

PERMISOS LABORALES PARA LOS DOCENTES

ROSALBA BOBADILLA RUIZ
Coordinadora-Comisión Jurídica
Marzo 2018

El permiso laboral es una situación administrativa de cese temporal por causa justificada, que puede conceder el rector o director rural, hasta por tres (03) días hábiles consecutivos en un mes, la cual tiene las siguientes características:

1. Es un permiso remunerado.
El permiso remunerado es una institución propia del Derecho Administrativo Laboral, que no aparece contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo, algunos de estos permisos aparecen como licencias.
2. Se concede por causa justificada u otro permiso que amerite la presencia infaltable del educador¹
3. Se debe solicitar y conceder por escrito.
4. El rector será el que concede el permiso en caso de los docente y en caso de los rectores y directores el superior jerárquico (Dile en caso de Bogotá, los alcaldes en los municipios)
5. No generan vacante transitoria del empleo del que es titular el respectivo docente.
6. No se puede imponer reposición de tiempo o dejar remplazo²
7. La negación de un permiso debe estar suficientemente motivada, de lo contrario se estaría en curso de una violación a los derechos del docente (Decreto Ley 2277 de 1979 y Decreto 1278 de 2002).

El Consejo de Estado ha señalado respecto a la negación de un permiso, lo siguiente “La negación de un permiso no genera una situación jurídica inmodificable o inmutable (...) en principio ningún acto administrativo hace tránsito a cosa juzgada y mucho menos esta clase de actos denegatorios por lo cual resulta jurídicamente posible acceder a una solicitud de permiso que antes hubiere negado” – Consejo de Estado - Sala de los Contencioso Administrativo – Sección Primera – Sentencia 5 de mayo de 1978.

El Acto Administrativo por el cual se autoriza un permiso crea una situación jurídica de carácter particular y concreta, con respecto al docente o directivo docente, por lo tanto, una vez concedido no es revocable, en contrario sensu el docente o directivo docente puede renunciar al permiso.

- **La Ley 734 de 2002 artículo 33 numeral 6**, señala *“el permiso como un derecho del empleado “El permiso constituye un derecho del empleado, el cual permite que los servidores públicos se desvinculen transitoriamente de la práctica de sus funciones para que puedan actuar en situaciones de orden personal o familiar que se encuentren justificadas, con goce de sueldo, hasta el término de tres días”.* **Esta norma no señala que eventos constituyen justa causa**
- La Superintendencia de Sociedades ha señalado algunos tipos de permisos, sin ser taxativos

CLASES DE PERMISOS

- **Permiso ocasional hasta por un (1) día:** *Corresponde al permiso concedido durante la jornada laboral, el cual no puede superar la duración de la misma*
- **Permiso por calamidad doméstica de hasta tres (3) días.** *Corresponde al permiso concedido por la ocurrencia de hechos graves de fuerza mayor o caso fortuito que sobrevienen intempestivamente tales como: hospitalización o incapacidad médica de un familiar de primer grado de consanguinidad, afinidad o civil.*
- **Catástrofes Naturales:** *(inundación, terremoto, huracán, etc.)*

¹. La justa causa debe ser tal que física o moralmente impida al docente o administrativo ausentarse de su trabajo para ejercer el cargo para el cual fue nombrado, dicho permiso debe hacerse con criterios de equidad, igualdad, justicia y teniendo en cuenta las particularidades de cada caso concreto. Se considera que las justas causas se equiparan a las graves calamidades domésticas las cuales constituyen hechos que sobrevienen intempestivamente y requieren de la presencia inmediata del empleado, tales como: hospitalización o muerte un pariente cercano (padres, hijos, hermanos, cónyuge o compañero permanente) (7), catástrofes causadas por la naturaleza que afecte la vivienda del núcleo familiar, lactancia, ejercicio de cargo de jurado, ejercicio del voto, etc. No existe una norma que señale taxativamente la causa justificada, las que se pueden señalar son simples enunciaciones, que no sierran el círculo.

