificarse la pérdida de capacidad laboral.

REMUNERACIÓN
Origen común: dos terceras partes del salario los primeros 90 días y la mitad los 90 siguientes. Origen laboral: 100 % hasta 180 días.

QUIÉN LO CONCEDE
La secretaría de educación paga sin interrupción y el FOMAG le reembolsa.

NORMA PRINCIPAL
Decreto 3135 de 1968, art. 18. Decreto 1848 de 1969, art. 9. Decreto 1075 de 2015, arts. 2.4.4.2.3.4.1 y 2.4.4.3.7.3 a 2.4.4.3.7.5.

QUIÉN LA EXPIDE

El médico de la red de prestadores que contrata el FOMAG. Las incapacidades de la red valen sin transcripción; las que expide un médico de fuera de la red necesitan la certificación de la Unidad de Gestión Departamental (UGD) del FOMAG.

CÓMO SE TRAMITA

1. **Entregue la incapacidad en 48 horas.** Desde el 1 de julio de 2026, la incapacidad expedida por la red del FOMAG ya no se transcribe: el docente, o un familiar o persona autorizada, la entrega al jefe inmediato en la institución o a la secretaría de educación de inmediato y, en todo caso, dentro de las 48 horas siguientes (Circular Externa 13 de 2026 del FOMAG). La IPS la carga en la plataforma del FOMAG dentro de las 24 horas.
2. **Si la expidió un médico fuera de la red,** pida su certificación a la Unidad de Gestión Departamental (UGD) del FOMAG, con la epicrisis o la historia clínica y su documento de identidad (Segunda parte).
3. **La secretaría** sigue pagando el salario y pide el reembolso. La fiduciaria debe reembolsar dentro de los 5 días hábiles siguientes a recibir los soportes.

CUÁNTO SE PAGA

- **Enfermedad de origen común:** dos terceras partes del salario durante los primeros 90 días y la mitad durante los 90 siguientes. Así lo disponen las normas de los empleados públicos, que se aplican a los docentes por remisión de la Ley 91 de 1989.
- **Accidente de trabajo o enfermedad laboral:** el 100 % del salario hasta por 180 días. En el magisterio no hay ARL: los riesgos laborales los cubre el sistema de seguridad y salud en el trabajo del FOMAG.

LOS PRIMEROS DÍAS

Las fuentes oficiales no coinciden del todo. Según la Función Pública (Concepto 072651 de 2021), la incapacidad por enfermedad general de hasta dos días se paga al 100 %, y desde el tercer día se pagan las dos terceras partes; la Secretaría de Educación de Cartago publica una regla parecida, sin citar norma. Un documento del FOMAG de 2020 dice que reembolsa a la secretaría desde el cuarto día. Si su liquidación no le cuadra, pida la explicación por escrito.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Decreto 3135 de 1968, art. 18: Gestor Normativo, i=1567 · Decreto 1848 de 1969, arts. 9 y 10: Gestor Normativo, i=1291 · Ley 91 de 1989, art. 15: Gestor Normativo, i=299 · Decreto 1075 de 2015, arts. 2.4.4.2.3.4.1 y 2.4.4.3.7.3 a 2.4.4.3.7.5: Gestor Normativo, i=77913 · Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.5.5.11: Gestor Normativo, i=62866 · Concepto de Función Pública 072651 de 2021: Gestor Normativo, i=162086 · FOMAG, «Reembolso de incapacidades» (2020): fomag.gov.co · FOMAG, Circular Externa 13 de 2026: copia oficial en barranquilla.gov.co

FICHA 10

Fuero de maternidad y de paternidad

CUÁNTO DURA
Durante el embarazo y después del parto (3 meses en el Decreto 1083; 18 semanas según la Función Pública, con el CST).

REMUNERACIÓN
No es una licencia: es protección contra el retiro.

QUIÉN LO CONCEDE
El retiro solo procede por justa causa y con resolución motivada.

NORMA PRINCIPAL
Decreto 1083 de 2015, arts. 2.2.31.1 y 2.2.31.2. Código Sustantivo del Trabajo, art. 239.

FUERO DE MATERNIDAD

Está prohibido retirar a una servidora por motivo de embarazo o lactancia. Durante el embarazo y los tres meses posteriores al parto o al aborto, solo puede ser retirada por justa causa y mediante resolución motivada; si no se cumplen esos requisitos, se presume que el retiro fue por el embarazo. La Función Pública aplica al sector público la protección del Código Sustantivo del Trabajo hasta las 18 semanas posteriores al parto. El despido durante la licencia de maternidad no produce efectos.

DOCENTES PROVISIONALES

Si el cargo de una docente provisional embarazada sale a concurso, debe ser el último en proveerse; y si se provee con la lista de elegibles, la entidad debe pagarle las prestaciones que garanticen la licencia de maternidad y la afiliación a salud hasta que termine (Corte Constitucional, SU-070 de 2013; Función Pública, Concepto 127501 de 2024). La Sentencia SU-075 de 2018 cambió la regla para el caso en que el empleador no conocía el embarazo; no se verificó cómo se aplica a las docentes provisionales.

FUERO DE PATERNIDAD

Está prohibido despedir al trabajador cuya pareja esté embarazada o dentro de las 18 semanas posteriores al parto. La protección se activa cuando el trabajador informa el embarazo al empleador, de palabra o por escrito, y tiene un mes para aportar la prueba. Desde la Sentencia C-517 de 2024 ya no se exige que la pareja carezca de empleo formal. La Función Pública extiende esta protección a los empleados públicos.

TEN EN CUENTA

Informe por escrito el embarazo (el propio o el de su pareja) y guarde la constancia. No se encontró un pronunciamiento oficial sobre el fuero de paternidad de los docentes provisionales.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Decreto 1083 de 2015, arts. 2.2.31.1 y 2.2.31.2: Gestor Normativo, i=62866 · Código Sustantivo del Trabajo, arts. 239 y 241: Secretaría del Senado · Sentencia SU-070 de 2013: Corte Constitucional · Sentencia C-517 de 2024: Corte Constitucional · Conceptos de Función Pública 127501 de 2024 (Gestor Normativo, i=251296) y 456221 de 2021 (Gestor Normativo, i=183986).

FICHA 11

Descanso por votar y por ser jurado de votación

CUÁNTO DURA
Por votar: media jornada. Por ser jurado: un día.

REMUNERACIÓN
Remunerados.

QUIÉN LO CONCEDE
El empleador. En la institución, de común acuerdo y sin afectar la continuidad del servicio.

NORMA PRINCIPAL
Ley 403 de 1997, art. 3. Código Electoral (Decreto 2241 de 1986), art. 105.

