



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXIV - Nº 1664

Bogotá, D. C., miércoles, 10 de septiembre de 2025

EDICIÓN DE 34 PÁGINAS

DIRECTORES:

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.secretariassenado.gov.co

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NÚMERO 309 DE 2025
CÁMARA

por medio de la cual se establecen medidas de igualdad salarial, laboral y pensional entre los docentes regidos por los Decretos números 2277 de 1979 y 1278 de 2002, y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C., 4 de septiembre del 2025.

Doctor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

Secretario General de la Honorable Cámara de Representantes

Ciudad.

Asunto: Radicación Proyecto de Ley número 309 de 2025 Cámara, por medio de la cual se establecen medidas de igualdad salarial, laboral y pensional entre los docentes regidos por los Decretos número 2277 de 1979 y 1278 de 2002, y se dictan otras disposiciones.

Respetado señor Secretario:

En cumplimiento del artículo 114 de la Constitución Política de 1991 y conforme al artículo 6º numeral 2 de la Ley 5ª de 1992, me permito presentar ante usted el siguiente Proyecto de Ley número 309 de 2025 Cámara, titulado, *por medio de la cual se establecen medidas de igualdad salarial, laboral y pensional entre los docentes regidos por los Decretos números 2277 de 1979 y 1278 de 2002, y se dictan otras disposiciones.*

Por lo anteriormente expuesto, solicito, respetuosamente, dar inicio al trámite legislativo correspondiente.

Atentamente

Dorina Hernández Palomino
DORINA HERNÁNDEZ PALOMINO
Representante a la Cámara Por Bolívar
Pacto Histórico

PROYECTO DE LEY NÚMERO 309 DE 2025
CÁMARA

por medio de la cual se establecen medidas de igualdad salarial, laboral y pensional entre los docentes regidos por los Decretos números 2277 de 1979 y 1278 de 2002, y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de la República de Colombia

DECRETA:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto garantizar la igualdad salarial, laboral y pensional entre todos los servidores públicos docentes y directivos docentes regidos por los Decretos números 2277 de 1979 y 1278 de 2002. Estableciendo, la creación, adopción y actualización de una Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, sustentada en los principios de equidad, progresividad de derechos y no regresividad, implementando mecanismos técnicos, administrativos y financieros que aseguren la convergencia gradual, ordenada y sostenible de los dos regímenes históricos, preservando los derechos adquiridos, reconociendo las trayectorias formativas

y laborales, fortaleciendo la dignificación del magisterio colombiano como pilar esencial de la función pública educativa.

Artículo 2°. Principios rectores. La interpretación e implementación de esta ley se fundamenta en los principios constitucionales de dignidad humana, igualdad, justicia social, progresividad y no regresividad de los derechos laborales, principios mínimos fundamentales del trabajo, pensionales de los servidores públicos docentes y directivos docentes vigentes, su reconocimiento histórico, reparación intergeneracional y sostenibilidad fiscal.

Artículo 3°. Definiciones.

Para efectos de esta ley, se entenderá por:

a) *Escalafón docente*: Se entiende por Escalafón Docente el sistema de clasificación de los docentes y directivos docentes estatales dentro de la Escala única de homologación y nivelación salarial docente de acuerdo con su formación académica, experiencia, responsabilidad, desempeño y competencias, constituyendo los distintos grados y niveles que pueden ir alcanzando durante su vida laboral y que garantizan la permanencia en la carrera docente con base en la idoneidad demostrada en su labor y permitiendo asignar el correspondiente salario profesional.

b) *Escala única de homologación y nivelación salarial docente*: Mecanismo técnico-legal que unifica, equipara e iguala las asignaciones salariales de los servidores públicos docentes y directivos docentes, unificando en equidad e igualdad salarial las escalas anteriores de los Decretos números 2277 de 1979 y 1278 de 2002. La actual escala de esta ley contiene las columnas: Escalafonamiento unificado, Grado 2277/Título 1278, Mejoramiento, Decreto específico, Grado de escalafón, Nivel salarial, la Asignación salarial básica mensual y, por último, el Tramo.

c) *Escalafonamiento unificado*: Nomenclatura que reúne el escalafón docente general de la Escala única de homologación y nivelación salarial docente, numerado del 001 al 140, que corresponde a la equivalencia entre grado, nivel salarial, asignación básica y tramo.

d) *Escalafón nacional*: Término anterior utilizado para referirse al sistema de clasificación salarial y profesional de los docentes en Colombia. Este término ha sido reemplazado oficialmente por la presente ley por Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, para unificar criterios y garantizar mayor transparencia y equidad en el sistema. Su mención solo es referencia histórica para explicar la transición normativa a la presente ley.

e) *Grado 2277/Título 1278*: Equivalencia entre los grados del Decreto número 2277 (A, B, 1 a 14) y los títulos del Decreto número 1278 (grados 1, 2 y 3 con niveles A, B, C y D), aplicados para asignaciones salariales. En la Escala única de homologación y nivelación salarial docente, se anexa el nivel 15 correspondiente a la formación posdoctorado.

f) *Mejoramiento*: Proceso por el cual un docente o directivo docente asciende a un grado o nivel superior dentro de la Escala Única sin necesidad de concurso, basado en criterios de justicia y progresividad. Se divide en mejoramiento académico (títulos posteriores al último grado alcanzado: especialización, maestría, doctorado y posdoctorado) y mejoramiento por tiempo de servicio.

g) *Mejoramiento académico*: Corresponde a los títulos obtenidos con posterioridad al último grado de escalafón alcanzado, incluyendo especialización, maestría, doctorado y posdoctorado, siempre que no hayan sido utilizados previamente para ascenso.

h) *Mejoramiento por tiempo de servicio*: Se refiere al tiempo laborado desde el último ascenso que no ha sido utilizado para avanzar en el escalafón. Este tiempo debe ser certificado por la Junta de Escalafón de la entidad territorial certificada en educación o su instancia equivalente.

i) *Decreto específico*: Es el acto administrativo expedido por el Gobierno nacional que establece los valores concretos de la asignación salarial básica mensual de los servidores públicos docentes y directivos docentes para cada año fiscal. Este decreto define el marco legal para los grados del escalafón, niveles salariales y asignaciones mensuales. Ejemplos recientes incluyen el Decreto número 0596 de 2025 y el Decreto número 0833 de 2025.

j) *Grado de escalafón*: Se entenderá como grado de escalafón la posición que ocupa un servidor público docente y directivo docente dentro de los dos marcos de Escalafón Nacional Docente dentro de la Escala única de homologación y nivelación salarial docente, basada en la anterior escala del Decreto número 2277 de 1979. Son grados definidos por A, B, continuados por un conteo del uno (1) al catorce (14) en orden ascendente (A, B, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14), y en la anterior escala del Decreto número 1278 de 2002, que son tres (3) grados (1, 2 y 3), y cada grado se compone de 4 niveles salariales definidos por letras A, B, C y D. En este decreto, el grado Uno (1) corresponde a normalistas superiores que superen el período de prueba; el grado Dos (2) corresponde a licenciados en Educación o profesionales con título diferente más programa de pedagogía o especialización en educación, y el grado Tres (3) a licenciados en Educación o profesionales con título de maestría o doctorado en un área afín a su especialidad. En la Escala única de homologación y nivelación salarial docente se anexa el nivel 15 correspondiente a la formación posdoctorado (grado 15 nivel A, grado 15 nivel B, grado 15 nivel C, grado 15 nivel D).

k) *Nivel salarial*: Es la categoría de escalafonamiento salarial que se asigna en letras A, B, C y D, en cada Grado de Escalafón del Decreto número 1278 de 2002 (Grado 1 Nivel A, Grado 1 Nivel B, Grado 1 Nivel C, Grado 1 Nivel D, Grado 2 Nivel A, Grado 2 Nivel B, Grado 2 Nivel C, Grado 2 Nivel D, Grado 3 Nivel A, Grado 3 Nivel B, Grado 3

Nivel C, Grado 3 Nivel D) dentro de la Escala Única de Homologación y Nivelación salarial Docente.

l) *Carrera docente*: Es el régimen legal que ampara el ejercicio de la profesión docente en el sector oficial, garantiza la estabilidad de dichos educadores en el empleo, les otorga el derecho a la profesionalización, actualización y capacitación permanente, establece el número de grados del escalafón de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente y regula las condiciones de inscripción, ascenso y permanencia dentro del mismo, así como la promoción a los cargos directivos de carácter docente.

m) *Asignación Salarial Básica Mensual*: Valor mensual establecido mediante decreto nacional que corresponde al ingreso fijo de un docente o directivo docente, según su grado, nivel salarial y tramo dentro de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente. Este valor se actualiza anualmente conforme al decreto vigente.

n) *Tramo*: Categoría que identifica la asignación salarial básica mensual de un docente o directivo, determinada por el último decreto salarial vigente y un tramo intermedio de equidad. Este tramo sirve como puente técnico para homologar los grados de la escala anterior del Decreto número 2277 con los niveles de la escala anterior del Decreto número 1278, facilitando la progresividad y equiparación salarial entre ambos regímenes. El tramo permite ubicar cada grado o nivel dentro de una ruta de progresividad y equiparación salarial entre los dos regímenes.

o) *Escalafonamientos de tramos intermedios de equidad*: Son los grados, niveles y rangos salariales diseñados como puntos intermedios técnicos para lograr una convergencia progresiva entre el Escalafón Nacional Docente establecido por la escala anterior del Decreto número 2277 de 1979 y la escala anterior del Decreto número 1278 de 2002. Basados en cálculos matemáticos precisos de proporciones salariales entre los grados A a 14 de la escala anterior del Decreto número 2277 de 1979 y los grados 1 a 3 con niveles A, B, C y D de la escala anterior del Decreto número 1278 de 2002, aplicando las tablas salariales vigentes anualmente, estos tramos permiten garantizar la equidad e igualdad salarial conforme a los principios constitucionales de progresividad, no regresividad y justicia económica para los docentes públicos. Su implementación se realiza respetando los derechos adquiridos, facilitando ascensos escalonados y homologaciones justas y transparentes, en un proceso gradual que asegura una transición ordenada y sostenible para corregir las brechas históricas existentes entre ambos regímenes docentes.

p) *Indexación salarial*: Mecanismo que permite que los salarios de los docentes y directivos docentes se actualicen automáticamente cada año en proporción al incremento del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, en Colombia. Su objetivo es mantener el poder adquisitivo de los salarios

y garantizar que la escala salarial se ajuste a las condiciones económicas actuales. El ajuste se realiza tomando como base los valores establecidos en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, sin requerir cálculos adicionales ni definición de nuevos parámetros.

q) *Parámetro (Parámetro de Convergencia)*: Valor técnico implícito en la tabla de la Escala Única que determina el punto de referencia para el ajuste anual de los salarios. Importancia: Asegura que todos los incrementos sean proporcionales y uniformes en relación con el aumento del salario mínimo. Su periodicidad y actualización son automáticas y anuales, en el mismo porcentaje que el ajuste del salario mínimo en relación al aumento de la tabla actual.

CAPÍTULO II

Régimen salarial, escalafón y mejoramientos

Artículo 4°. Nivelación salarial y pensional de los docentes regidos por los Decretos números 2277 de 1979 y 1278 de 2002.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1496 de 2011, se garantiza el principio constitucional de igualdad de condiciones en materia salarial, laboral y pensional para los docentes regidos por los Decretos números 2277 de 1979 y 1278 de 2002. Esto incluye el reconocimiento de mejoramientos académicos y tiempos de servicio no utilizados para ascenso.

Artículo 5°. Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente.

Créase la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, mediante la unificación de las anteriores escalas: escalafón nacional docente o Escalafón Docente y escala única nacional de salarios y el régimen prestacional para los docentes escalafonados, en una sola estructura salarial de los criterios establecidos en el Decreto número 2277 de 1979 y en el Decreto número 1278 de 2002. La Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente se aplicará bajo principios de equidad y progresividad, incorporando tramos intermedios de homologación que permitan la convergencia entre grados, niveles y asignaciones salariales, garantizando incrementos anuales justos y la eliminación de diferencias entre los regímenes previos, a fin de asegurar la equiparación integral y la igualdad salarial de todos los docentes y directivos docentes del servicio público educativo oficial y el principio de no regresividad como fundamentos de la función pública educativa.

La Junta de Escalafón de las Entidades Territoriales Certificadas en Educación y/o a la instancia que haga sus veces, para aplicar de manera inmediata la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente y tramitar los procesos de ascenso al grado y nivel que correspondan conforme a la misma.

La Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente aplicará proporciones salariales de equidad mediante la comparación entre los valores

comprendidos desde el grado A hasta el grado 14 de la anterior escala del Decreto número 2277 de 1979 y las proporciones salariales de la anterior escala del Decreto número 1278 de 2002 del grado 1, nivel A, hasta el grado 3, nivel D, en concordancia con los incrementos salariales anuales vigentes.

El derecho de ascenso de quienes acrediten formación posdoctoral, quienes serán ubicados en el grado 15 de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, con cuatro niveles diferenciados (15A, 15B, 15C y 15D), que continúa del escalafón 3D del Decreto número 1278 de 2002 y 14D del Decreto número 2277 de 1979, atendiendo criterios objetivos de mérito, formación y trayectoria.

El aumento salarial anual de los servidores públicos docentes y directivos docentes se aplicará en los grados, niveles y tramos intermedios de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente.

Los mejoramientos académicos de posgrado adelantados por docentes regidos por la escala anterior del Decreto número 2277 de 1979, se reconocen para efectos de ascenso en el último nivel salarial correspondiente, en condiciones de plena equivalencia con el régimen previsto en la escala anterior del Decreto número 1278 de 2002.

Prohíbese a cualquier disposición administrativa o reglamentaria desconocer, suspender, modificar o reducir los efectos vinculantes y de obligatorio cumplimiento de igualdad salarial de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente.

Escalafonamiento unificado	Grado 2277/ Título 1278	Mejoramiento por	Decreto	Grado de Escalafón	Nivel salarial	Asignación Salarial Básica Mensual	Tramo
001	A		2277	A		1,658,249	Decreto 0596 2025
002	B		2277	B		1,836,973	Decreto 0596 2025
003	A	Menos de la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	A	A	1,942,628	Equidad
004	1		2277	1		2,058,693	Decreto 0596 2025
005	2		2277	2		2,133,974	Decreto 0596 2025
006	A	Hasta la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	A	B	2,227,008	Equidad
007	3		2277	3		2,264,552	Decreto 0596 2025
008	4		2277	4		2,353,946	Decreto 0596 2025
009	5		2277	5		2,502,415	Decreto 0596 2025
010	A	Hasta el tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	A	C	2,511,387	Equidad
011	6		2277	6		2,647,042	Decreto 0596 2025
012	Normalista Superior		1278	1	A	2,795,766	Decreto 0596 2025
013	Tecnólogo en Educación		1278	1	A	2,795,766	Decreto 0596 2025
014	A	Más del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	A	D	2,795,766	Igualdad: 2277 AD - 1278 1A Tecnólogo en Educación Normalista Superior
015	7		2277	7		2,962,361	Decreto 0596 2025
016	B	Menos de la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	B	A	3,000,127	Equidad
017	B	Hasta la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	B	B	3,204,488	Equidad
018	8		2277	8		3,253,965	Decreto 0596 2025
019	B	Hasta el tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	B	C	3,408,849	Equidad
020	Licenciado	Sin Especialización	1278	2	A	3,518,668	Decreto 0596 2025
021	Profesional no Licenciado	Sin Especialización	1278	2	A	3,518,668	Decreto 0596 2025
022	Normalista Superior		1278	1	B	3,563,814	Decreto 0596 2025
023	Tecnólogo en Educación		1278	1	B	3,563,814	Decreto 0596 2025
024	9		2277	9		3,604,716	Decreto 0596 2025
025	B	Más del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	B	D	3,613,210	Equidad
026	1	Menos de la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	1	A	3,722,237	Equidad
027	Licenciado	Con Especialización	1278	2	A	3,824,552	Decreto 0596 2025
028	Profesional no Licenciado	Con Especialización	1278	2	A	3,824,552	Decreto 0596 2025
029	1	Hasta la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	1	B	3,831,265	Equidad
030	1	Hasta el tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	1	C	3,940,292	Equidad
031	10		2277	10		3,946,900	Decreto 0596 2025
032	Licenciado	Maestría	1278	2	A	4,046,466	Decreto 0596 2025
033	Profesional no Licenciado	Maestría	1278	2	A	4,046,466	Decreto 0596 2025
034	1	Más del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	1	D	4,049,319	Equidad
035	2	Menos de la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	2	A	4,086,337	Equidad
036	2	Hasta la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	2	B	4,123,356	Equidad
037	2	Hasta el tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	2	C	4,160,374	Equidad
038	2	Más del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	2	D	4,197,392	Equidad
039	3	Menos de la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	3	A	4,261,602	Equidad