². El educador no tiene facultad nominadora, por lo tanto no se le puede exigir dejar un remplazo (hacer nombramientos, contratar, delegar funciones a terceras personas).

^{3, 4, 5}. “La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

⁶. El permiso deportivo (Licencia) se encuentra consagrado en el Decreto 1228 de 1995, artículos 29 y 30.

⁷. Se considera como una licencia. Ley de Luto N° 1635 de 2013.

⁸. Código Sustantivo del Trabajo - Artículo 238 Protección a la Lactancia -Ley 1823 de 2017.

⁹. Descanso compensatorio por ejercer el derecho al voto y por ser jurado de votación. Código Electoral, artículo 105, inciso dos. “los ciudadanos que son designados jurados de votación tienen 45 días para solicitar el día compensatorio por haber sido jurados. Igualmente y como beneficio por votar se otorga medio día (Artículo 3 de la Ley 403/1997) y otros beneficios que los podrán encontrar en el C. E.(11).

¹⁰. Constitución Política, artículo 39; Convenio 87 de 1948, OIT Libertad Sindical y Protección al Derecho de Sindicación, artículo 11; Convenio 151 de 1997 (Ley 544 de 1999, Protección al Derecho de sindicación; Decreto 424 de 2000; Decreto Distrital 137 de 2004, artículo 4°; Manual de los Derechos Sindicales de la Internacional de la Educación (IE)

- ▶ **Permiso por matrimonio de hasta tres (3) días.** *Corresponde al permiso concedido al funcionario que contraiga matrimonio, será otorgado en los días inmediatamente previos o a los días posteriores al matrimonio, a elección del funcionario solicitante.*
- ▶ **Permiso para lactancia.** *Corresponde al permiso concedido a las madres lactantes, siendo de dos (2) descansos diarios de treinta (30) minutos cada uno, que se podrán juntar en un solo descanso de una (1) hora diaria, al inicio o al final de la jornada laboral, durante los primeros seis (6) meses de edad del menor.*
- ▶ **Permiso compensatorio por horas extras laboradas:** *Corresponde a los compensatorios concedidos con ocasión de la causación de horas extras.*
- ▶ **Permiso Institucional (Comisión Institucional) hasta por un (1) día:** *Corresponde a la ausencia del funcionario de su lugar de trabajo por necesidades del servicio para el cumplimiento de las funciones asignadas u objetivos concertados.*
- ▶ **Comisión para asistir a eventos.** *Corresponde a la ausencia del funcionario de su lugar de trabajo para asistir a eventos en representación de la Entidad, tales como eventos deportivos. _Comisión para capacitaciones. Corresponde al permiso concedido al funcionario seleccionado para participar en las capacitaciones programadas por la Entidad y que se realicen fuera de sus instalaciones”*

El MEN ha señalado que las Secretarías de Educación deben alimentar el aplicativo de ausentismo, teniendo en cuenta todos los tipos y subtipos de ausencias que se pueden reportar, como son:

Tratamiento médico³, calamidad doméstica, cita médica⁴, exámenes de laboratorio, radiografías, tac y otros⁵ cita médica familiar, enfermedad de hijos o familiares, evento deportivo⁶, capacitación, diligencias administrativas, fallecimiento de familiares⁷, lactancia⁸,

¹. La justa causa debe ser tal que física o moralmente impida al docente o administrativo ausentarse de su trabajo para ejercer el cargo para el cual fue nombrado, dicho permiso debe hacerse con criterios de equidad, igualdad, justicia y teniendo en cuenta las particularidades de cada caso concreto. Se considera que las justas causas se equiparan a las graves calamidades domésticas las cuales constituyen hechos que sobreviene intempestivamente y requieren de la presencia inmediata del empleado, tales como: hospitalización o muerte un pariente cercano (padres, hijos, hermanos, cónyuge o compañero permanente) (7), catástrofes causadas por la naturaleza que afecte la vivienda del núcleo familiar, lactancia, ejercicio de cargo de jurado, ejercicio del voto, etc. No existe una norma que señale taxativamente la causa justificada, las que se pueden señalar son simples enunciaciones, que no sierran el círculo.