POR VOTAR

Quien vota tiene derecho a **media jornada de descanso compensatorio remunerado**, que se disfruta en el mes siguiente a la votación, de común acuerdo con el empleador. Se pide con el **certificado electoral**, que es plena prueba. Según la Función Pública, el empleador puede ajustar la fecha para que no se afecte el servicio.

POR SER JURADO DE VOTACIÓN

Los jurados que trabajan en el sector público o privado tienen derecho a **un día compensatorio remunerado** dentro de los **45 días** siguientes a la votación. Se acredita con la constancia

de haber actuado como jurado. La Corte Constitucional (Sentencia C-1005 de 2007) extendió el beneficio, con condiciones, a claveros y escrutadores.

TEN EN CUENTA

El cargo de jurado es de forzosa aceptación. El empleado oficial que no concurra sin justa causa puede ser destituido.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Ley 403 de 1997, arts. 3 y 5: Secretaría del Senado · Concepto de Función Pública 256951 de 2022: Gestor Normativo, i=199343 · Código Electoral, arts. 105 y 106: Secretaría del Senado

FICHA 12

Jornada con la familia y medidas para cuidadores

CUÁNTO DURA
Jornada familiar: una por semestre. Cuidadores: flexibilidad horaria o trabajo remoto, si el trabajo lo permite.

QUIÉN LO CONCEDE
El empleador. Para los docentes, la secretaría de educación.

REMUNERACIÓN
La jornada familiar no se toma de los días de descanso; puede acordarse cómo se compensa el tiempo.

NORMA PRINCIPAL
Ley 1361 de 2009, art. 5A (Ley 1857 de 2017). Ley 2297 de 2023, art. 7.

JORNADA SEMESTRAL CON LA FAMILIA

Los empleadores deben facilitar, promover y gestionar una jornada semestral para que sus empleados compartan con su familia, en un espacio propio o con la caja de compensación. Si no logran gestionarla, deben permitir que el empleado comparta ese tiempo con su familia sin afectar sus días de descanso. Según la Función Pública, sigue vigente para los empleados públicos, y la exoneración de la Ley 2101 de 2021 no los cobija.

CUIDADORES

El trabajador que cuida a un familiar con discapacidad (hasta el segundo grado de consanguinidad o civil, o el primero de afinidad) puede acordar con el empleador **horarios flexibles o trabajo en casa o remoto**, con la certificación de su condición y si el trabajo lo permite. No es una licencia ni un permiso remunerado. La Función Pública orientó a las entidades públicas sobre horarios flexibles para el cuidado (Circular Externa 100-008 de 2026).

> **TEN EN CUENTA**
>
> No se encontró una directiva del Ministerio de Educación sobre cómo se aplican estas dos medidas a la jornada escolar. Pídalas por escrito a la secretaría de educación.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Ley 1361 de 2009, art. 5A: Secretaría del Senado · Concepto de Función Pública 061931 de 2026: Gestor Normativo, i=274676 · Ley 2297 de 2023, art. 7 (modificado por el art. 47 de la Ley 2466 de 2025): Secretaría del Senado · Circular Externa 100-008 de 2026: Gestor Normativo, i=272257

FICHA 13

Comisión de estudios

CUÁNTO DURA
Remunerada: la fija la entidad. No remunerada: hasta 2 años (Decreto 1278).

QUIÉN LO CONCEDE
La entidad territorial certificada, según su propia reglamentación.

REMUNERACIÓN
Puede ser remunerada, si hay disponibilidad presupuestal, o no remunerada.

NORMA PRINCIPAL
Decreto Ley 1278 de 2002, art. 55. Decreto Ley 2277 de 1979, arts. 43 y 66.

QUÉ ES

Es la separación temporal de las funciones para adelantar estudios. En el Decreto 1278, las entidades territoriales certificadas **pueden** regular las comisiones de estudio como un estímulo o incentivo. Por eso los requisitos y el trámite los fija cada secretaría.

COMISIÓN REMUNERADA (DECRETO 1278)

- Requiere el certificado de disponibilidad presupuestal.
- Al terminar, el docente debe trabajar en la misma entidad territorial **por lo menos el doble del tiempo** que duró la comisión.
- No se pueden reclamar después vacaciones por el tiempo de la comisión.

COMISIÓN NO REMUNERADA (DECRETO 1278)

Hasta por dos años, sin viáticos. El decreto no dice cómo cuenta ese tiempo para el servicio.

EN EL DECRETO 2277

Los educadores tienen derecho preferencial a las comisiones de estudio, con la selección que establezca el Ministerio de Educación. En comisión, el docente conserva su escalafón, recibe el salario y las prestaciones del cargo, y el tiempo le cuenta para ascenso.

CÓMO SE PIDE

Según el reglamento de comisiones de su secretaría de educación. La norma nacional no fija el trámite.

> **TEN EN CUENTA**
>
> - La regla general de los empleados públicos (Decreto 1083, arts. 2.2.5.5.31 a 2.2.5.5.38) exige derechos de carrera o libre nombramiento (lo que deja por fuera a los provisionales), un año continuo de servicio, calificación sobresaliente, convenio de servir el doble del tiempo y póliza; dura hasta 12 meses, prorrogables dos veces, y obliga a reintegrar lo pagado si no se cumple. Para los docentes solo se aplica cuando su estatuto y el reglamento de la entidad no dicen nada.
> - Según la Función Pública, no procede la comisión de estudios para un docente en período de prueba.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Decreto Ley 1278 de 2002, arts. 48, 49 y 55: Gestor Normativo, i=5353 · Decreto Ley 2277 de 1979, arts. 43 y 66: Gestor Normativo, i=1216 · Decreto 1083 de 2015, arts. 2.2.5.5.31 a 2.2.5.5.38: Gestor Normativo, i=62866 · Concepto de Función Pública 572291 de 2024: Gestor Normativo, i=269977

FICHA 14

Comisión de servicios

CUÁNTO DURA
Hasta 30 días, prorrogables una sola vez hasta 30 más, salvo que la naturaleza de la comisión exija más.

REMUNERACIÓN
Salario y prestaciones del cargo. Puede dar lugar a viáticos y gastos de transporte.

QUIÉN LO CONCEDE
La autoridad competente, mediante el acto que la confiere.

NORMA PRINCIPAL
Decreto Ley 1278 de 2002, arts. 50 y 54. Decreto Ley 2277 de 1979, art. 66.

QUÉ ES

Es la orden de ejercer las funciones del cargo en otro lugar, o de atender reuniones, conferencias, seminarios o investigaciones relacionadas con el servicio. A diferencia del permiso, **es servicio activo**.

REGLAS

- No puede ser permanente ni sirve para proveer vacantes.
- Según la Función Pública, no existe una comisión de servicios no remunerada para los docentes.
- En el Decreto 2277, la comisión también sirve para participar en congresos, seminarios u otras actividades de carácter profesional o sindical. El docente recibe el salario y las prestaciones del cargo, y el tiempo le cuenta para ascenso.

