



DIRECTIVA MINISTERIAL No. 03

PARA: Gobernadores, Alcaldes, Secretarios de Educación de Entidades Territoriales Certificadas, Rectores, Directores Rurales, Coordinadores y Docentes de establecimientos educativos oficiales

DE: Ministra de Educación Nacional

ASUNTO: Orientaciones sobre traslados por salud, aplicación de conceptos y recomendaciones de medicina laboral, hora de lactancia materna y disfrute inmediato de vacaciones cuando se interrumpan por licencias de maternidad, paternidad, enfermedad o luto.

FECHA: 27 NOV 2019

En el acuerdo colectivo suscrito el 15 de mayo de 2019 con la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (FECODE) se estableció como compromiso del Ministerio de Educación Nacional brindar orientaciones respecto al cumplimiento de traslados por salud, aplicación de conceptos y recomendaciones de medicina laboral, hora de lactancia materna y disfrute inmediato de vacaciones interrumpidas por licencias de maternidad, paternidad, enfermedad o luto.

En mérito de lo anterior, y reiterando la importancia de cumplir con lo acordado, este Ministerio encuentra oportuno emitir las siguientes orientaciones:

I. TRASLADO POR RAZONES DE SALUD

En concordancia con lo establecido por el artículo 22 de la Ley 715 de 2001, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 520 de 2010, compilado en el Decreto 1075 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Educativo, en el Capítulo 1, Título 5, Parte 4, Libro 2, determinando los procesos de traslados ordinarios y los no sujetos a este proceso ordinario aplicable a los docentes y directivos docentes que atienden el servicio educativo en los niveles de preescolar, básica y media, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades, transparencia y agilidad en los procesos administrativos que desarrollen las entidades territoriales certificadas en educación.



El artículo 2.4.5.1.5 del Decreto 1075 de 2015, establece que *“la autoridad nominadora efectuará el traslado de docentes o directivos docentes mediante acto administrativo debidamente motivado, en cualquier época del año lectivo, sin sujeción al proceso ordinario de traslados...”*, entre otras causas, por *“3. Razones de salud del docente o directivo docente, previo dictamen médico del comité de medicina laboral del prestador del servicio de salud”*. (Subrayado fuera de texto).

De conformidad con lo anterior, las entidades territoriales certificadas deben estudiar aquellas solicitudes que el educador presente, en las que se requiera realizar el traslado del docente o directivo docente como opción de manejo médico para las condiciones de salud, para lo cual se señalan las siguientes orientaciones:

- a) Si bien el artículo 22 de la Ley 715 de 2001 señala que los traslados son discrecionales, estos igualmente deben ser motivados y soportados en las disposiciones constitucionales y legales que lo rigen, especialmente con un enfoque de derechos frente a la valoración que se haga de la condición de salud y laboral del educador y, a su vez, de la correcta y oportuna prestación del servicio educativo a los estudiantes.
- b) De no adjuntarse el concepto de comité de medicina laboral en la solicitud de traslado presentada por el educador, le corresponderá a la entidad territorial certificada en educación solicitar dicho dictamen a la entidad prestadora del servicio de salud. Sólo se debe considerar oficial el dictamen realizado por el comité de medicina laboral del prestador del servicio de salud contratado para atender al magisterio.
- c) La entidad territorial certificada, al momento de motivar su decisión de autorizar o no el traslado del docente o directivo docente, deberá tener en cuenta el historial de la situación de salud del educador, el dictamen expedido por el comité de medicina laboral de la entidad prestadora del servicio de salud, así como las recomendaciones y las razones clínicas y médicas en las que se sustenta.
- d) Las autoridades nominadoras y los educadores deben tener claro que, conforme a lo dispuesto en el Decreto 1075 de 2015, este tipo de traslados no se encuentra sujeto a tiempos de permanencia del docente en la actual institución educativa, ni tampoco puede significar un cambio de cargo o de funciones.



Finalmente, en los eventos en que el dictamen del comité de medicina laboral del operador de salud del Magisterio sugiera además medidas correctivas para la atención de la salud de un docente o directivo docente, la entidad territorial certificada y el rector deberán tenerlas en cuenta con el fin de que dichas recomendaciones sean eficientes y efectivas, de manera tal, que se garanticen los derechos a la vida, salud, integridad física y mental de los educadores.

II. APLICACIÓN DE LOS CONCEPTOS Y RECOMENDACIONES DE MEDICINA LABORAL

Con el fin de contribuir a mitigar los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los educadores y contribuir a su reincorporación laboral, las entidades territoriales deberán acatar los conceptos y recomendaciones médicas expedidas por los operadores de salud contratados por la sociedad fiduciaria, las cuales estarán encaminadas a la rehabilitación integral y la protección de la salud de los docentes o directivos docentes.