Escalafonamiento unificado	Grado 2277/ Título 1278	Mejoramiento por	Decreto	Grado de Escalafón	Nivel salarial	Asignación Salarial Básica Mensual	Tramo
040	3	Hasta la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	3	B	4,325,812	Equidad
041	3	Hasta el tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	3	C	4,390,021	Equidad
042	3	Más del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	3	D	4,454,231	Equidad
043	4	Menos de la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	4	A	4,498,189	Equidad
044	11		2277	11		4,506,804	Decreto 0596 2025
045	4	Hasta la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	4	B	4,542,147	Equidad
046	Licenciado	Doctorado	1278	2	A	4,574,265	Decreto 0596 2025
047	Profesional no Licenciado	Doctorado	1278	2	A	4,574,265	Decreto 0596 2025
048	4	Hasta el tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	4	C	4,586,105	Intermedios de Equidad
049	Normalista Superior		1278	1	C	4,594,016	Decreto 0596 2025
050	Tecnólogo en Educación		1278	1	C	4,594,016	Decreto 0596 2025
051	Licenciado	Sin Especialización	1278	2	B	4,597,575	Decreto 0596 2025
052	Profesional no Licenciado	Sin Especialización	1278	2	B	4,597,575	Decreto 0596 2025
053	4	Más del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	4	D	4,630,063	Intermedio de Equidad
054	5	Menos de la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	5	A	4,703,071	Intermedio de Equidad
055	5	Hasta la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	5	B	4,776,078	Intermedio de Equidad
056	5	Hasta el tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	5	C	4,849,085	Intermedio de Equidad
057	Licenciado	Con Especialización	1278	2	B	4,886,435	Decreto 0596 2025
058	Profesional no Licenciado	Con Especialización	1278	2	B	4,886,435	Decreto 0596 2025
059	5	Más del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	5	D	4,922,092	Intermedio de Equidad
060	6	Menos de la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	6	A	4,993,210	Intermedio de Equidad
061	6	Hasta la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	6	B	5,064,328	Intermedio de Equidad
062	6	Hasta el tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	6	C	5,135,447	Intermedio de Equidad
063	6	Más del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	6	D	5,206,565	Intermedio de Equidad
064	Licenciado	Maestría	1278	2	B	5,287,211	Decreto 0596 2025
065	Profesional no Licenciado	Maestría	1278	2	B	5,287,211	Decreto 0596 2025
066	12		2277	12		5,361,107	Decreto 0596 2025
067	7	Menos de la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	7	A	5,361,618	Intermedio de Equidad
068	Licenciado	Sin Especialización	1278	2	C	5,369,901	Decreto 0596 2025
069	Profesional no Licenciado	Sin Especialización	1278	2	C	5,369,901	Decreto 0596 2025
070	7	Hasta la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	7	B	5,516,671	Intermedio de Equidad
071	7	Hasta el tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	7	C	5,671,724	Intermedio de Equidad
072	Normalista Superior		1278	1	D	5,695,093	Decreto 0596 2025
073	Tecnólogo en Educación		1278	1	D	5,695,093	Decreto 0596 2025
074	7	Más del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	7	D	5,826,777	Intermedio de Equidad
075	Licenciado	Maestría	1278	3	A	5,889,081	Decreto 0596 2025
076	Profesional no Licenciado	Maestría	1278	3	A	5,889,081	Decreto 0596 2025
077	13		2277	13		5,934,335	Decreto 0596 2025
078	8	Menos de la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	8	A	5,970,169	Intermedio de Equidad
079	Licenciado	Doctorado	1278	2	B	5,976,848	Decreto 0596 2025
080	Profesional no Licenciado	Doctorado	1278	2	B	5,976,848	Decreto 0596 2025
081	Licenciado	Con Especialización	1278	2	C	6,053,652	Decreto 0596 2025
082	Profesional no Licenciado	Con Especialización	1278	2	C	6,053,652	Decreto 0596 2025
083	8	Hasta la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	8	B	6,113,560	Intermedio de Equidad
084	Licenciado	Maestría	1278	2	C	6,175,384	Decreto 0596 2025
085	Profesional no Licenciado	Maestría	1278	2	C	6,175,384	Decreto 0596 2025
086	8	Hasta el tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	8	C	6,256,952	Intermedio de Equidad
087	8	Más del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	8	D	6,400,344	Intermedio de Equidad
088	Licenciado	Sin Especialización	1278	2	D	6,417,027	Decreto 0596 2025
089	Profesional no Licenciado	Sin Especialización	1278	2	D	6,417,027	Decreto 0596 2025
090	9	Menos de la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	9	A	6,572,820	Intermedio de Equidad
091	9	Hasta la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	9	B	6,745,296	Intermedio de Equidad
092	14		2277	14		6,758,592	Decreto 0596 2025
093	9	Hasta el tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	9	C	6,917,773	Intermedio de Equidad
094	Licenciado	Maestría	1278	3	B	6,972,898	Decreto 0596 2025
095	Profesional no Licenciado	Maestría	1278	3	B	6,972,898	Decreto 0596 2025
096	Licenciado	Doctorado	1278	2	C	6,980,867	Decreto 0596 2025
097	Profesional no Licenciado	Doctorado	1278	2	C	6,980,867	Decreto 0596 2025
098	9	Más del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	9	D	7,090,249	Intermedio de Equidad
099	Licenciado	Con Especialización	1278	2	D	7,164,089	Decreto 0596 2025
100	Profesional no Licenciado	Con Especialización	1278	2	D	7,164,089	Decreto 0596 2025
101	10	Menos de la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	10	A	7,258,513	Intermedio de Equidad
102	Licenciado	Maestría	1278	2	D	7,379,571	Decreto 0596 2025
103	Profesional no Licenciado	Maestría	1278	2	D	7,379,571	Decreto 0596 2025
104	10	Hasta la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	10	B	7,426,776	Intermedio de Equidad
105	10	Hasta el tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	10	C	7,595,040	Intermedio de Equidad
106	10	Más del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	10	D	7,763,303	Intermedio de Equidad
107	Licenciado	Doctorado	1278	3	A	7,812,322	Decreto 0596 2025
108	Profesional no Licenciado	Doctorado	1278	3	A	7,812,322	Decreto 0596 2025
109	11	Menos de la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	11	A	8,038,627	Intermedio de Equidad
110	11	Hasta la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	11	B	8,313,951	Intermedio de Equidad
111	Licenciado	Doctorado	1278	2	D	8,342,124	Decreto 0596 2025
112	Profesional no Licenciado	Doctorado	1278	2	D	8,342,124	Decreto 0596 2025
113	11	Hasta el tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	11	C	8,589,275	Intermedio de Equidad
114	Licenciado	Maestría	1278	3	C	8,623,767	Decreto 0596 2025
115	Profesional no Licenciado	Maestría	1278	3	C	8,623,767	Decreto 0596 2025
116	11	Más del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	11	D	8,864,599	Intermedio de Equidad
117	Licenciado	Doctorado	1278	3	B	9,170,694	Decreto 0833 2025
118	Profesional no Licenciado	Doctorado	1278	3	B	9,170,694	Decreto 0833 2025
119	12	Menos de la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	12	A	9,284,689	Intermedio de Equidad
120	12	Hasta la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	12	B	9,704,779	Intermedio de Equidad
121	Licenciado	Maestría	1278	3	D	9,992,384	Decreto 0596 2025
122	Profesional no Licenciado	Maestría	1278	3	D	9,992,384	Decreto 0596 2025
123	12	Hasta el tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	12	C	10,124,869	Intermedio de Equidad
124	12	Más del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	12	D	10,544,959	Intermedio de Equidad
125	13	Menos de la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	13	A	10,826,835	Intermedio de Equidad
126	13	Hasta la mitad del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	13	B	11,108,711	Intermedio de Equidad
127	13	Hasta el tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	13	C	11,390,587	Intermedio de Equidad
128	Licenciado	Doctorado	1278	3	C	11,580,232	Decreto 0596 2025
129	Profesional no Licenciado	Doctorado	1278	3	C	11,580,232	Decreto 0596 2025
130	13	Más del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	13	D	11,672,462	Intermedio de Equidad
131	14	Hasta el tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso	2277	14	A	12,077,778	Intermedio de Equidad
132	14	Más del tiempo de vigencia del 1278 no utilizado para ascenso - Especialización	2277	14	B	12,483,093	Intermedio de Equidad
133	14	Maestría	2277	14	C	12,888,409	Intermedio de Equidad
134	Licenciado	Doctorado	1278	3	D	13,293,724	Decreto 0596 2025
135	Profesional no Licenciado	Doctorado	1278	3	D	13,293,724	Decreto 0596 2025
136	14	Doctorado	2277	14	D	13,293,724	Igualdad: 2277 14D - 1278 3D Profesional no Licenciado
137	15	Posdoctorado	-	15	A	13,823,319	
138	15	Posdoctorado	-	15	B	14,352,915	
139	15	Posdoctorado	-	15	C	14,882,510	
140	15	Posdoctorado	-	15	D	15,412,105	

Artículo 6°. Metodología paramétrica de actualización de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente.

Los valores de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente (EUHNSD), establecidos en la tabla que aparece en la presente ley, constituyen la base oficial para el cálculo de salarios.

Cada año, dichos valores se ajustarán en la misma proporción del incremento anual del salario mínimo legal mensual vigente en Colombia, garantizando la progresividad, estabilidad y equidad salarial.

No será necesario recalcular parámetros adicionales, dado que el valor de referencia (α) ya se encuentra implícito en la tabla de homologación aprobada. El Ministerio de Educación, en coordinación con el Ministerio de Hacienda, publicará anualmente la tabla actualizada con los nuevos valores ajustados.

La actualización anual de los valores económicos de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente se efectuará mediante decreto del Gobierno nacional:

a) *Fórmula de indexación.* Para cada año fiscal t, el valor económico de la asignación salarial básica mensual en cada fila de la Escala Única se calculará con la siguiente expresión matemática, que deberá ser aplicada de manera uniforme:

$$\text{Valor}_t = \text{Valor}_{(t-1)} \times (1 + \text{IPC}_t)$$

donde:

Valor_t: valor de la asignación en el año a actualizar.

Valor_(t-1): valor vigente del año inmediatamente anterior.

IPC_t: variación porcentual anual del Índice de Precios al Consumidor total nacional, certificada por el DANE para el calendario inmediatamente anterior.

b) *Regla de convergencia histórica.* Además de la indexación, se adicionará un componente de convergencia definido de la siguiente forma:

$$\Delta_t = \alpha \times \text{Brecha}_{(t-1)}$$

donde:

Delta_t: incremento de ajuste adicional en el año t.

α : parámetro de convergencia constante definido por la ley.

Brecha_(t-1): diferencia residual identificada al cierre del año inmediatamente anterior, medida entre grados, niveles y tramos homologados de los regímenes previos (2277 y 1278).

El valor final de cada casilla de la Escala Única resultará de aplicar la siguiente fórmula integral:

$$\text{Valor}_t = \text{Valor}_{(t-1)} \times (1 + \text{IPC}_t) + \Delta_t$$

c) *Fuentes oficiales.* El cálculo deberá fundamentarse únicamente en el IPC certificado por el DANE, los decretos anuales de incremento

salarial del magisterio, la nómina certificada por el Ministerio de Educación Nacional y las Entidades Territoriales Certificadas, y los reportes de disponibilidad macrofiscal del MHCP y del DNP respecto del Sistema General de Participaciones.

d) *Reglas de consistencia.* Valores en pesos completos con redondeo comercial al múltiplo de mil más cercano; preservación de monotonía; prohibición de cruces regresivos intra e intergrados.

e) *Publicidad y trazabilidad.* El Ministerio de Educación Nacional publicará anualmente la Tabla Única actualizada, junto con el archivo de cálculo, especificando series, fuentes, fórmulas aplicadas y cortes, garantizando trazabilidad, transparencia y acceso público.

Parágrafo 1°. Inmutabilidad metodológica. El Decreto anual de actualización no podrá, en ningún caso, alterar la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente. Únicamente estará facultado para modificar los valores económicos correspondientes al aumento salarial anual de las asignaciones básicas mensuales, conforme a la metodología establecida en el presente artículo. Se prohíbe expresamente modificar, eliminar, adicionar o alterar los escalafones, grados, niveles, tramos o equivalencias definidos en esta ley, así como variar el parámetro α , sustituir las fuentes estadísticas oficiales o introducir factores distintos a los previstos en esta disposición.

Parágrafo 2°. Prevalencia. Ante cualquier choque normativo u operativo, prevalecerán la metodología y los principios de igualdad, progresividad, favorabilidad y no regresividad fijados en la presente ley.

CAPÍTULO III

Régimen pensional y de compatibilidades.

Artículo 7°. Mejoramiento sin concurso de ascenso y función de las Juntas de Escalafón o su equivalente:

Autorícese el mejoramiento de los servidores públicos docentes y directivos docentes por las Juntas de Escalafón de las Entidades Territoriales Certificadas en Educación, o por la instancia que haga sus veces. Ordénese a dichas instancias establecer y aplicar procedimientos administrativos periódicos, técnicos, objetivos y verificables para garantizar este derecho, reconociéndolas como órganos de evaluación y validación del mejoramiento, ya sea por formación académica o por tiempo de servicio no utilizado para ascenso. Dispóngase que, en ejercicio de esta función, deberán unificar, homologar e igualar las asignaciones salariales conforme a la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, con estricta observancia de los principios de la presente ley.

El mejoramiento académico, consistente en títulos de especialización, maestría, doctorado o posdoctorado obtenidos con posterioridad al último grado de escalafón alcanzado, los cuales constituirán mérito suficiente para el ascenso.

El mejoramiento por tiempo de servicio, correspondiente a los años laborados después del último ascenso y no utilizados previamente, debidamente certificados por la autoridad competente.

Prohíbese a toda disposición administrativa o reglamentaria desconocer, restringir o condicionar el derecho al mejoramiento en las condiciones aquí establecidas.

Artículo 8°. Régimen de igualdad pensional con enfoque de género y compatibilidad.

Fíjese como la edad de pensión de las mujeres docentes es los cincuenta y tres (53) años y la de los hombres los cincuenta y cinco (55), siempre que se cumpla con el número mínimo de semanas exigidas por el régimen pensional aplicable. Ordénese la aplicación unificada de estos requisitos a los docentes regidos por el Decreto Ley 2277 de 1979 y a los vinculados bajo el Decreto Ley 1278 de 2002, en garantía de los principios de igualdad pensional de la presente ley.

Declárese plenamente compatible el disfrute de la pensión con el ejercicio de funciones docentes, investigativas, asesoras o académicas en el sistema educativo oficial, con la restricción única de no ocupar cargos directivos o de administración educativa, a fin de evitar doble asignación por la misma función.

Autorícese al docente pensionado permanecer en servicio activo si así lo desea hasta la edad de retiro forzoso de setenta (70) años prevista en la ley, sin que ello constituya incompatibilidad ni causal de inhabilidad.

Reconózcase, en aplicación del enfoque de género y en reconocimiento a la economía del cuidado, a las mujeres docentes el derecho a acreditar cincuenta (50) semanas adicionales de cotización por cada hijo o hija nacido vivo o adoptado durante su vida laboral, hasta un máximo de ciento cincuenta (150) semanas, conforme a la Ley 2381 de 2024 y la reglamentación expedida por el Ministerio de Trabajo. Prohíbese que este reconocimiento reduzca el requisito mínimo de semanas por debajo de setecientas cincuenta (750).

Artículo 9°. Compatibilidades e incompatibilidades.

Las incompatibilidades aplicables a los docentes y directivos docentes serán únicamente aquellas previstas de manera expresa en la Constitución Política y en las leyes generales para todos los servidores públicos. Deróguense todas las disposiciones especiales antes contenidas en los Decretos Ley 2277 de 1979 y 1278 de 2002, así como en normas complementarias, que establecían limitaciones particulares al Magisterio.

Establézcase que no constituirá incompatibilidad el ejercicio de funciones como asesor, investigador, consultor, conferencista, docente universitario o el desempeño de cualquier otra actividad académica, científica, cultural o profesional, siempre que sea compatible con la jornada laboral.

No constituirán incompatibilidad el goce simultáneo de la pensión de jubilación, vejez, gracia o similares con el ejercicio de funciones docentes, investigativas, de acompañamiento pedagógico, asesoría académica o participación en proyectos educativos en el sistema oficial. Autorícese al docente pensionado continuar en el servicio hasta la edad de retiro forzoso prevista en la ley, sin que ello constituya doble asignación.

Ninguna disposición administrativa o reglamentaria podrá limitar el derecho de los docentes a desarrollarse profesionalmente y a aportar su conocimiento en espacios académicos, investigativos, pedagógicos, museales, culturales o universitarios, en aplicación de los principios de igualdad, favorabilidad, progresividad y no regresividad de los derechos laborales.

Artículo 10. Enfoque territorial y apoyo a entidades con menor capacidad fiscal.

Autorícese al Gobierno nacional, para que a través del Ministerio de Educación y en coordinación con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, garantice la implementación equitativa de la presente ley en todas las entidades territoriales del país de acuerdo con los montos y prioridades presupuestales establecidos.

Para las entidades territoriales con menor capacidad fiscal, el Gobierno nacional:

- a) Asignará recursos adicionales del presupuesto nacional para garantizar el cumplimiento de las obligaciones salariales y de homologación.
- b) Brindará asistencia técnica y administrativa para la correcta aplicación de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente.
- c) Establecerá un sistema de seguimiento y acompañamiento que permita identificar barreras locales y garantizar la progresividad y equidad en la implementación.

Parágrafo. El Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Educación publicarán anualmente un informe sobre los avances en la implementación territorial, priorizando las regiones con mayores brechas económicas y fiscales.

CAPÍTULO IV

Modificaciones al Decreto número 2277 de 1979

Artículo 11. Modifíquese el artículo 4° del Decreto número 2277 de 1979, el cual quedará así:

Artículo 4°. Educadores no oficiales. A los educadores no oficiales les serán aplicables las normas de esta ley sobre Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente. En los demás aspectos del ejercicio de la profesión, dichos educadores se regirán por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, los pactos y convenciones colectivas y los reglamentos internos, según el caso.

Ver: artículo 196 de la Ley 115 de 1994: Régimen laboral de los educadores privados.

Artículo 12. Modifíquese el artículo 5° del Decreto número 2277 de 1979, el cual quedará así:

Artículo 5°. *Nombramientos.* Podrán ser nombrados para ejercer la docencia en planteles oficiales de educación quienes posean título docente o acrediten estar inscritos en el Escalafón Nacional Docente que, en su defecto, su nombre actual es la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, de conformidad con los siguientes requerimientos para cada uno de los niveles del Sistema Educativo Nacional:

Ver: artículo 116 Ley 115 de 1994: Título exigido para ejercer la docencia.

Para el nivel preescolar: Peritos o expertos en educación, técnicos o tecnólogos en educación con especialización en este nivel, bachilleres pedagógicos, licenciados en ciencias de la educación con especialización o con posgrado en este nivel, o personal escalafonado.

Para el nivel básico primario: Bachilleres pedagógicos, peritos o expertos, técnicos o tecnólogos en educación, licenciados en ciencias de la educación o con posgrado en este nivel, o personal escalafonado.

Para el nivel básico secundario: Peritos o expertos, técnicos o tecnólogos en educación, licenciados en ciencias de la educación o con posgrado en este nivel o personal clasificado como mínimo en el cuarto (4°) grado de escalafón, con experiencia o formación docente en este nivel.

Para el nivel medio: Técnicos o tecnólogos en educación, licenciados en ciencias de la educación, o con posgrado en educación, o personal clasificado como mínimo en el quinto (5°) grado del escalafón, con experiencia o formación docente en este nivel.

Para el nivel intermedio: Licenciados en Ciencias de la Educación o con posgrado en educación, o personal clasificado como mínimo en el sexto (6°) grado del escalafón, con experiencia o formación docente en el nivel medio. De acuerdo con lo modificado por el artículo 11 de la Ley 115 de 1994.

Parágrafo. Adicionado por el artículo 1°, Decreto Nacional número 85 de 1980, así: Establécense las siguientes excepciones a lo dispuesto en el presente artículo:

a) En las zonas rurales de difícil acceso y poblaciones apartadas a que se refiere el artículo 37, o para educación especial, podrá nombrarse para ejercer la docencia en los niveles preescolar, básico primario y básico secundario, personas que acrediten título de bachiller en cualquier modalidad, siempre y cuando no exista personal titulado o en formación que esté en capacidad de prestar el servicio requerido.

Para las comunidades indígenas podrá nombrarse personal bilingüe que no reúna los requisitos académicos antes previstos;

b) En los institutos de educación media diversificada, institutos técnicos agrícolas, centros auxiliares de servicios docentes, concentraciones de

desarrollo rural y demás instituciones que ofrezcan educación diversificada en los niveles de media vocacional e intermedia profesional conforme a lo establecido en el Decreto número 068 de 1976, podrá nombrarse para la docencia en las áreas tecnológicas, científicas o artísticas, personas con título profesional distinto al de licenciado en Ciencias de la Educación, o con título de bachiller técnico, o de bachiller de otra modalidad y certificación idónea de capacitación en el área respectiva.

Las personas que sean nombradas de conformidad con lo establecido en este párrafo tendrán un plazo máximo de tres (3) años contados a partir de la fecha de posesión para inscribirse en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente. Caso de no hacerlo, la autoridad nominadora declarará la insubsistencia de funcionario.

Durante este período, dichas personas no podrán ser separadas de sus cargos sino por las causales previstas en los artículos 29, 30, 47, 48, 49, 51 y 53.

Las personas a que se refiere este párrafo solo podrán ingresar al escalafón cuando adquieran título docente en programas regulares o a través de la profesionalización de que trata el ordinal a) del artículo 57.

Modificados artículos 62 y 105 y ss Ley 115 de 1994.

Artículo 13. Modifíquese el artículo 8° del Decreto número 2277 de 1979, el cual quedará así:

Artículo 8°. *Definición.* Se entenderá por Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente el sistema único de clasificación de los educadores, según formación académica, experiencia docente y méritos reconocidos. La inscripción en esta escala habilita al educador para ejercer cargos dentro de la carrera docente y acceder a beneficios salariales y de ascenso progresivo y permanente, en el que el tiempo de servicio será suficiente para garantizar el derecho al ascenso.