DOCENTES AMENAZADOS

Cuando se reconoce de forma temporal la condición de docente amenazado, el Decreto 1075 de 2015 (art. 2.4.5.2.2.2.4) prevé una comisión de servicios en otra institución. Consulte los plazos en la secretaría.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Decreto Ley 1278 de 2002, arts. 50 (lit. a) y 54: Gestor Normativo, i=5353 · Decreto Ley 2277 de 1979, art. 66: Gestor Normativo, i=1216 · Decreto 1075 de 2015, art. 2.4.5.2.2.2.4: Gestor Normativo, i=77913 · Concepto de Función Pública 335441 de 2021: Gestor Normativo, i=173987

FICHA 15

Permisos sindicales

CUÁNTO DURA
La que fije el acto administrativo que concede el permiso.

QUIÉN LO CONCEDE
El nominador o su delegado, mediante acto administrativo motivado.

REMUNERACIÓN
Remunerado. Se conservan los derechos salariales, prestacionales y de carrera.

NORMA PRINCIPAL
Decreto Ley 1278 de 2002, art. 58. Decreto 1072 de 2015, arts. 2.2.2.5.1 a 2.2.2.5.6.

QUIÉN TIENE DERECHO

Hoy, tras las reformas de los Decretos 344 de 2021 y 720 de 2024, el permiso sindical cubre a los integrantes de los comités ejecutivos, las directivas y subdirectivas, las juntas, los comités seccionales y la comisión de reclamos, y también a los **afiliados** y a los **delegados** de la organización. Para los afiliados que no son directivos, la administración aplica criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prestación del servicio.

CÓMO SE PIDE

- Lo solicita la organización sindical, con la firma de su presidente o su secretario general, no el docente por su cuenta.
- Antelación: **8 días** para delegados, asambleas, negociación y capacitación; **4 días** para directivos; en casos excepcionales, **1 día**. Para las asambleas, el sindicato avisa a la administración con 5 días de antelación.
- En educación, la Circular Conjunta 09 de 2010 del Ministerio de la Protección Social y del Ministerio de Educación indica que la solicitud se dirige al gobernador o alcalde de la entidad territorial certificada. Esa circular fue modificada en 2011 y complementada en 2012 por otras dos, cuyo texto no se pudo consultar.

LA RESPUESTA

La administración responde con un acto motivado, notificado por lo menos 3 días antes de que empiece el permiso. **Si no responde a tiempo, el permiso se entiende concedido.** Solo

puede negarlo o limitarlo si demuestra que la ausencia afecta el servicio de un modo que no es posible superar.

TEN EN CUENTA

- Los docentes en permiso o comisión sindical pueden inscribirse en la evaluación para ascenso o reubicación (Decreto 1075 de 2015, art. 2.4.1.4.1.6, par. 2).
- La Circular 09 de 2010 remite al Decreto 2813 de 2000, que hoy está compilado y modificado en el Decreto 1072 de 2015. Rige el texto del Decreto 1072.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Decreto Ley 1278 de 2002, art. 58: Gestor Normativo, i=5353 · Decreto 1072 de 2015, arts. 2.2.2.5.1 a 2.2.2.5.6, modificados por el Decreto 344 de 2021 y el Decreto 720 de 2024: Gestor Normativo, i=72173 y Gestor Normativo, i=241076 · Circular Externa Conjunta 09 de 2010: mineducacion.gov.co

FICHA 16

Licencia deportiva

CUÁNTO DURA
El tiempo que solicite la entidad deportiva. Se reduce si la delegación termina antes.

REMUNERACIÓN
Remunerada. Se considera servicio activo.

QUIÉN LO CONCEDE
Se concede previa solicitud escrita del Ministerio del Deporte (antes Coldeportes).

NORMA PRINCIPAL
Decreto Ley 1278 de 2002, art. 60. Decreto Ley 1228 de 1995, art. 29.

QUIÉN TIENE DERECHO

Los deportistas, el personal técnico, auxiliar y científico, los jueces y los dirigentes **seleccionados para representar al país** en eventos deportivos **internacionales**.

LO QUE NO CUBRE

Para competencias o eventos nacionales no procede esta licencia. En esos casos, la Función Pública remite a la licencia no remunerada o al permiso.

TEN EN CUENTA

El Decreto 1278 remite a «la ley del deporte», pero la Ley 181 de 1995 no regula esta licencia. La regla está en el Decreto Ley 1228 de 1995 y en su reglamentación del Decreto 1083 de 2015.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Decreto Ley 1278 de 2002, art. 60: Gestor Normativo, i=5353 · Decreto Ley 1228 de 1995, art. 29: Gestor Normativo, i=1485 · Decreto 1083 de 2015, arts. 2.2.5.5.8 y 2.2.5.5.9: Gestor Normativo, i=62866 · Conceptos de Función Pública 93111 de 2019 (Gestor Normativo, i=95054) y 507331 de 2024 (Gestor Normativo, i=268797).

FICHA 17

Permiso especial en zonas rurales de difícil acceso

CUÁNTO DURA
Hasta 5 días hábiles, una sola vez al año.

QUIÉN LO CONCEDE
La entidad territorial certificada. Es una facultad: «podrá conceder».

REMUNERACIÓN
La norma no lo dice de forma expresa.

NORMA PRINCIPAL
Decreto 1075 de 2015, art. 2.4.4.1.7.

QUIÉN TIENE DERECHO

Los docentes y directivos docentes, del Decreto 2277 o del 1278, que trabajan en sedes ubicadas en zonas rurales de difícil acceso. Cada año, el gobernador o el alcalde de la entidad territorial certificada fija esas zonas por acto administrativo, junto con el calendario académico.

PARA QUÉ

Para asistir a encuentros o reuniones de carácter pedagógico relacionados con el proyecto educativo institucional, o para hacer pasantías en otros establecimientos de la misma entidad territorial. La entidad debe garantizar que el servicio educativo no se interrumpa.

OTROS ESTÍMULOS DEL MISMO CAPÍTULO

- Bonificación del 15 % del salario básico mensual, que no se causa durante la licencia o la comisión no remuneradas (art. 2.4.4.1.5).
- Prioridad en los créditos del Icetex (art. 2.4.4.1.6).
- Pasaje aéreo en algunos departamentos (art. 2.4.4.1.8).
- Algunos incentivos son incompatibles entre sí (art. 2.4.4.1.9).

> **TEN EN CUENTA**
>
> La norma no regula cómo se pide. Presente una solicitud escrita a la secretaría de educación, con el evento o la pasantía y sus fechas.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Decreto 1075 de 2015, arts. 2.4.4.1.1 a 2.4.4.1.9 (compilan el Decreto 521 de 2010): Gestor Normativo, i=77913 · Concepto de Función Pública 041781 de 2026: Gestor Normativo, i=274338

Lo que no se aplica a los docentes

Algunas reglas circulan como si fueran derechos de los docentes estatales, pero no lo son. Evite citarlas en una solicitud.

Las licencias nuevas de la reforma laboral de 2025

La Ley 2466 de 2025 creó en el Código Sustantivo del Trabajo licencias remuneradas para citas médicas de urgencia o con especialistas, para atender obligaciones escolares como acudiente, para citaciones judiciales, administrativas y legales, y por calamidad doméstica. **No se aplican a los empleados públicos**: el mismo Código dice que las relaciones individuales con ellos no se rigen por él, y la Función Pública lo confirmó (Concepto 415031 de 2025). Para esas situaciones, el docente usa el permiso remunerado por causa justificada (ficha 1).

Las normas de la DIAN

El Decreto Ley 71 de 2020, que traía reglas de antelación para citas médicas y de permisos sindicales, era el sistema de carrera de la DIAN y fue derogado por el Decreto 927 de 2023. Nunca se aplicó a los docentes.

Los plazos generales de la licencia ordinaria

Los 60 días hábiles prorrogables de la licencia ordinaria del Decreto 1083 de 2015 son para los empleados públicos en general. La licencia no remunerada de los docentes tiene su propia regla (ficha 2).

El permiso para docencia universitaria

El Decreto 1083 de 2015 (art. 2.2.5.5.20) permite a los empleados públicos un permiso remunerado de hasta cinco horas semanales para dictar clases universitarias de hora cátedra, a juicio del jefe del organismo. Para los docentes de preescolar, básica y media sería una aplicación supletoria, y no se encontró concepto oficial que la respalde. Si lo necesita, consúltelo antes con la secretaría de educación.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Ley 2466 de 2025, arts. 3 y 15: Secretaría del Senado · Concepto de Función Pública 415031 de 2025: Gestor Normativo, i=269640 · Decreto Ley 71 de 2020: Gestor Normativo, i=105213 · Decreto 1083 de 2015, arts. 2.2.5.5.5, 2.2.5.5.7 y 2.2.5.5.20: Gestor Normativo, i=62866

SEGUNDA PARTE

Bienestar laboral y salud en el trabajo

El FOMAG: salud y riesgos laborales del magisterio

Los docentes afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG) están por fuera del sistema general de seguridad social (Ley 100 de 1993, art. 279). **No tienen EPS ni ARL**: el FOMAG les garantiza la atención en salud y también cubre los riesgos laborales, por medio del sistema de seguridad y salud en el trabajo del magisterio. Cuando una ley general habla de «la EPS» o de «la ARL», en la práctica el interlocutor equivalente del docente es el FOMAG: es una lectura del régimen exceptuado, no una norma expresa.

AVISO: EL FOMAG ESTÁ EN TRANSICIÓN

El 30 de octubre de 2026, el Ministerio de Educación decidió no prorrogar el contrato de fiducia con Fiduprevisora, firmado en 1990. Desde el 1 de noviembre de 2026 corre una transición de un año, prorrogable por otro, mientras se escoge por licitación la nueva fiduciaria. El Ministerio anunció que la atención en salud y las prestaciones económicas continúan, pero los canales y los trámites pueden cambiar: confírmelos en fomag.gov.co antes de radicar.

Incapacidades y licencias ante el FOMAG

Desde el 1 de julio de 2026 rige la Circular Externa 13 de 2026 del FOMAG, que derogó la Circular 12 del mismo año:

- **Incapacidad expedida por la red del FOMAG:** vale sin transcripción ni certificación adicional. El docente, o un familiar o persona autorizada, la entrega al **jefe inmediato en la institución o a la secretaría de educación** de inmediato y, en todo caso, **dentro de las 48 horas** siguientes a su expedición. La IPS la carga en la plataforma del FOMAG dentro de las 24 horas.

- **Incapacidad expedida fuera de la red:** requiere la certificación de la Unidad de Gestión Departamental (UGD) de la Fiduprevisora-FOMAG. Se pide por los canales del FOMAG, con el certificado de incapacidad, la epicrisis o la historia clínica del evento, el documento de identidad y, si la tramita otra persona, la autorización del titular.
- **Hospitalización prolongada:** a los diez días de hospitalización, el hospital certifica la estancia; el docente o su familia la radican ante la secretaría y la UGD, que expide la incapacidad de forma retroactiva.
- **Licencia de maternidad** originada en la red: el certificado del médico tratante vale ante la secretaría sin certificación adicional.
- **Licencias de paternidad y por adopción:** se solicitan por los canales del FOMAG, con el registro civil de nacimiento y el documento de identidad (en la adopción, además, el acta de entrega del menor).

La incapacidad inicial se expide como de origen común hasta que la instancia competente determine si el origen es laboral.

Seguridad y salud en el trabajo

El sistema de seguridad y salud en el trabajo del magisterio está en el Decreto 1075 de 2015 (arts. 2.4.4.3.1.1 a 2.4.4.3.9.5, que vienen del Decreto 1655 de 2015).

Sus derechos

Trato digno; prestaciones asistenciales y económicas con calidad, continuidad y oportunidad; atención cerca del trabajo o de la residencia, según la red; elegir profesionales dentro de la oferta; servicios en condiciones de higiene y seguridad; e información sobre los canales de quejas, con respuesta oportuna.

Sus deberes

Cuidar su salud y cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo; participar en la prevención y en la conformación del COPASST; atender las citaciones a valoraciones; asistir a rehabilitación durante una incapacidad temporal; e informar su estado de salud y sus datos de contacto.

Valoraciones médicas ocupacionales

Son obligatorias: **de ingreso** (antes de la posesión), **periódicas**, **después de una incapacidad** y **de egreso** (dentro de los cinco días siguientes a la ejecutoria del acto de retiro). La historia clínica es reservada. Las ejecuta la red del FOMAG; la secretaría coordina, facilita los espacios y las programa sin afectar el servicio.

El COPASST de la institución

Cada institución conforma su comité paritario de seguridad y salud en el trabajo: con 10 a 49 educadores, un representante por cada parte; con 50 o más, dos; con menos de 10, un vigía. El rector y los directivos facilitan su conformación. Además, el FOMAG debe mantener programas permanentes de vigilancia del riesgo psicosocial, de la voz y del sistema musculoesquelético.

¿Y las pausas activas?

No se encontró una norma que obligue a la secretaría o al colegio a programar pausas activas para los docentes: la Ley 1355 de 2009 solo ordenó reglamentar mecanismos para que las empresas las promuevan. Lo que sí existe son los programas de prevención de la voz y del sistema musculoesquelético a cargo de la red del FOMAG. Los docentes pueden pedir que las pausas activas se incluyan en esos programas y en el plan de bienestar.

Bienestar e incentivos

Los docentes y sus familias pueden beneficiarse de los programas anuales de bienestar social e incentivos de la secretaría de educación. Estas normas generales se aplican a los docentes de forma supletoria, aunque la Función Pública también ha sostenido lo contrario mientras la entidad no determine el vacío (Concepto 024301 de 2021); en la práctica, depende de cada secretaría. Para estos programas, la familia es el cónyuge o compañero permanente, los padres y los hijos hasta los 25 años o con discapacidad que dependan del servidor.

- **Qué incluyen:** deportes, recreación, arte y cultura, promoción y prevención de la salud, vivienda, medición del clima laboral al menos cada dos años y preparación de los prepensionados.
- **Participación:** los servidores tienen derecho a participar en el diagnóstico, la planeación, la ejecución y la evaluación del plan. La Circular 100-006 de 2026 de la Función Pública pide garantizar la participación sindical en su seguimiento.

- **Ante quién:** el área de talento humano o de bienestar de la secretaría de educación.
- **Límites:** los programas no reemplazan la salud, las pensiones ni los riesgos laborales.

Acoso laboral y convivencia

Acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable que busca infundir miedo, intimidación o angustia, causar perjuicio laboral, desmotivar o inducir la renuncia, venga de un superior, de un compañero o de un subalterno. La Ley 1010 de 2006 se aplica a los servidores públicos.

La ruta

1. Presente la queja **por escrito**, con los hechos y las pruebas, ante el **Comité de Convivencia Laboral** de la entidad (Resolución 3461 de 2025). El comité la tramita en cinco días calendario, escucha a las partes y busca acuerdos y un plan de mejora; el procedimiento preventivo dura como máximo 65 días. El comité no decide si hubo acoso: concilia y canaliza.
2. Si no hay acuerdo, se incumple o la conducta sigue, el comité remite la queja a la Procuraduría o a la Personería en un máximo de 15 días.
3. La víctima también puede acudir, por escrito y con prueba sumaria, al inspector de trabajo, al inspector municipal de policía, al personero municipal o a la Defensoría del Pueblo. Según la Función Pública, en el sector público el procedimiento del comité es obligatorio y previo a la acción disciplinaria, y esas autoridades remiten la queja al director de la entidad para que lo inicie.

> **TEN EN CUENTA**
>
> Quien denuncia acoso laboral está protegido: la destitución dentro de los seis meses siguientes a la queja no produce efectos si se verifican los hechos. Las acciones caducan a los tres años (Ley 2209 de 2022).

Acoso sexual en el ámbito laboral

La Ley 2365 de 2024 se aplica en el contexto laboral cualquiera que sea la vinculación, y por eso cubre a los docentes.

- **Ante quién:** la queja va al empleador, es decir, a la secretaría de educación, por cualquier medio. Si el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad, va a la inspección

de trabajo. También puede presentarse denuncia penal ante la Fiscalía; la queja ante el empleador no es requisito previo.

- **El Comité de Convivencia no es competente** para el acoso sexual.
- **Garantías:** traslado de área, trabajo remoto si hay riesgo y no compartir labores con la persona investigada, adoptadas en un máximo de cinco días hábiles; confidencialidad y no confrontación. La destitución dentro de los seis meses siguientes a la queja no produce efectos.

Desconexión laboral

La Ley 2191 de 2022 cubre a todos los trabajadores y servidores públicos. El docente tiene derecho a no ser contactado por ningún medio, para asuntos de trabajo, fuera de su jornada, en vacaciones ni en sus descansos. Quienes ocupan cargos de dirección, confianza y manejo también tienen el derecho, aunque no atado al límite de la jornada (Sentencia C-331 de 2023); en una lectura razonable, eso incluye a rectores y coordinadores. La secretaría debe tener una política interna de desconexión, con un mecanismo de quejas, incluso anónimo. Si se desconoce de forma persistente y demostrable, puede constituir acoso laboral.

Salud mental

La Ley 2460 de 2025 obliga a las entidades públicas a implementar medidas para el bienestar y la salud mental de sus trabajadores durante la jornada, y prevé estrategias de sensibilización de los docentes en salud mental. Para los docentes, la atención en salud mental la presta la red del FOMAG.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Ley 100 de 1993, art. 279: Secretaría del Senado · Ley 91 de 1989: Gestor Normativo, i=299 · Decreto 1075 de 2015, arts. 2.4.4.2.3.4.1 y 2.4.4.3.1.1 a 2.4.4.3.9.5: Gestor Normativo, i=77913 · Circular Externa 13 de 2026 del FOMAG (copia publicada por la Alcaldía de Barranquilla): barranquilla.gov.co · Ministerio de Educación, comunicado del 30-10-2026: mineducacion.gov.co · Decreto Ley 1567 de 1998: Gestor Normativo, i=1246 · Decreto 1083 de 2015, título 10 (bienestar e incentivos): Gestor Normativo, i=62866 · Concepto de Función Pública 024301 de 2021: Gestor Normativo, i=159184 · Ley 1010 de 2006 · Ley 2209 de 2022 · Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo · Ley 2365 de 2024 · Ley 2191 de 2022 y Sentencia C-331 de 2023 · Ley 1355 de 2009 · Ley 2460 de 2025. Las direcciones completas están en el anexo C.

TERCERA PARTE

Si le niegan un derecho

Un permiso o una licencia negados, una solicitud que nadie responde o un descuento que no corresponde tienen caminos de reclamo. Todos empiezan por lo mismo: dejar constancia escrita.

1. Pida siempre por escrito y guarde la constancia

Radique la solicitud por escrito, con los soportes, y conserve copia con la fecha de recibido (o el número de radicado, si la secretaría usa un sistema en línea). Sin esa constancia es difícil demostrar que pidió a tiempo o que la entidad no respondió.

2. Si no le responden: el derecho de petición

Toda petición respetuosa a una autoridad debe resolverse, por regla general, dentro de los **quince días** siguientes a su recepción. Las peticiones de documentos e información, dentro de los **diez días**, y las consultas, dentro de los **treinta días**. Si la autoridad no puede responder a tiempo, debe avisarlo antes de que venza el plazo, explicar por qué y fijar una nueva fecha, que no puede pasar del doble del plazo inicial.

> **TEN EN CUENTA**
>
> Si pasan **tres meses** desde la petición sin que le notifiquen una decisión, la ley entiende que la respuesta fue negativa (silencio administrativo negativo). Eso no exime a la entidad de responder ni de su responsabilidad.