². El educador no tiene facultad nominadora, por lo tanto no se le puede exigir dejar un remplazo (hacer nombramientos, contratar, delegar funciones a terceras personas).

^{3, 4, 5}. “La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

⁶. El permiso deportivo (Licencia) se encuentra consagrado en el Decreto 1228 de 1995, artículos 29 y 30.

⁷. Se considera como una licencia. Ley de Luto N° 1635 de 2013.

⁸. Código Sustantivo del Trabajo - Artículo 238 Protección a la Lactancia -Ley 1823 de 2017.

⁹. Descanso compensatorio por ejercer el derecho al voto y por ser jurado de votación. Código Electoral, artículo 105, inciso dos. “los ciudadanos que son designados jurados de votación tienen 45 días para solicitar el día compensatorio por haber sido jurados. Igualmente y como beneficio por votar se otorga medio día (Artículo 3 de la Ley 403/1997) y otros beneficios que los podrán encontrar en el C. E.(11).

¹⁰. Constitución Política, artículo 39; Convenio 87 de 1948, OIT Libertad Sindical y Protección al Derecho de Sindicación, artículo 11; Convenio 151 de 1997 (Ley 544 de 1999, Protección al Derecho de sindicación; Decreto 424 de 2000; Decreto Distrital 137 de 2004, artículo 4°; Manual de los Derechos Sindicales de la Internacional de la Educación (IE)

ejercicio del cargo de jurado, ejercicio al voto⁹, permiso sindical¹⁰, permisos para asistir a entierros, etc.

Existen otros permisos que no están regulaos por la ley, como son las diligencias personales.

DERECHO

- Artículo 9 de la C. P., modificado por el Acto Legislativo o2 de 2009
- Ley 734 de 2002, artículo 33, numeral 6°
- Ley 1635 de 2013
- Ley 1823 de 2017
- C. S. del T., artículo 57 N° 6
- Código Electoral, artículo 105, inciso 2°
- Decreto Ley 2277 de 1979, artículos 36, 65
- Decreto 1278 de 2002, artículos 50, 57, 58
- Decreto 1950 de 1973, artículos 58 y 74
- Decreto 2400 de 1968, artículo 21
- Decreto 1228 de 1995, artículos 29 y 30
-

(...)

Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y de su comunidad”
Artículo 49 de la C. N., modificado por el Acto Legislativo 02 de 2008.

En estos casos el docente únicamente debe informar y presentar una copia del servicio médico del cual va hacer uso.

Por considerar importante la Ley 22 de 2013, se transcribe a continuación:

1. La justa causa debe ser tal que física o moralmente impida al docente o administrativo ausentarse de su trabajo para ejercer el cargo para el cual fue nombrado, dicho permiso debe hacerse con criterios de equidad, igualdad, justicia y teniendo en cuenta las particularidades de cada caso concreto. Se considera que las justas causas se equiparan a las graves calamidades domésticas las cuales constituyen hechos que sobreviene intempestivamente y requieren de la presencia inmediata del empleado, tales como: hospitalización o muerte un pariente cercano (padres, hijos, hermanos, cónyuge o compañero permanente) (7), catástrofes causadas por la naturaleza que afecte la vivienda del núcleo familiar, lactancia, ejercicio de cargo de jurado, ejercicio del voto, etc. No existe una norma que señale taxativamente la causa justificada, las que se pueden señalar son simples enunciaciones, que no sierran el círculo.

2. El educador no tiene facultad nominadora, por lo tanto no se le puede exigir dejar un remplazo (hacer nombramientos, contratar, delegar funciones a terceras personas).