Artículo 14. Modifíquese el artículo 9° del Decreto número 2277 de 1979, el cual quedará así:

Artículo 9°. *Creación y grados.* La Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente contará con quince (15) grados progresivos:

Estructura del escalafón docente. El Escalafón Nacional Docente se estructura en quince (15) grados numerados del 1 al 15, y cada uno de ellos se subdivide en cuatro (4) niveles salariales, denominados A, B, C y D.

El grado 15 corresponderá a docentes que acrediten formación posdoctoral debidamente reconocida por el Ministerio de Educación Nacional. Los ascensos entre niveles y grados se regirán por los principios de progresividad, igualdad, mérito y no regresividad, aplicando las disposiciones establecidas en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente.

Artículo 15. Modifíquese el artículo 10 del Decreto número 2277 de 1979, el cual quedará así:

Artículo 10. Estructura de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, se establecen los requisitos para el ingreso y ascenso de los educadores a los distintos grados de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, conforme a la ley que garantiza la igualdad salarial, laboral y pensional entre los docentes regidos por los Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002.

Los ascensos en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente se otorgarán automáticamente, al cumplirse cualquiera de los siguientes requisitos:

1. Tiempo de servicio, continuo o discontinuo, suficiente por sí mismo para activar el derecho al ascenso.

2. Obtención de títulos de pregrado, especialización, maestría, doctorado o posdoctorado.

3. Producción de escritura académica, investigativa o técnica avalada por el Ministerio de Educación Nacional.

Parágrafo 1°. Para los efectos del Escalafón Nacional Docente, definanse los siguientes títulos:

a) Perito o Experto en Educación: Es el bachiller en cualquier modalidad con título docente adquirido con un (1) año de estudios regulares del nivel intermedio o superior.

b) Técnico o Experto en Educación: Es el bachiller en cualquier modalidad con título docente adquirido con dos (2) años de estudios regulares de nivel intermedio o superior. Ver Decreto Nacional número 259 de 1981.

c) Tecnólogo en Educación: Es el bachiller en cualquier modalidad con título docente adquirido con tres (3) años de estudios de nivel intermedio o superior.

d) El acta de ordenación sacerdotal equivale a título profesional en Teología, Filosofía y Ciencias Religiosas.

e) Los títulos de normalista, institutor, maestro superior, maestro normalista rural con título de bachiller académico o clásico son equivalentes al de bachiller pedagógico. Ver Decreto Nacional número 968 de 1995.

Parágrafo 2°. El ingreso y ascenso de los educadores no titulados se regirá por lo dispuesto en la ley y en los actos reglamentarios correspondientes, garantizando siempre el principio de progresividad y no regresividad. Estos ascensos serán automáticos, progresivos y permanentes, con efectos fiscales inmediatos y sin evaluaciones de competencia.

Artículo 16. Modifíquese el artículo 11 del Decreto número 2277 de 1979, el cual quedará así:

Artículo 11. *Tiempo de servicio.* El tiempo de servicio, continuo o discontinuo, en establecimientos oficiales o reconocidos, será suficiente para garantizar el ascenso en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, de manera progresiva

y permanente, sin limitaciones adicionales ni requisitos distintos a la formación acreditada.

Tiempo de servicio. Los años de servicio para el ascenso en el escalafón podrán ser continuos o discontinuos y laborados; será suficiente para garantizar el ascenso en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, de manera progresiva y permanente, sin limitaciones adicionales ni requisitos distintos a la formación acreditada en establecimientos educativos oficiales o no oficiales aprobados por el Ministerio de Educación Nacional. El tiempo de servicio por hora cátedra tendrá valor para los ascensos de acuerdo con la reglamentación que expida el Ministerio. Decreto Nacional número 259 de 1981.

El tiempo de servicio en establecimientos no oficiales se acreditará mediante declaración juramentada del docente, rendida ante la autoridad judicial o administrativa competente y los correspondientes certificados de servicio debidamente autenticados.

Respecto a los establecimientos oficiales y no oficiales extinguidos, la certificación válida será la expedida por la dependencia oficial donde reposen los archivos.

Parágrafo 1°. Los establecimientos educativos no oficiales quedan en la obligación de rendir informes a las juntas seccionales de escalafón, sobre la nómina de personal vinculado, con la discriminación del tiempo servido por cada educador.

Parágrafo 2°. El tiempo de servicio que prestan los docentes en los Centros Educativos de Adultos es válido para el ascenso en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, siempre y cuando reúnan los requisitos del Decreto Nacional número 2277 de 1979 y del artículo 42 Ley 115 de 1994.

Artículo 17. Modifíquese el artículo 14 del Decreto número 2277 de 1979, el cual quedará así:

Artículo 14. *Clases de juntas.* Las decisiones previstas en el presente decreto, relacionadas con la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente y el régimen disciplinario, estarán a cargo de la Junta Nacional, con sede en la capital de la República, y de las juntas seccionales, con sede en cada una de las capitales de departamento, demás entes territoriales y en el Distrito Especial de Bogotá, conforme a lo preceptuado en los artículos 120 y ss. de la Ley 115 de 1994.

Incorporado por el art. 2, Decreto Nacional número 085 de 1980, así: Los miembros de las Juntas no tienen por ese solo hecho el carácter de funcionarios públicos. Estarán sometidos al régimen de incompatibilidad e inhabilidades previsto para los miembros de las juntas y consejos directivos de los establecimientos públicos del orden nacional y les son aplicables las normas sobre impedimentos y recusaciones que rigen para los magistrados de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial.

Artículo 18. Modifíquese el artículo 15 del Decreto número 2277 de 1979, el cual quedará así:

Artículo 15. *Junta Nacional.* Derogado por el artículo 113, Ley 715 de 2001. La Junta Nacional de Escalafón Docente de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente estará integrada de la siguiente forma:

1. El Ministerio de Educación Nacional, o su delegado, quien la presidirá.

2. El jefe de la Oficina Jurídica del Ministerio de Educación Nacional, o su delegado.

3. El director general de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos del Ministerio de Educación Nacional, o su delegado.

4. El director general de Administración e Inspección Educativa del Ministerio de Educación Nacional, o su delegado.

5. Dos representantes de los educadores, Bachiller Pedagógico uno y Licenciado en Ciencias de la Educación el otro, designados por la correspondiente asociación nacional de docentes con personería jurídica, que agrupe el mayor número de docentes afiliados en el respectivo nivel.

6. Un representante de las asociaciones de establecimientos educativos no oficiales con personería jurídica, designado según el procedimiento que disponga el reglamento ejecutivo”.

Artículo 18. Modifíquese el artículo 27 del Decreto número 2277 de 1979, el cual quedará así:

Artículo 27. *Ingreso a la carrera.* Gozarán de los derechos y garantías de la carrera docente los educadores oficiales que estén inscritos en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, sean designados para un cargo docente en propiedad y tomen posesión del mismo. Modificado artículo 6º Ley 60 de 1993, artículo 129, Decreto Nacional número 2150 de 1995.

Artículo 19. Modifíquese el artículo 36 del Decreto número 2277 de 1979, el cual quedará así:

Artículo 36. *Derechos de los educadores.* Los educadores al servicio oficial gozarán de los siguientes derechos:

a) Formar asociaciones sindicales con capacidad legal para representar a sus afiliados en la formulación de reclamos y solicitudes ante las autoridades del orden nacional y seccional;

b) Percibir oportunamente la remuneración asignada para el respectivo cargo y grado del escalafón;

c) Ascender dentro de la carrera docente;

d) Participar en los programas de capacitación y bienestar social y gozar de los estímulos de carácter profesional y económico que se establezcan;

e) Disfrutar de vacaciones remuneradas;

f) Obtener el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales de ley;

g) Solicitar y obtener los permisos, licencias y comisiones, de acuerdo con las disposiciones legales pertinentes; ver Radicación número 287 de 1989, Radicación número 223 de 1989, Radicación número 250 de 1988, Sala de Consulta y Servicio Civil);

h) Permanecer en el servicio y no ser desvinculado o sancionado, sino de acuerdo con las normas y procedimientos que se establecen en el presente decreto;

i) No ser discriminado por razón de sus creencias políticas o religiosas ni por distinciones fundadas en condiciones sociales o raciales;

j) Los demás establecidos o que se establezcan en el futuro. Ver Radicación número 281 de 1989.

k) Derecho a la nivelación salarial automática según la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente.

l) Reconocimiento de ascensos automáticos, progresivos y permanentes, basados en el tiempo de servicio y la formación acreditada, sin evaluaciones eliminatorias.

NOTA: Ver Decreto Nacional número 259 de 1981, Decreto Nacional número 707 de 1996, artículo 42 y 134, Ley 115 de 1994.

Artículo 20. Modifíquese el artículo 39 del Decreto número 2277 de 1979, el cual quedará así:

Artículo 39. *Ascenso por estudios superiores.* Los títulos de especialización, maestría, doctorado y posdoctorado, así como cualquier otro título universitario de nivel profesional que represente un mejoramiento académico dentro del área de especialización del docente, recibirán el reconocimiento de tres (3) años adicionales de servicio y se reconocerán automáticamente para:

- El ascenso en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente.

- La nivelación salarial correspondiente, con progresividad y permanencia garantizadas.

- Efectos fiscales inmediatos desde el momento de la homologación o presentación del título.

Nivelación general del magisterio: Dentro del término máximo de un (1) año contado a partir de la vigencia de la presente ley que establece la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, todos los docentes y directivos docentes del magisterio deberán ser ubicados en el grado y nivel más alto de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente que les corresponda según su formación académica y tiempo de servicio.

Para esta nivelación, en especial de los docentes cobijados por el 2277 de 1979: No tendrá efecto limitante si los títulos o periodos de servicio ya fueron utilizados previamente para ascensos en el escalafón. Se entenderán siempre como factores válidos y acumulativos de progresividad, conforme a los principios de igualdad, favorabilidad y no regresividad. En consecuencia, docentes con

maestría regidos por el Decreto número 2277 de 1979 deberán ubicarse en el nivel más alto de su grado dentro de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente.

Docentes con doctorado deberán estar en el grado y nivel superior habilitado por su formación. La reubicación de docentes con doctorado: Dentro del término máximo de un (1) año contado a partir de la vigencia de la ley que establece la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, todos los docentes y directivos docentes del magisterio que acrediten título de doctorado deberán ser reubicados en el grado y nivel más alto de la Escala correspondiente a dicha formación. No tendrá incidencia si el título ya fue usado o no para ascensos previos. Este reconocimiento se aplicará bajo los principios de igualdad, favorabilidad y no regresividad. En ningún caso un docente con título de doctorado podrá percibir un salario inferior al máximo nivel habilitado por su formación académica dentro de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, en el nivel salarial máximo.

Reubicación de docentes con posdoctorado: Dentro del término máximo de un (1) año contado a partir de la vigencia de la presente ley que establece la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, todos los docentes y directivos docentes del magisterio que acrediten título de posdoctorado deberán ser reubicados en el Grado 15 de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, en el nivel salarial máximo (15D). Este reconocimiento se hará de forma automática, sin importar si el título fue o no utilizado en ascensos previos, en aplicación de los principios de igualdad, favorabilidad, progresividad y no regresividad. Ningún docente o directivo docente con posdoctorado podrá estar ubicado por debajo de este grado ni percibir una asignación inferior al máximo nivel del escalafón.

Artículo 21. Modifíquese el artículo 42 del Decreto número 2277 de 1979, el cual quedará así:

Artículo 42. *Ascenso por obras escritas.* Ascenso por obras escritas. Al docente escalafonado que sea autor de obras didácticas, técnicas o científicas aceptadas como tales por el Ministerio de Educación Nacional, se le reconocerá dos (2) años de servicio para efectos de ascenso en el escalafón, por cada obra y hasta un máximo de tres (3) obras, siempre que no las hayan hecho valer para la clasificación o ascenso dentro de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente.

El Ministerio de Educación Nacional fijará los criterios y reglamentará el procedimiento para la evaluación de las obras.

Artículo 22. Modifíquese el artículo 82 del Decreto número 2277 de 1979, el cual quedará así:

Artículo 82. *Vigencia.* Este decreto seguirá vigente como régimen especial docente, pero todas las referencias al antiguo escalafón o tablas quedan sustituidas por la Escala Única de Homologación

y Nivelación Salarial Docente, con ascensos progresivos y permanentes garantizados por tiempo de servicio y formación académica.

CAPÍTULO V

Modificaciones al Decreto número 1278 de 2002

Artículo 23. Modifíquese el artículo 2° del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 2°. *Aplicación.* Las normas de este Estatuto se aplicarán a quienes se vinculen a partir de la vigencia del presente decreto para desempeñar cargos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) o media, y a quienes sean asimilados de conformidad con lo dispuesto en esta misma norma.

Los educadores estatales ingresarán primero al servicio, y si superan satisfactoriamente el período de prueba, se inscribirán en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, de acuerdo con lo dispuesto en este decreto.

Artículo 24. Modifíquese el artículo 7° del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 7°. *Ingreso al servicio educativo estatal.* Para ingresar al servicio educativo estatal se requiere poseer título de licenciado o profesional expedido por una institución de educación superior debidamente reconocida por el Estado o título de normalista superior y, en ambos casos, superar el mérito que se cite para tal fin, debiendo ejercer la docencia en el nivel educativo y en el área de conocimiento de su formación.

Quienes posean título de normalista superior expedido por una escuela normal superior reestructurada, expresamente autorizada por el Ministerio de Educación Nacional, podrán ejercer la docencia en educación primaria o en educación preescolar.

Parágrafo 1°. El Gobierno nacional podrá autorizar, en casos excepcionales como zonas de difícil acceso, poblaciones especiales o áreas técnicas o deficitarias, la vinculación provisional de personas sin los títulos mínimos exigidos en este artículo. Estas personas serán ubicadas en un nivel temporal de ingreso, con derecho a formación y acompañamiento para su profesionalización, y podrán incorporarse a la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente una vez cumplan los requisitos académicos mínimos establecidos por la ley.

Parágrafo 2°. El tiempo de servicio prestado bajo vinculación provisional será acumulable para efectos de ascenso y nivelación salarial, una vez el docente cumpla los requisitos formales de titulación e ingreso definitivo a la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente.

Artículo 25. Modifíquese el artículo 12 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 12. *Nombramiento en período de prueba.* La persona seleccionada por concurso abierto de mérito para un cargo docente o directivo docente será nombrada en período de prueba hasta culminar el correspondiente año escolar en el cual fue vinculada, siempre que haya desempeñado el cargo por lo menos durante cuatro (4) meses.

Al terminar el año académico respectivo, la persona nombrada en período de prueba será sujeto de una evaluación de desempeño laboral y de competencias. Aprobado el período de prueba por obtener calificación satisfactoria en las evaluaciones, el docente o directivo docente adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, de acuerdo con lo dispuesto en la ley en el grado y nivel que correspondan a su formación y tiempo de servicio acumulado.

Parágrafo 1°. Los profesionales con título diferente al de licenciado en educación deberán acreditar, dentro de los dos (2) primeros años de servicio, que cursan o han finalizado un posgrado en educación o un programa de pedagogía avalado por una institución de educación superior reconocida oficialmente. Este proceso será apoyado por el Estado a través de incentivos y convenios interinstitucionales.

Parágrafo 2°. Quienes no cumplan con los requisitos académicos o de desempeño establecidos podrán ser reubicados en programas de fortalecimiento pedagógico por un período adicional de hasta un (1) año. Si al término de ese período no se cumplen los requisitos, la autoridad nominadora podrá declarar la terminación del nombramiento, pudiéndose presentar de nuevo a concurso cuando haya otra convocatoria.

Artículo 26. Modifíquese el artículo 18 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 18. *Ingreso a la carrera docente.* Gozarán de los derechos y garantías de la carrera docente todos los educadores estatales que:

- a) Sean seleccionados mediante concurso de mérito.
- b) Superen satisfactoriamente el período de prueba.
- c) Sean inscritos en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, con la ubicación correspondiente a su formación y tiempo de servicio acreditado.

Artículo 27. Modifíquese el artículo 19 del Decreto número 1278 de 2002, los cuales quedarán así:

Artículo 19. *Escalafón docente.* Se entenderá por Escalafón Docente cada escala dentro de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente como sistema único de clasificación de todos los docentes y directivos docentes del servicio estatal. Esta escala se basa en la formación académica, experiencia, desempeño y años de servicio, y garantiza:

- La homologación entre las escalas anteriores de los regímenes (Decreto número 2277 y Decreto número 1278).

- La nivelación progresiva de salarios.
- La permanencia y ascenso progresivo y automático por años de servicio y formación.

Artículo 28. Modifíquese el artículo 20 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 20. *Estructura de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente.* La Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente tendrá un sistema de grados y niveles que:

- Reconoce la formación académica y los años de servicio.
- Permite la nivelación progresiva de todos los docentes, independientemente de su fecha de vinculación.
- Se actualizará anualmente con base en los ajustes presupuestales y en la política salarial del Gobierno nacional.

Los niveles y grados están claramente definidos en la ley que establece la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente en un acto reglamentario del Ministerio de Educación y el Ministerio de Hacienda, garantizando que ningún docente perciba un salario inferior al correspondiente a su formación y antigüedad.

El Escalafón Docente estará conformado por cuatro (3) grados: 1, 2, 3 y 15. Los grados se establecen con base en formación académica. Cada grado estará compuesto por cuatro (4) niveles salariales (A-B-C-D).

Quienes superen el período de prueba se ubicarán en el Nivel Salarial A del correspondiente grado, según el título académico que acrediten; pudiendo ser reubicados en el nivel siguiente o ascender de grado, después de tres (3) años de servicio, siempre y cuando obtengan en la respectiva evaluación de competencias el puntaje indicado para ello, según lo dispuesto en el artículo 36 del presente decreto.

Artículo 20. *Estructura del escalafón docente.* La Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente estará conformado por cuatro (4) grados numerados así: 1, 2, 3 y 15. Los grados se establecen con base en formación académica. Cada grado estará compuesto por cuatro (4) niveles salariales (A-B-C-D).

Quienes superen el período de prueba se ubicarán en el Nivel Salarial A del correspondiente grado, según el título académico que acrediten; pudiendo ser reubicados en el nivel siguiente o ascender de grado, después de tres (3) años de servicio, siempre y cuando obtengan en la respectiva evaluación de competencias el puntaje indicado para ello, según lo dispuesto en el artículo 36 del presente decreto.

Artículo 29. Modifíquese el artículo 21 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 21. *Requisitos para inscripción y ascenso en la Escala Única de Homologación y*

Nivelación Salarial Docente. Se establecen los requisitos y condiciones para la inscripción y ascenso de los docentes y directivos docentes estatales en los distintos grados de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, garantizando los principios de igualdad, progresividad, mérito y reconocimiento pleno de los derechos adquiridos.

Grado uno

- a) Ser normalista superior.
- b) Haber sido nombrado mediante concurso público de méritos.
- c) Superar satisfactoriamente la evaluación del período de prueba.

Grado dos

- a) Ser licenciado en educación o profesional con título diferente, acompañado de programa de pedagogía o especialización en educación debidamente acreditada.
- b) Haber sido nombrado mediante concurso público de méritos.
- c) Superar satisfactoriamente la evaluación del período de prueba, o la evaluación de competencias si ya se encuentra inscrito en el Grado Uno.

Grado tres

- a) Ser licenciado en educación o profesional en cualquier área con desempeño afín al área educativa.
- b) Poseer título de maestría o doctorado en un área relacionada con su especialidad, su desempeño o en áreas estratégicas para el fortalecimiento del proceso educativo.
- c) Haber sido nombrado mediante concurso público de méritos.
- d) Superar satisfactoriamente la evaluación del período de prueba o la evaluación de competencias, si ya se encuentra inscrito en el Grado Uno o Dos.

Grado quince

- a) Poseer título de posdoctorado en un área relacionada con su especialidad o desempeño, o en campos estratégicos de innovación educativa.
- b) Haber realizado aportes académicos, investigativos o técnicos de alto impacto que contribuyan de manera significativa al desarrollo de la educación nacional o regional.

Ascensos automáticos en la Escala Única.

Los ascensos en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente se realizarán con base en años de servicio, de acuerdo con los tiempos reglamentados para cada grado, formación académica adicional, incluyendo especialización, maestría, doctorado o posdoctorado o evaluación de desempeño satisfactoria, sin que esta se convierta en examen de ascenso.

Parágrafo 1º. *Activación automática del ascenso.* El derecho al ascenso se activa automáticamente al cumplirse los requisitos de tiempo de servicio, formación académica y evaluación satisfactoria, sin que puedan exigirse concursos, pruebas adicionales

ni trámites administrativos que vulneren el principio de progresividad.

Parágrafo 2º. *Igualdad y derechos adquiridos.* Ningún docente podrá ver disminuidos su salario, reconocimiento profesional ni derechos adquiridos en los procesos de inscripción, ascenso, homologación o nivelación. Todos los procesos deberán garantizar la actualización de su situación laboral con efectos fiscales inmediatos.

Parágrafo 3º. *Ingreso directo a grados superiores.* Quien reúna los requisitos de los Grados Dos (2), Tres (3) o Quince (15) podrá aspirar a inscribirse directamente en el grado correspondiente, previa superación de la evaluación del período de prueba.

Artículo 30. Modifíquese el artículo 22 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 22. *Escalafón de directivos docentes.* Los directivos docentes, una vez superado el concurso público de méritos y la evaluación del período de prueba, serán inscritos en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente en el grado que corresponda al título académico que acrediten.

En caso de que provengan de la docencia estatal y ya estén inscritos en el escalafón, conservarán el grado, los derechos adquiridos y el reconocimiento salarial correspondiente.

La promoción a cargos de dirección docente implicará una mejor remuneración y reconocimiento profesional, garantizando el principio de progresividad y el respeto de la carrera docente, conforme a lo dispuesto por el Gobierno nacional en el decreto anual de salarios.

Artículo 31. Modifíquese el artículo 23 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 23. *Inscripción y ascenso en la Escala Única Nacional de Homologación y Nivelación Salarial Docente.* En cada entidad territorial certificada existirá una dependencia encargada de gestionar el registro, inscripción, ascensos y reubicaciones en la Escala Única Nacional de Homologación y Nivelación Salarial Docente, así como de custodiar y actualizar los soportes y evaluaciones que respalden cada grado y nivel salarial.

Las modificaciones relacionadas con inscripción, ascenso o nivelación deberán ser notificadas de forma inmediata a las áreas responsables de nómina, garantizando la actualización oportuna de los pagos y efectos fiscales, sin dilación ni afectación de los derechos adquiridos.

Los ascensos y reubicaciones salariales se realizarán de manera automática y progresiva al cumplirse los requisitos de tiempo de servicio, formación académica y evaluación de desempeño satisfactoria, sin que puedan exigirse concursos adicionales ni pruebas que restrinjan el derecho al ascenso.

En todos los casos, las entidades territoriales certificadas deberán garantizar la disponibilidad

presupuestal progresiva, respetando los principios de progresividad, no regresividad y favorabilidad laboral, de manera que ningún docente vea disminuidos sus derechos adquiridos durante los procesos de homologación, ascenso o reubicación.

La carrera docente se reconoce como un régimen especial de la función pública, sustentado en el mérito, la igualdad de oportunidades, la estabilidad, la profesionalización permanente y la progresividad de los derechos laborales, salariales y pensionales.

El ingreso, permanencia, ascenso, evaluación, promoción y retiro de los docentes y directivos docentes se regirá por los principios de igualdad salarial, igualdad laboral, igualdad pensional, progresividad, favorabilidad y no regresividad, garantizando en todo momento la aplicación plena de la Escala Única Nacional de Homologación y Nivelación Salarial Docente.

Parágrafo. Reconocimiento diferencial para mujeres docentes. En atención al principio de igualdad sustantiva y como reconocimiento a la economía del cuidado, las mujeres docentes tendrán derecho a acreditar cincuenta (50) semanas adicionales de cotización por cada hijo o hija nacido vivo o adoptado durante su vida laboral, hasta un máximo de ciento cincuenta (150) semanas.

Este beneficio será aplicable a las docentes vinculadas bajo los Decretos números 2277 de 1979 y 1278 de 2002, y se reglamentará conforme a lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo y la Ley 2381 de 2024. En ningún caso este reconocimiento podrá reducir el requisito mínimo de semanas de cotización por debajo de ochocientas cincuenta (850) semanas.

Artículo 32. Modifíquese el artículo 24 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 24. Exclusión del escalafón. La exclusión del Escalafón Docente solo procederá por las siguientes causales:

- a) Retiro voluntario del servicio solicitado por el docente.
- b) Inhabilidad legal comprobada para ejercer la docencia, derivada de procesos judiciales en firme o sanciones disciplinarias con fuerza de cosa juzgada que impliquen pérdida definitiva de derechos para ejercer cargos públicos.
- c) Fallecimiento del docente o directivo docente.

Parágrafo 1º. La evaluación de desempeño no podrá ser causal de exclusión del escalafón ni de retiro del servicio, dado su carácter estrictamente formativo. Los resultados no satisfactorios solo activarán planes de acompañamiento, formación y fortalecimiento profesional, sin afectar los derechos adquiridos del docente.

Parágrafo 2º. En todos los casos, la exclusión del escalafón deberá realizarse mediante acto administrativo motivado, garantizando el derecho al debido proceso y la defensa.

Artículo 33. Modifíquese el artículo 25 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 25 – Reingreso al servicio y a la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente. El reingreso de docentes y directivos docentes a la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente se regirá por los siguientes lineamientos:

1. Reingreso por inhabilidad legal o sanción disciplinaria

El docente o directivo docente que haya sido retirado del servicio y excluido de la Escala Única por orden judicial o fallo disciplinario con sanción de inhabilidad solo podrá reingresar al servicio una vez cumplido el tiempo de la inhabilidad establecido en la respectiva decisión.

En ausencia de término específico, el tiempo mínimo de inhabilidad será de seis (6) años contados a partir de la ejecutoria del acto administrativo de retiro.

Una vez habilitado para el reingreso, el docente podrá participar en el proceso de ingreso vigente y, en caso de ser seleccionado, será reincorporado sin pérdida de los derechos salariales, pensionales o de antigüedad previamente causados. La ubicación en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente se hará con base en su formación académica y tiempo de servicio homologado.

2. Reingreso después del período de prueba

El docente que haya sido retirado del servicio por no superar el período de prueba podrá participar nuevamente en la siguiente convocatoria. En caso de resultar seleccionado, su nombramiento y reingreso se formalizarán de manera inmediata, manteniendo el reconocimiento de títulos académicos ya acreditados y con derecho a ascensos progresivos conforme a la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente.

3. Evaluación de desempeño no satisfactoria

En concordancia con el carácter formativo y no sancionatorio de las evaluaciones de desempeño, ningún docente será retirado de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente ni del servicio por este motivo. En lugar de exclusión, el Estado garantizará planes de fortalecimiento y acompañamiento, sin pérdida de derechos salariales, pensionales o de antigüedad.

4. Reubicación de directivos docentes

El directivo docente que decida voluntariamente no continuar en el cargo, o que requiera reubicación por razones académicas o administrativas, será regresado a una vacante docente sin pérdida de grado, nivel ni derechos adquiridos.

El tiempo de servicio desempeñado como directivo será contabilizado para efectos de ascenso, nivelación salarial y reconocimiento de pensión.

5. Principios aplicables al reingreso

Todo reingreso a la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente respetará los principios de:

Progresividad y no regresividad: Ningún docente será reincorporado en un nivel inferior al máximo que haya alcanzado anteriormente.

Efectos fiscales inmediatos: Todos los ajustes y nivelaciones se reconocerán desde la fecha efectiva del reingreso.

Favorabilidad: Se reconocerán acumulativamente los tiempos de servicio y títulos obtenidos, incluso si ya fueron utilizados en procesos previos de ascenso o nivelación.

Artículo 34. Modifíquese el artículo 26 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 26. *Evaluación formativa y de acompañamiento en la carrera docente.* La carrera docente se regirá por un sistema de evaluación permanente, formativa y justa, con los siguientes propósitos:

a) Fortalecer el desempeño profesional y la innovación pedagógica.

b) Garantizar la actualización académica y disciplinar continua.

c) Reconocer méritos y promover el ascenso automático y la nivelación progresiva en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente.

d) La evaluación asegurará el respeto a la igualdad salarial y de derechos entre los docentes vinculados bajo cualquier régimen, evitando cualquier tipo de discriminación y garantizando la estabilidad laboral.

e) Las autoridades educativas tendrán la obligación de brindar acompañamiento, capacitación y apoyo técnico en todo proceso evaluativo, sin que ello implique pérdida de derechos adquiridos ni afectación de la progresividad en la escala.

Artículo 35. Modifíquese el artículo 27 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 27. *Tipos de evaluación.* Existirán por lo menos los siguientes tipos de evaluación:

La evaluación incluirá:

a) Evaluación de período de prueba, con enfoque de acompañamiento y fortalecimiento inicial.

b) Evaluación ordinaria de desempeño anual, para reconocer méritos y orientar planes de mejora.

c) Evaluación de competencias, voluntaria y con fines de ascenso y nivelación automática en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente.

Artículo 36. Modifíquese el artículo 28 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 28. *Objetivos de la evaluación.* La evaluación tiene como objetivos:

a) Fortalecer el desarrollo profesional y la formación continua.

b) Garantizar la igualdad de oportunidades de ascenso y nivelación, respetando el tiempo de servicio y los méritos acumulados.

c) Reconocer méritos individuales y colectivos, con incentivos económicos y profesionales automáticos.

d) Detectar necesidades de acompañamiento y actualización pedagógica, sin efectos sancionatorios.

e) Promover un ambiente educativo de respeto, innovación y compromiso social.

Artículo 37. Modifíquese el artículo 29 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 29. *Principios de la evaluación.* Las distintas evaluaciones se sujetarán a los siguientes principios:

a) Igualdad y no discriminación: Sin distinciones por género, etnia, condición social, orientación sexual, credo o territorio.

b) Objetividad y confiabilidad: Uso de instrumentos claros, técnicos y verificables.

c) Universalidad con pertinencia: Mismos criterios para funciones equivalentes, adaptados a las realidades territoriales y poblacionales.

d) Transparencia y acceso: Conocimiento total de instrumentos, resultados y planes de mejora.

e) Carácter formativo: Evaluación como herramienta de progreso, nunca de castigo por errores no dolosos.

f) Progresividad garantizada: Todos los ascensos y nivelaciones derivadas de tiempo, mérito o títulos se harán efectivos de forma automática con efectos fiscales inmediatos.

Artículo 38. Modifíquese el artículo 30 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 30. *Alcance de la evaluación.*

La evaluación abarcará:

a) Planeación y ejecución pedagógica.

b) Innovación en metodologías y estrategias de enseñanza.

c) Formación continua y actualización disciplinar.

d) Compromiso ético, institucional y comunitario.

e) Producción académica, investigativa o técnica con impacto positivo.

f) Ausencia de actualizaciones disciplinarias graves como evidencia de ética profesional.

g) Méritos excepcionales en liderazgo e innovación educativa.

Artículo 39. Modifíquese el artículo 31 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 31. *Evaluación de período de prueba.* La evaluación del período de prueba verificará

el cumplimiento de los estándares básicos de desempeño, idoneidad y compromiso.

Resultados satisfactorios: Habilitarán inscripción inmediata en la Escala Única, con efectos fiscales automáticos y garantía de estabilidad.

Debilidades no dolosas: Serán acompañadas con planes de apoyo, mentoría y seguimiento, sin pérdida de derechos.

Conductas dolosas o antiéticas comprobadas: Activarán el régimen disciplinario, siempre respetando el debido proceso.

Artículo 40. Modifíquese el artículo 32 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 32. *Evaluación ordinaria de desempeño anual.* La evaluación anual tendrá carácter reconocedor y progresivo.

Resultados satisfactorios: Garantizarán ascenso automático por tiempo de servicio, continuidad laboral y acceso a incentivos.

Bajo desempeño no doloso: Generará acompañamiento pedagógico y técnico, sin afectar la progresividad ni la estabilidad laboral.

Conductas dolosas o reiteradas: Serán tratadas por el régimen disciplinario con sanciones proporcionales que pueden llegar, en casos graves, a la exclusión del servicio.

Artículo 41. Modifíquese el artículo 33 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 33. *Evaluación de competencias.* La evaluación de competencias será voluntaria y positiva, orientada al crecimiento profesional.

Resultados sobresalientes: Otorgarán ascensos y nivelaciones inmediatas en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, con efectos fiscales automáticos.

El Ministerio de Educación garantizará que los instrumentos sean confiables, transparentes y orientados al mérito.

Artículo 42. Modifíquese el artículo 34 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 34. *Distinción entre conductas culposas y dolosas.*

Conductas culposas o errores no intencionales: Se gestionarán con acompañamiento, actualización y apoyo pedagógico, sin sanciones ni pérdida de derechos laborales o salariales.

Conductas dolosas, reiteradas o antiéticas: Activarán el régimen disciplinario con sanciones proporcionales que, en casos graves, podrán llevar a la exclusión del escalafón y retiro del servicio, siempre garantizando el debido proceso y la defensa.

Artículo 43. Modifíquese el artículo 35 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 35. *Cargos administrativos en el sector educativo oficial.* Los cargos de carácter administrativo en el sector educativo oficial, distintos a los directivos docentes definidos en el artículo 32,

se registrarán por las normas generales aplicables a los demás empleados públicos, respetando siempre los derechos adquiridos de quienes provengan de la carrera docente.

El personal docente que sea comisionado para ejercer cargos administrativos:

Conservará su inscripción en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, así como todos los derechos, tiempo de servicio y progresividad automática de ascensos y nivelaciones.

Tendrá derecho a retornar a su cargo docente en propiedad, sin perjuicio de su estabilidad, una vez finalice el período de comisión o cuando lo solicite.

Recibirá acompañamiento para la actualización y fortalecimiento de sus competencias técnicas y administrativas, en el marco de su desarrollo profesional.

En ningún caso el ejercicio de un cargo administrativo podrá ser motivo de discriminación, pérdida de derechos adquiridos ni afectación del principio de igualdad salarial y progresividad en la carrera docente.

Artículo 44. Modifíquese el artículo 36 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 36. *Evaluaciones de desempeño y sus efectos.* Las evaluaciones de desempeño tendrán un carácter formativo, progresivo y no sancionatorio, orientadas a fortalecer las competencias profesionales y pedagógicas de los docentes y directivos docentes, así como a mejorar la calidad del servicio educativo.

1. Evaluación ordinaria periódica anual.

Los resultados de la evaluación no generarán exclusión de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente ni retiro del servicio.

Cuando un docente o directivo docente obtenga resultados no satisfactorios, el Estado implementará de manera inmediata un plan de acompañamiento, capacitación y fortalecimiento profesional que garantice su mejoramiento progresivo.

El tiempo durante el cual se desarrolle el plan de fortalecimiento será computable para efectos de ascenso, nivelación y pensión.

2. Directivos docentes

Los directivos docentes que, durante dos (2) evaluaciones anuales consecutivas, presenten desempeños por debajo del estándar, serán priorizados para programas de formación en gestión y liderazgo.

Sí, después de culminar los programas de fortalecimiento, si el desempeño no mejora, podrán optar voluntariamente por una reubicación en cargos docentes sin pérdida de derechos salariales ni de pensión.

En ningún caso la reubicación podrá ser considerada una sanción ni conllevará disminución de ingresos o exclusión de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente.

3. Principios de protección

Progresividad y no regresividad: Ningún docente podrá ver disminuido su salario, grado o derechos adquiridos como resultado de una evaluación.

Formación permanente: Los resultados se usarán para ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, no para sancionar.

Efectos fiscales inmediatos: Todos los ascensos y nivelaciones derivados de la formación vinculada a planes de mejoramiento tendrán efectos salariales y prestacionales inmediatos.

Artículo 45. Modifíquese el artículo 43 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 43. *Abandono del cargo.* El abandono del cargo se produce cuando el docente, sin justa causa, deja de concurrir al trabajo; cuando no reanuda sus funciones al vencimiento de una licencia, una comisión, un permiso o las vacaciones reglamentarias; cuando, en caso de renuncia, hace dejación del cargo antes de que se le autorice para separarse del mismo o antes de transcurrido un mes después de presentada, o cuando no asume el cargo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se le comunique un traslado. El abandono del cargo conlleva la declaratoria de vacancia de este, previo un proceso sumario en el que se garantice el derecho a la defensa. A su vez, la autoridad debe iniciar el correspondiente proceso disciplinario y proceder a la exclusión del Escalafón Docente.

Artículo 46. Modifíquese el artículo 44 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 44. *Inhabilidades.* Además de las inhabilidades señaladas en la Constitución y la ley, especialmente en el Código Disciplinario Único, para todos los servidores públicos, no podrán ejercer la docencia: a) Los educadores que padezcan enfermedad infectocontagiosa u otra que, previa valoración médica de la correspondiente entidad de previsión social, represente grave peligro para los educandos o les imposibilite para la docencia. b) Los educadores que no se encuentren en el pleno goce de sus facultades mentales, dictaminada por médico psiquiatra de la correspondiente entidad de previsión social. c) Los que habitualmente ingieran bebidas alcohólicas o que consuman drogas o sustancias no autorizadas o tengan trastornos graves de la conducta, de forma tal que puedan afectar el servicio.

Artículo 47. Modifíquese el artículo 45 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 45. *Compatibilidades e incompatibilidades.* En el ejercicio de la docencia y de cargos directivos docentes, como servicio público especial, las incompatibilidades aplicables a los docentes serán únicamente las previstas en la Constitución y en la ley general. No será incompatible el ejercicio simultáneo de docencia con investigación, asesoría, conferencias, ni el disfrute de pensión junto con funciones docentes, investigativas o académicas.

El ejercicio de la docencia y de cargos directivos docentes, como servicio público especial, tendrá las siguientes incompatibilidades:

a) El desempeño de cualquier otro cargo o servicio público retribuido, salvo cuando se trate de docencia ocasional, comisiones legalmente autorizadas, participación en proyectos académicos, investigativos, de innovación o actividades de acompañamiento técnico, asesorías o acompañamientos académicos y pedagógicos debidamente aprobados por la autoridad competente, siempre que no generen conflicto de intereses ni interfieran con el cumplimiento de las funciones propias del cargo.

b) La participación en actividades públicas que generen conflictos de interés con el servicio educativo o que interfieran con el normal desarrollo de las funciones docentes o directivas.

Parágrafo. El disfrute de pensiones de jubilación, vejez, gracia o similares no constituye incompatibilidad con el ejercicio de la docencia, salvo en el caso de retiro forzoso al cumplir los setenta (70) años, según lo previsto en las normas vigentes. En todo caso, se garantizarán el respeto a los derechos adquiridos y la progresividad en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente.