3. Si le niegan por escrito: los recursos

Contra la decisión que niega un permiso, una licencia o una comisión proceden, por regla general:

- el **recurso de reposición**, ante quien firmó la decisión, para que la aclare, la modifique o la revoque;
- el **recurso de apelación**, ante el superior inmediato de quien decidió, cuando la ley lo permite. Puede presentarse directamente o como subsidiario del de reposición. No procede contra las decisiones de los representantes legales y jefes superiores de las entidades del nivel territorial: en ese caso, solo cabe la reposición.

Los recursos se presentan **por escrito**, en la notificación personal o dentro de los **diez días siguientes** a ella (o a la notificación por aviso). Si el funcionario se niega a recibirlos, pueden presentarse ante el procurador regional o el personero municipal, que ordena recibirlos y tramitarlos.

PARA QUE EL RECURSO PROSPERE

Explique por qué la decisión es equivocada, cite la norma que reconoce el derecho (cada ficha de este manual la trae) y adjunte las pruebas. Indique un correo para recibir la respuesta.

4. Busque asesoría

Ante una situación compleja, una duda sobre cómo se interpreta una norma o una disputa con la administración, acuda a su organización sindical o a un abogado especializado en derecho laboral administrativo antes de radicar el recurso.

5. Si está en juego un derecho fundamental

Cuando la negativa vulnera o amenaza un derecho fundamental, la Constitución prevé la **acción de tutela** (art. 86). Procede solo si no hay otro medio de defensa judicial, salvo que se use como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Antes de presentarla, busque asesoría sindical o jurídica.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo: art. 14 (sustituido por el art. 1 de la Ley 1755 de 2015), arts. 74, 76 y 83, leídos en el Gestor Normativo el 4-11-2026. Gestor Normativo, i=41249 · Ley 1755 de 2015: Gestor Normativo, i=65334 · Constitución Política, art. 86.

ANEXO A

Modelos de solicitud

Estos modelos sirven de punto de partida. Adáptelos a su caso, adjunte los soportes y consulte si su secretaría de educación exige un formato propio o un trámite en línea. Radique siempre por escrito y guarde copia con la fecha de recibido.

A1. Permiso remunerado por causa justificada

AL RECTOR O RECTORA (O AL SUPERIOR, SI QUIEN PIDE ES DIRECTIVO)

_____, _____ de _____ de _____

Señor(a) rector(a)

_____

Institución Educativa _____

Asunto: solicitud de permiso remunerado por causa justificada

Yo, _____, identificado(a) con cédula de ciudadanía n.º _____, docente de _____ en la sede _____, jornada _____, solicito permiso remunerado el _____ de _____ (o del _____ al _____ de _____), por la siguiente causa: _____

_____

Fundamento: artículo 57 del Decreto Ley 1278 de 2002 (artículo 65 del Decreto Ley 2277 de 1979, si es su estatuto).
Adjunto: _____

Atentamente,

_____

Nombre, cédula, teléfono y correo electrónico

A2. Licencia no remunerada

A LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN (ENTIDAD NOMINADORA)

_____, _____ de _____ de _____

Señor(a) secretario(a) de Educación

_____

Asunto: solicitud de licencia no remunerada

Yo, _____, identificado(a) con cédula de ciudadanía n.º _____, docente de la Institución Educativa _____, solicito licencia no remunerada desde el _____ hasta el _____, es decir, por _____ días, por motivos _____.

Fundamento: artículo 59 del Decreto Ley 1278 de 2002 (artículo 63 del Decreto Ley 2277 de 1979, si es su estatuto).

Atentamente,

_____

Nombre, cédula, teléfono y correo electrónico

Visto bueno del rector(a), si la secretaría lo exige: _____

A3. Licencia por luto

A LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, CON COPIA AL RECTOR O RECTORA

_____, _____ de _____ de _____

Señor(a) secretario(a) de Educación

_____

Asunto: licencia remunerada por luto

Yo, _____, identificado(a) con cédula de ciudadanía n.º _____, docente de la Institución Educativa

_____, informo que el _____ falleció mi _____ (parentesco), _____ (nombre).
Solicito la licencia remunerada por luto del _____ al _____.
Fundamento: Ley 1635 de 2013 y artículos 2.2.5.5.15 y 2.2.5.5.16 del Decreto 1083 de 2015.
Adjunto: copia del certificado de defunción (o el registro civil de defunción, si su secretaría lo pide) y prueba del parentesco (_____).

Atentamente,

_____
Nombre, cédula, teléfono y correo electrónico

A4. Licencia de paternidad

A LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, CON COPIA AL RECTOR O RECTORA

_____, _____ de _____ de _____

Señor(a) secretario(a) de Educación

_____

Asunto: licencia de paternidad

Yo, _____, identificado con cédula de ciudadanía n.º _____, docente de la Institución Educativa _____, informo el nacimiento de mi hijo(a) el _____ y solicito la licencia remunerada de paternidad del _____ al _____.
Fundamento: artículo 236, parágrafo 2, del Código Sustantivo del Trabajo (Ley 2114 de 2021).
Adjunto: registro civil de nacimiento (_____).

Atentamente,

_____

Nombre, cédula, teléfono y correo electrónico

A5. Derecho de petición

A LA ENTIDAD QUE DEBE RESPONDER

_____, _____ de _____ de _____

Señor(a)

_____

_____

Asunto: derecho de petición

Yo, _____, identificado(a) con cédula de ciudadanía n.º _____, en ejercicio del derecho de petición (art. 23 de la Constitución y Ley 1755 de 2015), solicito:

1. _____
2. _____

Hechos: _____

_____

Recibiré la respuesta en el correo _____, dentro del plazo del art. 14 de la Ley 1437 de 2011.

Atentamente,

_____

Nombre, cédula, teléfono y correo electrónico

A6. Recurso de reposición y, en subsidio, de apelación

Si la decisión la tomó el representante legal o el jefe superior de la entidad territorial, no procede la apelación: presente solo la reposición.

A QUIEN FIRMÓ LA DECISIÓN

_____, _____ de _____ de _____

Señor(a)

_____

_____

Asunto: recurso de reposición y, en subsidio, de apelación contra _____ (acto o comunicación, número y fecha)

Yo, _____, identificado(a) con cédula de ciudadanía n.º _____, dentro del término del art. 76 de la Ley 1437 de 2011, presento recurso de reposición y, en subsidio, de apelación contra la decisión notificada el _____, que _____.

Razones: _____

_____

Norma que reconoce el derecho: _____

Pido que se revoque la decisión y, en su lugar,

_____.

Pruebas que adjunto: _____

Atentamente,

_____

Nombre, cédula, teléfono y correo electrónico

ANEXO B

Dónde radicar en el norte del Valle

¿Cuál es su secretaría de educación?

De los municipios del CEID Cartago, solo **Cartago** es entidad territorial certificada en educación (Resolución 2748 de 2002 del Ministerio de Educación). Los docentes de **Anserma-nuevo, Alcalá, Ulloa, El Águila, El Cairo, Argelia y Toro** dependen de la **Secretaría de Educación Departamental del Valle del Cauca**.

Secretaría de Educación de Cartago

- **Radicación en línea:** Sistema de Atención al Ciudadano (SAC), disponible las 24 horas: https://sac2.gestionsecretariasdeeducacion.gov.co/app_Login/?sec=19, con usuario y cédula, sin formato físico.
- **Sede:** Carrera 2 n.º 12-50 (la página de la secretaría dice 12-54). Lunes a viernes, de 8:00 a 11:30 a. m. y de 2:00 a 5:30 p. m. Despacho: secretario@semcartago.gov.co.
- **Licencia por luto:** es el único trámite de licencias publicado en el SAC (Trámites de escalafón). Pide la solicitud, el registro civil de defunción, los documentos que prueben el parentesco y la fotocopia de la cédula del fallecido. Respuesta en 15 días hábiles. Las preguntas frecuentes del SAC piden, además, entregar los documentos físicos para la historia laboral: confírmelo al radicar.
- **Licencia no remunerada:** según las preguntas frecuentes del SAC, se pide con un oficio firmado, con las fechas y el visto bueno del rector, dirigido al área de talento humano.
- **Incapacidades:** entréguelas al rector o a la secretaría dentro de las 48 horas (Circular 13 de 2026 del FOMAG).

TEN EN CUENTA

La Secretaría de Cartago no publica trámites de maternidad, paternidad, comisión de estudios ni permisos remunerados, y sus datos de contacto varían entre páginas. Radique por el SAC y guarde el número de radicado.

Secretaría de Educación Departamental del Valle

Atiende a los docentes de Ansermanuevo, Alcalá, Ulloa, El Águila, El Cairo, Argelia y Toro.

- **Radicación en línea:** SAC del Valle, https://sac2.gestionsecretariasdeeducacion.gov.co/app_Login/?sec=87. A noviembre de 2026, el portal de trámites de la Gobernación estaba en mantenimiento.
- **Sede:** Carrera 6, calles 9 y 10, Mezzanine, Edificio Palacio de San Francisco, Cali. Conmutador (602) 620 00 00.
- **Incapacidades:** el docente la entrega al rector, y el rector la reporta al área de nómina dentro de las 72 horas siguientes a su emisión (Circular Informativa 220 de 2026 de la Secretaría del Valle).
- **Licencias no remuneradas:** se reportan como novedad de planta, con sus soportes, por medio de la institución (Circular 220 de 2026).
- **Suspensión de vacaciones por incapacidad:** se radica por el SAC, al área de talento humano, con el soporte y el oficio de solicitud.

TEN EN CUENTA

En julio de 2026 la Secretaría del Valle difundió la Circular 12 del FOMAG, que daba cinco días hábiles para entregar las incapacidades. Esa circular ya estaba derogada: rige la Circular 13, que fija 48 horas.

FOMAG

Las incapacidades de fuera de la red, las licencias de paternidad y por adopción y las hospitalizaciones se certifican por los canales de la Fiduprevisora-FOMAG (fomag.gov.co). Durante la transición que empezó el 1 de noviembre de 2026, confirme allí los canales vigentes.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Directorio de secretarías del Ministerio de Educación, portafolio 2026 de la Secretaría de Cartago, circulares 2026 de la Secretaría del Valle y Ley 715 de 2001 (anexo C). Consultados el 4 de noviembre de 2026.

ANEXO C

Normas citadas y fuentes oficiales

Las normas de este manual se consultaron en fuentes oficiales el 4 de noviembre de 2026: el Gestor Normativo de Función Pública, la Secretaría del Senado, la Corte Constitucional, el Ministerio de Educación y el FOMAG. Cuando un documento solo pudo leerse en una copia oficial de otra entidad, o no pudo leerse, se indica. Las normas cambian: antes de un trámite, abra el enlace y confirme la versión vigente.

Constitución y leyes

Constitución Política de 1991, art. 23
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Constitución Política de 1991, art. 86
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr002.html

Código Sustantivo del Trabajo, arts. 236 y 237
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr007.html

Código Sustantivo del Trabajo, arts. 238, 239 y 241
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr008.html

Ley 91 de 1989 (FOMAG)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=299

Ley 100 de 1993, art. 279
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993_pr005.html

Ley 403 de 1997 (estímulos a los votantes)
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0403_1997.html

Ley 715 de 2001
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4452

Ley 909 de 2004
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861

Ley 1010 de 2006 (acoso laboral)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843

Ley 1355 de 2009
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1355_2009.html

Ley 1361 de 2009, art. 5A (jornada familiar)
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1361_2009.html

Ley 1437 de 2011 (CPACA)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41249

Ley 1562 de 2012
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365

Ley 1635 de 2013 (licencia por luto)
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1635_2013.html

Ley 1755 de 2015 (derecho de petición)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65334

Ley 1823 de 2017 (salas de lactancia)
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1823_2017.html

Ley 2114 de 2021 (licencias parentales)
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2114_2021.html

Ley 2191 de 2022 (desconexión laboral)
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2191_2022.html

Ley 2209 de 2022
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2209_2022.html

Ley 2297 de 2023 (cuidadores)
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2297_2023.html

Ley 2310 de 2023
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2310_2023.html

Ley 2365 de 2024 (acoso sexual)
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2365_2024.html

Ley 2460 de 2025 (salud mental)
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2460_2025.html

Ley 2466 de 2025 (reforma laboral)
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2466_2025.html

Decretos

Decreto 2241 de 1986 (Código Electoral), arts. 105 y 106
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_2241_1986_pr002.html

Decreto Ley 2277 de 1979
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1216

Decreto 3135 de 1968
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1567

Decreto 1848 de 1969
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1291

Decreto Ley 1228 de 1995
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1485

Decreto Ley 1567 de 1998
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246

Decreto Ley 1278 de 2002
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5353

Decreto 1072 de 2015 (sector trabajo)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173

Decreto 1075 de 2015 (sector educación)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77913

Decreto 1083 de 2015 (función pública)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866

Decreto 1655 de 2015
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=63524

Decreto Ley 71 de 2020 (DIAN; derogado)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=105213

Decreto 720 de 2024 (permisos sindicales)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=241076

Decreto 1605 de 2024 (licencias parentales en el sector público)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=257256

Decreto 277 de 2025 (jornada y descanso pedagógico)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=259896

Decreto 299 de 2026
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=273798

Resoluciones y circulares

Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo (comités de convivencia)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=262916

Circular Externa Conjunta 09 de 2010 (permisos sindicales docentes)
https://www.mineducacion.gov.co/normatividad/1753/w3-article-219200.html