3, 4, 5. “La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

6. El permiso deportivo (Licencia) se encuentra consagrado en el Decreto 1228 de 1995, artículos 29 y 30.

7. Se considera como una licencia. Ley de Luto N° 1635 de 2013.

8. Código Sustantivo del Trabajo - Artículo 238 Protección a la Lactancia -Ley 1823 de 2017.

9. Descanso compensatorio por ejercer el derecho al voto y por ser jurado de votación. Código Electoral, artículo 105, inciso dos. “los ciudadanos que son designados jurados de votación tienen 45 días para solicitar el día compensatorio por haber sido jurados. Igualmente y como beneficio por votar se otorga medio día (Artículo 3 de la Ley 403/1997) y otros beneficios que los podrán encontrar en el C. E.(11).

10. Constitución Política, artículo 39; Convenio 87 de 1948, OIT Libertad Sindical y Protección al Derecho de Sindicación, artículo 11; Convenio 151 de 1997 (Ley 544 de 1999, Protección al Derecho de sindicación; Decreto 424 de 2000; Decreto Distrital 137 de 2004, artículo 4°; Manual de los Derechos Sindicales de la Internacional de la Educación (IE)

La Ley 22 de 2013 (22 de octubre)

(...)

“Artículo 4º. *Permiso por enfermedad o accidente grave. Quien detente la custodia de un niño o niña, tendrá derecho a permiso laboral remunerado, según la etapa de desarrollo en la cual se encuentre el menor, distribuidos a libre elección del empleado, en jornadas completas o parciales cuando:*

- 1. El niño o niña padezca enfermedad en fase terminal.*
- 2. El niño o niña padezca enfermedad grave que requiera hospitalización.*
- 3. El niño o niña haya sufrido accidente grave.*

Parágrafo 1º. *El permiso laboral remunerado descrito en el presente artículo será:*

- Hasta por veinte (20) días hábiles al año calendario cuando el niño o niña tenga entre cero (0) y seis (6) años edad.*
- Hasta por quince (15) días hábiles al año calendario cuando el niño o niña tenga entre siete (7) y doce (12) años edad.*

Parágrafo 2º. *Las definiciones y diagnósticos médicos como enfermedad en fase terminal, enfermedad grave y accidente grave, quedarán sujetas al criterio del médico tratante de la respectiva EPS a la cual se encuentre el niño o niña afiliado.*

Parágrafo 3º. *Cada día de permiso de que trata el presente artículo solo podrá ser reconocido a uno de los padres o a una de las personas que detenten la custodia del niño o niña. Lo anterior, sin perjuicio de que puedan alternarse padre, madre o custodio del cuidado del niño o niña.*

¹. La justa causa debe ser tal que física o moralmente impida al docente o administrativo ausentarse de su trabajo para ejercer el cargo para el cual fue nombrado, dicho permiso debe hacerse con criterios de equidad, igualdad, justicia y teniendo en cuenta las particularidades de cada caso concreto. Se considera que las justas causas se equiparan a las graves calamidades domésticas las cuales constituyen hechos que sobreviene intempestivamente y requieren de la presencia inmediata del empleado, tales como: hospitalización o muerte un pariente cercano (padres, hijos, hermanos, cónyuge o compañero permanente) (7), catástrofes causadas por la naturaleza que afecte la vivienda del núcleo familiar, lactancia, ejercicio de cargo de jurado, ejercicio del voto, etc. No existe una norma que señale taxativamente la causa justificada, las que se pueden señalar son simples enunciaciones, que no sierran el círculo.

². El educador no tiene facultad nominadora, por lo tanto no se le puede exigir dejar un remplazo (hacer nombramientos, contratar, delegar funciones a terceras personas).

^{3, 4, 5}. “La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

⁶. El permiso deportivo (Licencia) se encuentra consagrado en el Decreto 1228 de 1995, artículos 29 y 30.

⁷. Se considera como una licencia. Ley de Luto N° 1635 de 2013.