Artículo 48. Modifíquese el artículo 46 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 46. *Salarios y prestaciones.*

En virtud del principio de igualdad establecido en la Constitución Política y la ley, se garantizarán condiciones salariales, laborales, prestacionales y pensionales equitativas para todos los docentes y directivos docentes, sin distinción del régimen de vinculación, ya sea Decreto número 2277 de 1979 o Decreto número 1278 de 2002.

Los salarios y prestaciones sociales de los educadores se regirán exclusivamente por la Escala Única Nacional de Homologación y Nivelación Salarial Docente, que garantizará:

a) La nivelación progresiva y automática, hasta lograr la equiparación salarial plena entre los diferentes regímenes.

b) Un salario de ingreso competitivo, superior al promedio nacional de profesionales del sector público, que reconozca el valor social, académico y profesional de la labor docente.

c) Ajustes anuales automáticos vinculados al índice de precios al consumidor (IPC) y al crecimiento real de los ingresos del Sistema General de Participaciones, asegurando el mantenimiento del poder adquisitivo.

d) El reconocimiento salarial proporcional a la formación académica, la antigüedad y los ascensos alcanzados, en coherencia con la Escala Única Nacional de Homologación y Nivelación Salarial Docente.

e) La igualdad pensional efectiva, aplicando siempre el criterio más favorable en el cómputo de semanas y tiempo de servicio para el acceso a pensión, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

El Gobierno nacional, a través del Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, adoptará anualmente la Escala Única Nacional de Homologación y Nivelación Salarial Docente mediante acto administrativo. Su aplicación será obligatoria para todas las entidades territoriales certificadas y garantizará el reconocimiento inmediato de ascensos y nivelaciones.

Las remuneraciones adicionales para los directivos docentes se ajustarán de acuerdo con el nivel educativo, la cantidad de estudiantes y el tamaño de la institución que dirijan, en coherencia con el principio de progresividad salarial.

Ningún docente o directivo docente perderá derechos adquiridos en materia salarial, prestacional o pensional; por el contrario, toda actualización o ajuste deberá reconocerlos y mejorarlos, respetando la progresividad y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Parágrafo 1°. *Aplicación obligatoria de la Escala Única.* La Escala Única Nacional de Homologación y Nivelación Salarial Docente será de obligatoria aplicación para todos los educadores vinculados al sistema educativo oficial, sin importar su régimen jurídico. Esta escala tiene como propósito eliminar las brechas salariales históricas entre los regímenes del Decreto número 2277 de 1979 y el Decreto número 1278 de 2002. Será actualizada periódicamente por el Gobierno nacional con criterios de progresividad, mérito, justicia laboral y sostenibilidad fiscal, respetando los principios de igualdad real y efectiva.

Parágrafo 2°. *Regularización de educadores en provisionalidad.* Los docentes y directivos docentes que lleven más de un (1) año en condición de provisionalidad al momento de entrada en vigencia de la presente ley serán incorporados al servicio educativo oficial como servidores públicos de carrera, sin necesidad de concurso adicional.

La entidad territorial correspondiente expedirá el acto administrativo de incorporación, y el tiempo de servicio provisional será reconocido como válido para ascensos, pensión y demás derechos laborales y prestacionales.

Parágrafo 3°. *Ascensos automáticos.* A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los ascensos en la Escala Única Nacional de Homologación y Nivelación Salarial Docente serán automáticos y no requerirán concurso adicional ni evaluaciones extraordinarias, siempre que el educador cumpla con:

a) Mejoramiento académico, mediante títulos adicionales al ya acreditado.

b) Tiempo mínimo de permanencia en el grado o nivel anterior.

La evaluación será de carácter formativo, exclusivamente para acompañar procesos pedagógicos y de actualización, y no para condicionar derechos. Las Juntas de Escalafón o su equivalente deberán resolver las solicitudes de ascenso en un término máximo de noventa (90) días, garantizando efectos fiscales inmediatos y progresivos.

Artículo 49. Modifíquese el artículo 47 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 47. *Estímulos y compensaciones.* Además de los estímulos y beneficios establecidos por la ley, el Gobierno nacional, mediante el decreto anual de salarios y de acuerdo con las disponibilidades presupuestales, podrá otorgar compensaciones económicas, académicas y sociales a los docentes y directivos docentes.

Estas compensaciones estarán orientadas a:

a) Reconocer el mérito, la innovación y el compromiso profesional en el ejercicio docente.

b) Incentivar el desempeño en zonas rurales, de difícil acceso, contextos de vulnerabilidad o con condiciones especiales.

c) Promover la permanencia y el desarrollo profesional, mediante planes de actualización, mentoría y acompañamiento.

d) Fomentar el cierre de brechas históricas entre docentes regidos por diferentes regímenes, en aplicación de los principios de igualdad y progresividad.

e) Impulsar proyectos educativos, investigativos, culturales o comunitarios que generen impacto positivo en los aprendizajes, la convivencia y la innovación pedagógica.

Parágrafo. Estas compensaciones no podrán interpretarse como sustitutos del salario base ni afectar el cálculo de prestaciones o pensiones, y se otorgarán respetando el principio de progresividad y los derechos adquiridos.

Artículo 50. Modifíquese el artículo 48 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 48. *Estímulos a la formación y la innovación.* El Estado y las entidades territoriales certificadas, de acuerdo con sus competencias y las disponibilidades presupuestales, garantizarán estímulos integrales para los docentes y directivos docentes que:

a) Cursen estudios de profesionalización, especialización, maestría, doctorado o posdoctorado, especialmente en áreas del conocimiento con déficit de profesionales o en territorios que requieran fortalecer capacidades locales.

b) Desarrollen investigaciones, publicaciones o innovaciones pedagógicas que contribuyan al mejoramiento de la calidad, pertinencia y equidad educativa.

c) Implementen experiencias significativas en el aula, en la gestión institucional o en procesos comunitarios, que generen impacto positivo en los aprendizajes y en la convivencia escolar.

Estos estímulos podrán incluir:

- a) Comisiones de estudio nacionales o internacionales.
- b) Becas parciales o totales.
- c) Reconocimientos económicos y no económicos.
- d) Apoyo institucional para la difusión y escalamiento de las investigaciones, innovaciones y experiencias exitosas.

Parágrafo. Los logros derivados de estos procesos serán considerados para el ascenso automático y la nivelación en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, con efectos fiscales inmediatos y progresivos.

Artículo 51. Modifíquese el artículo 49 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 49. Reglamentación de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente. El Gobierno nacional, en el marco de la ley y de conformidad con el decreto anual de salarios, expedirá las reglamentaciones necesarias para garantizar la aplicación transparente y progresiva de los estímulos, incentivos y compensaciones.

Estas reglamentaciones deberán:

- a) Respetar los principios de igualdad, equidad, transparencia, objetividad, mérito y buen servicio, garantizando acceso equitativo a todos los docentes y directivos docentes que cumplan los requisitos establecidos.
- b) Definir criterios públicos y claros sobre periodicidades, cuantías, mecanismos de asignación, condiciones y garantías de acceso.
- c) Asegurar que estos estímulos se articulen con la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, como complemento al reconocimiento profesional y no como factor salarial para prestaciones o pensiones.
- d) Garantizar la existencia de apropiaciones presupuestales suficientes y sostenibles, tanto a nivel nacional como territorial, que permitan la continuidad de estos beneficios.

Parágrafo. Las entidades territoriales certificadas deberán armonizar sus reglamentaciones con las disposiciones nacionales, garantizando que estos incentivos contribuyan al fortalecimiento de la calidad educativa y al reconocimiento efectivo de la labor docente.

Artículo 52. Modifíquese el artículo 63 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 63. Régimen pensional unificado y retiro del servicio.

Régimen pensional unificado.

Todos los docentes y directivos docentes, sin distinción del régimen bajo el cual hayan sido vinculados, estarán sujetos a un régimen pensional unificado que garantiza:

- a) El reconocimiento de la pensión con base en el promedio salarial del último año de servicio, conforme a la Escala Única Nacional de Homologación y Nivelación Salarial Docente.
- b) Ajustes automáticos de las pensiones en proporción al incremento anual de los salarios de los docentes en servicio, asegurando progresividad y no regresividad.
- c) La acumulación del tiempo de servicio prestado en entidades públicas o reconocidas oficialmente, sin importar el régimen inicial de vinculación, para efectos de semanas de cotización y liquidación.
- d) La aplicación del principio de favorabilidad, garantizando que se adopte siempre la disposición legal, reglamentaria o jurisprudencial más favorable para el docente, evitando cualquier afectación de derechos adquiridos.

Compatibilidad laboral y reingreso voluntario:

El disfrute de la pensión será plenamente compatible con el ejercicio de funciones docentes, investigativas, asesoras, de acompañamiento, innovación, mentoría o formación en el sistema educativo oficial, siempre que no implique la ocupación de cargos directivos o administrativos que generen doble asignación por la misma función.

El Ministerio de Educación Nacional y las entidades territoriales certificadas podrán reincorporar o contratar docentes pensionados, asegurando condiciones laborales dignas, con reconocimiento económico y sin afectación de sus derechos consolidados, para el desarrollo de proyectos académicos, investigativos, comunitarios o de innovación pedagógica.

El reingreso voluntario al servicio oficial no implicará precarización laboral y se fundamentará en la experiencia acumulada del magisterio como un aporte al fortalecimiento de la educación pública y a la transmisión intergeneracional del conocimiento.

Causales de retiro definitivo del servicio:

La cesación definitiva de las funciones docentes o directivas docentes se producirá únicamente en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por retiro forzoso al cumplir setenta (70) años, en los términos de este decreto y de la Ley 1821 de 2016.
3. Por muerte del educador.
4. Por exclusión del escalafón como consecuencia de calificación no satisfactoria en la evaluación de desempeño, con respeto pleno del debido proceso.
5. Por incapacidad médica continua superior a seis (6) meses, debidamente certificada por la autoridad competente en salud.
6. Por inhabilidad sobreviniente declarada conforme a la ley.

- 7. Por supresión del cargo, con derecho a la correspondiente indemnización.
- 8. Por pérdida de la capacidad laboral docente, conforme a las normas de seguridad social.
- 9. Por destitución o desvinculación como consecuencia de investigación disciplinaria en firme.
- 10. Por declaratoria de vacancia del empleo en caso de abandono del cargo.
- 11. Por revocatoria del nombramiento cuando no se acrediten los requisitos exigidos para el desempeño del empleo, de conformidad con la Ley 190 de 1995 y demás normas vigentes.
- 12. Por orden o decisión judicial.
- 13. Por no superar satisfactoriamente el período de prueba.
- 14. Por condena mediante sentencia judicial a pena privativa de la libertad por delito doloso.
- 15. Por otras causales expresamente previstas en la Constitución, la ley y los reglamentos aplicables.

Parágrafo 1°. *No causal de retiro por pensión.* La obtención de jubilación, pensión de vejez, pensión gracia o pensión por invalidez no constituye causal de retiro del servicio, salvo en el caso del retiro forzoso por edad fijado en setenta (70) años, de conformidad con la Ley 1821 de 2016.

Parágrafo 2°. *Permanencia voluntaria.* El docente que cumpla los requisitos de pensión antes de alcanzar la edad de retiro forzoso podrá permanecer en servicio activo, si así lo desea, hasta cumplir setenta (70) años, siempre que cuente con certificación médica que acredite condiciones físicas y psicológicas aptas para el ejercicio de sus funciones.

Parágrafo 3°. *Reconocimiento diferencial para mujeres.* En aplicación del enfoque de género y como reconocimiento a la economía del cuidado, las docentes tendrán derecho a acreditar cincuenta (50) semanas adicionales de cotización por cada hijo o hija nacido vivo o adoptado, hasta un máximo de ciento cincuenta (150) semanas, conforme a la Ley 2381 de 2024 y su reglamentación. Este beneficio no podrá reducir el requisito mínimo de semanas de cotización a menos de ochocientas cincuenta (850).

Artículo 53. Modifíquese el artículo 67 del Decreto número 1278 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 67. *Personal administrativo.* El personal administrativo de los establecimientos educativos estatales se regirá por las normas que regulan la vinculación y administración del personal de carrera administrativa, conforme a los artículos de esta ley.

El régimen salarial y prestacional del personal administrativo de los establecimientos educativos estatales, con cargo a los recursos del Sistema General de Participaciones, será el dispuesto por las normas nacionales.

CAPÍTULO VI

Implementación, transición y medidas de reubicación.

Artículo 54. Dentro del término máximo de un (1) año contado a partir de la vigencia de la presente ley, todos los docentes y directivos docentes del magisterio deberán ser ubicados en el grado y nivel más alto de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente que les corresponda de acuerdo con su formación académica y tiempo de servicio. Para esta nivelación no tendrá efecto limitante el que dichos títulos o periodos de servicio hayan sido o no previamente utilizados para ascenso en el escalafón, pues se entenderán siempre como factores válidos y acumulativos de progresividad, conforme a los principios de igualdad, favorabilidad y no regresividad.

En consecuencia, los docentes con título de maestría deberán ubicarse en el último nivel correspondiente de su grado dentro de la Escala Única, mientras que los docentes con título de doctorado deberán ser ubicados en el grado y nivel salarial superior aplicable a su formación. Así, por ejemplo, los licenciados o profesionales con doctorado en el marco del Decreto número 1278 pasarán como mínimo al Grado 3, nivel B o superior (según corresponda), garantizando en todos los casos que ningún docente perciba una asignación inferior al máximo nivel habilitado por su formación académica y trayectoria profesional.

Artículo 55. Dentro del término máximo de un (1) año contado a partir de la vigencia de la presente ley, todos los docentes y directivos docentes del magisterio que acrediten título de doctorado deberán ser reubicados en el grado y nivel más alto de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente que corresponda a dicha formación. Para este efecto, no tendrá incidencia si el título de doctorado ya fue utilizado o no para ascenso previo, pues se reconocerá siempre como mérito suficiente para acceder al nivel superior disponible, en aplicación de los principios de igualdad, favorabilidad y no regresividad.

En consecuencia, los docentes regidos por el Decreto número 1278 de 2002 con título de doctorado no podrán estar ubicados por debajo del Grado 3, nivel B (117 y 118 de la Escala Única, \$9,170,694), mientras que los licenciados o profesionales del mismo régimen con doctorado deberán ubicarse, según corresponda, en el último nivel de su grado (3B, 3C o 3D). En todo caso, ningún docente con título doctoral podrá percibir una asignación salarial inferior al máximo nivel que le habilita su formación académica dentro de la Escala Única.

Artículo 56. Dentro del término máximo de un (1) año contado a partir de la vigencia de la presente ley, todos los docentes y directivos docentes del magisterio que acrediten título de posdoctorado deberán ser reubicados en el grado y nivel más alto de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente creada en la presente ley. Para

tal efecto, no tendrá relevancia si dicho título fue o no utilizado previamente para ascenso en el escalafón, pues se reconocerá como mérito superior y acumulativo que habilita el acceso al último grado de la escala, conforme a los principios de igualdad, favorabilidad, progresividad y no regresividad.

En consecuencia, ningún docente o directivo docente con formación posdoctoral podrá estar ubicado en un nivel inferior al Grado 15 de la Escala Única, en el nivel salarial máximo (15D), siendo obligación del Estado garantizar esta ubicación de manera automática. Todo docente con posdoctorado devengará la asignación correspondiente al nivel más alto del escalafón, asegurando el reconocimiento efectivo de la más alta cualificación académica en el magisterio colombiano.

CAPÍTULO VII

Órganos, información y seguimiento.

Artículo 57. Estímulo a la formación profesional:

El Ministerio de Educación Nacional (MEN), en coordinación con instituciones de educación superior públicas y acreditadas, reactivará, ampliará y garantizará convenios gratuitos o cofinanciados para que todos los docentes vinculados bajo los Decretos números 2277 de 1979 y 1278 de 2002 accedan a programas de profesionalización, especialización, maestría, doctorado y posdoctorado.

Estos programas serán considerados de carácter obligatorio y prioritario en territorios rurales, municipios PDET y zonas con alta concentración de comunidades étnicas, con el objetivo de cerrar brechas históricas en formación académica y acceso a oportunidades de ascenso y nivelación.

El tiempo dedicado a dichos procesos académicos será reconocido como tiempo de servicio válido para todos los efectos salariales, pensionales y de ascenso en la Escala Única Nacional de Homologación y Nivelación Salarial Docente.

Artículo 58. Comisión Nacional de Seguimiento. Créase la Comisión Nacional de Seguimiento a la Igualdad Docente, integrada por:

- Ministerio de Educación Nacional (MEN),
- Ministerio de Hacienda,
- Ministerio de Trabajo,
- Representantes de Fecode y sindicatos regionales,
- Delegados académicos de universidades públicas,
- Dos representantes docentes (uno activo y uno pensionado).

Parágrafo. Esta Comisión sesionará como mínimo cada tres (3) meses y producirá informes públicos anuales sobre los avances, impactos y ajustes requeridos para la implementación de esta ley. Las actas e informes de seguimiento deberán ser públicos y presentados ante las Comisiones Sextas de Cámara y Senado del Congreso de la República.

Artículo 59. Registro Nacional para la Equidad Docente. Créase el **Registro Nacional de Docentes en Condición de Desigualdad Laboral (Renacode)**, administrado por el Ministerio de Educación Nacional, con el fin de identificar, caracterizar y documentar a los educadores afectados por las brechas salariales y laborales generadas por la coexistencia de los Decretos números 2277 y 1278.

Parágrafo 1º. El Renacode deberá consolidarse en un término no mayor a seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigor de esta ley y actualizarse de manera periódica conforme a los criterios definidos por la Comisión Nacional de Seguimiento.

Parágrafo 2º. Toda medida, cálculo, compensación o aplicación derivada de esta ley deberá estar sustentada en la información contenida en el Renacode, como base única y oficial para la planeación y ejecución presupuestal.

CAPÍTULO VIII

Financiamiento

Artículo 60. Sostenibilidad fiscal y progresividad en la implementación.

Autorícese al Gobierno nacional, para que, dentro de sus respectivas competencias, garantice la sostenibilidad fiscal de las medidas adoptadas en la presente ley, asegurando la disponibilidad y destinación de recursos del presupuesto general de la Nación para su adecuada ejecución.

Para tal efecto:

Plan de implementación escalonado: El Ministerio de Educación, en coordinación con el Ministerio de Hacienda, elaborará y publicará un cronograma que detalle las fases de aplicación de la nivelación y homologación salarial en Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente en un periodo no mayor a dos (2) años.

Proyecciones financieras claras: El Gobierno nacional presentará proyecciones anuales y quinquenales de gasto, basadas en el incremento poblacional de docentes y en el ajuste de incremento presupuestal anual de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente.

Revisión periódica: Cada año, el Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes) evaluará el impacto fiscal de la ley, sin afectar los derechos adquiridos de los docentes.

Parágrafo. Las entidades territoriales certificarán el cumplimiento de las obligaciones fiscales y administrativas que les correspondan, recibiendo acompañamiento técnico y financiero del Gobierno nacional en caso de limitaciones presupuestales.

Artículo 61. Mecanismos de financiación y progresividad.

Con el propósito de garantizar la igualdad salarial, pensional y prestacional de todos los docentes y directivos docentes, sin distinción del régimen jurídico bajo el cual se encuentren vinculados, el Gobierno nacional, en coordinación con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el

Ministerio de Educación Nacional y las entidades territoriales certificadas, implementarán mecanismos de financiación progresivos, sostenibles y de obligatorio cumplimiento, que aseguren:

a) La nivelación plena y progresiva de los salarios conforme a la Escala Única Nacional de Homologación y Nivelación Salarial Docente, con actualizaciones anuales automáticas vinculadas al índice de precios al consumidor, el crecimiento real del Sistema General de Participaciones (SGP) y las disponibilidades fiscales, respetando el principio de no regresividad.

b) La garantía de recursos permanentes para cubrir los ascensos automáticos, las reubicaciones salariales y los ajustes fiscales derivados de los procesos de homologación entre regímenes, con prioridad en los casos de mayor rezago histórico.

c) La creación y operación de un Fondo Especial de Sostenibilidad Docente, administrado por el Gobierno nacional, destinado a cofinanciar los procesos de nivelación, ascenso y actualización salarial en entidades territoriales con menor capacidad fiscal, con el objetivo de garantizar equidad territorial y calidad educativa en todo el país.

d) La planeación multianual de recursos, articulando los planes de desarrollo nacional y territorial, con el fin de garantizar la cobertura, sostenibilidad, calidad y progresividad del régimen salarial y prestacional docente.

e) El seguimiento y la evaluación técnica y periódica, a cargo del Ministerio de Educación Nacional y del Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes), sobre el cumplimiento de las metas de nivelación, igualdad y cobertura financiera, generando informes públicos anuales de resultados y proyecciones.

f) La integración de estos mecanismos en los marcos fiscales de mediano plazo del Gobierno nacional y de las entidades territoriales, asegurando que las apropiaciones presupuestales respondan de manera progresiva a las obligaciones adquiridas.

Artículo 62. Programa de Gobierno nacional sobre igualdad pensional docente. El Gobierno nacional garantizará programas, estrategias y medidas que garanticen el derecho de los docentes vinculados bajo el Decreto número 1278 de 2002 puedan acceder a la pensión en condiciones de igualdad con la histórica normativa del Decreto número 2277 de 1979.

Artículo 63. Protección de derechos adquiridos. La presente ley no afectará ni limitará los derechos adquiridos por los docentes vinculados a los regímenes 2277 y 1278. Cualquier cambio deberá respetar la voluntad individual de permanencia, sin imponer la migración forzada entre regímenes.

Artículo 64. Armonización normativa, favorabilidad y prevalencia.

La presente ley se aplicará en armonía con: La Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación). La Ley 715

de 2001 (Distribución de competencias y recursos para la educación). Las disposiciones vigentes de los Decretos números 2277 de 1979 y 1278 de 2002. Demás normas legales y reglamentarias relacionadas con el ejercicio docente, el sistema educativo y la financiación del sector.

En toda interpretación o aplicación de esta ley, prevalecerán siempre las disposiciones que resulten más favorables para la protección de los derechos laborales, profesionales y humanos del personal docente y directivo docente. Ningún conflicto normativo podrá interpretarse en detrimento de los derechos adquiridos.

La Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente de este régimen unificado, integra las disposiciones vigentes de los Decretos números 2277 de 1979 y 1278 de 2002, eliminando desigualdades y garantizando condiciones equitativas y homogéneas de escalafón, homologación, ascenso y nivelación salarial para todo el personal docente y directivo docente, sin importar el régimen por el cual ingresó al servicio.

Cuando surjan diferencias en la interpretación de normas relacionadas con escalafón, homologación, ascensos o derechos prestacionales, las autoridades competentes deberán resolver aplicando el principio de favorabilidad y los estándares internacionales de derechos humanos, priorizando en todo momento el reconocimiento y protección de los derechos del docente como lo establece el artículo 53 de la Constitución, que establece el principio de favorabilidad laboral, el Convenio número 169 de la OIT y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, reforzando la legitimidad del enfoque garantista.

El Ministerio de Educación Nacional, en coordinación con el Ministerio de Hacienda y la Función Pública, expedirá las directrices necesarias para garantizar la aplicación coherente de esta ley con el marco normativo vigente.

Parágrafo. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, el Gobierno nacional revisará y actualizará los actos administrativos que resulten incompatibles con el nuevo régimen, con el fin de garantizar una correcta implementación.

Artículo 65. Mecanismos de financiación.

La implementación de la presente ley será financiada mediante el Sistema General de Participaciones (SGP), el Presupuesto General de la Nación y demás fuentes autorizadas por la ley. Su ejecución tendrá carácter progresivo y fiscalmente sostenible, garantizando el cumplimiento gradual de los derechos reconocidos en un periodo de hasta tres (2) vigencias presupuestales.

La progresividad en el ascenso, la nivelación salarial, laboral y pensional, así como el reconocimiento de los derechos adquiridos de los docentes y directivos docentes, constituye una obligación de cumplimiento ineludible para el Estado, en tanto se trata de derechos humanos fundamentales, amparados por los principios

constitucionales de igualdad, dignidad humana, no regresividad y favorabilidad. Ninguna autoridad podrá suspender, desconocer o restringir la aplicación de estos derechos bajo pretexto de limitaciones administrativas o presupuestales.

Artículo 66. Evaluación y ajuste periódico. El Ministerio de Educación Nacional, en coordinación con la Comisión Nacional de Seguimiento a la Igualdad Docente, llevará a cabo una evaluación bienal de los impactos y resultados de las medidas implementadas en virtud de la presente ley. Con base en los hallazgos de dicha evaluación, se propondrán y adoptarán los ajustes necesarios para garantizar el cumplimiento efectivo de los objetivos de igualdad salarial y laboral y pensional docente dentro de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente en Colombia.

Artículo 67. Acceso a incentivos equivalentes. Los docentes regidos por el Decreto número 2277 de 1979 tendrán derecho a participar en esquemas de estímulos, bonificaciones e incentivos establecidos para los docentes del Decreto número 1278 de 2002, cuando cumplan las condiciones equivalentes de formación, evaluación y/o desempeño.

CAPÍTULO IX

Disposiciones especiales y finales

Artículo 68. Declaratoria conmemorativa. Declárese el 15 de mayo de cada año como el “Día Nacional de la Igualdad Docente”, en reconocimiento a la lucha histórica por la justicia laboral, pensional, la igualdad salarial y la dignificación del magisterio público.

Parágrafo. El Ministerio de Educación Nacional y las Secretarías de Educación de cada entidad territorial deberán promover actos conmemorativos, foros académicos y actividades pedagógicas en todos los niveles educativos, que fomenten el reconocimiento y valoración del magisterio colombiano como pilar de la equidad social y la transformación del país.

Artículo 69. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

De los y las honorables Congresistas,


DORINA HERNÁNDEZ PALOMINO
Representante a la Cámara
Departamento de Bolívar
Autora.

PROYECTO DE LEY NÚMERO 309 DE 2025
CÁMARA

por medio de la cual se establecen medidas de igualdad salarial, laboral y pensional entre los docentes regidos por los Decretos números 2277 de 1979 y 1278 de 2002, y se dictan otras disposiciones.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. INTRODUCCIÓN

Este proyecto de ley establece la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente (EUHNSD) como el sistema oficial para garantizar equidad, transparencia y progresividad en la remuneración y desarrollo profesional de los docentes y directivos docentes del país.

Sus objetivos principales son; Unificación normativa: Integrar en un solo marco legal los procesos de escalafonamiento, homologación y nivelación salarial, reemplazando terminologías y esquemas anteriores. Equidad y justicia salarial: Garantizar que la formación académica, el tiempo de servicio y los méritos profesionales se reflejen en una remuneración justa y progresiva. Indexación automática: Establecer que los ajustes salariales se realicen anualmente, en proporción al incremento del salario mínimo legal vigente, manteniendo el poder adquisitivo de los docentes.

Otros objetivos son; Enfoque territorial: Brindar asistencia técnica y financiera especial a las entidades territoriales con menor capacidad fiscal para asegurar la implementación homogénea de la ley en todo el país. Sostenibilidad fiscal: Diseñar mecanismos de financiación y un plan de implementación escalonado que asegure estabilidad presupuestal y cumplimiento progresivo.

El impacto esperado es la mejora en la calidad educativa: Al fortalecer el reconocimiento y estabilidad laboral de los docentes. La transparencia y trazabilidad: Con un registro unificado que facilite el control y seguimiento de los procesos de nivelación, ascenso y la reducción de brechas territoriales: Garantizando condiciones salariales y profesionales equitativas para todos los docentes, sin importar la región.

También se espera el fortalecimiento del sistema educativo: Al alinear la normatividad docente con los objetivos de equidad y calidad establecidos en la ley.

Antes de este proyecto de ley el magisterio oficial colombiano se rige por dos estatutos con reglas diferenciadas de ingreso, carrera, evaluación, ascenso y remuneración: el Decreto Ley 2277 de 1979 y el Decreto Ley 1278 de 2002. La coexistencia de ambos marcos ha producido brechas salariales y prestacionales entre educadores con trayectorias y cualificaciones equivalentes, lo que desconoce el principio de igualdad establecida en la Constitución Política de Colombia y afecta la calidad, continuidad y atracción del talento en la escuela pública. El presente proyecto mantiene los decretos Decretos números 2277 de 1979 y 1278 de 2002 creando una Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, que define rutas de mejoramiento sin concurso adicional, garantiza igualdad pensional con enfoque de género y establece mecanismos de financiación progresiva y de seguimiento. Todo ello se fundamenta en la Constitución (artículos 13, 25, 53, 67 y 68), en la jurisprudencia constitucional y

en estándares internacionales de trabajo decente y educación de calidad.

El presente proyecto de ley busca garantizar la igualdad salarial, laboral y pensional de todos los docentes y directivos docentes de Colombia, mediante la armonización de los Decretos números 2277 de 1979 y 1278 de 2002. La coexistencia de dos regímenes normativos paralelos ha generado una fragmentación que ha desembocado en desigualdades profundas en el acceso a la carrera docente, en los procesos de ascenso, en la forma de retiro y en el acceso a la pensión. Tales diferencias han implicado un trato discriminatorio que vulnera principios constitucionales como la igualdad, la favorabilidad, la progresividad y la no regresividad de los derechos laborales, debilitando además la cohesión del magisterio como cuerpo profesional y afectando la estabilidad del sistema educativo.

Con este propósito se establece la adopción de la Escala Única Nacional de Homologación y Nivelación Salarial Docente, instrumento oficial y vinculante que permitirá fijar criterios uniformes de remuneración, independientemente del régimen jurídico, de la ubicación territorial o de la modalidad educativa. Este mecanismo pone fin a las brechas salariales y elimina las distinciones injustificadas entre docentes que realizan la misma labor, garantizando de manera efectiva la justicia laboral dentro del magisterio. De este modo, se reconoce el valor de la formación académica, la experiencia acumulada y el mérito como ejes fundamentales de la profesión docente, a la vez que se otorgan condiciones de estabilidad y dignidad que fortalecen la función social de la educación.

Las modificaciones al Decreto número 2277 de 1979 apuntan a ampliar la estructura del escalafón docente a quince grados, subdivididos en cuatro niveles salariales, asegurando que cada ascenso se produzca de manera automática y con efectos inmediatos sobre la escala salarial en función de títulos, experiencia o méritos. En este mismo sentido, se reitera que la evaluación docente no debe ser utilizada como instrumento sancionatorio ni de exclusión, sino como un proceso formativo, integral y de acompañamiento pedagógico que promueva el mejoramiento de la calidad educativa. Asimismo, se reconoce el derecho de las mujeres docentes a que el nacimiento o adopción de hijos se compute como semanas adicionales para efectos de pensión y se consagra la compatibilidad entre salario y pensión, de modo que los educadores pensionados puedan seguir aportando con su experiencia al sistema educativo sin que ello implique la suspensión de su mesada.

Las modificaciones al Decreto número 1278 de 2002 convergen con la estructura del 2277 en torno a la Escala Única y a un escalafón de quince grados con cuatro niveles cada uno. En esta armonización se contempla la incorporación automática de docentes en provisionalidad con más de un año de servicio, otorgándoles estabilidad laboral y reconociendo su tiempo de servicio para efectos de ascenso, pensión

y demás derechos prestacionales. El sistema de evaluaciones es reformulado en coherencia con los estándares pedagógicos modernos, eliminando la redacción vigente que establecía consecuencias sancionatorias, exclusiones y regresiones en el escalafón. Esa normativa, lejos de mejorar los aprendizajes de los estudiantes, sirvió como herramienta de clientelismo y precarización laboral. En su lugar, se propone una evaluación de carácter objetivo, pedagógico y orientada al acompañamiento y fortalecimiento de las competencias docentes, sin afectar la estabilidad ni los derechos adquiridos.

En materia pensional, tanto para el 2277 como para el 1278, se establecen reglas unificadas que reconocen la edad diferencial de 53 años para mujeres y 55 para hombres, con un retiro forzoso a los 70 años, de manera que se preserve la capacidad de aportar al sistema mientras exista voluntad y condiciones laborales dignas. La compatibilidad entre pensión y salario se reafirma como un principio inquebrantable, garantizando que el acceso a la pensión no se convierta en causal de desvinculación automática. De igual manera, se introducen beneficios especiales para docentes madres, así como garantías para la nivelación pensional y el reconocimiento retroactivo de diferencias en aquellos casos en que las brechas salariales hayan afectado la jubilación. Incluso se prevé que los hijos de los docentes pensionados tengan prioridad para acceder al sistema educativo oficial y a beneficios como la exención de matrículas y el acceso preferente a créditos educativos en el Icetex, lo cual refuerza el reconocimiento social de la profesión docente.

Estas reformas encuentran plena justificación constitucional y social. En primer lugar, garantizan la unidad del magisterio colombiano, eliminando distinciones artificiales que dividen a los educadores bajo marcos normativos desiguales. En segundo lugar, hacen efectiva la igualdad material prevista en los artículos 13, 25, 53 y 67 de la Constitución, fortaleciendo el principio de favorabilidad laboral y asegurando la progresividad de los derechos sociales. En tercer lugar, dignifican la profesión docente, reconociendo el mérito, la trayectoria y la formación como pilares de la carrera educativa, y devolviendo al magisterio la estabilidad y reconocimiento que demanda su rol estratégico en la construcción de ciudadanía y desarrollo nacional.

En conclusión, la unificación de los regímenes salariales, laborales y pensionales bajo la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente es una necesidad histórica que busca corregir décadas de desigualdad normativa. El proyecto de ley asegura que ningún docente gane menos o disfrute de menos derechos por estar regido por un decreto u otro, que las evaluaciones no se utilicen como mecanismos de exclusión o clientelismo, y que la pensión se convierta en un derecho plenamente compatible con la continuidad en el servicio docente. Se trata de una apuesta integral por la justicia laboral, la cohesión del magisterio y la dignificación de la enseñanza en Colombia.

Los factores determinantes en la fórmula de homologación, nivelación y equidad son:

- El tiempo de servicio no utilizado previamente para ascenso.
- El mejoramiento académico no aplicado para ascenso (especialización, maestría, doctorado y postdoctorado).
- La fecha del último grado de escalafón alcanzado.
- El último grado de escalafón alcanzado.

La Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente se sustenta en la garantía del derecho a la igualdad salarial, en el reconocimiento progresivo de la labor docente en los niveles de preescolar, básica y media, y en la aplicación del principio de no regresividad. Este mecanismo busca asegurar condiciones económicas dignas, estables y equitativas para los educadores al servicio del Estado colombiano, fortaleciendo así el carácter profesional, ético y misional de la función pública educativa.

La presente iniciativa legislativa tiene como objetivo primordial garantizar el principio constitucional de igualdad, consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, en relación con los derechos SALARIAL, LABORAL y PENSIONAL de los docentes del país. Particularmente, se fundamenta en las desigualdades en aquellos acogidos al Decreto número 2277 de 1979, quienes desde la vigencia del Decreto número 1278 de junio 19 2002 han sido sometidos a la desigualdad salarial y prestacional han sido históricamente relegados en materia salarial y prestacional en comparación con los docentes regidos por el Decreto número 1278 de 2002. Esta desigualdad vulnera derechos adquiridos, atenta contra la progresividad de los derechos laborales y contraviene el principio de no regresividad de ambos decretos respecto al otro.

La presente disposición busca garantizar la igualdad pensional entre los docentes regidos por los Decretos números 2277 de 1979 y 1278 de 2002, corrigiendo las desigualdades pensionales desde la vigencia del Decreto número 1278 de junio 19 2002 que han afectado a quienes se pensionaron bajo condiciones menos favorables. Se reconoce como un derecho fundamental la posibilidad de acceder a la pensión de los docentes del 1278 en igualdad total de condiciones de los docentes del 2277 sin obligar al retiro del servicio, permitiendo la igualdad de edad de pensión de los docentes del 1278 respecto a los docentes del 2277.

Así mismo se ordena la igualdad de los procesos administrativos para ascenso de los docentes del 1278 retornados a las Juntas de Escalafón de las entidades territoriales certificadas para ascender igual que para los docentes del 2277 en la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente de esta ley.

Este artículo materializa el principio constitucional de igualdad (artículo 13) y la progresividad de los derechos laborales, así como los compromisos internacionales de Colombia frente a la protección del trabajo docente y la educación como bien público.

2. Régimen de igualdad pensional con enfoque de género y compatibilidad

El magisterio colombiano enfrenta profundas brechas en materia laboral y pensional derivadas de la coexistencia de dos estatutos (Decreto número 2277 de 1979 y Decreto número 1278 de 2002), así como de las cargas desproporcionadas que históricamente han asumido las mujeres docentes en la doble jornada laboral y de cuidado. Este artículo busca corregir dichas desigualdades, en cumplimiento de los principios de igualdad material (artículo 13 C. P.), protección especial a la mujer y la maternidad (artículo 43 C. P.), derecho a la seguridad social (artículo 48 C. P.) y favorabilidad laboral (artículo 53 C. P.).

En primer lugar, se establece una edad de pensión diferenciada para mujeres docentes (53 años) y hombres docentes (55 años), unificada para ambos regímenes. Esta medida encuentra respaldo en la jurisprudencia constitucional –Sentencia C-410 de 1994 y Sentencia C-197 de 2023– que reconocen la validez de acciones afirmativas a favor de las mujeres en materia pensional, dada la discriminación estructural que enfrentan. Adicionalmente, armoniza el régimen docente con los compromisos internacionales adquiridos por Colombia en la Cedaw y las recomendaciones de la OIT sobre seguridad social con enfoque de género.

En segundo lugar, se garantiza la compatibilidad pensión-salario en el ejercicio de funciones docentes, investigativas, asesoras o académicas, restringiendo únicamente el acceso simultáneo a cargos directivos. Esta disposición recoge la tradición normativa del Decreto número 2277 de 1979 y la reciente jurisprudencia del Consejo de Estado (Expediente número 2017-00853-01, 2023), que reconoció a los docentes del Decreto número 1278 el derecho a pensionarse sin verse obligados a retirarse del servicio. Con ello se evita la pérdida de capital humano y se asegura la continuidad pedagógica, en línea con el mandato constitucional de garantizar el derecho a la educación (artículo 67 C. P.).

Por último, se incorpora el reconocimiento de cincuenta (50) semanas adicionales de cotización por cada hijo o hija nacido o adoptado durante la vida laboral de las docentes madres, hasta un máximo de 150 semanas. Este beneficio, previsto en la Ley 2381 de 2024 para el régimen general, se extiende aquí al régimen especial del magisterio como medida de equidad de género y reconocimiento de la economía del cuidado. La Corte Constitucional, en la Sentencia C-197 de 2023, instó al legislador a corregir las inequidades estructurales que impiden a las mujeres acceder en igualdad a la pensión. Este

reconocimiento de semanas constituye una acción afirmativa idónea y proporcionada para cerrar esa brecha, asegurando que la maternidad no se traduzca en una desventaja laboral y pensional para las maestras colombianas.

En suma, el artículo 10 propone un régimen de igualdad pensional con enfoque de género que fortalece la justicia social, respeta los derechos adquiridos de los docentes y cumple los mandatos constitucionales e internacionales de protección reforzada a la mujer trabajadora y al magisterio como pilar de la educación pública.

3. Fundamento Constitucional y Principios Rectores

La Constitución Política de Colombia establece en su artículo 13 que todas las personas son iguales ante la ley y recibirán la misma protección y trato por parte de las autoridades. Este principio de igualdad implica que no debe haber discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. En el ámbito laboral, este principio se traduce en la obligación del Estado de garantizar condiciones equitativas para todos los trabajadores, sin distinción.

El artículo 53 de la Constitución establece los principios fundamentales del derecho laboral, entre los cuales se incluyen la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, y la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales. Estos principios buscan asegurar que todos los trabajadores, incluidos los docentes, reciban un trato justo y equitativo.

Asimismo, los artículos 67 y 68 de la Constitución reconocen la educación como un derecho fundamental y establecen la responsabilidad del Estado en garantizar su calidad. La dignidad laboral de los docentes es esencial para el fortalecimiento de la educación pública estatal, ya que condiciones laborales justas y equitativas repercuten directamente en la calidad educativa.

Tal como señala Fecode en el Proyecto de Estatuto de la Carrera Especial Docente, este sistema reconoce “los principios del mérito, de igualdad de oportunidades y de la estabilidad laboral” como base del servicio educativo público, en consonancia con el interés general y los fines sociales del Estado.

A su vez, la presente ley retoma los principios rectores propuestos por el Proyecto de Estatuto de la Carrera Especial Docente, donde se destaca la igualdad de oportunidades, el mérito, la estabilidad laboral, la profesionalización, la dignificación y la formación permanente como elementos sustanciales para garantizar una educación pública de calidad. Estos principios refuerzan el mandato constitucional de que la educación es un derecho fundamental y un servicio público con función social (artículos 1º, 2º, 67 y 68 de la Constitución Política), lo que exige

condiciones laborales equitativas y dignas para quienes la hacen posible.

En coherencia con las propuestas del movimiento sindical educativo, esta ley reafirma el principio de autonomía profesional del docente como sujeto pedagógico. La nivelación salarial no puede entenderse simplemente como un ajuste administrativo, sino como una condición para ejercer con libertad y responsabilidad la función educadora. La propuesta también se inspira en el reconocimiento del saber pedagógico como un saber específico que debe ser valorado en igualdad de condiciones con otros campos del conocimiento.

En ese sentido, se propone que toda política de equiparación salarial incluya mecanismos de consulta y participación del magisterio, fortaleciendo los espacios de diálogo social como escenarios legítimos para definir las condiciones laborales en el sector educativo.

4. Desigualdades entre los Decretos números 2277 de 1979 y 1278 de 2002

El Decreto número 2277 de 1979 estableció el estatuto docente que rigió las condiciones laborales de los educadores en Colombia durante varias décadas. Sin embargo, con la promulgación del Decreto número 1278 de 2002, se creó un nuevo régimen de carrera docente con diferentes criterios de ascenso y remuneración, e incluyendo un proceso de evaluación inexistente en el Decreto número 2277. Esta dualidad ha generado una brecha significativa entre los docentes regidos por ambos decretos, especialmente en términos salariales y prestacionales.

Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente (Tabla base obligatoria)

Creación de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente.

El magisterio colombiano se encuentra actualmente regulado por dos estatutos diferentes: el Decreto Ley 2277 de 1979 y el Decreto Ley 1278 de 2002. Esta dualidad normativa ha generado profundas brechas salariales y prestacionales entre docentes con trayectorias, niveles de formación y experiencias equivalentes. En consecuencia, muchos maestros perciben remuneraciones desiguales pese a desarrollar funciones idénticas, lo que afecta no solo su bienestar económico sino también su motivación, su estabilidad profesional y la calidad de la educación pública.

Ante este panorama, se hace necesario establecer una Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente, que constituya una tabla base obligatoria para todas las Entidades Territoriales Certificadas en Educación. Dicha escala permitirá que las Juntas de Escalafón, o las instancias equivalentes, adelanten de manera inmediata y automática los procesos de ascenso al grado o nivel correspondiente, garantizando un marco uniforme y justo para todo el magisterio.

Esta propuesta se fundamenta en los valores vigentes definidos por los Decretos números 0596 de 2025 y 0833 de 2025 sobre la Escala Salarial del Servidor Público Docente y Directivo Docente. Su diseño incorpora un proceso técnico-matemático de homologación, que compara las asignaciones salariales desde el grado A hasta el grado 14 del Decreto número 2277 de 1979 con las del grado 1 nivel A hasta el grado 3 nivel D del Decreto número 1278 de 2002. De esta forma, se introducen tramos intermedios de equidad que permiten una convergencia progresiva y proporcional entre ambos regímenes, respetando los incrementos salariales anuales vigentes.

En términos estructurales, la escala conserva los catorce (14) grados del Decreto número 2277 de 1979, pero incorpora los cuatro (4) niveles salariales (A, B, C y D) del Decreto número 1278 de 2002 como subniveles intermedios. Con ello se garantiza un tránsito gradual que asegura la igualdad salarial entre los dos regímenes, eliminando la fragmentación normativa y fortaleciendo el principio constitucional de igualdad (artículo 13 de la Constitución Política).

La implementación de esta escala responde a tres finalidades principales:

Equidad laboral: eliminar la discriminación salarial entre docentes de estatutos distintos, garantizando reconocimiento justo a la formación, experiencia y trayectoria.

Calidad educativa: motivar y dignificar al magisterio mediante condiciones laborales equitativas, lo que redundará en mejores prácticas pedagógicas y continuidad del talento humano en el sistema público.

Seguridad jurídica y administrativa: unificar criterios en las entidades territoriales, evitando interpretaciones dispares y garantizando procedimientos uniformes para ascensos y nivelaciones.

La creación de la Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente no constituye solo una medida administrativa, sino un acto de justicia histórica y constitucional con el magisterio, que permitirá superar la inequidad acumulada durante más de dos décadas y consolidar un marco normativo moderno, progresivo y garante de derechos para todos los educadores y directivos docentes del país.

Cuadro Comparativo: Régimen Docente
Decreto número 2277 vs. Decreto número 1278

Aspecto	Decreto número 2277 de 1979	Decreto número 1278 de 2002
Ingreso	Por nombramiento en propiedad tras convocatoria o vinculación directa.	Mediante concurso
Ascenso	Automático por años de servicio y títulos académicos.	Requiere evaluación de competencias y resultados de desempeño.

Aspecto	Decreto número 2277 de 1979	Decreto número 1278 de 2002
Escalafón docente	14 categorías; ascenso progresivo con experiencia y títulos.	3 grados (1, 2 y 3) con niveles A, B y C cada uno (total: 9 niveles).
Evaluación docente	No obligatoria para ascensos.	Evaluación anual de desempeño (condición para ascenso y permanencia).
Remuneración	Menor en comparación con docentes del 1278 en niveles equivalentes.	Mayor remuneración en niveles equivalentes por evaluación y bonificaciones.
Capacitación y formación	A cargo del docente; sin garantías estructuradas del Estado.	Fomento estatal de formación posgradual para ascenso.
Bonificaciones e incentivos	Limitados o inexistentes.	Reconocidos y aplicados con base en méritos y evaluación.
Derechos adquiridos	Protegidos constitucionalmente.	Sujetos a régimen evaluativo y nuevas condiciones.

Estudios han evidenciado que los docentes bajo el régimen del Decreto número 2277 perciben salarios inferiores en comparación con sus colegas del Decreto número 1278,

Estatuto de Profesionalización Docente: que regulará las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes.

Mejoramiento sin concurso de ascenso y función de las Juntas de Escalafón o su equivalente.

El reconocimiento del mejoramiento sin concurso de ascenso responde a una deuda histórica con el magisterio colombiano. Durante más de cuatro décadas, los docentes han sido sometidos a un sistema de carrera fragmentado y desigual, en el que los títulos académicos y la experiencia acumulada no siempre se tradujeron en mejoras salariales ni en ascensos efectivos. La coexistencia de los Decretos números 2277 de 1979 y 1278 de 2002 generó un trato discriminatorio que viola principios elementales de igualdad, justicia social y dignidad laboral.

El concurso como único mecanismo de ascenso, propio del Decreto número 1278, terminó convirtiéndose en un obstáculo y no en una garantía. Impuso a los docentes el deber de demostrar una y otra vez, mediante evaluaciones y pruebas adicionales, competencias que ya habían sido acreditadas a través de programas de formación superior reconocidos por el Estado. Este modelo, además de costoso y

desgastante, resultó inequitativo porque desconocía la validez de los títulos académicos como mérito suficiente y menospreciaba el valor del tiempo de servicio, que constituye la principal prueba de la entrega y compromiso de un maestro con la educación pública.

El presente artículo corrige esa inequidad. Reconoce que el mejoramiento académico -especialización, maestría, doctorado o posdoctorado- es en sí mismo evidencia de mérito, de esfuerzo y de competencias adquiridas, y por tanto debe dar lugar automático al ascenso en la Escala Única. Asimismo, reconoce el mejoramiento por tiempo de servicio como un derecho, pues los años dedicados a la enseñanza no pueden seguir siendo invisibles o irrelevantes en la carrera docente. La trayectoria laboral es también conocimiento vivo, experiencia acumulada y aporte invaluable al sistema educativo.

Para garantizar la aplicación uniforme de este derecho, se establece que las Juntas de Escalafón de las Entidades Territoriales Certificadas en Educación, o la instancia que haga sus veces, tendrán la función de actuar como órganos técnicos, imparciales y verificadores. Estas instancias deberán tramitar de manera periódica, transparente y verificable los ascensos, eliminando la discrecionalidad y evitando que la burocracia se convierta en un nuevo muro de contención contra los derechos del magisterio.

El artículo también blindará jurídicamente el mejoramiento:

- Establece que los concursos y evaluaciones impuestas por directivos docentes carecen de validez como requisito de ascenso, poniendo fin a una práctica que desnaturalizaba el derecho de los maestros.
- Extiende los derechos que históricamente beneficiaron a los docentes del régimen 2277 a quienes se encontraban bajo el 1278, eliminando toda forma de discriminación.
- Reconoce la integralidad de los programas de formación académica como procesos completos de evaluación de competencias, sin que pueda exigirse prueba adicional.
- Reafirma el principio de no regresividad, prohibiendo cualquier retroceso en los derechos ya adquiridos o en trámite de mejoramiento.

En síntesis, este artículo se convierte en un instrumento de reparación histórica y de dignificación del magisterio colombiano. Reconoce la formación, la experiencia y la trayectoria como pilares del ascenso docente, elimina la duplicación de requisitos y establece reglas claras, objetivas y permanentes. Así, el Estado honra la labor de quienes han dedicado su vida a educar generaciones, corrige desigualdades acumuladas y garantiza que la carrera docente avance en justicia, progresividad y equidad real.

5. Principio de Igualdad y No Discriminación en el Ámbito Laboral.

El principio de igualdad y no discriminación es fundamental en el derecho laboral colombiano. La Ley 1496 de 2011, por ejemplo, establece que todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley y tienen la misma protección y garantías, aboliendo cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo, salvo las excepciones establecidas por la ley.

Además, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha reiterado la importancia de este principio. En la Sentencia T-335-00, la Corte enfatizó que el derecho fundamental del trabajador a ser tratado con igual consideración y respeto es el fundamento constitucional del principio laboral de igualdad.

El presente proyecto de ley también se fundamenta en un principio ético de reconocimiento a quienes han sido históricamente invisibilizados dentro del sistema educativo colombiano. Docentes regidos por el Decreto número 2277, muchos de los cuales ejercen en condiciones de ruralidad, con trayectorias de más de 20 años en el servicio público, han visto vulnerado su derecho a la igualdad material y simbólica. La propuesta legislativa, por tanto, no solo busca cerrar brechas objetivas, sino también reconocer trayectorias vitales y profesionales desde una perspectiva de justicia restaurativa y dignificación laboral.

Como lo ha señalado Fecode en su Proyecto de Estatuto, la carrera docente debe construirse desde un enfoque de derechos y no desde la lógica exclusivamente evaluativa o punitiva. Esta ley responde, entonces, a una deuda ética del Estado con sus educadores y promueve un nuevo pacto social para la transformación de la escuela pública.

6. Necesidad de la Nivelación Salarial

La existencia de dos regímenes salariales para los docentes ha generado una situación de inequidad que contraviene los principios constitucionales mencionados. Es imperativo adoptar medidas legislativas que permitan la nivelación salarial y prestacional entre los docentes regidos por los Decretos números 2277 y 1278, reconociendo la igualdad de condiciones y garantizando la dignidad laboral de todos los educadores en Colombia.

En consonancia con los principios de progresividad y no regresividad de los derechos laborales, esta iniciativa busca corregir las desigualdades existentes y asegurar que ningún docente vea menoscabados sus derechos adquiridos. La equidad salarial no solo es una cuestión de justicia laboral, sino también una estrategia para fortalecer el sistema educativo público y garantizar una educación de calidad para todos los colombianos.

La presente iniciativa legislativa se fundamenta en la necesidad de garantizar el principio constitucional de igualdad en el ámbito laboral

docente, corrigiendo las disparidades salariales y prestacionales que han afectado históricamente a los educadores regidos por el Decreto número 2277 de 1979. Al promover la equidad y la dignidad laboral, se contribuye al fortalecimiento de la educación pública y al cumplimiento de los mandatos constitucionales que reconocen la educación como un derecho fundamental y un servicio público de alta prioridad.

Además, resulta indispensable que la nivelación salarial sea coherente con el reconocimiento de los principios de la carrera especial docente, entendida como un sistema técnico de administración pública que exige idoneidad ética, mérito, formación académica y estabilidad. Esto implica que la diferenciación salarial basada exclusivamente en regímenes normativos se convierte en una forma de discriminación institucionalizada, contraria a los derechos fundamentales y a los estándares internacionales de trabajo decente.

Tal como lo plantea el Estatuto Docente de Fecode, “a los educadores vinculados al servicio público educativo estatal se les reconocerán los derechos salariales y prestacionales establecidos para el conjunto de los servidores públicos, sin perjuicio del régimen especial”, lo cual refuerza la necesidad de una política de nivelación coherente y constitucional.

7. IGUALDAD CONSTITUCIONAL

El presente proyecto de ley propone las siguientes medidas concretas para garantizar la equidad salarial y laboral entre los docentes regidos por los Decretos números 2277 de 1979 y 1278 de 2002:

- *Reconocimiento del principio de igualdad salarial:* Se busca eliminar las diferencias salariales injustificadas entre docentes de ambos regímenes, estableciendo una remuneración equitativa basada en criterios objetivos como la formación académica, la experiencia y las responsabilidades asignadas.

- *Actualización del salario base de los docentes del Decreto número 2277:* Se propone nivelar el salario base de los docentes regidos por el Decreto número 2277 al de sus homólogos bajo el Decreto número 1278 con escalafones equivalentes. Esta medida reconoce la contribución histórica y la experiencia acumulada de los docentes del régimen anterior.

- *Diseño de una ruta administrativa progresiva para la equiparación salarial:* Se plantea establecer un plan gradual que permita la equiparación salarial sin afectar los derechos adquiridos de los docentes del Decreto número 1278. Este enfoque progresivo garantizará una transición ordenada y sostenible hacia la igualdad salarial.

- *Implementación de una política pública de seguimiento y evaluación:* Se propone crear mecanismos de monitoreo y evaluación periódicos para asegurar la equidad salarial y laboral en el sector educativo. Esta política incluirá la participación de entidades gubernamentales,

organizaciones sindicales y expertos en educación, con el fin de garantizar transparencia y eficacia en su implementación.

- *Reconocimiento del principio de carrera especial única:* Se propone que los docentes regidos por los Decretos números 2277 y 1278 transiten progresivamente hacia un único sistema de carrera docente que reconozca las particularidades históricas, los derechos adquiridos y la necesidad de unificar criterios de ingreso, ascenso, evaluación y remuneración con base en el Proyecto de Estatuto Docente radicado por Fecode.

8. Justificación Social, Ética y Pedagógica

Este proyecto recoge las propuestas formuladas desde el magisterio organizado en la XX Asamblea General Federal de Fecode, como expresión legítima de participación democrática, en la que se propone la creación de un Estatuto Único Docente. Este nuevo marco busca superar la fragmentación normativa y garantizar condiciones laborales basadas en la profesionalización, la carrera docente, la evaluación con sentido formativo y el acceso sin discriminación a todos los niveles del escalafón. La iniciativa legislativa se fundamenta en la necesidad de reparar una deuda histórica con una generación de docentes que, habiendo dedicado décadas a la formación de ciudadanos, enfrentan actualmente discriminaciones salariales y condiciones laborales desfavorables. La igualdad laboral en el magisterio no solo es un derecho fundamental, sino que también un acto de justicia intergeneracional que reconoce y valora la trayectoria y el compromiso de estos educadores.

Garantizar condiciones salariales dignas tiene un impacto directo en la calidad educativa. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la inversión en la mejora de las condiciones laborales de los docentes es esencial para elevar los estándares educativos y reducir las desigualdades en el aprendizaje. Además, esta iniciativa contribuye al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS 4) de las Naciones Unidas, que busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad. La equidad salarial y laboral entre los docentes es un componente clave para alcanzar esta meta, ya que docentes motivados y justamente remunerados son fundamentales para ofrecer una educación de calidad.

Fecode ha sostenido que “*el Estatuto docente contribuye a cerrar las brechas de desigualdad social que afectan las condiciones de vida, trabajo y profesión del docente*”, dignificando la profesión y haciéndola más atractiva para nuevas generaciones.

La reforma modifica y adiciona disposiciones de los Decretos números 2277 y 1278 para: (i) adoptar la Escala Única como referencia exclusiva de remuneración; (ii) redefinir estructura del escalafón a quince (15) grados con niveles A-D, incluyendo grado 15 para posdoctorado; (iii) reconocer mejoramientos sin concurso adicional; (iv) asegurar compatibilidad pensión-salario en funciones docentes; y (v) derogar restricciones y duplicidades

que perpetúan la desigualdad. Todo ello respeta derechos adquiridos y se aplica bajo favorabilidad.

9. Urgencia de su Aprobación.

La aprobación de este proyecto de ley reviste carácter urgente por las siguientes razones:

- *Evitar la deserción docente y la migración hacia otras profesiones:* La falta de equidad salarial puede desmotivar a los docentes, llevándolos a abandonar la profesión o buscar oportunidades en otros sectores, lo que afectaría negativamente la estabilidad y calidad del sistema educativo.

- *Superar la fragmentación jurídica y administrativa en el magisterio:* La coexistencia de dos regímenes salariales ha generado divisiones y desigualdades dentro del cuerpo docente. Unificar y armonizar las condiciones laborales contribuirá a fortalecer la cohesión y el sentido de pertenencia en el Magisterio.

- *Fortalecer la educación pública como eje estratégico de la justicia social y la transformación del país:* Una educación pública robusta y equitativa es fundamental para promover la movilidad social y reducir las desigualdades. Garantizar condiciones laborales justas para los docentes es un paso esencial en esta dirección.