Circular Externa 100-006 de 2026 de la Función Pública (bienestar)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=272076

Circular Externa 100-008 de 2026 de la Función Pública (cuidado)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=272257

Circular Externa 13 de 2026 del FOMAG (leída en la copia de la Alcaldía de Barranquilla; fomag.gov.co pide verificación anti-bots)
https://barranquilla.gov.co/wp-content/uploads/2026/07/circular-externa-013-del-2026-deroga-la-circular-n-12-lineamientos-tecnicos-para-la-radicacion-validacion-y-certificacion-de-incapacidades.pdf

Sentencias de la Corte Constitucional

C-1005 de 2007 (jurados de votación)
https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-1005-07.htm

C-208 de 2007 (Decreto 1278 y docentes de territorios indígenas)
https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-208-07.htm

C-313 de 2003 (vacaciones del Decreto 1278)
https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/C-313-03.htm

SU-070 de 2013 (fuero de maternidad)
https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/SU070-13.htm

SU-075 de 2018 (fuero de maternidad)
https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU075-18.htm

C-324 de 2023 (licencia de maternidad)
https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/C-324-23.htm

C-331 de 2023 (desconexión laboral)
https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/C-331-23.htm

C-517 de 2024 (fuero de paternidad)
https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/C-517-24.htm

Conceptos de la Función Pública

012551 de 2021 (luto)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=158685

024301 de 2021 (bienestar y docentes)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=159184

072651 de 2021 (incapacidad de los docentes)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162086

335441 de 2021 (aplicación supletoria)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=173987

456221 de 2021 (fuero de paternidad)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=183986

93111 de 2019 (licencia deportiva)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95054

242081 de 2022 (permiso remunerado)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=197384

256951 de 2022 (descanso por votar)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199343

102101 de 2023 (permiso remunerado)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=216533

069571 de 2024 (lactancia)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=241885

127501 de 2024 (fuero de maternidad)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=251296

507331 de 2024 (licencia deportiva)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=268797

572291 de 2024 (período de prueba)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=269977

148831 de 2025 (luto, días hábiles)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=261616

415031 de 2025 (reforma laboral y empleados públicos)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=269640

041781 de 2026 (zonas de difícil acceso)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=274338

061931 de 2026 (jornada familiar)
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=274676

Otros documentos oficiales

Ministerio de Educación, comunicado del 30-10-2026 sobre la fiducia del FOMAG
https://www.mineducacion.gov.co/portal/salaprensa/Comunicados/431548:Gobierno-del-presidente-Abelardo-De-La-Espriella-decide-no-prorrogar-el-contrato-de-fiducia-del-FOMAG-y-pone-en-marcha-una-transicion-para-proteger-el-derecho-a-la-salud-de-los-maestros-y-sus-familias

Ministerio de Educación, comunicado del 3-11-2026 sobre el FOMAG
https://www.mineducacion.gov.co/portal/salaprensa/Comunicados/431599:Gobierno-nacional-desmiente-proyecto-de-ley-para-acabar-con-el-FOMAG

Ministerio de Educación, directorio de secretarías de educación (2026)
https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-431057_Directorio_secretarias_de_educacion.pdf

Secretaría de Educación de Cartago, portafolio de servicios 2026
https://cartago.gov.co/wp-content/uploads/2026/10/PORTAFOLIO-DE-SERVICIOS-SEMCARTAGO-2026-Oct-OK.pdf

Secretaría de Educación del Valle, actas y circulares (Circular Informativa 220 de 2026)
https://www.valledelcauca.gov.co/documentos/12187/actas-y-circulares/

SAC de la Secretaría de Educación de Cartago
https://sac2.gestionsecretariasdeeducacion.gov.co/app_Login/?sec=19

SAC de la Secretaría de Educación del Valle
https://sac2.gestionsecretariasdeeducacion.gov.co/app_Login/?sec=87

FOMAG, «Reembolso de incapacidades» (2020)
https://www.fomag.gov.co/wp-content/uploads/2020/09/Reembolso-de-Incapacidades-2020.pdf

DNP, proyecto de resolución de la tasa de desempleo estructural 2026 (no se halló la resolución firmada)
https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Normatividad/Proyecto%20de%20resolucio%CC%81n%20Tasa%20de%20Desempleo%20Estructural-2026.docx

DNP, metodología de la tasa de desempleo estructural (licencia de paternidad)
https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/METODOLOGIA_ESTRUCTURAL_LICENCIA_Paternidad.pdf

Citados sin texto disponible en línea

Resolución 2748 de 2002 del Ministerio de Educación (certificación de Cartago): la citan el Ministerio y la Secretaría de Educación de Cartago, pero su texto no se encontró publicado. Circulares conjuntas 31 de 2011 y 24 de 2012 sobre permisos sindicales: el Ministerio de Educación las menciona; su texto no se pudo consultar.

EPÍLOGO

Quien conoce sus derechos, los defiende

Ningún derecho de este libro es un favor ni una concesión. Cada permiso, cada licencia y cada garantía de bienestar existe porque generaciones de maestras y maestros, conscientes de su dignidad, lucharon por un ejercicio docente más justo y respetado. Somos herederos de esas conquistas y, al mismo tiempo, guardianes de su vigencia y multiplicadores de su sentido.

Conocer los derechos no es solo un recurso personal. Es un acto de defensa colectiva, un ejercicio de memoria histórica y una manera de reafirmar nuestro compromiso con la educación pública y con la transformación social que ella hace posible.

Como secretario del CEID Cartago, y desde el movimiento sindical al que pertenezco con orgullo, asumo la responsabilidad de defender los derechos en la acción política y también de fortalecer la conciencia colectiva con la producción de saber, la reflexión crítica y la difusión pedagógica de los temas que nos atañen.

Que este libro sea una guía cuando el trámite se vuelva incierto, y una chispa que encienda una convicción: el sindicalismo no defiende solo el salario o el tiempo de trabajo. Defiende, ante todo, nuestra condición humana como educadores, nuestra palabra y nuestro legado.

Porque quien conoce sus derechos, los defiende. Y quien los defiende, siembra el futuro.

¡Sigamos construyendo, sigamos luchando, sigamos educando!

«Porque solo el conocimiento nos da el poder de defender nuestros derechos».

Qué permisos y licencias tienen los docentes y directivos docentes estatales de Colombia, cuánto duran, quién los concede, cómo se piden y qué norma los respalda. Una ficha por permiso o licencia, el bienestar laboral y la salud en el trabajo, qué hacer si le niegan un derecho, modelos de solicitud y las normas citadas con su enlace oficial.

CEID Cartago · Subdirectiva SUTEV Cartago

ceidcartago.com · CC BY-SA 4.0 · Distribución gratuita