⁸. Código Sustantivo del Trabajo - Artículo 238 Protección a la Lactancia -Ley 1823 de 2017.

⁹. Descanso compensatorio por ejercer el derecho al voto y por ser jurado de votación. Código Electoral, artículo 105, inciso dos. “los ciudadanos que son designados jurados de votación tienen 45 días para solicitar el día compensatorio por haber sido jurados. Igualmente y como beneficio por votar se otorga medio día (Artículo 3 de la Ley 403/1997) y otros beneficios que los podrán encontrar en el C. E.(11).

¹⁰. Constitución Política, artículo 39; Convenio 87 de 1948, OIT Libertad Sindical y Protección al Derecho de Sindicación, artículo 11; Convenio 151 de 1997 (Ley 544 de 1999, Protección al Derecho de sindicación; Decreto 424 de 2000; Decreto Distrital 137 de 2004, artículo 4º; Manual de los Derechos Sindicales de la Internacional de la Educación (IE)

Artículo 5°. *Permiso por enfermedad común. Quien tenga la custodia de un niño o niña que padezca enfermedad común, que ponga en riesgo la salud y vida del menor, tendrá derecho a permiso laboral remunerado hasta por cinco (5) días hábiles según cada incapacidad médica, sin que las mismas superen el término de diez (10) días hábiles en el año calendario. Dicho permiso debe ser solicitado por el empleado y distribuido a libre elección del mismo, en jornadas completas, o parciales.*

Parágrafo. *Cada día de permiso de que trata el presente artículo solo podrá ser reconocido a uno de los padres o a una de las personas que detenten la custodia del niño o niña. Lo anterior, sin perjuicio de que puedan alternarse padre, madre o custodio del cuidado del niño o niña.*

Artículo 6°. *Horarios flexibles. Quien detente la custodia de un niño o niña entre cero (0) y seis (6) años de edad tendrá derecho a la modificación de sus horarios laborales, siempre que se cumpla con el número total de horas correspondientes a la jornada laboral.*

Artículo 7°. *Prueba de la incapacidad. Los permisos laborales remunerados descritos en los artículos 4° y 5° de la presente ley deberán coincidir con los días de incapacidad médica del menor, lo cual se acreditará exclusivamente mediante incapacidad médica otorgada por el profesional en medicina que tenga a su cargo la atención médica del niño o niña.*

Parágrafo. *En caso de incapacidad médica igual o mayor a veinte (20) días, esta deberá ser expedida por un profesional especializado en medicina y estar certificada por la EPS tratante.*

Artículo 8°. *Prohibiciones. Los permisos de que trata la presente ley no pueden ser:*

- 1. Considerados como licencias no remuneradas, ni son incompatibles con otros permisos o licencias a que tenga derecho el empleado.*
- 2. Negados por el empleador, siempre y cuando se acredite la certificación del médico tratante de la respectiva EPS que atiende al niño o niña.*

¹. La justa causa debe ser tal que física o moralmente impida al docente o administrativo ausentarse de su trabajo para ejercer el cargo para el cual fue nombrado, dicho permiso debe hacerse con criterios de equidad, igualdad, justicia y teniendo en cuenta las particularidades de cada caso concreto. Se considera que las justas causas se equiparan a las graves calamidades domésticas las cuales constituyen hechos que sobreviene intempestivamente y requieren de la presencia inmediata del empleado, tales como: hospitalización o muerte un pariente cercano (padres, hijos, hermanos, cónyuge o compañero permanente) (7), catástrofes causadas por la naturaleza que afecte la vivienda del núcleo familiar, lactancia, ejercicio de cargo de jurado, ejercicio del voto, etc. No existe una norma que señale taxativamente la causa justificada, las que se pueden señalar son simples enunciaciones, que no sierran el círculo.

². El educador no tiene facultad nominadora, por lo tanto no se le puede exigir dejar un remplazo (hacer nombramientos, contratar, delegar funciones a terceras personas).

^{3, 4, 5}. "La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

⁶. El permiso deportivo (Licencia) se encuentra consagrado en el Decreto 1228 de 1995, artículos 29 y 30.

⁷. Se considera como una licencia. Ley de Luto N° 1635 de 2013.

⁸. Código Sustantivo del Trabajo - Artículo 238 Protección a la Lactancia -Ley 1823 de 2017.

⁹. Descanso compensatorio por ejercer el derecho al voto y por ser jurado de votación. Código Electoral, artículo 105, inciso dos. "los ciudadanos que son designados jurados de votación tienen 45 días para solicitar el día compensatorio por haber sido jurados. Igualmente y como beneficio por votar se otorga medio día (Artículo 3 de la Ley 403/1997) y otros beneficios que los podrán encontrar en el C. E.(11).

¹⁰. Constitución Política, artículo 39; Convenio 87 de 1948, OIT Libertad Sindical y Protección al Derecho de Sindicación, artículo 11; Convenio 151 de 1997 (Ley 544 de 1999, Protección al Derecho de sindicación; Decreto 424 de 2000; Decreto Distrital 137 de 2004, artículo 4°; Manual de los Derechos Sindicales de la Internacional de la Educación (IE)

3. *Considerados como causal de terminación del contrato laboral o la terminación del vínculo legal y reglamentario.*

Parágrafo. *El incumplimiento por parte del empleador de las disposiciones contenidas en la presente ley será sancionado por el Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, con multas conforme la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional.*

CAPÍTULO III

Estabilidad laboral reforzada

Artículo 9°. *Estabilidad laboral reforzada. En ningún caso, quien detente la custodia de un niño o niña puede ser despedido por motivo de los permisos y beneficios establecidos en la presente ley. Se presume que la terminación del contrato laboral o de la vinculación legal y reglamentaria se efectuó por este motivo, cuando tiene lugar dentro del término de protección laboral reforzada.*

Parágrafo 1°. *Para los casos contemplados en el artículo 4° de la presente ley el término de protección laboral reforzada corresponde al tiempo de la última incapacidad médica del niño o niña más seis (6) meses.*

Parágrafo 2°. *Para los casos contemplados en el artículo 5° de la presente ley el término de protección laboral reforzada corresponde al tiempo de la última incapacidad médica del niño o niña más dos (2) meses.*

CAPÍTULO IV

Sanciones

¹. La justa causa debe ser tal que física o moralmente impida al docente o administrativo ausentarse de su trabajo para ejercer el cargo para el cual fue nombrado, dicho permiso debe hacerse con criterios de equidad, igualdad, justicia y teniendo en cuenta las particularidades de cada caso concreto. Se considera que las justas causas se equiparan a las graves calamidades domésticas las cuales constituyen hechos que sobreviene intempestivamente y requieren de la presencia inmediata del empleado, tales como: hospitalización o muerte un pariente cercano (padres, hijos, hermanos, cónyuge o compañero permanente) (7), catástrofes causadas por la naturaleza que afecte la vivienda del núcleo familiar, lactancia, ejercicio de cargo de jurado, ejercicio del voto, etc. No existe una norma que señale taxativamente la causa justificada, las que se pueden señalar son simples enunciaciones, que no sierran el círculo.

². El educador no tiene facultad nominadora, por lo tanto no se le puede exigir dejar un remplazo (hacer nombramientos, contratar, delegar funciones a terceras personas).

^{3, 4, 5}. "La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

⁶. El permiso deportivo (Licencia) se encuentra consagrado en el Decreto 1228 de 1995, artículos 29 y 30.

⁷. Se considera como una licencia. Ley de Luto N° 1635 de 2013.

⁸. Código Sustantivo del Trabajo - Artículo 238 Protección a la Lactancia -Ley 1823 de 2017.

⁹. Descanso compensatorio por ejercer el derecho al voto y por ser jurado de votación. Código Electoral, artículo 105, inciso dos. "los ciudadanos que son designados jurados de votación tienen 45 días para solicitar el día compensatorio por haber sido jurados. Igualmente y como beneficio por votar se otorga medio día (Artículo 3 de la Ley 403/1997) y otros beneficios que los podrán encontrar en el C. E.(11).

¹⁰. Constitución Política, artículo 39; Convenio 87 de 1948, OIT Libertad Sindical y Protección al Derecho de Sindicación, artículo 11; Convenio 151 de 1997 (Ley 544 de 1999, Protección al Derecho de sindicación; Decreto 424 de 2000; Decreto Distrital 137 de 2004, artículo 4°; Manual de los Derechos Sindicales de la Internacional de la Educación (IE)

Artículo 10. Sanciones por incumplimiento del empleador. El incumplimiento por parte del empleador de las disposiciones contenidas en la presente Ley será sancionado por el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces con multas de cinco (5) y hasta (30) treinta salarios mínimos legales mensuales vigentes según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, con destino al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar para la atención a la violencia sexual en niños y niñas menores de catorce (14) años.

Artículo 11. Sanciones por falsedad en la documentación. Será penalizado según lo estipulado en el artículo 289 del Código Penal colombiano, quien falsifique cualquier documento requerido para obtener el permiso descrito en la presente ley.

Parágrafo. Se constituye en causal de terminación con justa causa del contrato de trabajo cuando el empleado no ostente la custodia del niño o niña y disfrute cualquier beneficio descrito en la presente ley”.

NOTA: se encuentra en comisión jurídica otro documento de permisos, licencias y otros aspectos administrativos de los docentes, elaborado por el asesor de la comisión jurídica - Danilo Guzmán Bohórquez.

¹. La justa causa debe ser tal que física o moralmente impida al docente o administrativo ausentarse de su trabajo para ejercer el cargo para el cual fue nombrado, dicho permiso debe hacerse con criterios de equidad, igualdad, justicia y teniendo en cuenta las particularidades de cada caso concreto. Se considera que las justas causas se equiparan a las graves calamidades domésticas las cuales constituyen hechos que sobreviene intempestivamente y requieren de la presencia inmediata del empleado, tales como: hospitalización o muerte un pariente cercano (padres, hijos, hermanos, cónyuge o compañero permanente) (7), catástrofes causadas por la naturaleza que afecte la vivienda del núcleo familiar, lactancia, ejercicio de cargo de jurado, ejercicio del voto, etc. No existe una norma que señale taxativamente la causa justificada, las que se pueden señalar son simples enunciaciones, que no sierran el círculo.

². El educador no tiene facultad nominadora, por lo tanto no se le puede exigir dejar un remplazo (hacer nombramientos, contratar, delegar funciones a terceras personas).

^{3, 4, 5}. “La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

⁶. El permiso deportivo (Licencia) se encuentra consagrado en el Decreto 1228 de 1995, artículos 29 y 30.

⁷. Se considera como una licencia. Ley de Luto N° 1635 de 2013.

⁸. Código Sustantivo del Trabajo - Artículo 238 Protección a la Lactancia -Ley 1823 de 2017.

⁹. Descanso compensatorio por ejercer el derecho al voto y por ser jurado de votación. Código Electoral, artículo 105, inciso dos. “los ciudadanos que son designados jurados de votación tienen 45 días para solicitar el día compensatorio por haber sido jurados. Igualmente y como beneficio por votar se otorga medio día (Artículo 3 de la Ley 403/1997) y otros beneficios que los podrán encontrar en el C. E.(11).

¹⁰. Constitución Política, artículo 39; Convenio 87 de 1948, OIT Libertad Sindical y Protección al Derecho de Sindicación, artículo 11; Convenio 151 de 1997 (Ley 544 de 1999, Protección al Derecho de sindicación; Decreto 424 de 2000; Decreto Distrital 137 de 2004, artículo 4°; Manual de los Derechos Sindicales de la Internacional de la Educación (IE)