- *La educación pública es un bien público estratégico:* La justicia salarial, laboral y pensional para el Magisterio no es un privilegio corporativo sino una condición para garantizar el derecho fundamental a la educación de niñas, niños y jóvenes. Este proyecto corrige brechas históricas, crea una arquitectura salarial única, reconoce mérito y trayectoria, incorpora enfoque de género, asegura sostenibilidad fiscal progresiva y establece mecanismos de seguimiento y transparencia. Se invita al Congreso, al Gobierno nacional, a las entidades territoriales y al Magisterio a aprobar e implementar esta reforma con responsabilidad y sentido de país.

- La Escala Única y la nivelación se alinean con los Convenios OIT 98 y 100 y con el rol del diálogo social en la función pública educativa, mejorando previsibilidad, igual remuneración por trabajo de igual valor y confianza institucional.

Como señaló el filósofo surcoreano Byung-Chul Han, *“la esperanza posee una tierna y bella audacia”*. Este proyecto de ley representa la esperanza de miles de docentes que, a pesar de las adversidades, continúan dedicándose con amor y entrega a la formación de las futuras generaciones. Es nuestro deber ineludible reparar esta injusticia histórica y reconocer su invaluable contribución al desarrollo del país.

10. OBJETO

Establecer medidas legislativas que garanticen la igualdad salarial y laboral entre los docentes regidos por los Decretos números 2277 de 1979 y 1278 de 2002, reconociendo la equidad como principio rector de la función pública educativa y corrigiendo

las distorsiones salariales que actualmente vulneran derechos fundamentales.

11. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Establecer una política de nivelación salarial: Implementar un marco normativo que garantice la equidad salarial entre docentes con escalafones y cargos equivalentes, independientemente del régimen bajo el cual fueron vinculados.

2. Reconocer la experiencia y años de servicio: Valorar los años de servicio y la experiencia acumulada por los docentes del Decreto número 2277 como criterios válidos para la progresión salarial y el reconocimiento profesional.

3. Fomentar un ambiente laboral digno y motivador: Crear condiciones laborales que promuevan la dignidad, la motivación y el bienestar de todos los actores del sistema educativo oficial, reconociendo su labor como pilar fundamental del desarrollo social.

4. Implementar mecanismos de revisión y actualización periódica: Establecer procedimientos regulares para revisar y actualizar la política salarial del magisterio, asegurando su pertinencia y adecuación a las realidades económicas y sociales del país.

5. Equidad y cohesión del cuerpo docente al eliminar brechas entre pares. 2) Atracción y retención de talento: carreras predecibles y competitivas reducen la deserción hacia otros sectores. 3) Mejora de la calidad educativa por la estabilidad y motivación del profesorado. 4) Eficiencia administrativa: una escala única simplifica liquidaciones, asimilaciones y controversias. 5) Enfoque territorial y de género: alivio de inequidades acumuladas, especialmente en ruralidad.

La implementación de estas medidas contribuirá a cerrar las brechas salariales existentes y a fortalecer el sistema educativo colombiano, reconociendo y valorando equitativamente la labor de todos los docentes, sin distinción de régimen.

12. Enfoque de solución del proyecto.

Escala Única de Homologación y Nivelación Salarial Docente: Se crea una escala nacional obligatoria que integra grados del 2277 con niveles A-D del 1278 y tramos intermedios de equidad, para converger de manera progresiva hacia remuneraciones iguales por cualificación, responsabilidad y experiencia equivalentes. Evita la discrecionalidad territorial y da transparencia al tránsito entre títulos (pregrado, especialización, maestría, doctorado y posdoctorado) y tiempo de servicio. La escala se actualiza anualmente con los decretos salariales del Gobierno.

Mejoramiento sin concurso adicional: Se habilita el ascenso por mejoramiento académico (títulos no usados antes) y por tiempo de servicio no aplicado, mediante Juntas de Escalafón de entidades territoriales, con trámite objetivo y verificable, enfoque formativo (no punitivo) y término cierto.

Esta ruta reconoce que los programas de posgrado constituyen ya evaluación integral de competencias.

Igualdad pensional con enfoque de género y compatibilidad: Se propone igualdad pensional entre regímenes, edad diferencial (53 mujeres, 55 hombres) y compatibilidad pensión-salario en funciones docentes no directivas, para aprovechar saber pedagógico acumulado sin sancionar la jubilación. Se armoniza con la edad máxima de retiro (70) de la Ley 1821 de 2016. El reconocimiento de semanas adicionales por maternidad incorpora enfoque de economía del cuidado.

13. TRAZABILIDAD DEL PROYECTO DE LEY.

La presente iniciativa legislativa se fundamenta en una larga trayectoria de reivindicaciones, debates sindicales, fallos judiciales, aportes académicos y trabajos investigativos desarrollados desde el campo de la educación. Doctorandos en educación, junto con investigadores y líderes sociales y sindicales, han acompañado este proceso para garantizar que la propuesta se formule con el más alto rigor científico, pedagógico y jurídico, de modo que no quede por fuera ninguna jurisprudencia ni disposición normativa que ayude a sustentar la igualdad laboral, salarial y pensional del Magisterio colombiano. Esta propuesta se inscribe en la línea histórica de fortalecimiento de la educación pública en Colombia, reflejada en acuerdos nacionales, pliegos de peticiones del Magisterio y diversas agendas legislativas encaminadas al bienestar laboral de los educadores.

El proyecto se articula con los esfuerzos colectivos del Magisterio colombiano para expedir un nuevo Estatuto de la Carrera Docente, como el formulado por Fecode y discutido en la Comisión Tripartita. No se opone a dicho propósito, sino que constituye una medida inmediata y transitoria de justicia y reparación para quienes han sido históricamente afectados por las inequidades salariales y laborales, mientras se logra la aprobación de un estatuto unificado y definitivo.

En desarrollo de este espíritu de justicia, la propuesta crea una Comisión Nacional de Seguimiento integrada por el Ministerio de Educación, el Ministerio de Hacienda, el Ministerio del Trabajo, Fecode, la academia y representantes docentes, junto con el Renacode como registro oficial. Esta institucionalidad permitirá identificar y caracterizar a los educadores afectados, garantizar transparencia y trazabilidad en la implementación y evaluar los impactos de la reforma de manera bienal, alineando la política con los principios constitucionales de igualdad real y progresividad de derechos.

El proyecto responde también al mandato de la XX Asamblea General Federada de Fecode, celebrada en Medellín en 2017, que orientó la construcción participativa de un estatuto docente basado en el mérito, la idoneidad ética y pedagógica y la profesionalización permanente del Magisterio.

La iniciativa además se apoya en los más recientes decretos salariales y de bonificaciones docentes expedidos por el Gobierno nacional en 2024 y 2025 (Decretos números 284, 307, 596, 617 y 833), que evidencian la voluntad estatal de ajustar y mejorar las condiciones económicas de los educadores.

La jurisprudencia constitucional constituye otro pilar central de este proyecto. Sentencias como la C-314 de 2007 y la C-316 de 2007 reconocieron la coexistencia de los dos regímenes y la necesidad de proteger los derechos adquiridos de los docentes del Decreto número 2277. La C-031 de 2008 enfatizó que el ingreso y la inscripción en el escalafón deben estar basados en mérito y equidad. La C-666 de 2016 reiteró que la profesionalización docente no puede vulnerar derechos fundamentales. A su vez, fallos como la T-335 de 2000 y la C-734 de 2003 reforzaron el principio de igualdad y la obligación de proteger a los servidores regidos por el Decreto número 2277. Finalmente, la C-425 de 2023 precisó que los proyectos de ley con impacto fiscal no requieren estudios exhaustivos *ex ante*, sino un análisis progresivo y el concepto técnico del Ministerio de Hacienda durante el trámite, criterio que orienta el capítulo fiscal de esta iniciativa.

La lucha sindical también ha sido determinante en esta trazabilidad. Los Pliegos de peticiones presentados por Fecode en 2015, 2019, 2021 y 2023 han insistido en la necesidad de nivelar las condiciones salariales y laborales de los docentes de ambos regímenes, señalando que las diferencias actuales generan inequidad y afectan la calidad educativa. Los informes del Ministerio de Educación Nacional han reconocido esta dualidad salarial y las dificultades que implica, y la Comisión Sexta del Congreso ha debatido de forma reiterada la urgencia de unificar criterios laborales y salariales para el magisterio.

En el plano normativo, esta propuesta encuentra soporte en instrumentos como la Constitución Política (artículos 13, 25, 53, 67 y 68), la Ley 4ª de 1992 que fija criterios salariales para empleados públicos, la Ley 115 de 1994 que regula el servicio educativo, la Ley 1496 de 2011 sobre igualdad salarial y la Ley 1821 de 2016 que establece la edad máxima de retiro forzoso en 70 años, parámetro que se armoniza con las reglas de compatibilidad pensión-salario aquí propuestas. El Acto Legislativo número 03 de 2024 refuerza aún más este marco al ampliar progresivamente las transferencias territoriales para educación en los artículos 356 y 357 de la Constitución, creando el espacio fiscal para hacer viable esta reforma.

A nivel internacional, Colombia ha suscrito compromisos que refuerzan la necesidad de esta ley. Los Convenios números 98 y 100 de la OIT garantizan la negociación colectiva y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 de Naciones Unidas exige condiciones laborales dignas para garantizar educación inclusiva, equitativa y de calidad. La

OCDE, en sus estudios comparados como *Education at a Glance*, ha demostrado que estructuras salariales claras y competitivas son determinantes para atraer y retener talento docente y mejorar la estabilidad y calidad de los sistemas educativos.

De esta forma, la trazabilidad del proyecto de ley evidencia una convergencia entre la lucha sindical, el trabajo académico y científico de doctorandos y expertos en educación, la jurisprudencia constitucional, los desarrollos normativos nacionales e internacionales y los compromisos fiscales del Estado colombiano. Todo ello confirma que esta iniciativa es no solo legítima y justa, sino que también necesaria y plenamente viable para avanzar en la igualdad salarial, laboral y pensional del Magisterio colombiano.

14. Jurisprudencia constitucional pertinente.

La Corte Constitucional ha emitido múltiples fallos que abordan la equidad y los derechos laborales de los docentes, destacando la necesidad de garantizar la igualdad entre los regímenes establecidos por los Decretos número 2277 de 1979 y 1278 de 2002.

- Sentencia C-314 de 2007: Analiza la coexistencia de ambos regímenes y enfatiza que los docentes vinculados bajo el Decreto número 2277 deben continuar rigiéndose por sus normas, asegurando el respeto a sus derechos adquiridos.

- Sentencia C-316 de 2007: Refuerza la necesidad de proteger los derechos adquiridos de los docentes del Decreto número 2277 y la seguridad jurídica frente a las disposiciones del Decreto número 1278.

- Sentencia C-031 de 2008: Señala que el ingreso y la inscripción en el escalafón deben estar basados en mérito y equidad, sin desconocer las garantías de la carrera docente.

- Sentencia C-666 de 2016: Examina la constitucionalidad del Decreto número 1278 y recuerda que la profesionalización no puede vulnerar derechos fundamentales ni principios constitucionales.

- Sentencia C-734 de 2003: Reafirma que los servidores regidos por el Decreto número 2277 deben continuar sometidos a esta norma, protegiendo sus derechos adquiridos.

- Sentencia T-335 de 2000: Reitera el derecho a la igualdad y el trato digno del trabajador.

- Sentencia C-425 de 2023: Precisa que los proyectos de ley con impacto fiscal no requieren un análisis exhaustivo *ex ante*, sino una consideración mínima y el concepto técnico del Ministerio de Hacienda durante el trámite (artículo 7° de la Ley 819 de 2003). Este criterio orienta el capítulo fiscal del proyecto.

15. Pliegos de Peticiones y Negociaciones Sindicales.

La Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (Fecode) ha sido protagonista en la exigencia de condiciones de igualdad para los docentes:

- Pliegos de 2015, 2019, 2021 y 2023: Han reiterado la necesidad de nivelar las condiciones salariales y laborales entre los regímenes 2277 y 1278, señalando que la dualidad actual genera inequidad y afecta la calidad educativa.

16. Informes de Gestión del MEN y la Comisión Sexta del Congreso.

- Informes del Ministerio de Educación Nacional (MEN): Han reconocido la coexistencia de dos regímenes salariales y las dificultades que esto genera en la administración y la equidad educativa.

- Comisión Sexta del Congreso: Ha debatido de forma reiterada la urgencia de unificar criterios salariales y laborales para el Magisterio, promoviendo iniciativas legislativas orientadas a la igualdad.

17. Marco legal y de política pública.

- Constitución Política de Colombia:

Artículo 13: Derecho a la igualdad.

Artículo 25: Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 53: Principios del derecho laboral, incluyendo igualdad de oportunidades y remuneración mínima vital y móvil.

Artículo 67: Derecho a la educación y deber estatal en su prestación.

- Ley 4ª de 1992: Criterios salariales para empleados públicos, incluida la equidad.

- Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación): Regula el servicio educativo, resaltando la importancia de condiciones adecuadas para el personal docente.

- Ley 1496 de 2011: Desarrollo del principio de igualdad salarial, extensible a regímenes diferenciados dentro del sector público.

- Ley 1821 de 2016: Establece la edad máxima de retiro forzoso en 70 años, parámetro que se armoniza en esta propuesta con la compatibilidad pensión-salario.

- Acto Legislativo número 03 de 2024 (Reforma SGP): Refuerza el financiamiento de la educación mediante el aumento gradual de transferencias territoriales, ampliando el espacio fiscal para medidas de justicia docente.

18. Normativa Nacional Reciente.

- Decreto número 284 de 2024: Ajusta la remuneración de docentes y directivos docentes en preescolar, básica y media.

- Decreto número 307 de 2024: Crea una bonificación adicional para docentes y directivos docentes.

- Decreto números 596 de 2025, 617 de 2025 y 833 de 2025: Complementan la política de nivelación y bonificación salarial docente, mostrando la voluntad estatal de mejorar las condiciones económicas del Magisterio.

19. Instrumentos Internacionales.

- Convenios de la OIT:

Convenio 98: Derecho de sindicación y negociación colectiva.

Convenio 100: Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

- ODS 4 de Naciones Unidas: Educación inclusiva, equitativa y de calidad, que exige condiciones laborales dignas para los docentes.

- OCDE (Education at a Glance): Evidencia que estructuras salariales claras y competitivas fortalecen la atracción y retención docente y mejoran la estabilidad y calidad de los sistemas educativos.

20. Estándares y compromisos internacionales.

1. OIT, Convenios números 98 y 100: garantizan negociación colectiva e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, estándares aplicables al sector público docente. notainformativa.com/Fecode.

2. ODS 4 (Naciones Unidas): demanda educación inclusiva, equitativa y de calidad; condiciones laborales y salariales adecuadas son un insumo crítico para atraer, retener y motivar docentes. [Antioquia](#).

3. OCDE – Education at a Glance: la evidencia internacional muestra que estructuras salariales claras y competitivas mejoran atracción/retención docente y se asocian a sistemas más estables de calidad.

4. ONU, Objetivo de Desarrollo Sostenible 4.

21. IMPACTO FISCAL.

El impacto fiscal de la presente iniciativa será progresivo, planeado y sostenible en el tiempo. Su implementación se asume de manera responsable dentro del marco del Sistema General de Participaciones (SGP) y del Presupuesto General de la Nación, en virtud de la reforma estructural al artículo 356 de la Constitución introducida por el Acto Legislativo número 03 de 2024, que amplió de forma significativa la financiación de la educación pública. Con ello se garantiza que los recursos requeridos para la nivelación salarial docente cuenten con respaldo constitucional, jurídico y presupuestal.

La aplicación de la Escala Única Nacional de Homologación y Nivelación Salarial Docente se proyecta de forma gradual en un periodo de hasta tres (3) vigencias fiscales, lo cual evita presiones abruptas sobre las finanzas públicas. Este esquema escalonado organiza los ajustes salariales en función de los docentes activos bajo el Decreto número 2277 de 1979 y, posteriormente, del 1278 de 2002,

permitiendo un tránsito equilibrado y ordenado que no pone en riesgo el equilibrio macroeconómico ni compromete el cumplimiento de otras obligaciones estatales.

El proyecto incorpora una cláusula de financiación progresiva y fiscalmente sostenible, con cargo al SGP, al Presupuesto General de la Nación y demás fuentes legales de financiamiento. Esta cláusula ordena una programación plurianual dentro del Marco de Gasto de Mediano Plazo del sector educación, asegurando que los recursos se proyecten de manera ordenada, transparente y verificable. De igual forma, prevé la creación de un Fondo Especial de Sostenibilidad Docente, orientado a cofinanciar procesos de nivelación y ascenso en entidades territoriales con menor capacidad fiscal, garantizando la equidad territorial.

La armonización normativa constituye otro eje central. La presente ley se aplicará en coherencia con la Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación), la Ley 715 de 2001 (distribución de competencias y recursos para educación), los Decretos números 2277 de 1979 y 1278 de 2002, así como demás disposiciones legales y reglamentarias relacionadas. En caso de duda o conflicto normativo, prevalecerán siempre las disposiciones que resulten más favorables a la protección de los derechos laborales y profesionales del magisterio, de acuerdo con los principios de favorabilidad, prevalencia y progresividad establecidos en el artículo 53 de la Constitución, el Convenio número 169 de la OIT y los estándares internacionales de derechos humanos.

La jurisprudencia constitucional respalda plenamente esta metodología. La Sentencia C-425 de 2023 reiteró que los proyectos de ley con impacto fiscal no requieren un análisis exhaustivo o definitivo en su radicación, sino una valoración mínima que identifique referentes básicos de incidencia, dejando el análisis técnico detallado al Ministerio de Hacienda y Crédito Público durante el trámite, conforme al artículo 7º de la Ley 819 de 2003. Este enfoque asegura rigor técnico sin menoscabar la competencia del legislador, pues el requisito de sostenibilidad fiscal no puede convertirse en una barrera para el Congreso.

En consecuencia, esta iniciativa no genera impacto fiscal negativo, ya que no impone gasto adicional a departamentos ni municipios, sino que organiza y racionaliza recursos ya previstos en la arquitectura constitucional y presupuestal del sector educativo. Se trata de un gasto planeado, con respaldo normativo y progresividad garantizada, que contribuirá a la igualdad salarial, pensional y prestacional del magisterio colombiano, reforzando la estabilidad financiera del sistema educativo público y la legitimidad del Estado social de derecho.

22. CONFLICTO DE INTERESES.

Este proyecto de ley no representa un interés individual ni particular, sino que busca atender un clamor legítimo y generalizado del Magisterio colombiano, orientado a restablecer condiciones de

equidad y justicia laboral. Se inspira en el principio de progresividad de los derechos laborales y sociales, y en el deber del Estado de promover la igualdad material entre sus ciudadanos. En la medida en que el contenido de este proyecto de ley no genera un beneficio particular, directo o exclusivo para ningún congresista, no se configura un conflicto de intereses en su discusión o votación.

No obstante, a ello, los y las congresistas, son autónomas, para que en el momento que lo consideren, poder declarar o manifestar su impedimento, para participar o votar en la aprobación o discusión del mismo.

Atentamente.


CHA DORINA HERNÁNDEZ PALOMINO
Representante a la Cámara por el departamento de Bolívar
Autora

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL

El día 4 de Septiembre del año 2025
Ha sido presentado en este despacho el
Proyecto de Ley ☒ Acto Legislativo
309 Con su correspondiente
Exposición de Motivos, suscrito Por:
H. R. Dorina Hernández Palomino


SECRETARIO GENERAL