Por lo anterior, la entidad nominadora analizará los conceptos o recomendaciones médicas expedidos por el área de medicina laboral del prestador de servicios de salud, con el fin de que se evalúe el nivel de afectación en el desempeño de las funciones asignadas a los docentes o directivos docentes, la cual no podrá ser remplazada por una disminución de funciones o un cambio por actividades de índole administrativo.

Finalmente, es importante recordar que los docentes y directivos docentes están obligados a atender y dar estricto cumplimiento a las recomendaciones médico-laborales, en correspondencia con los deberes de los educadores establecidos en el artículo 2.4.4.3.1.5. del Decreto 1075 de 2015, esto con el fin de garantizar el cuidado integral de su salud.

III. PERMISO POR LACTANCIA MATERNA

La mujer lactante es un sujeto de especial protección constitucional, razón por la cual le asiste el derecho a un descanso remunerado durante el tiempo de la lactancia, en virtud de lo cual cuenta con dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada laboral, con la finalidad de permitirle a la trabajadora un tiempo de pausa que procure el buen desarrollo del niño o niña durante los seis (6) primeros meses de vida, contados a partir del parto.



Por tratarse de un beneficio obligatorio, el Ministerio de Educación Nacional recomienda a las entidades territoriales y a los rectores o directores rurales tener en cuenta las siguientes disposiciones:

- a) El descanso remunerado por lactancia materna no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio.
- b) El tiempo de descanso remunerado por lactancia materna se considera como efectivamente laborado para todo efecto legal.
- c) El permiso remunerado por lactancia debe ser convenido entre el rector o director rural del establecimiento educativo y la educadora, el cual podrá ser distribuido en dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno o una (1) hora continua, al comienzo de la jornada laboral o al final de la misma.

IV. DISFRUTE INMEDIATO DEL PERIODO DE VACACIONES CUANDO SE INTERRUMPAN POR LICENCIAS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD, ENFERMEDAD O LUTO

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 2.4.3.4.1. del Decreto 1075 de 2015, los educadores tienen derecho al disfrute de vacaciones durante siete (7) semanas cada año determinadas en el calendario académico. No obstante, dicha disposición no consagra de manera expresa la interrupción de este periodo cuando se presente una incapacidad por enfermedad o accidente de trabajo, licencia de maternidad, ni con ocasión de la licencia remunerada por luto.

Teniendo en cuenta que las vacaciones son colectivas y tienen como objetivo conceder a los docentes y directivos docentes siete (7) semanas de descanso remunerado, objetivo que no se cumple cuando el educador se enfrenta ante una situación incapacitante de salud o una calamidad familiar por el fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, se debe entender que opera la interrupción de sus vacaciones, circunstancia que conduce a que dicho periodo se complete una vez termine el tiempo de su incapacidad o licencia.

Con fundamento de lo anterior, la entidad territorial certificada, los rectores y directivos rurales deberán tener en cuenta que las incapacidades médicas por enfermedad general, profesional, licencia de maternidad o por aborto, la licencia de paternidad y la licencia de luto interrumpen el disfrute de las vacaciones de los educadores, lo cual conlleva a que adquieran el derecho a reanudarlas por el tiempo faltante para completar su disfrute.












Así las cosas, resulta justificable que el periodo faltante se complete inmediatamente culmine la respectiva situación administrativa que dio origen a la interrupción de las vacaciones.

Se invita a Gobernadores, Alcaldes, Secretarios de Educación, Rectores, Directores Rurales, Coordinadores y Docentes de establecimientos educativos estatales para que pongan en práctica las orientaciones que se detallan en la presente Directiva que tienen como objetivo el respeto de las condiciones laborales de los educadores, como factor determinante para la prestación del servicio educativo y el mejoramiento de la calidad en los procesos de formación de nuestros estudiantes.


MARÍA VICTORIA ANGULO GONZÁLEZ
Ministra de Educación Nacional

Aprobó: ➤ Constanza Liliana Alarcón Párraga - Viceministra de Educación Preescolar, Básica y Media 

Revisó: ~~Luis~~ Luis Gustavo Fierro Maya - Jefe de la Oficina Asesora Jurídica 
Javier Augusto Medina Parra. Director de Fortalecimiento a la Gestión Territorial 
Kerly Jazmín Agamez Berrio. Asesora del Despacho del VEPBM 

Proyectó: Miguel Alejandro Jurado Erazo. Subdirector de Recursos Humanos del Sector Educativo 
Carlos Hipólito García Reina – Asesor Secretaría General y DFGT 
Andrea Liliana Pachón S – Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo 
Jeimmy León Cárdenas – Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo 
Zamira Gómez Bello- Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo 