



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXI - N° 952

Bogotá, D. C., miércoles, 24 de agosto de 2022

EDICIÓN DE 51 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariasenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY ORDINARIA 078 DE 2022 CÁMARA

por medio de la cual se establecen lineamientos sobre el nombramiento docente en vacantes temporales y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de la República de Colombia
DECRETA:

Artículo 1°. *Objeto.* La presente Ley tiene por objeto fijar los lineamientos para la provisión de las vacantes temporales generadas por los cargos de los docentes de aula y los docentes orientadores, pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Docente.

Artículo 2°. *Ámbito de aplicación.* Las disposiciones establecidas en esta Ley, serán aplicables al Ministerio de Educación Nacional, las Entidades Territoriales Certificadas en Educación y los establecimientos educativos oficiales, respecto a la provisión de vacantes temporales generadas en los cargos de los docentes cobijados por los regímenes especiales señalados en los Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002.

Parágrafo. Para la provisión de vacancias temporales de los cargos directivos docentes, se seguirán aplicando las normas vigentes relativas al encargo.

Artículo 3°. *Principios Rectores.* La selección y nombramiento de los cargos en las diferentes vacantes temporales a proveer, se rigen por los siguientes principios:

1. **Igualdad:** Los postulantes tendrán el mismo trato y protección. El Estado y las autoridades pertenecientes a la Administración Pública les brindarán las mismas garantías para acceder a las vacantes temporales.

2. **Publicidad:** Los actores intervinientes dentro del proceso de provisión temporal, tendrán la obligación de divulgar los actos proferidos de acuerdo a su naturaleza, con el fin de garantizar el debido proceso en la actuación administrativa.
3. **Imparcialidad:** En cualquier decisión administrativa que tome el servidor público, deberá actuar con la más absoluta imparcialidad, despojado de cualquier atadura que pueda comprometer su recto entendimiento y aplicación del orden jurídico.
4. **Transparencia:** Quien intervenga en el proceso de provisión de las vacantes, deberá actuar de manera clara y pública.
5. **Responsabilidad:** Los servidores públicos asumirán las consecuencias de su actuación administrativa.
6. **Eficiencia:** Es la mejor utilización de los recursos disponibles para la adecuada y oportuna provisión de las vacantes generadas en el empleo público.

Artículo 4°. *Definiciones.* Para los efectos de esta Ley se utilizarán las siguientes definiciones.

1. **Vacancia Definitiva:** Es una situación administrativa en la que el titular del cargo de carrera se separa del ejercicio docente, en cualquiera de las siguientes circunstancias:
 - a) Renuncia regularmente aceptada
 - b) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento
 - c) Revocatoria del nombramiento
 - d) Destitución a causa de un proceso disciplinario o declaratoria de abandono del cargo

- e) Cumplimiento de la edad de retiro forzoso
- f) Muerte.

2. Vacancia temporal: El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

- a) Vacaciones
- b) Licencia
- c) Permiso remunerado
- d) Comisión, salvo en la de servicios al interior
- e) Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular
- f) Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial
- g) Período de prueba en otro empleo de carrera.

3. Nombramiento provisional: El nombramiento provisional se aplica para la provisión transitoria de cargos docentes que se hallen en vacancia temporal o definitiva y se hará mediante acto debidamente motivado expedido por la autoridad nominadora con personal que reúna los requisitos del cargo. (Decreto 1075-15).

4. Encargo: El encargo se aplica para la provisión de vacantes definitivas o temporales de cargos de directivos docentes y consiste en la designación transitoria de un educador con derechos de carrera, sea regido por el Decreto-ley 2277 de 1979 o por el Decreto-ley 1278 de 2002, previa convocatoria y publicación de las vacantes a ser proveídas mediante encargo.

5. Arraigo: Supone la existencia de un vínculo del aspirante con el lugar de nacimiento o donde está asentado, lo cual se acredita con haber nacido o tener residencia fija mínima de un (1) año anterior a la fecha de la inscripción en el respectivo municipio en donde se ubica la vacante.

6. Oportunidad. El nombramiento de los docentes necesarios para el disfrute del derecho a la educación fundamental de los niños, niñas y adolescentes, deben proveerse sin dilaciones injustificadas y atendiendo el calendario académico.

Artículo 5°. *Mecanismo para la provisión de vacantes temporales.* El Ministerio de Educación dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de esta Ley, deberá implementar un aplicativo para la provisión de las vacantes temporales docentes, el cual será administrado por cada Entidad Territorial Certificada.

El aplicativo deberá ser público, es decir, cualquier persona podrá postular su hoja de vida siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en el Manual de funciones, requisitos y competencias adoptado mediante Resolución número 003842 de

marzo 2022 del Ministerio de Educación Nacional o norma que lo modifique o derogue.

Parágrafo. La postulación de una hoja de vida en el aplicativo para la provisión de las vacantes temporales no excluye al postulante de participar en el aplicativo para vacantes definitivas y/o el concurso de mérito público docente.

Artículo 6°. *Etapas para la provisión de vacantes temporales.* La provisión de las vacantes temporales deberá observar mínimo las siguientes etapas:

- 1. Generación de vacancia y reporte a la entidad territorial:** Una vez generada la situación que da lugar a la vacancia temporal, el Rector de la institución educativa deberá reportarla de forma inmediata a la Entidad Territorial Certificada en Educación, este reporte se deberá presentar de manera concomitante al trámite de legalización de la incapacidad o situación administrativa ante la autoridad competente.
- 2. Cargue de la vacancia al sistema:** Inmediatamente reportada la generación de la situación administrativa que da lugar a la vacancia temporal, la Entidad Territorial procederá a cargar la vacante en el aplicativo del Ministerio de Educación, para esto, tendrá un término máximo de un (1) día hábil desde el reporte por parte del Rector.
- 3. Oferta de la vacante:** El sistema ofertará la vacante indicando:
 - a) El tipo de cargo docente, trátase de aula o docente orientador;
 - b) Área ofertada;
 - c) Secretaría de Educación que realiza la oferta;
 - d) Departamento y municipio.
 - e) Fecha de apertura y cierre de la vacante: Tiempo que no podrá exceder de las 24 horas.
- 4. Postulación de la hoja de vida en el aplicativo:** Las personas interesadas en ocupar la vacante, procederán al cargue de los soportes que acrediten el título académico y experiencia, de acuerdo, a la reglamentación que para tal efecto determine el Ministerio de Educación.
- 5. Preselección por parte del aplicativo:** El aplicativo arrojará a la Entidad Territorial Certificada en Educación el listado de las cinco primeras personas que se postularon a la vacante.
- 6. Audiencia pública de verificación y selección:** La Entidad Territorial llevará a cabo una audiencia virtual, para la verificación de documentos. Para tal efecto, convocará a los 5 preseleccionados por el aplicativo y verificará que cumplan con el perfil para ocupar el cargo. Dicha audiencia se deberá realizar el día inmediatamente

siguiente a la preselección por parte del aplicativo.

7. **Criterio de ponderación:** El único criterio de puntuación, será la demostración de arraigo de uno de los cinco preseleccionados. De tal forma, que el aspirante que acredite que el sitio donde se generó la vacancia es su lugar de nacimiento o donde está asentado, será el seleccionado para ocupar la vacante.

En el caso que dos o los tres preseleccionados tengan arraigo en el lugar de generación de la vacante, se seleccionará en orden de inscripción en el aplicativo.

8. **Del nombramiento en la vacante temporal:** Agotada la audiencia de verificación de documentos y de selección, la Entidad Territorial Certificada en Educación acreditará la legalización de la situación administrativa y procederá al nombramiento inmediato del docente. En caso de no haberse legalizado la situación se dará por terminado el trámite de nombramiento.

9. **No Aceptación del nombramiento.** En el evento que el docente seleccionado para ocupar la vacante, no acepte el nombramiento, el nominador reportará esta circunstancia al aplicativo para proceder a la aplicación de la sanción de que trata el artículo 8 y de forma inmediata deberá agotar la lista preseleccionados.

10. **Agotamiento del listado.** En caso de agotarse el listado sin que ninguno de los aspirantes cumpla con los requisitos o acepte el nombramiento, la Entidad Territorial podrá nombrar discrecionalmente la vacante temporal de un listado que deberá ser público en la página web de la Entidad.

Parágrafo. El Ministerio de Educación Nacional, reglamentará las etapas y los requisitos para la provisión de las vacantes temporales, sin perjuicio de los lineamientos fijados en esta Ley.

Artículo 7°. *De las licencias inferiores a quince (15) días.* Para suplir las vacancias generadas por licencias inferiores a los quince (15) días, la Entidad Territorial Certificada podrá contar con una planta alterna de tutores por área de conocimiento, para su consolidación dependerá de la disponibilidad presupuestal y la realización del correspondiente Estudio de Planta.

Artículo 8°. *Régimen aplicable.* Los docentes nombrados para la provisión de las vacantes temporales en los términos de esta Ley, estarán cobijados para todos los efectos por el Decreto 1278 de 2002 - Estatuto de Profesionalización Docente, o norma que lo modifique o derogue.

Artículo 9°. *Sanción.* En caso que el postulante no acepte el nombramiento, será sancionado por el término de tres meses, período en el cual, no podrá radicar una nueva postulación.

Artículo 10. La provisión transitoria en las vacantes temporales que se efectúe por medio del Sistema, no genera en ningún caso derechos de carrera a favor del docente de aula u orientador vinculado.

Artículo 11. *Competencias del Ministerio.* Corresponde al Ministerio de Educación Nacional, en su condición de ente rector de la Política Educativa:

1. Disponer de los recursos necesarios para la creación y puesta en funcionamiento del aplicativo para la provisión de vacantes temporales.
2. Capacitar a las entidades territoriales certificadas en Educación sobre el procedimiento para el reporte y nombramiento por medio del aplicativo.
3. Sin perjuicio de lo establecido en la presente Ley, deberá reglamentar las condiciones, requisitos y plazos para la postulación y nombramiento por medio del aplicativo.
4. Divulgar el contenido de la presente Ley y el mecanismo de funcionamiento del aplicativo.

Artículo 12. Competencias de las Entidades Territoriales Certificadas en educación. Corresponde a las entidades territoriales certificadas en educación, como encargadas de la administración del servicio en su respectivo territorio, en los niveles de preescolar, básica y media:

1. Cada vez que se genere una vacante temporal de un cargo de docente de aula o docente orientador, deberá incluir inmediatamente la novedad en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos y Nómina, y a su vez ser reportada para su incorporación en el aplicativo de provisión transitoria de vacantes temporales.
2. Las entidades territoriales certificadas en educación que no utilicen el Sistema de Gestión de Recursos Humanos y Nómina deberán reportar las novedades de su planta de personal docente al Ministerio de Educación Nacional, mediante la modalidad que defina el propio Ministerio.
3. Efectuar las acciones de verificación de requisitos establecidos en el Manual de Funciones de la Carrera Docente, así como los requisitos y soportes suministrados por el Aspirante a fin de determinar si el candidato es apto para el ejercicio Docente.
4. En este mismo sentido, la Entidad Territorial debe validar el cumplimiento de los requisitos para la posesión del cargo, las obligaciones que se derivan para los servidores públicos y los trámites correspondientes a las afiliaciones a las que tienen derecho el Docente y sus beneficiarios.

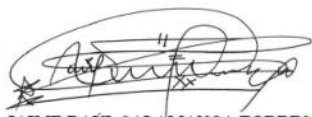
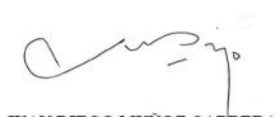
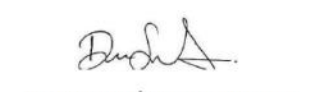
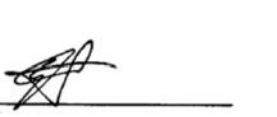
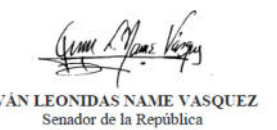
Artículo 13. *Competencias de las instituciones educativas oficiales.* Corresponde a las instituciones educativas de preescolar, básica y media, media

técnica y de ciclos complementarios, como instituciones prestadoras del servicio educativo:

1. Reportar de forma oportuna a las Entidades territoriales certificadas, las vacantes temporales generadas en la respectiva institución educativa.
2. Una vez efectuado el nombramiento del docente, el Rector como cabeza de la Institución Educativa, deberá asignarle a este la carga académica en el número de horas efectivas establecidas en las normas legales, a través de asignaturas y/o proyectos pedagógicos curriculares.

Artículo 14. *Vigencia y derogatorias.* La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

De los honorables Congresistas,

 JAIIME RAÚL SALAMANCA TORRES Representante a la Cámara por Boyacá Partido Alianza Verde	 JUAN DIEGO MUÑOZ CABRERA Representante a la Cámara por el Meta Partido Alianza Verde
 DUVALIER SÁNCHEZ ARANGO Representante a la Cámara por el Valle del Cauca Partido Alianza Verde	 SANTIAGO OSORIO MARIN Representante a la Cámara Coalición Alianza Verde - Pacto Histórico
 MARTA ALFONSO Representante a la Cámara por Tolima Pacto Histórico - Alianza Verde	 FABIÁN DÍAZ PLATA Senador de la República Partido Alianza Verde
 CRISTIAN DANILO AVENDAÑO FINO Representante a la Cámara Santander Partido Alianza Verde	 JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLEZ Representante a la Cámara por Caldas Nuevo Liberalismo
 OLGA LUCÍA VELÁSQUEZ NIETO Representante a la Cámara Bogotá Alianza Verde	 IVÁN LEONIDAS NAME VASQUEZ Senador de la República Partido Alianza Verde
 ANA CAROLINA ESPITIA JEREZ Senadora de la República	 WILMER CASTELLANOS HERNANDEZ Representante a la Cámara por Boyacá Partido Alianza Verde

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

- I. Objeto.
- II. Antecedentes.
- III. Justificación.
- IV. Anexos.

- V. Marco Jurídico.
- VI. Resumen de la Propuesta
- VII. Conflicto de Intereses.
- VIII. Impacto Fiscal.
- IX. Proposición Final.

I. OBJETO

El presente proyecto de Ley tiene por finalidad dictar los lineamientos para la provisión de las vacantes temporales generadas por los docentes de aula y docentes orientadores pertenecientes al Sistema de carrera.

II. ANTECEDENTES

El artículo 1° del Decreto 490 de 2016 adicionó el artículo 2.4.6.3.10. del Decreto 1075 de 2015, reglamentando la figura del nombramiento provisional en los siguientes términos:

Artículo 2.4.6.3.10. Nombramiento Provisional. El nombramiento provisional se aplica para la provisión transitoria de cargos docentes que se hallen en vacancia temporal o definitiva y se hará mediante acto debidamente motivado por la autoridad nominadora con personal que reúna los requisitos del cargo.

Los elegibles de los listados territoriales, en su orden, tendrán el derecho preferente para el nombramiento provisional en vacantes temporales de docentes y su aceptación no los excluye del respectivo listado. En caso de que los elegibles no acepten estos nombramientos, la entidad territorial certificada en educación podrá nombrar a una persona que cumpla con los requisitos del cargo, sin necesidad de acudir al aplicativo indicado en el inciso siguiente.

Tratándose de vacancias definitivas, el cargo docente será ocupado por una de las personas inscritas en el aplicativo dispuesto por el Ministerio de Educación Nacional, que hace parte del sistema de información del sector educativo previsto en el artículo 5° numeral 5.4, de la Ley 715 de 2001.

Parágrafo. En caso de que no haya ningún aspirante inscrito para un determinado cargo en el aplicativo referido anteriormente, y con el fin de garantizar la prestación del servicio educativo, la autoridad nominadora podrá, mediante acto administrativo debidamente motivado, nombrar provisionalmente a un docente que cumpla con los requisitos del cargo.

Artículo 2.4.6.3.14 Reporte de provisión de cargos. Con el fin del ejercicio propio de las funciones de vigilancia de carrera docente, las entidades territoriales certificadas en educación deberán reportar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en las condiciones dispuestas por esta entidad, un informe sobre la provisión de vacantes definitivas y por nombramiento provisional de cargos docentes.

Parágrafo. Las entidades territoriales certificadas en educación no requieren autorización de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer por encargo o nombramiento provisional las vacantes definitivas o temporales de los cargos de carrera docente.

Se ha producido una amplia reglamentación en nuestro país alrededor de la carrera docente, con

el fin de garantizar los principios de idoneidad y transparencia para la selección de los individuos que se desempeñarán como educadores en el país. Sin embargo, la inexistencia de un mecanismo puntual para el acceso a las vacantes docentes temporales, da pie a que dichas plazas sean nombradas por un nominador dentro de los entes territoriales certificados, siendo que la normativa vigente así lo permite.

Se reconoce que para que este ejercicio se dé, el perfil profesional debe cumplir con los requisitos establecidos para ejercer como educador en el sistema público, sin embargo la falta de mecanismos o claridades, a nivel nacional, permite que los nombramientos puedan darse sin pasar por un mecanismo de selección meritocrático.

Remitiendo a la información suministrada por algunos entes territoriales certificados, a continuación, se recupera, tanto el número de vacantes temporales generadas en las secretarías de educación del país, en los periodos enero 2021 - diciembre 2021, y enero 2022 - junio 2022, que dan cuenta de la magnitud de plazas docentes que se presentan en esta modalidad a nivel nacional, como de la existencia o carencia de un mecanismo de selección para la selección de estas vacantes.

Secretaría de Educación Certificada	Número de Vacantes Temporales		Tiempo Promedio	¿Existe mecanismo de selección (Diferente a lo establecido en el decreto)?
	01/21- 12/21	01/22 -06/22		
Guainía	17	8	Indeterminado	Sí
Huila	70	441	Indeterminado	No
Ipiales	133	117	1.3 días	No
Jamundí	44	25	15 días hábiles	Sí
Medellín	211	266	15 días hábiles	Sí
Palmira	278	Pendiente	4.1 días	No
Piedecuesta	41	40	Entre 3 y 5 días	No
Sahagún	79	59	Entre 1 y 3 días	Sí
San Andrés	9	5	2.5 días	No
Tumaco	28		Entre 5 y 10 días	No

Tabla 01: Elaboración Propia a partir de la información suministrada por las Secretarías de Educación del país a través de la respuesta a diversos derechos de petición.

La exploración primaria refleja la inexistencia de un mecanismo de selección diferente a lo establecido en el decreto 490 de 2016 en la mayoría de los entes territoriales certificados, así como las diferencias entre los tiempos promedios entre la generación de la vacante temporal y la notificación del acto de nombramiento del nuevo docente.

Sobre las secretarías que manifiestan poseer un mecanismo de selección, se rescata lo siguiente:

- Para el caso de Medellín, se dispone de un Banco de Hojas de Vida, por medio del cual se elige al docente de acuerdo al perfil requerido.
- Para el caso de Sahagún, se cuenta igualmente con un banco de hojas de vida.
- Para el caso de Jamundí, se realiza una convocatoria interna mediante acto administrativo, que implica la publicación en la página de la Secretaría de Educación,

para el personal docente vinculado en propiedad, con derechos de carrera de la entidad territorial, fijando un cronograma que implica alrededor de 15 días hábiles en el procedimiento. La convocatoria interna se efectúa mediante la figura de Encargo.

- Para el caso de Guainía, se indica que la selección se realiza con la base de datos (hojas de vida) existentes.

Se evidencia entonces la falta de criterios o fórmulas unificadas para las entidades territoriales certificadas en los casos de existencia de criterios de selección, así como la falta de profundidad o claridad de criterios en la selección propios de las entidades territoriales que recurren a un banco de hojas de vida. En los casos en que los nombramientos se dan por parte de un nominador, se resalta cómo las respuestas de los entes territoriales expresan que muchas de las listas territoriales no se encontraban vigentes, por lo que acudían a lo dispuesto por el artículo 2.4.6.3.10 del Decreto 1075 de 2015.

Así también, la revisión permite evidenciar varias problemáticas particulares de las entidades territoriales. Uno de estos es el caso de Tumaco, en donde se expone cómo los aplicativos del Ministerio de Educación Nacional no cuentan la opción de avales para comunidades afrodescendientes, por lo que Tumaco, a ser un Distrito etnoeducador afrodescendiente raizal y palenquero no tiene exigencia de tener listados de selección. La falta de opciones permite, eventualmente, que los nombramientos de los docentes etnoeducadores puedan no pasar por un proceso claramente meritocrático.

Finalmente, se recupera un caso particular de la utilización de un mecanismo que apela al ejercicio meritocrático, es el ejecutado por la Secretaría de Educación de Bogotá, la cual ha diseñado el *Aplicativo de Selección de Docentes*.¹ A través de una plataforma tecnológica se permite la postulación de docentes y profesionales con vocación de docencia para el cubrimiento de las vacantes temporales, así como de proyectos pedagógicos y de áreas técnicas.

Este aplicativo indica requisitos de postulación, que son congruentes con la Resolución número 15683 de 2016 del Ministerio de Educación Nacional, y propone un sistema de calificación basado en la meritocracia y la formación profesional, como garantía de un acceso transparente a las plazas de vacancia temporal. Aunque el fin de este proyecto de Ley no es reglamentar puntualmente los criterios de selección para el cubrimiento de las vacantes temporales, es importante recuperar estos casos que se presentan en el país, los cuales pueden servir como guía para la unificación de criterios y mecanismos de selección para la provisión de las vacantes temporales a nivel nacional.

¹ Información disponible en: https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/portal_institucional/docentes-provisionales

III. JUSTIFICACIÓN

a) La educación como derecho fundamental

En nuestro país, y en nuestro sistema jurídico, la educación se ha caracterizado por poseer una doble fisonomía: como derecho y como servicio público. Sobre lo primero, vale la pena indicar que, a pesar de no haber sido considerada dentro del capítulo constitucional que habla de los derechos fundamentales, aparece en el capítulo de los derechos económicos, sociales y culturales²; sobre lo segundo, la característica de servicio público implica no solamente la potestad de buscar su calidad y pertinencia, sino también de asumir responsabilidad frente a metas como: universalidad, permanencia, financiación y alta calidad.³

Sobre la naturaleza de la educación como derecho, y la necesidad de garantizarlo como tal, vale la pena ahondar sobre si este puede entenderse como fundamental, tanto desde el marco jurídico colombiano, como desde la doctrina jurídica. Es importante señalar entonces que, en Colombia, tienen el carácter de derechos fundamentales, además de los explícitamente señalados por el texto constitucional, aquellos que cumplen con los parámetros establecidos por la Corte Constitucional, siendo estos, conexión directa con los principios constitucionales, eficacia directa y contenido esencial.⁴

La educación cumple con estos parámetros, y no solo eso, sino que [como dictamina el artículo 44 constitucional], los derechos adquieren el carácter de fundamental en el momento en el que el titular del derecho es una persona de protección especial, como ocurre con los menores de edad. Esto significa que el derecho a la educación de niños, niñas y adolescentes tiene especial amparo en nuestro país, y que la garantía de la universalidad, permanencia, financiación y alta calidad son prioritarios para el accionar del Estado colombiano.

También, el considerar o no a la educación como un derecho fundamental remite a las discusiones sobre este concepto. Dicha noción aparece en el constitucionalismo del siglo XX, y se refiere a aquellos derechos que hacen parte indisoluble de la persona humana. Inicialmente, esto hacía alusión a los derechos políticos y de libertad, sin embargo, en la actualidad algunos pactos internacionales y países han reconocido la fundamentalidad de los derechos económicos, sociales y culturales por su conexidad con derechos individuales, sobre todo, aquellos indispensables para lograr unos mínimos de vida digna.⁵

Esta conexión se evidencia o no dependiendo desde la perspectiva con la que se aborde la fundamentalidad de un derecho. Mientras que una doctrina neoliberal afirma que los derechos fundamentales son únicamente los derechos liberales y políticos, el liberalismo social amplía a los económicos y sociales.⁶ Esta última perspectiva entiende que la garantía exclusiva de los derechos civiles deja desprotegidos a la mayor parte de la población mundial, que requiere de un Estado que garantice derechos basados en la idea de la libertad positiva.

El liberalismo social aborda la relación sociedad-economía de una manera un poco diferente a la hegemónica, desprendiéndose de una visión clásica (o neoclásica) donde prima la garantía de un estado inicial que permita desarrollar los principios del mercado [propiedad privada e igualdad política], y enfatiza en los más graves problemas y abusos de la esfera económica. Esta perspectiva se focaliza en el hambre, la malnutrición, las enfermedades, la ignorancia y la exclusión frente a oportunidades productivas.⁷ Por lo mismo, los derechos humanos fundamentales incluyen a los sociales y económicos, pensando en la necesidad de garantizar condiciones mínimas de vida digna, e incluyendo entonces el derecho a la satisfacción de necesidades vitales, como el alimento, la vivienda, la salud y la educación.

Del mismo modo, vale la pena resaltar que diferentes Sentencias de la Corte Constitucional han reconocido la fundamentalidad del derecho a la educación, reafirmando así la necesidad de generar mecanismos que protejan y promuevan el ejercicio efectivo de este derecho. Así mismo, la situación aquí tratada, expone un vacío normativo por el cual se le puede terminar vulnerando este derecho a niños, niñas y adolescentes, siendo que los tiempos de espera y la posible politización de la asignación de las vacantes temporales docentes, puede afectar tanto la calidad de la educación recibida, como el mismo hecho de tener un docente o no al momento de recibir una clase en una institución educativa de carácter público.

Ahora bien, resulta fundamental ahondar en la importancia de la educación, más allá de una conceptualización como derecho fundamental [o ampliando por qué esta es un elemento esencial para el desarrollo humano], sobre todo en el contexto particular de nuestro país. Cifuentes (2014) indica como “la educación define a un país, su estructura, su democracia y su sistema político; sistema que a su vez define la educación, ambos elementos se correlacionan y nos determinan de una u otra manera como nación.” (p. 218).

Esto es evidenciable en nuestra historia, siendo que a lo largo de los primeros años de la

² Cortés, F. (2012). El derecho a la educación como derecho social fundamental en sus tres dimensiones: educación primaria, secundaria y superior. *Revista de estudios socio-jurídicos*. p. 186

³ Goyes, A. (2014). La educación: Derecho fundamental o servicio público ¿Dicotomía o Integralidad? p. 14

⁴ Ídem, p. 9

⁵ Gayes, A. (2014). La educación: Derecho fundamental o servicio público ¿Dicotomía o Integralidad? p. 9

⁶ Cortés, F. (2012). El derecho a la educación como derecho social fundamental en sus tres dimensiones: educación primaria, secundaria y superior. *Revista de estudios socio-jurídicos*. p. 188.

⁷ Ídem. p. 191.

República “liberales y conservadores, centralistas y federalistas, católicos y librepensadores, radicales y regeneracionistas, concibieron a la ‘escuela’ como el núcleo central de sus propuestas políticas.” (Goyes, 2014, p. 6). La educación es, y siempre ha sido, un elemento fundamental en el ejercicio de definir quiénes somos como nación, de cómo concebimos el mundo, de nuestras expectativas. Y del mismo modo, ha guiado y marcado la pauta de nuestras capacidades, de la forma de relacionarnos como sociedad, de concebir lo bueno y lo malo, y de trazar el futuro posible de nuestro país. La educación es entonces la base de nuestra construcción identitaria como comunidad.

Por otro lado, la educación se ha constituido en un elemento por el cual se produce movilidad social ascendente y se corrigen las desigualdades en la distribución de la riqueza y el ingreso⁸, ya que mediante procesos formativos las personas adquieren la idoneidad suficiente para desempeñar una profesión, arte u oficio, construyendo de esa forma su proyecto de vida en las mejores condiciones.⁹ Acá se puede ampliar sobre su fundamentalidad como derecho humano, por el papel que cumple en la promoción del desarrollo humano y la erradicación de la pobreza y debido a su incidencia en la concreción de otras garantías fundamentales, como la dignidad humana, la igualdad de oportunidades, el mínimo vital y la libertad de escoger profesión u oficio y la participación política.

La formación humanística es un factor central en el desarrollo de los individuos, el cual se ha visto opacado por la influencia neoliberal de la educación, en la que prepondera una perspectiva “economicista”. Sobre el impacto de la educación en la construcción humana y en la mejora de los contextos en los que habitan las diversas comunidades, vale la pena recordar algunos de los grandes retos que enfrenta América Latina en materia educativa¹⁰

- El analfabetismo (tanto en su versión tradicional, que implica adquirir las capacidades de lectura y escritura, como una adecuada a las necesidades contemporáneas, que se liga al manejo de las TIC)
- Acceso pleno con igualdad de posibilidades para la inclusión social de todas las personas en el sistema educativo.
- Formación en pensamiento crítico.
- Falencias en el estímulo del diseño propio de proyectos de vida que permitan conducir a la satisfacción y autonomía.
- Deficiencias en promoción de creatividad e innovación.

⁸ M. Gonzáles & C. Cortés. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>

⁹ Gayes, A. (2014). La educación: Derecho fundamental o servicio público ¿Dicotomía o Integralidad? p. 3

¹⁰ Sebold, J. (2000). Recuperado de: <https://rieoei.org/historico/documentos/rie23a07.htm>

Identificar estos factores no solo invita a tomar cartas en el asunto, desde los espacios institucionales, sino que refuerza el papel protagónico que tiene la docencia para solventar dichas deficiencias, siendo que son las y los maestros quienes tienen un mayor impacto en el estudiantado, y por lo tanto poseen facilidades para suplir estos retos, por lo que la idoneidad de quienes ocupan estos cargos es un imperativo. Esto, recordando las palabras de Juan Carlos Tedesco¹¹ “La calidad de la educación la definen los maestros y profesores, ningún país ofrece mejor educación o educación de mayor calidad más allá de la calidad de sus maestros.” (2010)

La educación tiene entonces un doble impacto: en el desarrollo individual de cada persona, brindándole herramientas y marcos de referencia para entender el mundo, entenderse a sí mismo, identificar sus necesidades y capacitándose con herramientas para suplirlas; y en el desarrollo colectivo, sí puede ligarse esté al crecimiento económico, permitiendo la especialización de los individuos en tareas definidas, con cuyas habilidades y trabajo es capaz de articularse al mercado laboral y desempeñarse en un campo productivo que genere ganancias tanto monetarias como sociales. Esto último permite ver también a la educación como la inversión productiva más importante que puede realizar una sociedad.

Para lograr dichos objetivos, la educación debe ser de alta calidad. Este factor se relaciona directamente con el mandato constitucional de idoneidad ética y pedagógica de aquellos que ejercen la docencia, recalcando entonces la necesidad de encaminar la selección del personal docente hacia unos parámetros que garanticen las mayores capacidades pedagógicas y profesionales de los aspirantes a la carrera docente, como efectivamente se ha hecho para el nombramiento del personal docente en el sistema público en la generalidad de las situaciones, y donde existen aún deficiencias para garantizar estos principios en el nombramiento para el caso de las vacantes temporales.

Además del ejercicio de selección del capital humano idóneo, es fundamental recordar que una educación de calidad tiene como actor principal al docente. Los desafíos actuales que enfrenta el sector educativo frente a las demandas de la sociedad contemporánea, requieren de una planta docente capaz de impulsar desde las aulas la transformación que se requiere tanto para el desarrollo de conocimiento tecnológico, científico y de desarrollo de habilidades para responder a los desafíos del siglo XXI, como para garantizar la formación de ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que conviven y construyen una sociedad en paz.

Del mismo modo, un proceso de selección docente que apele a la transparencia y al mérito, también es la base para la posterior construcción

¹¹ Tedesco, J. C. (septiembre de 2010). Educación para una sociedad más justa. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=WDhlvL5N4HU>

(en el aula de clase) de una conciencia colectiva de resultados obtenidos a través de la puesta a prueba de las propias capacidades, y no de dinámicas relacionadas al clientelismo. Cerrando sobre qué implica la idoneidad, Hervis (2018)¹² plantea algunas ideas:

- El dominio profundo-con relevancia y pertinencia - del sistema de contenidos actualizados sobre la disciplina que debe impartir.
- La necesaria y actualizada preparación que debe poseer, sustentada en profundos conocimientos en el campo de las ciencias de la educación, especialmente de la pedagogía, la psicología, la didáctica, así como la metodología de la investigación educativa.
- Desarrollo adecuado de competencias profesionales en el ámbito de la comunicación, el empleo sistemático de las TIC y otros aspectos de relevancia.
- La necesidad del componente ético, con altas motivaciones profesionales y personales en el ejercicio de su labor con calidad, en una gestión de esta misma de manera constante, tanto en los procesos como en los resultados.
- El imprescindible conocimiento de las condiciones particulares de cada contexto - escolar - familiar - comunitario - donde desarrolla sus acciones profesionales y la necesidad de claridad y precisión del fin esencial de su labor profesional.

Se concluye entonces que, además de su carácter de derecho fundamental, la educación es un pilar para el desarrollo social y económico de las naciones, en el cual el docente es protagonista para lograr los objetivos planteados por los diferentes Estados, lo que implica la idoneidad de quienes ocupan dicha dignidad, mediante un proceso meritocrático para la selección del personal más indicado. Garantizar altos estándares por parte de quienes imparten clase a los niños, niñas y jóvenes, es también, asegurar un disfrute efectivo del derecho fundamental por parte de esta población.

Finalmente, se trae a colación una situación de vulneración de dicho derecho, que se liga a la necesidad de tramitar este proyecto de Ley, y son las demoras en el nombramiento de los docentes que ocupan las vacantes provisionales. Un primer síntoma son las denuncias realizadas por la docente Claudia Arias, representante de los docentes provisionales en el país, a principios del 2022.¹³ Aunque ella expone el caso de las vacantes temporales en una entidad certificada que tiene una plataforma para la selección de dichos espacios

(Secretaría de Educación de Bogotá), explica cómo los retrasos en vinculación y contratación afectan no solo el derecho a la educación de cientos de niños y niñas, sino también al trabajo de los maestros provisionales que tienen disponibilidad inmediata para empezar a laborar.

La necesidad de una garantía ininterrumpida del servicio educativo, y, por ende, del derecho a la educación de niños, niñas y adolescentes, es un imperativo para formular mecanismos que garanticen la suplencia de las vacantes temporales en los menores tiempos posibles, para no vulnerar el derecho fundamental a la educación de la población escolar.

Según la información suministrada por las diferentes secretarías de educación a nivel nacional, el tiempo promedio comprendido entre el momento en que se genera la vacante temporal y la notificación del acto de nombramiento del nuevo docente es diferenciado dependiendo la Entidad Territorial Certificada. Como se evidenció anteriormente (en la tabla 01)

Existe entonces una gran disparidad entre los diferentes entes, presentando un tiempo promedio que va desde los 1.3 días hasta los 15 días hábiles. Recordando también que son valores promedio, se está ante la posibilidad de que dichos tiempos puedan ser mayores, y por lo mismo, que la espera de los niños, niñas y adolescentes por la suplencia del docente que ocupe la vacante temporal, pueda demorar más, afectando el ejercicio pleno del derecho fundamental a la educación de la población escolar del sistema público en el país.

b. Transparencia en el acceso al servicio docente

En Colombia la profesión docente, en los niveles de educación básica y media, está reglamentada por dos decretos, que, de manera simultánea, establecen los lineamientos relacionados a la carrera docente (parámetros para la profesionalización, ejercicio de funciones, mecanismos de inserción, permanencia y promoción y regulación de la relación del Estado con los educadores). Estos son el Decreto 2277 de 1979 y el Decreto 1278 del 2002.

Este último, conocido como el *Nuevo Estatuto*, nace como respuesta a la necesidad de fundamentar la profesionalización docente en Colombia, a través de los principios constitucionales¹⁴, sobre todo en lo consagrado en el artículo 68 de la Constitución Nacional, el cual indica que *la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. La ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente.*

Con el objetivo de garantizar que la docencia sea ejercida por educadores idóneos y propiciar su desarrollo y crecimiento personal, el nuevo

¹² Hervis, E. E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. Revista Educación, 42(2), 1-25. <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>

¹³ Nota recuperada de: <https://www.rcnradio.com/estilo-de-vida/educacion/por-demoras-en-contratacion-de-docentes-en-varios-colegios-aun-no-se>

¹⁴ Cifuentes, C. (2014). Impacto del Nuevo Estatuto de la Profesionalización en la función docente en Colombia. Análisis de los dos estatutos vigentes: Decreto 2277 de 1979 y Decreto 1278 del 2002. p. 219.

estatuto determina los requisitos para el ingreso al servicio educativo estatal, que implican superar el concurso de méritos, un examen por el cual quienes cumplan con un mínimo de requisitos (ligados a la formación relacionada al ejercicio educativo), pueden presentarse a la carrera docente, mediante la evaluación de una serie de atributos (aptitudes, competencias, condiciones de personalidad, relaciones interpersonales y experiencia) para conocer la capacidad de los aspirantes de desempeñarse como educadores en el sector público.

Con esto, se busca asegurar tanto el reconocimiento de los principios del mérito y de igualdad de oportunidades para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del educador del servicio público educativo, así como la profesionalización y dignificación de la actividad docente a través del escalafón docente, como el elemento constitutivo de la carrera. Se parte del supuesto según el cual la mejor manera de obtener resultados positivos dentro de la administración pública es garantizar que quienes ingresen a ella acrediten excelentes condiciones y capacidades para ejercer de manera óptima sus funciones, lo que implica establecer los mecanismos más idóneos y transparentes, que permitan un acceso en igualdad de condiciones al servicio público.

Este proceso permite un acceso transparente al servicio docente, mediante la aplicación de una fórmula meritocrática, que se encamina a cumplir tanto el mandato constitucional de la idoneidad del personal que desempeña labores de enseñanza, como el explícito en el artículo 125 de la Constitución Política¹⁵, el cual señala que

Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.

Desde el Decreto ley 2277 de 1979 los educadores fueron definidos como empleados oficiales de régimen especial, y [durante la vigencia de dicho decreto] sólo podrán ejercer la docencia en planteles de educación oficiales quienes poseyeran un título docente o acrediten estar inscritos en el Escalafón

Nacional Docente, el cual se concibió como un sistema que clasifica a los educadores de acuerdo a sus méritos reconocidos, su preparación académica y su experiencia.

Los términos de ingreso a la carrera docente se modificaron con el Nuevo Estatuto, el cual en su artículo 18 determina que

Gozarán de los derechos y garantías de la carrera docente los educadores estatales que sean seleccionados mediante concurso, superen satisfactoriamente el período de prueba y sean inscritos en el Escalafón Docente.

Se puede hablar entonces de una larga tradición legal y administrativa con respecto al acceso a la carrera docente, en la cual los educadores responden a los principios meritocráticos para acceder al servicio público. Los concursos realizados por medio de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en coordinación con las entidades territoriales y el Ministerio de Educación Nacional, se han realizado con la finalidad de seleccionar a los aspirantes de mayor idoneidad, quienes asumen el reto de contribuir a la transformación de la sociedad a través de la formación de las nuevas generaciones, mediante un proceso que rompe con la influencia de las prácticas clientelistas, dando paso a un acceso transparente, y permitiendo que los profesionales con las mejores capacidades y aptitudes pongan a disposición sus servicios para la construcción de una sociedad más justa, incluyente y capaz de responder a los retos contemporáneos.¹⁶

Este proyecto de ley se plantea con la intención de consolidar los principios por los cuales se ha estructurado el acceso a la carrera docente en los establecimientos educativos públicos del país. Los vacíos que deja el artículo 2.4.6.3.10 del Decreto 1075 de 2015 (modificado en este punto por el Decreto 490 de 2016) abren la puerta al nombramiento de docentes, en la modalidad de vacantes temporales, sin la necesidad de acudir a un mecanismo meritocrático, y reduciendo el ejercicio al cumplimiento del perfil profesional previsto por la ley, implicando que la provisión de los nombramientos provisionales no requiera una autorización de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Como se evidenció al recuperar los modos de denominación de dichas vacantes temporales en las diferentes entidades certificadas, no existe un consenso sobre los modos y mecanismos para la provisión a nivel nacional, y la falta de estos permite un ejercicio de nombramiento que dista del principio meritocrático. Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades para el acceso al servicio docente, el artículo 5 de este proyecto de ley propone la creación de un mecanismo idóneo para la provisión de vacantes temporales, que sea congruente con los

¹⁵ Recuperado de <http://www.secretariassenado.gov.co/constitucion-politica>.

¹⁶ Histórico Concurso Docente: https://www.mineduccion.gov.co/portal/adelante-maestros/Carrera_Docente/Historico

principios generales rectores del acceso a la carrera docente.

c. Estadísticas relevantes sobre la situación docente en el país

Diferentes bases de datos, sobre todo oficiales, permiten construir una caracterización primaria de la situación actual del sector docente en el país. Para el 2017, según la información suministrada por el Ministerio de Educación Nacional, había cerca de 327 mil docentes en el sector oficial.¹⁷ Se presentan fenómenos como la desigualdad de género en la carrera docente, evidente, por ejemplo, en el hecho de que a pesar de existir un mayor porcentaje de mujeres en el sector educativo (65%), la mayoría de los docentes en cargos directivos son hombres (56%).

Sobre la condición salarial, al momento de comparar con otros países de la OCDE, se puede ver cómo los docentes colombianos están entre los que menor salario inicial ganan, ocupando el sexto puesto, y los que menor salario podrían alcanzar, ocupando el noveno puesto [entre 41 países y economías analizadas]¹⁸ El salario inicial de los docentes colombianos es de COP\$25 millones anuales, y el máximo que alcanzarían ronda los COP\$53 millones anuales (según datos de la OCDE en 2018). Este punto es importante de tocar si consideramos que el ascenso en el escalafón docente, y, por lo tanto, el aumento salarial proporcional, depende de la cualificación de la planta docente a través de la adquisición de títulos posgraduales, los cuales por sus costos son de difícil acceso para gran parte de los educadores, así como para aquellos que aspiran ingresar a la carrera docente, siendo que requiere de una gran inversión inicial, la cual no todos pueden asumir.

Relacionado con el punto anterior, en cuanto al nivel de escolaridad de los docentes colombianos, este se puede discriminar de la siguiente manera¹⁹

- 5 de cada 10 docentes colombianos son licenciados
- 3 de cada 10 docentes tienen un título de posgrado
- 8,1% de los docentes cuentan con una carrera distinta a la licenciatura
- 9 de cada 100 docentes son bachilleres (entre bachilleres pedagógicos, técnicos y normalistas)
- En menor medida se tienen en el país etnoeducadores y peritos externos.

Alrededor de su rango etario, a marzo de 2020 se calculó que el 16% de los docentes eran mayores de 60 años (52.719). Este no es un porcentaje estático, encontrando variaciones a lo largo de las secretarías, siendo que para el 54% de ellas los docentes de más de 60 años superan el porcentaje nacional (alcanzando en algunos casos incluso un 34%). Por último, sobre las motivaciones para ejercer la docencia, en Colombia, al menos el 95% de los maestros afirmaron el poder influenciar en el desarrollo de niños y jóvenes, beneficiar socialmente a los desfavorecidos y contribuir a la sociedad.²⁰

Este panorama general nos permite entender los grandes retos que tiene la institucionalidad colombiana con respecto al cuerpo docente de los establecimientos educativos públicos en el país, los cuales, entre otros, son: cerrar las brechas de género, lograr mejores niveles salariales, incentivar un cambio generacional en la población educadora (sin que esto implique la vulneración de los derechos adquiridos de los docentes mayores a 60 años) y reforzar las motivaciones positivas que llevan a la selección de la docencia como un proyecto de vida que impacta afirmativamente la vida de las nuevas generaciones. Se considera entonces que las acciones institucionales deben estar encaminadas a solventar dichas brechas, mediante, entre otras, la aplicación efectiva de los mecanismos meritocráticos y en igualdad de condiciones en el acceso al trabajo docente en los establecimientos educativos oficiales del país.

Ahora bien, este apartado quiere profundizar en un aspecto que, aunque en la generalidad se aborda, pasa desapercibido en el caso de la carrera docente, y es la necesidad de generar acciones de discriminación positiva que garanticen un mayor acceso al ejercicio docente en los establecimientos públicos por parte de la población recién egresada.

El PNUD²¹ indica como el alto desempleo es una situación generalizada a nivel global para la población juvenil (de entre 14 y 28 años), propiciada por varios factores entre los que se destacan

- La falta de integración entre los saberes aprendidos en el sistema educativo con los demandados en el mercado laboral, lo que produce un desfase entre la oferta y la demanda laboral
- El gran número de barreras de entrada al mercado laboral que esta población tiene
- La falta de políticas públicas que integren a los jóvenes al mercado laboral
- La sobreoferta de mano de obra
- La falta de diversificación vocacional en el plan de vida de los jóvenes.

Para el caso colombiano, el desempleo juvenil se encuentra en una tasa que es 1,7 veces superior al

¹⁷ LEE. (2020). Informe 007: Cifras sobre docentes en el marco del Día del Maestro en Colombia. (Mayo de 2020). Laboratorio de Economía de la Educación (LEE) de la Pontificia Universidad Javeriana.

¹⁸ Ídem, p. 3.

¹⁹ LEE. (2021). Informe 032: Satisfacción laboral y motivación de los docentes en Colombia - Día del Maestro 2021 (Mayo 2021). Laboratorio de Economía de la Educación (LEE) de la Pontificia Universidad Javeriana. p. 3.

²⁰ Ídem, p. 2.

²¹ Recuperado de: <https://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/-sabias-que/-panorama-jovenes-colombia-pandemia.html>

general, mostrando así no solo la vulnerabilidad de los jóvenes, sino que evidencia que es este grupo poblacional quien sufre las peores consecuencias de los problemas estructurales que enfrenta el mercado laboral del país. Por ejemplo, para el caso de los efectos de la pandemia, los jóvenes experimentaron un incremento de la tasa de desempleo 2,2 puntos porcentuales (p.p.) más alta que la población en general. Del mismo modo, en todos los escenarios, las mujeres jóvenes son el grupo poblacional con mayores impactos en la caída del desempleo.

Esto implica que los jóvenes, tanto egresados de una carrera de pregrado, como aquellos que no, tienen una serie de barreras estructurales que dificultan su inmersión en el mercado laboral colombiano. Dicha problemática exige de la generación de medidas que faciliten el acceso de este grupo etario a un trabajo digno. En esta vía, en el año 2010 se promulgó la Ley 1429, o *Ley del Primer Empleo* con el objetivo de planear una serie de lineamientos para la formalización y generación de empleo, así como una focalización especial para el caso de jóvenes, más, por la misma naturaleza del proyecto, este se enfoca en el sector privado, y no abarca regímenes como el de la carrera docente.

Ante esto, se hacen necesarias la formulación de estrategias que concilien tanto el espíritu de la igualdad de condiciones para la competencia y acceso a la carrera docente, así como la promoción de enfoques diferenciados que permitan un trato diferencial a la población juvenil, la cual se ve afectada de manera diferente al momento de vincularse al mercado laboral formal. Por lo mismo, el artículo 5 de este proyecto de ley en su inciso octavo, al dictaminar el mecanismo para la provisión de las vacantes temporales, expresa que la selección se realizará mediante el orden de inscripción del aplicativo, garantizando así que valores como la experiencia (debido a la naturaleza de la suplencia de la vacante temporal) no sean relevantes para la ocupación de dicha vacante, promoviendo así que los jóvenes recién egresados puedan competir en estas convocatorias.

IV. ANEXOS

Se adjuntan las respuestas dadas a la fecha por las diferentes Entidades Territoriales Certificadas en Educación, aclarando que se requirieron a las 96 ETC, obteniendo contestación de las siguientes:

- 1. Medellín.
- 2. Sahagún.
- 3. Jamundí.
- 4. San Andrés.
- 5. Palmira.
- 6. Tumaco.
- 7. Guainía.
- 8. Ipiales.
- 9. Huila
- 10. Piedecuesta.



Alcaldía de Medellín



Medellín, 28/08/2022

Doctor
ANTONIO SANGUINO PÁEZ
Senador de la República
Partido Alianza Verde
utisanguino@gmail.com
estrategicojr@gmail.com
Bogotá D.C

Asunto: Respuesta oficio con radicado N° 202210212026 del 21 de junio de 2022.

Cordial saludo,

En atención al radicado del asunto, el área de Novedades de Personal de la Secretaría de Educación de Medellín, se permite informarle lo siguiente:

1. Número de vacantes temporales generadas en la Secretaría de Educación de Medellín para el periodo comprendido entre enero de 2021 a diciembre de 2021, y entre el mes de enero de 2022 a junio del año 2022.

Respuesta: Durante el año 2021, se generaron 211 vacantes temporales. En lo corrido del año 2022, se han generado 266 vacantes temporales.

2. Tiempo promedio comprendido entre el momento en que se reportó la vacante temporal por parte del Establecimiento educativo y la posesión del docente temporal.

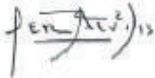
Respuesta: Entre la generación de la vacante y la provisión de la misma, transcurre un tiempo aproximado de quince (15) días hábiles.

3. Mecanismo (Trátese de una plataforma, aplicativo, listado, etc) y criterios de selección utilizados para la provisión de las vacantes temporales en la Secretaría de Educación de Medellín.

Respuesta: La Secretaría de Educación de Medellín, dispone de un Banco de Hojas de Vida, por medio del cual se elige al docente de acuerdo al perfil requerido. Es necesario resaltar que antes de realizar el nombramiento en vacante temporal, se realiza un proceso de selección por medio del cual se entrevista al aspirante, se verifican títulos, referencias y antecedentes.

Cualquier duda adicional con gusto será atendida.

Atentamente,



HERNANDO ALVEIRO ALVAREZ DIEZ
LIDER DE PROYECTO

Proyectó: Carolina Ramírez
Abogada de Apoyo.



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de Sahagún
NIT: 800.996.77-8

Mi compromiso
es con SAHAGÚN



Secretaría de Educación
ALCALDÍA DE JAMUNDÍ
VALLE DEL CAUCA

Sahagún, junio 29 de 2022

Señor
ANTONIO SANGUINO PÁEZ
Senador de la República
Partido Alianza Verde
E. S. D

ASUNTO : Respuesta Derecho de petición

Atento saludo.

Consecuentemente y por disposiciones del artículo 14 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, damos respuesta a su escrito, y en atención a su derecho de petición recibido en esta Secretaría de Educación mediante correo electrónico de fecha 23 de junio de 2022, remitido por la oficina Jurídica de la Alcaldía Municipal, por medio del cual solicita a esta secretaría, lo siguiente: "1.- Número de vacantes temporales" generadas en la Secretaría de Educación de SAHAGÚN, para el periodo comprendido entre enero de 2021 a diciembre de 2021, y entre el mes de enero de 2022 a junio del año 2022, 2. Tiempo promedio comprendido entre el momento en que se reportó la vacante temporal por parte del Establecimiento educativo y la posesión del docente temporal. 3. Mecanismo (Trátese de una plataforma, aplicativo, listado, etc) y criterios de selección utilizados para la provisión de las vacantes temporales en la Secretaría de Educación SAHAGÚN.", este Despacho se permite responder, de la siguiente manera:

- De acuerdo a lo requerido por ustedes se precisa que, el número de vacantes temporales generadas y cubiertas entre el periodo de 01/01/2021 al 31/12/2021 fueron 79 situaciones administrativas de carácter temporal, como licencias o comisiones no remuneradas, incapacidades, vacaciones entre otras, entre el mes de 01/01/2022 al 30/06/2022 se generaron 59 situaciones administrativas de carácter temporal.
- El tiempo promedio comprendido entre el momento en que se reportó la vacante temporal por parte del Establecimiento Educativo o el docente titular de la situación administrativa y la posesión del docente temporal, es aproximadamente de 1 a 3 días hábiles.
- El Mecanismo y criterio de selección utilizado para la provisión de las vacantes temporales por parte de la administración municipal, es la consolidación de un banco de hoja de vida que permite garantizar la prestación del servicio educativo cuando se presenten estos casos o situaciones administrativas, de conformidad con las características y perfiles del cargo establecido en el manual de funciones para docente y directivos docentes.

Prestos a atender cualquier otra solicitud,


MARCELA PATRICIA REYES BUELVAS
 Secretaria de Educación Municipal de Sahagún

*Ahora bien, el Artículo 2.4.6.3.10. del Decreto 490 de 2016, señala:

ARTÍCULO 2.4.6.3.10. Nombramiento provisional. El nombramiento provisional se aplica para la provisión transitoria de cargos docentes que se hallen en vacancia temporal o definitiva y se hará mediante acto debidamente motivado expedido por la autoridad nominadora con personal que reúna los requisitos del cargo.

Los elegibles de los listados territoriales, en su orden, tendrán el derecho preferente para el nombramiento provisional en vacantes temporales de docentes y su aceptación no los excluye del respectivo listado. En caso de que los elegibles no acepten estos nombramientos, la entidad territorial certificada en educación podrá nombrar a una persona que cumpla con los requisitos del cargo, sin necesidad de acudir al aplicativo indicado en el inciso siguiente.

Tratándose de vacancias definitivas, el cargo docente será ocupado por una de las personas inscritas en el aplicativo dispuesto por el Ministerio de Educación Nacional, que hace parte del sistema de información del sector educativo previsto en el artículo 5, numeral 5.4, de la Ley 715 de 2001.

PARÁGRAFO. En caso de que no haya ningún aspirante inscrito para un determinado cargo en el aplicativo referido anteriormente, y con el fin de garantizar la prestación del servicio educativo, la autoridad nominadora podrá, mediante acto administrativo debidamente motivado, nombrar provisionalmente a un docente que cumpla con los requisitos del cargo.

Por su parte la Resolución 016720 de diciembre 27 de 2019, en su artículo 3º, refiere: "Nombramiento Provisional: El nombramiento provisional se aplica para la provisión transitoria de cargos docentes que se hallen en vacancia temporal o definitiva y se hará mediante acto debidamente motivado expedido por la autoridad nominadora con personal que reúna los requisitos del cargo. (Decreto 1075 del 2015 artículo 2.4.6.3.10).

La misma Resolución 016720, expedida por el Ministerio de Educación Nacional, se dispone el funcionamiento del aplicativo para la provisión transitoria de vacantes definitivas de cargos docentes mediante nombramiento provisional y se determinan otras disposiciones, indica en el artículo 4º que: " cada vez que se presente una vacante definitiva en un cargo de docente de aula o docente orientador, la respectiva entidad territorial certificada en educación deberá incluir la novedad en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos y Nómina e implementado en el marco del proyecto de modernización de la secretaría de educación y a su vez reportada para su incorporación en el aplicativo de provisión transitoria de vacantes definitivas, ahora denominado, "Sistema Maestro" (...)

Parágrafo 1º (...)

Parágrafo 2º. No podrán ofertarse mediante este aplicativo las vacantes de áreas técnicas ni las vacantes de docentes en establecimientos educativos estatales, caracterizados por las respectivas entidades territoriales como instituciones que atienden población indígena; o de los establecimientos educativos

estatales que prestan sus servicios en territorios colectivos de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, por lo anterior, la entidad territorial realizará la provisión directa de dicha vacante conforme a la normatividad que regula la vinculación de este tipo de vacantes. (...) "

Acorde a lo antes señalado, se tiene en cuenta lo dispuesto en el artículo 1º del Acuerdo Municipal No 011 de 31 de mayo de 2005, emanado del Honorable Concejo Municipal de Jamundí que determinó: "Reconocer como zona etnoeducadora, saludable y productiva, el Municipio de Jamundí- valle (...)", razón por la cual no es necesario utilizar el aplicativo para la provisión transitoria de vacantes temporales o definitivos en nuestra entidad territorial.

En materia de normatividad para el sector educativo, cuando se trata de vacantes temporales y posesión del docente temporal, es pertinente indicar que ni el Decreto 1278 de 2002, ni el Decreto 2105 de 2017 "por el cual se modifica parcialmente el Decreto número 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación, en relación con la jornada única escolar, los tipos de cargos del sistema especial de carrera docente y su forma de provisión, los concursos docentes y la actividad laboral docente en el servicio educativo de los niveles de preescolar, básica y media.", establecen un término puntual para reporte y posesión temporal de un docente, sin embargo, la Secretaría de Educación de Jamundí, en aras de no vulnerar el derecho a la educación y no afectar la prestación del servicio público educativo, y teniendo en cuenta el principio de celeridad y publicidad, una vez se ha tenido conocimiento de una situación administrativa que implique separación del cargo de manera temporal, realiza el procedimiento pertinente para surtir la vacancia.

Corolario de lo anterior, estando en conocimiento de la vacante, se procede a realizar una convocatoria interna mediante acto administrativo que se publica en la página de la Secretaría de Educación, para el personal docente vinculado en propiedad, con derechos de carrera de la entidad territorial, estableciendo unos requisitos conforme a la normatividad vigente (Decreto 1278/2002 y Decreto 2105/2017) fijando un cronograma, como se ilustra a continuación a modo de Ejemplo:

No.	ACTIVIDAD	FECHA
1	Publicación de Circular	01 DE DICIEMBRE DE 2021
2	Recepción de solicitudes o inscripciones	1 al 3 DE DICIEMBRE DE 2021
3	Verificación de requisitos mínimos	6 al 7 DE DICIEMBRE DE 2021
4	Entrevista	9 DE DICIEMBRE DE 2021
5	Publicación de resultados	13 DE DICIEMBRE DE 2021
6	Presentación de observaciones y reclamaciones	14 DE DICIEMBRE DE 2021
7	Respuesta a reclamaciones	16 AL 17 DE DICIEMBRE 2021
8	Publicación de resultados definitivos	20 DE DICIEMBRE DE 2021

9	Expedición y Notificación del acto administrativo	HASTA EL 23 DE DICIEMBRE DE 2021
---	---	----------------------------------

En este orden de ideas, se puede decir que es en un término promedio de 15 días hábiles entre el momento en que se reporta la vacante temporal, se realiza la convocatoria y se efectúa el nombramiento.

VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS: Se realizan mediante un comité evaluador designado por la secretaría de educación, a fin de revisar en cumplimiento de requisitos habilitantes, en este caso garantizando el principio de transparencia.

CRITERIOS: La Secretaría de Educación de Jamundi, garantizando la adecuada gestión del servicio educativo y en cumplimiento de la Circular No. 027 del 9 de febrero de 2017, "Circular Instructiva para la Provisión de Empleos de Directivos Docentes mediante la figura de Encargo", emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, efectúa convocatoria interna para los eventos de provisión de vacantes temporales y mediante la figura del Encargo.

ENTREVISTA: Esta se realiza en aras de garantizar el principio de objetividad, permitiendo generar confianza y credibilidad entre el postulante y la entidad.

De esta manera se da respuesta clara y precisa a lo solicitado, esperando haber dado cumplimiento a su inquietud.

Atentamente,

OTILIA OLAYA JIMÉNEZ
Secretaria de Despacho

Proyectó: Mayrily Estupifán - Abog. Contratista *4/5*
Luz Mery Lugo C - Profesional Universitario *1/1*
Revisó: James Busto Cortés - Profesional Universitario *1/1*



San Andrés, 06 de julio de 2022

Doctor
ANTONIO SANGUINO PAEZ
utisanguino@gmail.com
Bogotá, D.C., Bogotá, D. C.



Asunto: Respuesta Solicitud Información

Muy respetuosamente adjunto la información solicitada referente al número de vacantes temporales generadas en la Secretaría de Educación de San Andrés, y Providencia Isla, para el periodo comprendido entre enero a diciembre de 2021; y de enero a junio de 2022.

Atentamente

LUCILA MARIA MORELOS PAEZ
SECRETARIA DE EDUCACIÓN
DESPACHO

Anexos: OFICIO RESPUESTA A PETICION DEL SENADOR ANTONIO SANGUINO(1).doc
VACANTES TEMPORALES GENERADAS XI A SECRETARIA DE EDUCACION 2022 Y 2023(1).doc

Proyecto: OLGA LUCIA GUTIERREZ BENT
Revisó: LUCILA MARIA MORELOS PAEZ

VACANTES INSTITUCIONALES CARRERAS EN LA SECRETARIA DE EDUCACION DE SAN ANTONIO (PRIMERO DE ABRIL A DICIEMBRE 2022) - 1º SEMESTRE JUNIO 2022				
NO. VACANTES INSTITUCIONALES PRIMER SEMESTRE 2022	PRIMER REPORTE VACANTE	FECHA POSTULACION	REQUISITOS Y CRITERIOS DE SELECCION DE LAS CARRERAS DE POSTULACION LAS CARRERAS DE POSTULACION ES	TIPO ROL/BOLETO
1	07/04/2022	20/04/2022	GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, VOY POSTULACION, GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, POSTULACION DE BACHILLERES	100% INSTITUCIONAL
1	14/05/2022	21/05/2022	GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, VOY POSTULACION, GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, POSTULACION DE BACHILLERES	100% INSTITUCIONAL
1	20/04/2022	24/04/2022	GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, VOY POSTULACION, GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, POSTULACION DE BACHILLERES	100% INSTITUCIONAL
1	12/05/2022	21/05/2022	GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, VOY POSTULACION, GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, POSTULACION DE BACHILLERES	100% INSTITUCIONAL
1	20/04/2022	20/04/2022	GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, VOY POSTULACION, GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, POSTULACION DE BACHILLERES	100% INSTITUCIONAL
1	20/05/2022	20/05/2022	GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, VOY POSTULACION, GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, POSTULACION DE BACHILLERES	100% INSTITUCIONAL
1	20/04/2022	20/04/2022	GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, VOY POSTULACION, GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, POSTULACION DE BACHILLERES	100% INSTITUCIONAL
1	12/05/2022	21/05/2022	GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, VOY POSTULACION, GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, POSTULACION DE BACHILLERES	100% INSTITUCIONAL
1	20/04/2022	20/04/2022	GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, VOY POSTULACION, GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, POSTULACION DE BACHILLERES	100% INSTITUCIONAL
TOTAL: 9				
NO. DE VACANTES TRIMESTRALES ES	PRIMER REPORTE VACANTE	FECHA POSTULACION	REQUISITOS Y CRITERIOS DE SELECCION DE LAS CARRERAS DE POSTULACION LAS CARRERAS DE POSTULACION ES	TIPO ROL/BOLETO
PRIMER SEMESTRE 2022				
1	20/03/2022	3/03/2022	GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, VOY POSTULACION, GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, POSTULACION DE BACHILLERES	100% INSTITUCIONAL
2	4/05/2022	03/05/2022	GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, VOY POSTULACION, GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, POSTULACION DE BACHILLERES	100% INSTITUCIONAL
3	10/05/2022	10/05/2022	GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, VOY POSTULACION, GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, POSTULACION DE BACHILLERES	100% INSTITUCIONAL
3	20/04/2022	20/04/2022	GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, VOY POSTULACION, GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, POSTULACION DE BACHILLERES	100% INSTITUCIONAL
1	20/05/2022	20/05/2022	GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, VOY POSTULACION, GRUPO LECTIVO DE BACHILLERES, POSTULACION DE BACHILLERES	100% INSTITUCIONAL



República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
**SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRATIVA Y
FINANCIERA**
OFICIO

TBD 2022-2035 280

Palmira, 22/06/2022

Doctor
ANTONIO SANGUINO PÁEZ
Senador de la República
Carrera 7 # 6-62- OFICINA 308B
Teléfono: 3823441/142
Correo electrónico: utsanguino@hotmail.com y estrategiacoln@hotmail.com
Boatón D.C.

ASUNTO: Respuesta petición especial de Información Radicado PQR20220019412 del 16 de Junio de 2022.

Cordial Saludo

En atención a la solicitud de la referencia, por medio de la cual hace una petición de información especial a esta entidad territorial, relacionada con la provisión de vacaciones temporales, me permito precisar lo siguiente:

Respecto al punto 1, en el cual requiere el dato del número de vacantes temporales generadas en los periodos de enero a diciembre de 2021 y de enero a Junio de 2022, me permito informar lo siguiente:

El control de cubrimiento de vacantes temporales de Talento Humano se realiza a través del Índice de Cubrimiento Oportuno de Vacante (ICOV), el cual es una herramienta de registro generada por el Ministerio de Educación Nacional, para el seguimiento en la oportunidad de contratación del personal y la prestación del servicio educativo; en ese sentido el reporte establece unos parámetros de oportunidad de 10 días hábiles, por lo cual la entidad territorial solo referencia dentro de este Informe las ausencias temporales mayores a 15 días, dado que las ausencias de menor tiempo son cubiertas a través del sistema de horas extras, sin embargo se informa lo generado hasta la fecha:

Tabla 1: Vacantes temporales mayores a 15 días, Generadas en la SEMP, en el periodo del 2021

SITUACION LABORAL QUE GENERA VACANTE	CANTIDAD FUNCIONARIO
COMISION	2
COMISION DOCENTE TUTOR	23
ENCARGO	14
ENCARGO	2
INCAPACIDAD	192
LICENCIA DE MATERNIDAD	8
LICENCIA NO REMUNERADA	13
PERMISO SINDICAL	20
TRASLADO	2
VACACIONES	2
Total Vacantes Generadas	278

Ahora bien, acerca de los datos requeridos de la vigencia 2022, y teniendo en cuenta que solicitan las vacancias generadas hasta el mes de junio, es preciso mencionar que, el proceso del cierre de este periodo y se generen los reportes e informes en el mes de julio, ya que se generan de manera trimestral, por ello, una vez se realice el trámite correspondiente, se le enviara dicho reporte con las cifras requeridas por usted.

Respecto del segundo punto, donde solicita el tiempo promedio de provisión de la vacante, nos permitimos informar que, de acuerdo a la información reportada en el IOOV, el tiempo total de cubrimiento promedio fue de 4.1 días, entre el reporte y el cubrimiento de la vacante.

Referente al mecanismo y criterios de selección de personal, utilizados para el nombramiento temporal de personal docente, obedece a lo establecido en la normatividad vigente, tal como lo establece el Decreto 490 de 2016, por medio del cual "Se reglamenta el Decreto Ley 1278 de 2002 en materia tipos de empleos del Sistema Especial de Carrera Docente y su provisión, se dictan otras disposiciones y se adiciona el Decreto 1076 de 2016 - Único Reglamentario del Sector Educación", específicamente en su artículo 2.4.6.3.10, que refiere a los nombramientos provisionales, estableciendo para los nombramientos en vacancias temporales que:

“Los elegibles de los listados territoriales, en su orden, tendrán el derecho preferente para el nombramiento provisional en vacantes temporales de docentes y su aceptación no los excluye del respectivo listado. En caso de que los elegibles no acepten estos nombramientos, la entidad territorial certificada en educación podrá nombrar a una persona que cumpla con los requisitos del cargo, sin necesidad de acudir al aplicativo indicado en el inciso siguiente.”

Por lo tanto, al no existir listas territoriales, puesto que ya dichos listados no se encuentran vigentes, se procede realizar los nombramientos de acuerdo a las funciones, requisitos y competencias de los cargos docentes y directivos docentes, estipulados en la Resolución 15683 del 01 de agosto de 2016 y la Resolución 0253 del 15 de enero de 2019. Es decir, que los procesos empleados para los nombramientos provisionales en vacancia temporal se ajustan al ordenamiento jurídico vigente, que facultan a la entidad para suplir las necesidades que se originan por las diferentes situaciones administrativas.

Por lo tanto, de manera respetuosa se solicita, tener en cuenta que se le está dando contestación de manera oportuna a la petición requerida.

Atentamente,



MARIO FERNANDO URRESTA LAVERDE
Subsecretario Administrativo y Financiero

Proyectó: Leydi Jacinto Torres Jaramillo - Profesional Universitario
Revisó: Juan Pablo Alzate - Profesional Universitario
Lina Mercedes Toledo Jimenez- Abogada contratada



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NARIÑO
ALCALDIA DISTRITAL DE TUMACO
SECRETARIA DE EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE
TALENTO HUMANO

San Andrés de Tumaco Nariño 21 de Junio de 2022

Doctor
ANTONIO SANGUINO PÁEZ
Senador de la República de Colombia
Partido Alianza Verde

Asunto: Respuesta a Petición Especial de Información

Cordial Saludo

Teniendo en cuenta la petición con fecha de 15 de junio de 2022, donde solicita se le brinde información referente a: Primero número de vacantes Temporales generadas en el periodo comprendido de enero a diciembre de 2021 y lo que va corrido del año 2022, segundo se informe el tiempo Promedio entre el reporte de la vacantes y la posesión del docente temporal y tercero se indique el mecanismos y criterios de selección utilizados para proveer dichas vacantes.

Con relación a lo anterior le manifestamos lo siguiente:

- En el periodo comprendido del mes de Enero a Diciembre de 2021 y Enero a Junio de 2022, las vacantes temporales que se han generado son un total de 28.
- Las vacantes temporales se cubren en un promedio de tiempo de entre: cinco (05) a diez (10) días hábiles.
- La Entidad territorial tiene en cuenta para cubrir las vacantes Temporales primero el perfil del docente que genera la vacante con base en ello se realiza el proceso de selección de las hojas de vida que se han recibido por parte de algunos miembros de las comunidades que cumpla con el perfil establecido, cabe resaltar que Tumaco por ser un Distrito etnoeducador afrodescendiente raizal y palenquero no tiene exigencia de tener listados de selección ni postulamos vacantes temporales en los aplicativos del Ministerio de Educación Nacional ya que no estos no contaban con la opción de avalués para comunidades Afrodescendientes.

Sin otro particular me suscribo

Atentamente,



KEILA ROCIO MENDOZA CORTES
Secretaria de Educación Distrital

Revisó: YUNIS CISNEY CAICEDO GUERRERO
Profesional Universitario de Talento Humano



SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL

Intrída, 17 de junio de 2022

600-20-01-0354

Doctor
ANTONIO SANGUINO PÁEZ
Senador De La República y Candidato al Senado de la República
Partido Alianza Verde
Bogotá D.C.

Respetado Doctor Sanguino Páez

En atención a su solicitud con fecha 06 de junio de 2022, me permito otorgarle respuesta a los siguientes ítem.

1.

NÚMERO DE VACANTES TEMPORALES	AÑO	
	2021 ENERO - DICIEMBRE	2022 Enero-Junio
	17	8

2. Al momento de reportarse la vacante, se inicia el proceso de selección del personal de acuerdo al perfil requerido.

3. La selección del personal idóneo se realiza con la base de datos (hojas de vida) existentes, para el proceso de vinculación temporal con la entidad.

Atentamente,



BILIARDO TELLO TOSCANO
Secretario de Educación Departamental

Proyectó: Diana Carolina Rubiano Medina
Ordenó: Cielo Amparo Sandoval Chuquán
Revisó: David Manzanera apoyo Jurídico



ALCALDIA DE IPIALES
SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL
Nit. 800099095-7

1050-13-01-OTI-0807

Ipiales, 05 de julio de 2022

Señores
ANTONIO SANGUINO PAEZ
SENADOR DE LA REPUBLICA
utisanguino@gmail.com;estrategicojr@gmail.com
Bogotá, D.C., Bogotá, D. C.

Asunto: Respuesta a solicitud de Información con radicado SAC IPI2022ER003339

Cordial saludo

Con el respeto acostumbrado mediante el presente la Unidad de Talento Humano de la Secretaría de Educación Municipal de Ipiales se permite brindar Respuesta a solicitud de Información con radicado SAC IPI2022ER003339, para lo cual me permito mencionar lo siguiente:

Ante las diferentes situaciones administrativas presentadas en la vigencia 2021 y 2022 la planta global de cargos del personal docente, directivos docentes y administrativos del municipio de Ipiales me permito informar que para la vigencia 2021 en el periodo comprendido de Enero a Diciembre se realizaron 133 nombramientos en provisionalidad Vacante temporal y para la vigencia 2022 en el periodo comprendido de Enero a junio se realizaron 117 nombramientos en provisionalidad Vacante temporal.

El tiempo en promedio entre el momento en que se reportó la vacante temporal por parte de Proinsalud o los Directivos Docentes de los Establecimientos Educativos del Municipio de Ipiales es de 1.3 Días, termino en el cual se exige la presentación de documentos necesarios para la vinculación y se realiza la verificación de cumplimiento de requisitos mínimos de acuerdo al manual de funciones vigente, de manera inmediata para no afectar la prestación del servicio educativo.

En cuanto a los mecanismos utilizados para la provisión de vacantes temporales, no se cuenta con un instrumentos o mecanismos, sin embargo, el Ministerio de Educación Nacional desde el año 2016 puso en funcionamiento y disposición el aplicativo sistema maestro como el mecanismo idóneo por medio del cual se proveen las vacantes definitivas mas no para vacantes temporales, dejando a potestad de la Entidad territorial certificada en Educación la elección del personal que va a ingresar a vacancia temporal, en ese sentido es necesario mencionar que, los criterios tenidos en cuenta para proveer estas vacantes son el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en el manual de funciones vigente que



IP2022ER003339-1
IP2022ER003339-2

para el año 2021 y hasta el mes de marzo del 2022 se encontraba vigente la Resolución 15683 de 2016 adicionada por la Resolución 00253 de 2019 y desde 18 de marzo del 2022 quedo en firme la Resolución 003942 como el manual de funciones.

Sin otro particular y deseándole éxitos en sus labores diarias, me suscribo de usted.

Atentamente,



JOHAN DARIO LUNA BUESACO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO
RECURSOS HUMANOS

Proyectó: JOHAN DARIO LUNA BUESACO
Revisó: JOHAN DARIO LUNA BUESACO

Anexo:

GOBERNACION DEL HUILA

Secretaría de Educación





HU1202200025966

Nelva, 19 de julio de 2022

Señores
CONGRESO DE LA REPUBLICA
ANTONIO SANGUINO PAEZ
CAPITOLIO NACIONAL SEGUNDO PISO
Bogotá, D.C., Bogotá, D. C.
3825394
utisanguino@gmail.co;estrategicojr@gmail.com

Asunto: Atención a solicitud de información, radiado correo electrónico el 5 de julio de 2022

Cordial saludo,

Atendiendo la solicitud de la referencia de manera atenta me permito informarle que revisada la base de datos Humano de la Secretaría de Educación Departamental del Huila, se encontraron los siguientes registros durante el periodo comprendido de enero 2021 a junio de 2022

•

NUMERO DE VACANTES TEMPORALES

Año 2021	70 vacantes
Año 2022	441 vacantes

•

LICENCIAS DE MATERNIDAD

Año 2021	73
Año 2022	44

En relación con el procedimiento establecido por el Departamento del Huila, para la vinculación en provisionalidad de docentes temporales, rempazantes y similares, se precisa:

1.

Mediante Decreto Departamental No. 0897 de 2.017, por medio del cual se delegan unas funciones en la Secretaría de Educación Departamental, se resolvió delegar en el (a) titular del despacho de la Secretaría de Educación Departamental lo atinente a las funciones que se desprenden de la administración del talento docente, adscrito a su dependencia en el nivel central y en los establecimientos educativos, a saber: nombramientos para encargos y en provisionalidad sobre vacantes temporales o definitivas, derivadas de las situaciones administrativas y retiros del servicio, otorgar los permisos sindicales y suscribir los convenios interadministrativos de traslados de directivos docentes y docentes con otras entidades territoriales certificadas, de conformidad con lo expresado en la parte motiva y las situaciones

administrativas de vacaciones e incapacidades de los funcionarios administrativos, se anexa en un folio a ambas caras.

2.

Todos los actos administrativos que se expiden en ejercicio de la facultad delegada según el acto administrativo antes referido, para atender las novedades derivadas de las situaciones administrativas y retiros, deben ingresar a la historia laboral de los funcionarios y registrarse en el sistema de información HUMANO, la cual también es una función radicada en cabeza de la citada Secretaría.

3.

De igual forma, las actas de posesión de quienes deban asumir dichos cargos, serán suscritas por y ante el titular de la Secretaría de Educación, por lo que es factible afirmar que una gran proporción del procedimiento sobre el cual solicita informe la Procuraduría, se encuentra delegado desde el 2.017, en la Secretaría de Educación Departamental.

4.

Por su parte, en relación con la selección del personal que se escoge para vinculación, es importante mencionar, ab initio, que no existe en el ordenamiento jurídico colombiano regulación frente a la conformación de un procedimiento de selección, cuando esto sea objeto de una vinculación temporal o transitoria [Verbigracia: Vacaciones o licencias del titular]. De manera tal que, de lo que si se ocupa la normatividad, es de la conformación de un banco (Sistema Maestro) y de la escogencia con base en la meritocracia y el procedimiento de concursos públicos, para la provisión de los cargos que se encuentren en vacancia definitiva, con miras a su ocupación bajo la modalidad de carrera administrativa. Por lo que, desde el arribo al cargo por parte del Señor Gobernador LUIS ENRIQUE DUSSAN LOPEZ, se acopió un banco o cúmulo de hojas de vida que fueron entregadas por la administración departamental saliente, esto es, la orientada por el Dr CARLOS JULIO GONZALEZ VILLA, las cuales fueron adicionadas a aquellas que se allegaron a la actual administración, por quienes manifestaron su interés en ser tenidos en cuenta al momento de proveer los cargos docentes de que trata el requerimiento.

5.

Dicho banco de Interesados, se nutre constantemente con aquellas hojas de vida que se allegan a diario al Departamento del Huila, por medio del sistema de comunicaciones oficiales, mediante derecho de petición o por cualquier otro medio válido para ser entregadas a la administración departamental.

6.

En cada oportunidad que se presenta para suplir una vacante temporal, se acude al acopio de hojas de vida con el que se cuenta, determinando únicamente como criterio para su selección, el que cumpla con los requisitos previstos en el respectivo manual de funciones, requisitos y competencias para los cargos docentes y directivos docentes, de que trata la Resolución Ministerial No. 15683 de 1° de agosto de 2016. Sin atención a criterios de naturaleza subjetiva alguna.

7.

Determinándose, por último, que una vez se identifica una hoja de vida de un interesado que cumpla con el perfil, se procede por parte de la dependencia delegataria a realizar su nombramiento, notificación y posesión.

Lo anterior de acuerdo a lo establecido en el Decreto 490 de 2016, "Por el cual se reglamenta

el Decreto Ley 1278 de 2002 en materia tipos de empleos del Sistema Especial de Carrera Docente y su provisión, se dictan otras disposiciones y se adiciona el Decreto 1075 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Educación", artículo 2.4.6.3.10 nombramiento provisional

Agradezco su atención

Atentamente,



ADRIANA ALARCON RODRIGUEZ
SECRETARIA DE EDUCACIÓN (E)
DESPACHO

Anexo:

Proyectó: MARITZA DEL ROSARIO TAPIA PATIÑO
Revisó: LIDIA AYA AYA



PIEDRECUESTA
Una ciudad para la gente



Secretaría de Educación

Área:	Código:	Consecutivo:
-------	---------	--------------

Piedrecuesta, 16 de junio de 2022

Dector
ANTONIO SANGUINO PÁEZ
 Senador de la República
 Partido Alianza Verde
 Email: utisanguino@gmail.com - estrategicojn@gmail.com

ASUNTO: SOLICITUD INFORMACIÓN. RADICADO PDC2022ER002458 DE FECHA 14/06/2022.

Cordial saludo:

En atención a su solicitud de información, de manera atenta me permito absolver sus peticiones así:

- Número de vacantes temporales* generadas en la Secretaría de Educación de PIE DE CUESTA, para el período comprendido entre enero de 2021 a diciembre de 2021, y entre el mes de enero de 2022 a junio del año 2022.

Respuesta:
 Durante los periodos de tiempo, señalados en la petición se produjeron el siguiente número de vacantes temporales por diversas situaciones administrativas:

Enero a diciembre de 2021	41
Enero a junio de 2022	40

- Tiempo promedio comprendido entre el momento en que se reportó la vacante temporal por parte del Establecimiento educativo y la posesión del docente temporal.

Respuesta:
 La secretaria de educación cuenta con un indicador de gestión que refleja el porcentaje de provisión oportuna de cargos vacantes temporales y definitivos, el cual se aplica semestralmente.

Evidenciando que la provisión de vacantes se realiza en un tiempo promedio entre tres (3) y cinco (5) días, dependiendo del tiempo en el que el docente titular legaliza su situación administrativa especialmente las incapacidades ante la EPS y su radicación en la secretaria de educación.

- Mecanismo (Trátese de una plataforma, aplicativo, listado, etc) y criterios de selección utilizados para la provisión de las vacantes temporales en la Secretaría de Educación PIE DE CUESTA

Respuesta:

Esta secretaria realiza la provisión de vacantes temporales con nombramiento provisional de manera directa, de conformidad con lo previsto en el inciso segundo del artículo **2.4.6.3.10**, del decreto 1075 de 2015, reglamentario único del sector educativo, modificado por el Decreto 490 de 2016, artículo 1, el cual establece:

"Los elegibles de los listados territoriales, en su orden, tendrán el derecho preferente para el nombramiento provisional en vacantes temporales de docentes y su aceptación no los excluye del respectivo listado. En caso de que los elegibles no acepten estos nombramientos, la entidad territorial certificada en educación podrá nombrar a una persona que cumpla con los requisitos del cargo, sin necesidad de acudir al aplicativo indicado en el inciso siguiente".

Lo anterior tomando en cuenta que en la entidad territorial certificada municipio de Piedrecuesta, la última convocatoria 396 de 2016 para proveer cargos docentes y directivos docentes las listas de legibles perdieron vigencia en el mes de febrero de 2020, por lo tanto, no se cuenta con lista de elegibles vigentes.

Agradezco su atención a la presente y reiteramos nuestra disposición de atender los requerimientos a que haya lugar.

Atentamente,


ADELA SILVA ARDILA
 Secretaria de Educación Municipal

Proyectó: *Martha Carreño Oyarce*
 EPS Jurídica SAK

Revisó: *Yuber Aleccion Varona Restrepo*
 Profesional Universitario Talento Humano

V. MARCO JURÍDICO

Normativa Internacional

- Artículo 26 de la Declaración Universal de los DD. HH.
- Artículo 13 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Artículo 28 de la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño de 1989

Normativa Nacional

- Artículo 44 de la Constitución Política: “... el estado tiene la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos entre los cuales señala el derecho a la educación...”
- Artículo 67 de la Constitución Política de Colombia: “... La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social...”
- Artículo 68 de la Constitución Política de Colombia: Su inciso 3 dispone que: “La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. La ley garantizará la profesionalización y dignificación de la actividad docente”.
- Artículo 125 de la Constitución Política
- Ley 60 de 1993

- Ley 115 de 1994 (art. 118) (art. 131)
- Ley 715 del 2001:

Artículo III. *Facultades extraordinarias.*
Concédase precisas facultades extraordinarias al
Presidente de la República por el término de seis
(6) meses, para:

III.1. Organizar un sistema de inspección, vigilancia y control, adaptable a distintos tipos de instituciones y regiones, que permita atender situaciones especiales. Para tal fin, se podrán crear los organismos necesarios.

III.2. Se conceden facultades extraordinarias al Presidente de la República, por el término de seis (6) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley para expedir un nuevo régimen de carrera docente y administrativa para los docentes, directivos docentes, y administrativos, que ingresen a partir de la promulgación de la presente ley, que sea acorde con la nueva distribución de recursos y competencias y con los recursos. El nuevo régimen de carrera docente y administrativa se denominará Estatuto de Profesionalización Docente y Tomará en cuenta entre otros los siguientes criterios:

1. *Mejor salario de ingreso a la carrera docente.*
2. *Requisitos de ingreso.*
3. *Escala salarial única nacional y grados de escalafón.*

4. Incentivos a mejoramiento profesional, desempeño en el aula, ubicación en zonas rurales apartadas, áreas de especialización.
5. Mecanismos de evaluación, capacitación, permanencia, ascensos y exclusión de la carrera.
6. Oportunidades de mejoramiento académico y profesional de los docentes.
7. Asimilación voluntaria de los actuales docentes y directivos docentes contemplado en el Decreto ley 2277 de 1979.
- Ley 909 de 2004 (Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones)
- Decreto 1278 del 2002 (art. 8)
- Decreto 3391 de 2003 (regula los concursos que rigen para la carrera docente)
- Decreto 2582 de 2003 (define y establece las reglas y mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal y directivo docentes)
- Decreto 1075 de 2015 (art. 2.4.6.3.13)
- Decreto 490 de 2016 (Sistema Maestro)
- Circular 07 de 2011 (Criterios para decretar la vacancia temporal y definitiva en empleos del sistema especial de carrera docente para garantizar la movilidad laboral y estabilidad sin solución de continuidad de educadores que participan en concursos abiertos y públicos para selección por mérito de empleos y directivos docentes)
- Decreto ley 882 de 2017
- Concepto 118021 de 2019- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Resolución Número 02713 de julio de 2020

Marco Legal - Maestros

- Decreto ley 2277 de 1979: Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente.
- Decreto número 85 de 1980: Por el cual se introducen unas modificaciones al Decreto extraordinario 2277 de 1979.
- Decreto 259 de 1981: Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto Extraordinario 2277 de 1979, en lo relacionado con inscripción y ascenso en el Escalafón.
- Decreto 709 de 1996: Por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional.
- Ley 0115 de febrero 8 de 1994: Por la cual se expide la ley general de educación.
- Ley 0715 de diciembre 21 de 2001: Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 1° de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de servicios de educación y salud, entre otros.
- Decreto 1278 de junio 19 de 2002: Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente.

Artículo 13. Nombramientos provisionales.
Cuando se trate de proveer transitoriamente empleos docentes, los nombramientos deben realizarse en provisionalidad con personal que reúna los requisitos del cargo, en los siguientes casos:

- a) *En vacantes de docentes cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal, el nombramiento provisional será por el tiempo que dure la respectiva situación administrativa. En este caso deberá hacerse uso del listado de elegibles vigente y su no aceptación no implica la exclusión del mismo.*
 - b) *En vacantes definitivas, el nombramiento provisional será hasta cuando se provea el cargo en período de prueba o en propiedad, de acuerdo con el listado de elegibles producto del concurso.*
- Decreto 2035 de 2005: Por el cual se reglamenta el parágrafo 1° del artículo 12 del Decreto ley 1278 de 2002.
 - Decreto 3982 de 2006: Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto ley 1278 de 2002 y se establece el procedimiento de selección mediante concurso para la carrera docente y se determinan criterios para su aplicación.
 - Decreto 3782 de 2007: Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto ley 1278 de 2002
 - Decreto 2715 de 2009: Por el cual se reglamenta la evaluación de competencias de los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto ley 1278 de 2002 y se dictan otras disposiciones.
 - Decreto 240 de 2012: Por el cual se modifica el artículo 16 del Decreto 2715 de 2009.
 - Decreto 490 de 2016.

Artículo 2.4.6.3.9. Prioridad en la provisión de vacantes definitivas. *Cada vez que se genere una vacante definitiva de un cargo de docente o de directivo docente, la autoridad nominadora de la entidad territorial certificada deberá proveer dicho cargo aplicando el siguiente orden de prioridad:*

1. *Reintegro de un educador con derechos de carrera, ordenado por una autoridad judicial, en las mismas condiciones que ostentaba al momento de su retiro.*

2. Traslado realizado por las autoridades nominadoras de un educador que demuestre su situación de amenazado, o reubicación ordenada por la Comisión Nacional del Servicio Civil de un educador de carrera que se encuentre en situación de desplazamiento forzado, de acuerdo con los procedimientos, competencias y términos definidos en el Capítulo 2, Título 5, Parte 4, Libro 2 del presente decreto.
3. Reincorporación ordenada por la Comisión Nacional del Servicio Civil para una vacante definitiva, previa solicitud del docente o directivo docente o de la autoridad nominadora, y de acuerdo con el procedimiento fijado por la Comisión, en los siguientes casos:
 - a) Educador con derechos de carrera a quien se le haya levantado la incapacidad médica que había dado origen a la pensión por invalidez.
 - b) Directivo docente que por efectos de la calificación no satisfactoria de la evaluación ordinaria anual de desempeño deba retornar al cargo anterior en el cual ostentaba derechos de carrera.
 - c) Educador con derechos de carrera al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a un cargo igual.
4. Traslado de educadores por procesos ordinarios o no ordinarios, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo 1, Título 5, Parte 4, Libro 2 del presente decreto.
5. Nombramiento en período de prueba, de acuerdo con el orden de mérito del listado territorial de elegibles vigente para el cargo y para la respectiva entidad territorial certificada en educación.
6. Por encargo en un cargo de directivo docente o nombramiento en provisionalidad en un cargo de docente de aula o docente líder de apoyo, cuando no exista lista de elegibles vigente y mientras se surte un nuevo proceso de convocatoria a concurso docente, o llegue un educador con derechos de carrera por aplicación de los criterios 1, 2, 3 y 4 del presente artículo.

Artículo 2.4.6.3.10. Nombramiento provisional.

El nombramiento provisional se aplica para la provisión transitoria de cargos docentes que se hallen en vacancia temporal o definitiva y se hará mediante acto debidamente motivado expedido por la autoridad nominadora con personal que reúna los requisitos del cargo.

Los elegibles de los listados territoriales, en su orden, tendrán el derecho preferente para el nombramiento provisional en vacantes temporales de docentes y su aceptación no los excluye del

respectivo listado. En caso de que los elegibles no acepten estos nombramientos, la entidad territorial certificada en educación podrá nombrar a una persona que cumpla con los requisitos del cargo, sin necesidad de acudir al aplicativo indicado en el inciso siguiente.

Tratándose de vacancias definitivas, el cargo docente será ocupado por una de las personas inscritas en el aplicativo dispuesto por el Ministerio de Educación Nacional, que hace parte del sistema de información del sector educativo previsto en el artículo 5, numeral 5.4, de la Ley 715 de 2001.

Parágrafo. En caso de que no haya ningún aspirante inscrito para un determinado cargo en el aplicativo referido anteriormente, y con el fin de garantizar la prestación del servicio educativo, La autoridad nominadora podrá, mediante acto administrativo debidamente motivado, nombrar provisionalmente a un docente que cumpla con los requisitos del cargo.

Artículo 2.4.6.3.11. Del reporte de vacantes definitivas para proveer mediante nombramiento provisional. Para la realización de los nombramientos provisionales en cargos que se hallen en vacancia definitiva, las entidades territoriales certificadas en educación deben reportar todas las vacantes existentes de su respectiva jurisdicción en el aplicativo del sistema de información dispuesto por el Ministerio de Educación Nacional.

En dicho aplicativo se inscribirán los aspirantes que cumplan el requisito de formación formal inicial previsto para el cargo al que se postulan, para lo cual también podrán registrar los títulos académicos adicionales y los documentos que acrediten experiencia, así como los documentos que demuestren el cumplimiento de los demás criterios de calidad que establezca el Ministerio. Tales criterios serán ponderados de acuerdo con lo que defina dicha entidad mediante acto administrativo.

El registro de documentos adicionales a las que acrediten la formación formal inicial no constituye un requisito habilitante, pero concederá puntaje adicional.

Parágrafo 1º. Las entidades territoriales certificadas deben reportar en el aplicativo dispuesto por el Ministerio de Educación Nacional las vacancias definitivas de docentes, inmediatamente estas se generen, de tal manera que se garantice la postulación de aspirantes, la verificación del cumplimiento del requisito mínimo para el cargo al cual se postulan y la valoración de las demás evidencias que se acrediten, con el fin de que las autoridades nominadoras puedan proveer el cargo y garantizar la prestación oportuna del servicio educativo.

Parágrafo 2º. Tratándose de docentes de aula que se desempeñen en el área de idioma extranjero, el Ministerio de Educación Nacional podrá valorar

dentro del puntaje total el nivel de dominio de la respectiva lengua extranjera.

Artículo 2.4.6.3.12. Terminación del nombramiento provisional. *La terminación del nombramiento provisional en un cargo en vacancia definitiva se hará en los siguientes casos, mediante acto administrativo motivado que deberá ser comunicado al docente:*

1. *Cuando se provea el cargo por un docente, en aplicación de los criterios definidos en los numerales 1, 2, 3, 4 o 5 del artículo 2.4.6.3.9 del presente decreto.*
2. *Por calificación insatisfactoria.*
3. *Por imposición de sanciones disciplinarias, de conformidad con las normas legales que regulan la materia.*
4. *Por otra razón específica atinente al servicio que está prestando y que debería prestar el docente.*

El nombramiento provisional en una vacante temporal será por el tiempo que dure la respectiva situación administrativa que generó dicha vacancia. Este tipo de nombramiento también terminará cuando el docente titular que renunció a la situación administrativa que lo separó temporalmente del cargo se reintegre al mismo.

Parágrafo. *La fecha de terminación del nombramiento provisional será la misma fecha en que asuma el cargo el docente que llegue a ocupar la vacante de acuerdo con lo dispuesto en los numerales 1, 2, 3 o 4 del artículo 2.4.6.3.9 del presente decreto, o en la que asuma las funciones del cargo el educador nombrado en período de prueba.*

El rector o director rural expedirá la respectiva constancia de la fecha de asunción de funciones por parte del docente con derechos de carrera o el docente nombrado en período de prueba, y de la fecha de dejación de funciones del docente nombrado provisionalmente.

Jurisprudencia de la Corte Constitucional

- Sentencia C-734 de 2003: Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 9, 10, 12, 17, 23, 25, 26, 31, 32, 35, 36, 53, 63, (parciales) y 42, 43, 44, 46 y 64 del Decreto 1278 de 2002 “Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente”.
- Sentencia C-1157 de 2003: Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 37, 41, 42, 43, 44, 45, 62 y 64 del Decreto ley 1278 de 2002 “por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente”
- Sentencia C-1169 de 2004: Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 2, 7, 13 (parágrafo) y 46 -parciales- del Decreto ley 1278 de 2002.

- Sentencia C-479 de 2005. Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 116 y 117 de la Ley 116 de 1994.
- Sentencia C-501 de 2005: Demanda de inconstitucionalidad contra los literales c) y e) y el parágrafo 1° del artículo 41, y el numeral 2 del artículo 42 de la Ley 909 de 2004.
- Sentencia C-1230 de 2005: Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 4 de la Ley 909 de 2004 por violación de los artículos 125 y 130 de la Constitución.
- Sentencia C-422 de 2005: Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 3, 7 (parcial) y 21 (parcial) del Decreto 1278 de 2002” Por el cual se expide el estatuto de la profesionalización docente.
- Sentencia C-1265 de 2005: Demanda de inconstitucionalidad contra el literal c) y el parágrafo 2° del artículo 12 de la Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, y los artículos 25, 26 y 27 del Decreto ley 760 de 2005, “Por la cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones”.
- Sentencia C-031 de 2006: Demanda de inconstitucionalidad contra el parágrafo del artículo 13 del Decreto ley 1278 de 2002 “por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente.
- Sentencia C-647 de 2006: Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 2°, 3°, 18 y 21 (parcial) del Decreto ley 1278 de 2002 “por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente.
- Sentencia C-208 de 2007, por la cual se declara exequible el Decreto ley 1278 de 2002.
- Sentencia C-314 de 2007: Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 19, 20, 21, 23, 31, 35, 36, 37, 46, 65 y 66 del Decreto ley 1278 de 2002 “por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente”.
- Sentencia C-316 de 2007: Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 2° (parcial), 12 (parcial), 20 (parcial) y 65 (parcial) del Decreto ley 1278 de 2002 “ por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente”.
- Sentencia C-679/11: Declara la exequibilidad del aparte demandado del inciso 3 del artículo 39 de la Ley 715 de 2001.
- Sentencia C-078 de 2012: Declara la exequibilidad de la disposición demandada

del artículo 36, numeral 2 (parcial) del Decreto ley 1278 de 2002.

- Sentencia SU070/13: Protección laboral reforzada de mujer embarazada o en lactancia.

Jurisprudencia del Consejo de Estado

- Radicación número 1.833 - Número Único: 11001030600020070005000 Referencia: Título de postgrado. Prohibición de doble utilización para ascenso en el escalafón nacional docente. Interpretación de los artículos 10 y 39 del Decreto ley 2277 de 1979. Nulidad de las expresiones “dos valoraciones”, primera valoración, la segunda valoración en el decreto 3782 de 2007.

Conceptos del Consejo de Estado

- Radicación número 1,690 Referencia: Etnoeducadores, ingreso al servicio educativo estatal de docentes y directivos docentes para la atención de población indígena. Aplicación de concurso, procedimiento y requisitos. Estatuto de Profesionalización Docente.
- Situación de las personas vinculadas por órdenes de prestación de servicios y por nombramientos provisionales frente al nuevo estatuto de carrera docente
- Auto 05 de mayo de 2014: La Comisión Nacional del Servicio Civil no tiene facultad para crear o modificar los procedimientos para acceder a cargos públicos.

VI. RESUMEN DE LA PROPUESTA

Artículo 1°. Dispone el objeto de la ley.

Artículo 2°. Fija el ámbito de aplicación.

Artículo 3°. Determina los principios rectores.

Artículo 4°. Establece definiciones.

Artículo 5°. Ordena la creación de un mecanismo para la provisión de vacantes temporales

Artículo 6°. Regula las etapas para la provisión de vacantes temporales.

Artículo 7°. Define reglas sobre las licencias inferiores a quince (15) días.

Artículo 8. Determina el régimen aplicable a los docentes nombrados para la provisión de las vacantes temporales en los términos de esta ley.

Artículo 9°. Establece una sanción.

Artículo 10. Decreta que la provisión transitoria en las vacantes temporales que se efectúe por medio del Sistema, no genera en ningún caso derechos de carrera a favor del docente de aula u orientador vinculado.

Artículo 11. Determina competencias del Ministerio.

Artículo 12. Fija competencias a las Entidades Territoriales Certificadas en educación.

Artículo 13. Establece competencias a las instituciones educativas oficiales.

Artículo 14. Determina la vigencia y derogatorias.

VII. CONFLICTO DE INTERESES

El artículo 183 de la Constitución Política consagra a los conflictos de interés como causal de pérdida de investidura. Igualmente, el artículo 286 de la Ley 5ª de 1992 establece el régimen de conflicto de interés de los congresistas.

De conformidad con la jurisprudencia del Consejo de Estado y la Corte Constitucional, para que se configure el conflicto de intereses como causal de pérdida de investidura deben presentarse las siguientes condiciones o supuestos:

- Que exista un interés directo, particular y actual: moral o económico.*
- Que el congresista no manifieste su impedimento a pesar de que exista un interés directo en la decisión que se ha de tomar.*
- Que el congresista no haya sido separado del asunto mediante recusación.*
- Que el congresista haya participado en los debates y/o haya votado.*
- Que la participación del congresista se haya producido en relación con el trámite de Leyes o de cualquier otro asunto sometido a su conocimiento.*

En cuanto al concepto del interés del congresista que puede entrar en conflicto con el interés público, la Sala ha explicado que el mismo debe ser entendido como “una razón subjetiva que torna parcial al funcionario y que lo inhabilita para aproximarse al proceso de toma de decisiones con la ecuanimidad, la ponderación y el desinterés que la norma moral y la norma legal exigen” y como “el provecho, conveniencia o utilidad que, atendidas sus circunstancias, derivarían el congresista o los suyos de la decisión que pudiera tomarse en el asunto” (Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, Radicado 66001-23-33-002-2016-00291-01(PI), sentencia del 30 de junio de 2017).

De acuerdo con la Sentencia SU-379 de 2017, no basta con la acreditación del factor objetivo del conflicto de intereses, esto es, que haya una relación de consanguinidad entre el congresista y el pariente que pueda percibir un eventual beneficio. Deben ser dotadas de contenido de acuerdo con las circunstancias específicas del caso concreto.

La Sala Plena del Consejo de Estado en sentencia del 17 de octubre de 2000 afirmó lo siguiente frente a la pérdida de investidura de los Congresistas por violar el régimen de conflicto de intereses:

El interés consiste en el provecho, conveniencia o utilidad que, atendidas sus circunstancias, derivarían el congresista o los suyos de la decisión que pudiera tomarse en el asunto. Así, no se encuentra en situación de conflicto de intereses el congresista que

apoye o patrocine el proyecto que, de alguna manera, redundaría en su perjuicio o haría más gravosa su situación o la de los suyos, o se oponga al proyecto que de algún modo les fuera provechoso. En ese sentido restringido ha de entenderse el artículo 286 de la Ley 5ª de 1.991, pues nadie tendría interés en su propio perjuicio, y de lo que trata es de preservar la rectitud de la conducta de los congresistas, que deben actuar siempre consultando la justicia y el bien común, como manda el artículo 133 de la Constitución. Por eso, se repite, la situación de conflicto resulta de la conducta del congresista en cada caso, atendidas la materia de que se trate y las circunstancias del congresista y los suyos. [...].

En ese sentido, en la presente iniciativa se pueden llegar a presentar Conflictos de Interés cuando los congresistas, su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, se puedan beneficiar de forma personal, actual y directa con la expedición de esta ley, en los términos de la Ley 2003 de 2019 o norma que la modifique o derogue.

VIII. IMPACTO FISCAL

La Ley 819 de 2003 “Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones”, establece en su artículo 7º, que:

“El impacto fiscal de cualquier Proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo”.

Así las cosas, en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 819 de 2003, nos permitimos manifestar que este proyecto de ley podría generar impacto fiscal respecto a las fuentes de financiación del Presupuesto General de la Nación, en lo que respecta a la creación del aplicativo para la provisión de vacantes temporales por parte del Ministerio de Educación.

En este orden de ideas, es importante traer a colación las Sentencia C-911 de 2007 y C-502 de 2007, donde la Corte Constitucional puntualizó que el impacto fiscal de las normas no puede convertirse en óbice y barrera para que las corporaciones públicas ejerzan su función legislativa y normativa.

“En la realidad, aceptar que las condiciones establecidas en el artículo 7º de la Ley 819 de 2003 constituyen un requisito de trámite que le incumbe cumplir única y exclusivamente al Congreso reduce desproporcionadamente la capacidad de iniciativa legislativa que reside en el Congreso de la República, con lo cual se vulnera el principio de separación de las Ramas del Poder Público, en la medida en que se lesiona seriamente la autonomía del Legislativo.

Precisamente, los obstáculos casi insuperables que se generarían para la actividad legislativa del Congreso de la República conducirían a concederle una forma de poder de veto al Ministro de Hacienda sobre las iniciativas de ley en el Parlamento.”

Es decir, el mencionado artículo debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las normas que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del Ministro de Hacienda.

Al respecto del impacto fiscal que los proyectos de ley pudieran generar, la Corte ha dicho:

“Las obligaciones previstas en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que está encaminado a cumplir propósitos constitucionalmente valiosos, entre ellos el orden de las finanzas públicas, la estabilidad macroeconómica y la aplicación efectiva de las Leyes. Esto último en tanto un estudio previo de la compatibilidad entre el contenido del proyecto de ley y las proyecciones de la política económica, disminuye el margen de incertidumbre respecto de la ejecución material de las previsiones legislativas. El mandato de adecuación entre la justificación de los proyectos de ley y la planeación de la política económica, empero, no puede comprenderse como un requisito de trámite para la aprobación de las iniciativas legislativas, cuyo cumplimiento recaiga exclusivamente en el Congreso. Ello en tanto (i) el Congreso carece de las instancias de evaluación técnica para determinar el impacto fiscal de cada proyecto, la determinación de las fuentes adicionales de financiación y la compatibilidad con el marco fiscal de mediano plazo; y (ii) aceptar una interpretación de esta naturaleza constituiría una carga irrazonable para el Legislador y otorgaría un poder correlativo de veto al Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda, respecto de la competencia del Congreso para hacer las Leyes. Un poder de este carácter, que involucra una barrera en la función constitucional de producción normativa, se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático. Si se considera dicho mandato como un mecanismo de racionalidad legislativa, su cumplimiento corresponde inicialmente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, una vez el Congreso ha valorado, mediante las herramientas que tiene a su alcance, la compatibilidad entre los gastos que genera la iniciativa legislativa y las proyecciones de la política económica trazada por el Gobierno. (...). El artículo 7 de la Ley 819/03 no puede interpretarse de modo tal que la falta de concurrencia del Ministerio de Hacienda y Crédito Público dentro del proceso legislativo, afecte la validez constitucional del trámite respectivo. (Sentencia C-315 de 2008).

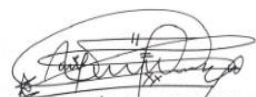
Como lo ha resaltado la Corte, si bien compete a los miembros del Congreso la responsabilidad de estimar y tomar en cuenta el esfuerzo fiscal que

el proyecto bajo estudio puede implicar para el erario público, es claro que es el Poder Ejecutivo, por medio del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el que dispone de los elementos técnicos necesarios para valorar correctamente ese impacto, y a partir de ello, llegado el caso, demostrar a los miembros del órgano legislativo la viabilidad financiera de la propuesta que se estudia, siendo un asunto de persuasión y racionalidad legislativa, no de prohibición o veto.

IX. PROPOSICIÓN FINAL

En los términos expuestos, se presenta ante el Congreso de la República el Proyecto de ley “*Por medio de la cual se establecen lineamientos sobre el nombramiento docente en vacantes temporales y se dictan otras disposiciones*”, para que sea tramitado, y con el apoyo de las y los Congresistas sea discutido y aprobado en aras de garantizar la provisión efectiva, oportuna y transparente de las vacantes temporales docentes y así asegurar el derecho de los niños, niñas y adolescentes a la educación.

De los honorables Congresistas,



JAIIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde



JUAN DIEGO MUÑOZ CABRERA
Representante a la Cámara por el Meta
Partido Alianza Verde



DUVALIER SÁNCHEZ ARANGO
Representante a la Cámara por el Valle del Cauca
Partido Alianza Verde



SANTIAGO OSORIO MARIN
Representante a la Cámara
Coalición Alianza Verde - Pacto Histórico



MARTA ALFONSO
Representante a la Cámara por Tolima
Pacto Histórico - Alianza Verde



FABIÁN DÍAZ PLATA
Senador de la República
Partido Alianza Verde



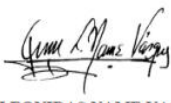
CRISTIAN DANILO AVENDAÑO FINO
Representante a la Cámara Santander
Partido Alianza Verde



JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLEZ
Representante a la Cámara por Caldas
Nuevo Liberalismo



OLGA LUCÍA VELÁSQUEZ NIETO
Representante a la Cámara Bogotá
Alianza Verde



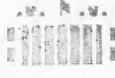
IVÁN LEONIDAS NAME VASQUEZ
Senador de la República
Partido Alianza Verde



ANA CAROLINA ESPITIA JEREZ
Senadora de la República



WILMER CASTELLANOS HERNANDEZ
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde



CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL

El día 27 de Julio del año 2022

Ha sido presentado en este despacho el

Proyecto de Ley X Acto Legislativo _____

No. 078 Con su correspondiente

Exposición de Motivos, suscrito Por:

HR Jaime Salamanca, HR Juan Diego Muñoz

HR Duvalier Sanchez y otras HR-RR y H-SS



SECRETARIO GENERAL

PROYECTO DE LEY NÚMERO 080 DE 2022
CÁMARA DE REPRESENTANTES

por la cual se establecen lineamientos sobre el trabajo en casa de las madres gestantes y lactantes, promoviendo el derecho de los niños al cuidado y la lactancia materna y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de la República de Colombia

DECRETA:

CAPÍTULO I

Objeto, ámbito y disposiciones generales

Artículo 1°. *Objeto.* La presente ley tiene por objeto dictar lineamientos para la habilitación del trabajo en casa de las madres trabajadoras gestantes y lactantes, quienes por la naturaleza de sus funciones puedan realizarlo y voluntariamente así lo soliciten, como una herramienta para promover, proteger y apoyar el cuidado y la lactancia materna de los infantes desde su gestación hasta cumplir sus primeros dos años de vida.

Parágrafo. Los preceptos contemplados en esta ley, deberán ser aplicados sin perjuicio de la licencia de maternidad consagrada en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 2°. *Ámbito.* Las disposiciones dictadas en virtud de esta ley, son aplicables de forma obligatoria a todas las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y de forma voluntaria a las empresas privadas, empleadoras de mujeres en periodo de gestación y lactancia.

Parágrafo 1°. La presente ley no será aplicable a las madres trabajadoras si la naturaleza de sus funciones no es compatible con el trabajo en casa.

Parágrafo 2. El Ministerio de Trabajo dentro de los 6 meses siguientes a la expedición de esta ley, deberá reglamentar las actividades que por su naturaleza no sean compatibles con el trabajo en casa.

Artículo 3°. *Principios.* La presente ley se fundamenta en el reconocimiento, garantía y protección del derecho a la lactancia materna y al

cuidado del infante desde su gestación hasta sus primeros dos años de vida, especialmente atendiendo los siguientes principios:

1. **El interés superior de los niños, niñas y adolescentes.** Los derechos de los niños, niñas y adolescentes prevalecen sobre los derechos de los demás, imponiendo no solo a la familia, sino a la sociedad y al Estado la obligación de asistir y proteger al niño, con la finalidad de permitir el pleno ejercicio y la eficacia de sus derechos.
2. **Protección integral de los niños, niñas y adolescentes.** Se entiende por protección integral de los niños, niñas y adolescentes el reconocimiento como sujetos de derechos, la garantía y cumplimiento de los mismos, la prevención de su amenaza o vulneración y la seguridad de su restablecimiento inmediato en desarrollo del principio del interés superior. La protección integral se materializa en el conjunto de políticas, planes, programas y acciones que se ejecuten en los ámbitos nacional, departamental, distrital y municipal con la correspondiente asignación de recursos financieros, físicos y humanos.
3. **Prevalencia de los derechos.** En todo acto, decisión o medida administrativa, judicial o de cualquier naturaleza que deba adoptarse en relación con los niños, las niñas y los adolescentes, prevalecerán los derechos de estos, en especial si existe conflicto entre sus derechos fundamentales con los de cualquier otra persona.
4. **Corresponsabilidad.** Es la concurrencia de actores y acciones conducentes a garantizar el ejercicio de los derechos de los niños y niñas. La familia, la sociedad y el Estado son corresponsables en su atención, cuidado y protección. La corresponsabilidad y la concurrencia aplican en la relación que se establece entre todos los sectores e instituciones del Estado.

Parágrafo 1°. Los principios enunciados en este artículo tienen la misma jerarquía y deberán interpretarse de manera armónica.

Artículo 4°. **Definiciones.** Para los fines de la presente ley, se utilizarán las siguientes definiciones:

Alimentación complementaria. Es el proceso de transición de la lactancia materna exclusiva, al consumo de otros alimentos y líquidos. Ocurre generalmente desde los 6 meses y debe prolongarse hasta los 24 meses de vida del infante. En este periodo se debe continuar amamantando al infante o alimentándose con leche materna.

Amamantamiento. Es la forma natural, normal y específica de la especie humana para alimentar a sus hijos e hijas. La leche materna es el mejor y único alimento que una madre puede ofrecer a su hijo tan pronto nace, no solo por su contenido nutricional, sino también por su contribución emocional, ya que el vínculo afectivo que se establece entre la madre y

su bebé constituye una experiencia especial, singular e intensa, que vincula al padre y a la familia.

Lactancia materna. Es el proceso de alimentación con la leche de una madre a su bebé, bien sea directamente del pecho o extrayendo la leche del seno y dándole esta al bebé a través de otro medio. Esta también incluye la alimentación del bebé a partir de leche donada por otras mujeres, que no son necesariamente su madre.

Lactancia materna exclusiva. Es un tipo de alimentación que consiste en que el bebé solo reciba leche materna y ningún otro alimento sólido o líquido a excepción de soluciones rehidratantes, vitaminas, minerales o medicamentos. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y UNICEF recomiendan que esta se mantenga durante los primeros seis meses de vida y se sugiere que esta inicie en la primera hora de vida después del parto, que sea a libre demanda y se evite el uso de fórmulas infantiles.

CAPÍTULO II

El trabajo en casa de madres gestantes y lactantes

Artículo 5°. **Trabajo en casa para madres trabajadoras.** Las entidades públicas del orden nacional y territorial, de los sectores central y descentralizado, otorgarán a las madres trabajadoras gestantes y lactantes que voluntariamente así lo soliciten y lo certifiquen, la posibilidad de desarrollar sus actividades en la modalidad de trabajo en casa, desde el momento en que se acredite la gestación hasta los primeros dos años de vida de su hijo en los términos de la Ley 2088 de 2021, o la que la modifique o sustituya, así como sus decretos reglamentarios.

Parágrafo. El Estado y el sector privado emprenderán acciones afirmativas de promoción de la lactancia materna para aquellas madres trabajadoras gestantes o lactantes, que, por la naturaleza de su labor, no puedan ejercer sus funciones o actividades en la modalidad de trabajo en casa.

Artículo 6°. **Beneficios a empresas privadas.** El Gobierno nacional determinará los beneficios, alivios o incentivos para las empresas privadas que adopten el trabajo en casa preferente para madres trabajadoras gestantes y lactantes en los términos de la presente ley.

CAPÍTULO III

Mecanismos de seguimiento y control

Artículo 7°. **Seguimiento y evaluación.** El Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará y creará los mecanismos para el seguimiento y la evaluación de la efectividad de las medidas adoptadas en la presente ley, para la promoción de la lactancia materna y el desarrollo integral de los infantes.

Artículo 8°. **Deber de informar al Congreso de la República.** El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social, con el acompañamiento de la Comisión Intersectorial para la Atención Integral de la Primera Infancia dentro del marco del Plan Decenal de Lactancia

Materna y Alimentación Complementaria 2021-2030, presentará dentro del informe de que trata el artículo 208 de la Constitución Política, un capítulo especial dando seguimiento al cumplimiento de las disposiciones previstas en esta ley.

Artículo 9°. *Veeduría*. Los ciudadanos podrán conformar veedurías en los términos establecidos por la Ley 850 de noviembre 18 de 2003 o disposición que la modifique o derogue, para participar en el seguimiento y la vigilancia de la implementación de la presente ley.

CAPÍTULO IV
Disposiciones finales

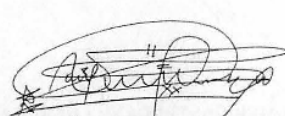
Artículo 10. *Ajustes institucionales*. Todas las entidades de las que trata la presente ley deberán hacer los ajustes normativos, institucionales, locativos, presupuestales y en la oferta de servicios que se requieran para cumplir con las funciones asignadas en el marco de la presente ley.

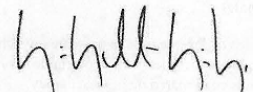
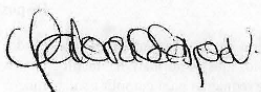
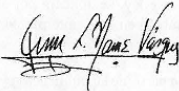
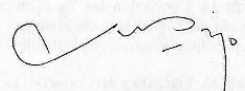
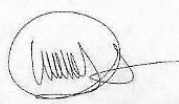
Artículo 11. *Reglamentación*. El Gobierno nacional, en un término no superior a seis (6) meses a partir de la entrada en vigencia de esta ley, deberá expedir los reglamentos necesarios para su cumplimiento.

Artículo 12. *Concordancias*. En lo no previsto en la presente ley, se aplicará por analogía las demás normas sobre Lactancia Materna y regulación del Trabajo en Casa, interpretadas con base en los principios previstos en el artículo 3° de la presente ley.

Artículo 13. *Vigencia y derogatorias*. La presente ley rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

De los honorables Congresistas,

 JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES Representante a la Cámara por Boyacá Partido Alianza Verde	 ARIEL ÁVILA Senador de la República Partido Alianza Verde
--	---

 JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLEZ Representante a la Cámara por Caldas Nuevo Liberalismo	 OLGA LUCÍA VELÁSQUEZ NIETO Representante a la Cámara Bogotá Alianza Verde
 IVÁN LEONIDAS NAME VASQUEZ Senador de la República Partido Alianza Verde	 JUAN DIEGO MUÑOZ CABRERA Representante a la Cámara por el Meta Partido Alianza Verde
 ANA CAROLINA ESPITIA JEREZ Senadora de la República	 WILMER CASTELLANOS HERNANDEZ Representante a la Cámara por Boyacá Partido Alianza Verde
 CRISTIAN DANILO AVENDAÑO FINO Representante a la Cámara Santander Partido Alianza Verde	 ANDREA PADILLA VILLARRAGA Senadora de la República Alianza Verde

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

- I. PRESENTACIÓN
- II. OBJETO.
- III. PRINCIPIOS.
- IV. DEFINICIONES.
- V. JUSTIFICACIÓN.
- VI. MARCO JURÍDICO
 - 1. Instrumentos internacionales
 - 2. Disposiciones constitucionales
 - 3. Jurisprudencia
 - 4. Régimen legal
 - 5. Decretos y actos administrativos
 - 6. Políticas públicas.
- VII. ANTECEDENTES Y CONTEXTO
 - 1. Proyectos de ley sobre la materia
 - 2. La lactancia materna y cuidado de los infantes
 - 3. El trabajo en casa, trabajo remoto y teletrabajo en Colombia.
- VIII. CONTENIDO DE LA INICIATIVA
 - Capítulo I: Objeto, ámbito y disposiciones generales.
 - Capítulo II. El trabajo en casa de madres gestantes y lactantes.
 - Capítulo III. Mecanismos de participación, seguimiento, control y veeduría.
 - Capítulo IV. Disposiciones finales.
- IX. CONFLICTO DE INTERESES.
- X. IMPACTO FISCAL.
- XI. PROPOSICIÓN FINAL.
- REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA.

I. PRESENTACIÓN

El presente proyecto de ley que se somete a consideración del Honorable Congreso de la República tiene por objeto promover el derecho de los hijos de madres trabajadoras al cuidado y la lactancia materna desde la gestación hasta los primeros dos años de vida, en concordancia con el artículo 44 de la Constitución Política de Colombia en donde se establece el derecho fundamental de los niños a una alimentación equilibrada y al goce del mejor nivel de desarrollo y salud posibles, y el deber del Estado de promover las políticas y normas que contribuyan a la garantía del mismo.

En el marco de las políticas mundiales de protección de la primera infancia y lo consagrado en el Plan Decenal de Lactancia Materna y Alimentación Complementaria, 2021-2030, la Lactancia Materna se constituye como una de las principales herramientas para mejorar el estado nutricional y el desarrollo integral, no solo de los niños sino del futuro adulto en el que estos se convertirán. El proporcionar leche materna de forma exclusiva hasta los 6 meses y prolongarla hasta los dos (2) años de edad en forma

combinada con la alimentación complementaria, la leche materna, conocida como “oro líquido” es el mejor alimento que puede consumir el ser humano para crecer sano, fuerte e inteligente; además de las ventajas que proporciona a la madre en su salud, favorece la economía de la familia, protege el medio ambiente y apoya al Estado con la reducción de la importación de los sucedáneos de la leche materna y a la seguridad alimentaria.

Las madres trabajadoras gestantes y lactantes en Colombia, aunque gozan de una estabilidad laboral reforzada, se ven obligadas a retornar a sus trabajos de forma presencial, al cumplir la licencia de maternidad, siendo esta, una de las principales causas de abandono de la lactancia, a pesar de los esfuerzos realizados por el Gobierno para la implementación de las salas amigas de la familia lactante, por lo anterior, se deben promover medidas integrales, encaminadas a que la lactancia se dé de forma natural a través del amamantamiento, que se prolongue no solo hasta los 6 meses de vida del infante, sino por lo menos hasta los dos años y a que se mantenga el vínculo emocional que este conlleva; el desprendimiento de la madre genera sentimientos de angustia y tristeza, no solo en los bebés sino en sus madres al salir de casa, lo cual genera afectación en el desempeño laboral.

Por otra parte, la pandemia por COVID-19 suscitada en 2020, ha dejado vastas lecciones de cómo el ser humano debe evolucionar y adaptarse ante situaciones adversas que ponen en peligro su supervivencia, una de ellas fue demostrar que la vida seguía a pesar del aislamiento obligatorio y de la crisis, fue así que el mundo entero migró aceleradamente y en muchos casos sin el mayor conocimiento, a formas de trabajo remoto y convirtió el hogar en su refugio y su lugar de trabajo, enseñándonos el balance entre la vida laboral y familiar, el poder de la tecnología para mantenernos conectados y aprovechar mejor el tiempo y creando una nueva forma de relacionamiento laboral con jefes, pares y subalternos, demostrando que en la era del Internet y los avances tecnológicos, los Estados no pueden retroceder y en cambio deben avanzar para consolidar el trabajo en casa, como una opción real y efectiva, que permitan un mayor disfrute de la vida familiar y a su vez proporcionar las herramientas para ser más competitivos en el ámbito laboral.

Por lo anterior, la habilitación del trabajo en casa para las madres gestantes y lactantes que por la naturaleza de sus funciones lo puedan realizar, es una opción idónea para que las mujeres puedan seguir siendo competitivas en sus trabajos, sin dejar de lado el cuidado de sus hijos y sobre todo prolongar la lactancia materna hasta los dos años de vida.

En los diferentes apartes de la ley, se establecen las herramientas para hacer efectiva la promoción de la lactancia a través de la posibilidad del trabajo en casa y se presenta la amplia evidencia científica sobre los beneficios de la lactancia y cuidado de los infantes en sus primeros 1.000 días, que

corresponden a la ventana entre la gestación y los primeros dos años de vida del lactante; los avances que se han tenido en el país en la implantación del trabajo en casa como una alternativa eficiente que ayuda no solo a equilibrar las relaciones familiares de los trabajadores, sino contribuye al cuidado del medio ambiente y a la productividad de las entidades y empresas.

II. OBJETO

La presente ley tiene por objeto dictar lineamientos para la habilitación del trabajo en casa de las madres trabajadoras gestantes y lactantes, quienes por la naturaleza de sus funciones puedan realizarlo y voluntariamente así lo soliciten, como una herramienta para promover, proteger y apoyar el cuidado y la lactancia materna de los infantes desde su gestación hasta cumplir sus primeros dos años de vida.

III. PRINCIPIOS

La presente ley se fundamenta en los principios consagrados en la Constitución Política de 1991, el Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006), la Política de Estado para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia (Ley 1804 de 2016) y la legislación nacional e internacional concordante, en especial la que reconoce y propende por la garantía y protección del derecho a la lactancia materna y al cuidado desde la gestación hasta los dos primeros años de vida del infante.

El interés superior de los niños, niñas y adolescentes. Los derechos de los niños, niñas y adolescentes prevalecen sobre los derechos de los demás, imponiendo no solo a la familia, sino a la sociedad y al Estado la obligación de asistir y proteger al niño, con la finalidad de permitir el pleno ejercicio y la eficacia de sus derechos (ICBF, 2015).

Protección integral. Según lo consagrado en el Código de Infancia y Adolescencia, se entiende por protección integral de los niños, niñas y adolescentes, el reconocimiento como sujetos de derechos, la garantía y cumplimiento de los mismos, la prevención de su amenaza o vulneración y la seguridad de su restablecimiento inmediato en desarrollo del principio del interés superior. La protección integral se materializa en el conjunto de políticas, planes, programas y acciones que se ejecuten en los ámbitos nacional, departamental, distrital y municipal con la correspondiente asignación de recursos financieros, físicos y humanos (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2006).

Sujeto titular de derechos prevalentes. Los niños y niñas durante su primera infancia, así como sus madres, son sujetos de especial protección constitucional. El Estado implementará acciones afirmativas tendientes a la promoción, protección y garantía de sus derechos fundamentales (CORTE CONSTITUCIONAL, 2018).

Prevalencia de los derechos. En todo acto, decisión o medida administrativa, judicial o de cualquier naturaleza que deba adoptarse en relación con los niños, las niñas y los adolescentes,

prevalecerán los derechos de estos, en especial si existe conflicto entre sus derechos fundamentales con los de cualquier otra persona (CORTE CONSTITUCIONAL, 2018).

Corresponsabilidad. Es la concurrencia de actores y acciones conducentes a garantizar el ejercicio de los derechos de los niños y niñas. La familia, la sociedad y el Estado son corresponsables en su atención, cuidado y protección. La corresponsabilidad y la concurrencia aplican en la relación que se establece entre todos los sectores e instituciones del Estado (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2006).

IV. DEFINICIONES

Para los fines de la presente ley, se utilizarán las siguientes definiciones, en su mayoría acogidas de la Ley 1098 de 2006:

Alimentación Complementaria. Es el proceso de transición de la lactancia materna exclusiva, al consumo de otros alimentos y líquidos. Ocurre generalmente desde los 6 meses y debe prolongarse hasta los 24 meses de vida del infante. En este periodo se debe continuar amamantando al infante o alimentándose con leche materna. (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD).

Amamantamiento. Es la forma natural, normal y específica de la especie humana para alimentar a sus hijos e hijas. La leche materna es el mejor y único alimento que una madre puede ofrecer a su hijo tan pronto nace, no solo por su contenido nutricional, sino también por su contribución emocional, ya que el vínculo afectivo que se establece entre la madre y su bebé constituye una experiencia especial, singular e intensa, que vincula al padre y a la familia. (MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL, 2016).

Cuidado parental. Trato que los progenitores ofrecen a sus descendientes. Se manifiesta en todos los comportamientos de protección, cuidado y sustento, tendientes a satisfacer las necesidades de sus hijos, especialmente en las primeras etapas del desarrollo (Camín, 2012).

Desarrollo integral. El desarrollo integral en tanto derecho, se entiende como el proceso singular de transformaciones y cambios de tipo cualitativo y cuantitativo mediante el cual, el sujeto dispone de sus características, capacidades, cualidades y potencialidades para estructurar progresivamente su identidad y su autonomía. El desarrollo integral se expresa de manera particular en cada niño. El desarrollo ocurre a lo largo de todo el ciclo vital y requiere de acciones de política pública que lo promuevan más allá de la primera infancia. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2006).

Desnutrición. La desnutrición es una **falta de nutrientes esenciales** que afecta al crecimiento de los niños y aumenta su vulnerabilidad a las enfermedades. ...La falta de nutrientes esenciales es muy **grave para los niños** en edad de crecimiento. La edad crítica va desde los 6 meses –cuando los bebés empiezan a tomar otros alimentos además de

la leche materna– a los 2 años. Pero también son muy vulnerables los niños de hasta 5 años (así como los adolescentes, las mujeres embarazadas o lactantes, los ancianos y los enfermos crónicos). (MÉDICOS SIN FRONTERAS COLOMBIA, 2020).

Lactancia materna. Proceso de alimentación en el que se nutre al bebé con la leche de la mamá.

Lactancia materna exclusiva. Es un tipo de alimentación que consiste en que el bebé solo reciba leche materna y ningún otro alimento sólido o líquido a excepción de soluciones rehidratantes, vitaminas, minerales o medicamentos. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y UNICEF, recomiendan que esta se mantenga durante los primeros seis meses de vida y se sugiere que esta inicie en la primera hora de vida después del parto, que sea a libre demanda y se evite el uso de fórmulas infantiles. (UNICEF).

Licencia de maternidad. Como lo establece el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2114 de 2019, toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia remunerada de dieciocho (18) semanas en la época de parto, para la adecuada atención y cuidado del recién nacido.

Malnutrición. Es la carencia, exceso o desequilibrio en el consumo de nutrientes y energía, incluye la desnutrición, sobrepeso y obesidad. En todas sus formas, la malnutrición abarca la desnutrición (emaciación, retraso del crecimiento e insuficiencia ponderal, menor peso con respecto al correspondiente a la edad), los desequilibrios de vitaminas o minerales, el sobrepeso, la obesidad, y las enfermedades no transmisibles relacionadas con la alimentación. (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD).

Niños y niñas. Personas entre los 0 y 12 años de edad (ICBF, 2010).

Primera infancia. Es la etapa de la vida que va desde el nacimiento hasta los 6 años. Las experiencias vividas por los niños durante estos años influyen significativamente en sus posibilidades futuras. Estudios provenientes de diferentes disciplinas demuestran que estos años son fundamentales para el desarrollo físico, social y cognitivo, pues durante este período los niños adquieren las habilidades para pensar, hablar, aprender, razonar e interactuar con otros. (DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN, 2010).

Primeros 1.000 días de vida. Período del ciclo de vida que abarca desde la concepción hasta los dos años de edad. Es la ventana de oportunidad que transcurre desde la gestación (270 días) y los dos primeros años de vida (730 días). En esta etapa de la vida prenatal y posnatal, la nutrición, cuidado y un ambiente favorable, son los que van a determinar un crecimiento corporal adecuado, máximo neurodesarrollo, mejor salud a lo largo de toda la vida y mayor capital humano para la sociedad. (CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA, 2021).

Responsabilidad parental. Es la obligación inherente a la orientación, cuidado, acompañamiento y crianza de los niños y niñas y los adolescentes durante su proceso de formación. Esto incluye la responsabilidad compartida y solidaria del padre y la madre de asegurarse que los niños y niñas puedan lograr el máximo nivel de satisfacción de sus derechos. (ICBF, 2009.)

Seguridad Alimentaria y Nutricional. Conjunto de acciones articuladas que busca aportar a la realización de los derechos asociados a la alimentación y la adecuada nutrición de los niños y niñas. Estas acciones buscan promover en las familias hábitos alimentarios y estilos de vida saludables que permitan mejorar el consumo de los alimentos y la nutrición, aportando el mejoramiento de la salud a la prevención de enfermedades ligadas a la alimentación mediante el reconocimiento, valoración e identificación de los saberes y prácticas culinarias. (LEY 1804 DE 2016).

Sucedáneo de la leche materna. Es todo alimento comercializado o presentado como sustitutivo parcial o total de la leche materna, sea o no adecuado para ese fin. Los sucedáneos jamás igualan las propiedades de la leche materna y solo deben ser indicados en los pocos casos clínicos que lo justifiquen científicamente. (CENTRO DE ESTUDIOS SOBRE NUTRICIÓN INFANTIL, 2015).

Trabajo en casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2088 de 2021 y sus decretos reglamentarios.

Vulnerabilidad. Conjunto de factores que determinan la propensión a sufrir una inadecuada nutrición o que el suministro de alimentos se interrumpa al producirse una falla en el sistema de provisión (FAO, 2012).

V. JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con la Declaración Conjunta de los Relatores Especiales sobre el Derecho a la Alimentación, el Derecho a la Salud, el Grupo de Trabajo sobre la Discriminación en Contra de la Mujer y el Comité sobre los Derechos del Niño, la

lactancia materna debe considerarse como un asunto de Derechos Humanos para las mujeres gestantes y lactantes, las madres y las niñas y los niños hasta los dos años, por tal razón debería ser protegido y promovido para su beneficio (NACIONES UNIDAS, 2016). El derecho a la lactancia materna y a la alimentación complementaria debe trascender la idea de la elección personal y requiere medidas que permitan empoderar a las mujeres y familias con los conocimientos, soporte y recursos que necesitan para ejercerlo (CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA, 2021).

El Estado, la empresa y la sociedad civil, tienen la obligación de emprender acciones efectivas para la promoción, protección y garantía del derecho al cuidado y la lactancia materna durante los primeros 1.000 días de vida del infante.

La Constitución en su artículo 44 establece como derechos fundamentales para la infancia: la vida, la integridad física, salud, seguridad social, alimentación equilibrada, entre otros. En consecuencia, el presente proyecto de ley busca que los infantes tengan acceso a la lactancia materna de manera continua y prolongada como mínimo 6 meses de manera exclusiva y dos años en forma complementaria, con el fin de garantizar los derechos fundamentales y principios establecidos en la Constitución.

En el mismo sentido, pertenecen al bloque de constitucionalidad la Declaración de los Derechos Humanos y la Convención de los Derechos del Niño, las cuales incorporan en sus principios básicos el deber de la sociedad de proteger la infancia garantizando una protección especial en nutrición, salubridad, higiene y una adecuada maternidad, con el fin de que se tengan consideraciones especiales en pro de su desarrollo y cuidado.

En Colombia, estudios han evidenciado, que los principales factores asociados al abandono de la lactancia materna son en primer lugar, la insuficiencia en la producción de leche, en segunda medida el rechazo por parte del lactante y en tercer lugar el reintegro al trabajo posterior al periodo de licencia por el cumplimiento del horario laboral. (Valderrama & Duque, 2019).

Durante la primera infancia y con más importancia en los primeros meses de vida de los infantes, el vínculo afectivo y el apego seguro entre madre e hijo, son fundamentales para su desarrollo integral. Las madres trabajadoras al reintegrarse a sus labores después de terminar la licencia de maternidad, experimentan sentimientos de angustia y culpabilidad al dejar a sus hijos y estos a su vez sienten que los están abandonando.

Una de las lecciones de la pandemia, fue la compatibilización de la vida familiar y laborar con la implantación del trabajo en casa, demostrando que es un herramienta efectiva y competitiva frente al trabajo presencial, Colombia, según mediciones realizadas por Mintic, el Centro Nacional de Consultoría y la Corporación Colombia Digital,

pasó de 122 mil trabajadores remotos en 2018 a 209 mil en 2020. Las encuestas muestran que 8 de cada 10 trabajadores en Colombia, aún superada la etapa de aislamiento, muchas empresas y trabajadores vieron en el trabajo en casa una oportunidad y lo implementaron en algunos casos de manera alterna al trabajo presencial.

Por lo anteriormente expuesto, dar la posibilidad a las madres trabajadoras en etapa de gestación y lactancia, de desarrollar sus funciones y actividades desde casa, siempre y cuando sean compatibles con el trabajo no presencial y la madre voluntariamente así lo solicite y lo certifique, contribuye efectivamente a la promoción, protección y apoyo a la lactancia materna más allá de la licencia de maternidad, garantizando por lo menos los 6 primeros meses de forma exclusiva y extendiéndola hasta los dos (2) años de vida de sus hijos.

VI. MARCO JURÍDICO

La presente iniciativa legislativa sienta sus bases jurídicas en un amplio espectro de políticas y normas internacionales y nacionales, que coinciden en la importancia de la protección de los infantes durante su primera infancia, la garantía de sus derechos fundamentales y el papel preponderante de las madres en la sociedad, por lo anterior, es su fin propender por la promoción, protección y apoyo a la lactancia materna como principal factor de éxito en el desarrollo integral del ser humano en su primera infancia y posterior vida adulta y la protección y no discriminación de las madres desde la gestación en todos los ámbitos sociales y en especial en el entorno laboral, se resaltan en especial las siguientes:

1. Instrumentos internacionales

a) Declaración Universal de Derechos Humanos, Organización de Naciones Unidas (1948)

Artículo 25. *1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios... 2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.* (Negrilla fuera de texto original).

b) La Convención sobre los Derechos del Niño, Organización de Naciones Unidas (1989)

La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Convención sobre los Derechos del Niño el 20 de noviembre de 1989. Colombia la ratificó a través de la Ley 12 de 1991 y hace parte del bloque de constitucionalidad (art. 93 Constitución Política), desde entonces el país ha generado políticas y estrategias con el fin de asegurar su aplicación. Uno de los aspectos más importantes de esta convención es que define la alimentación, incluida la lactancia materna, como un aspecto fundamental integrador de los derechos de los niños y las niñas. La

Organización Mundial de la Salud (OMS) plantea una meta global a 2025 de aumentar la tasa mundial de lactancia materna exclusiva durante los seis primeros meses de vida desde un valor de referencia del 37% hasta el 50% (UNICEF, 2019).

Artículo 1º. *Definición de niño como “todo ser humano menor de 18 años”, a menos que la Ley nacional considere que la mayoría de edad se alcanza a una edad más temprana.*

Artículo 2º. *Los derechos salvaguardados en la Convención deben estar asegurados sin ningún tipo de discriminación.*

Artículo 3º. *1. En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño. 2. Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas.*

Artículo 4º. *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas administrativas, legislativas y de otra índole para dar efectividad a los derechos reconocidos en la presente Convención. En lo que respecta a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados Partes adoptarán esas medidas hasta el máximo de los recursos de que dispongan y, cuando sea necesario, dentro del marco de la cooperación internacional.*

Artículo 5º. *El Estado debe respetar la responsabilidad, derechos y deberes de los padres o la familia.*

Artículo 6º. *1. Los Estados Partes reconocen que todo niño tiene el derecho intrínseco a la vida. 2. Los Estados Partes garantizarán en la máxima medida posible la supervivencia y el desarrollo del niño.*

Artículo 7º. *El niño tiene derecho a un nombre, a adquirir una nacionalidad y a conocer y ser cuidado por sus padres...*

Artículo 24. *1. los Estados Partes reconocen el derecho del niño al disfrute del más alto nivel posible de salud y a servicios para el tratamiento de las enfermedades y la rehabilitación de la salud. Los Estados Partes se esforzarán por asegurar que ningún niño sea privado de su derecho al disfrute de esos servicios sanitarios. 2. Los Estados Partes asegurarán la plena aplicación de este derecho y, en particular, adoptarán las medidas apropiadas para: a) Reducir la mortalidad infantil y en la niñez; Asegurar la prestación de la asistencia médica y la atención sanitaria que sean necesarias a todos los niños, haciendo hincapié en el desarrollo de la atención primaria de salud; c) Combatir las enfermedades y la malnutrición en el marco de la atención primaria de la salud mediante, entre otras cosas, la aplicación de la tecnología disponible y el*

suministro de alimentos nutritivos adecuados y agua potable salubre, teniendo en cuenta los peligros y riesgos de contaminación del medio ambiente; d) Asegurar atención sanitaria prenatal y postnatal apropiada a las madres; e) Asegurar que todos los sectores de la sociedad, y en particular los padres y los niños, conozcan los principios básicos de la salud y la nutrición de los niños, las ventajas de la lactancia materna, la higiene y el saneamiento ambiental y las medidas de prevención de accidentes, tengan acceso a la educación pertinente y reciban apoyo en la aplicación de esos conocimientos; j) Desarrollar la atención sanitaria preventiva, la orientación a los padres y la educación y servicios en materia de planificación de la familia. 3. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas eficaces y apropiadas posibles para abolir las prácticas tradicionales que sean perjudiciales para la salud de los niños.

c) Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Organización de las Naciones Unidas (1981)

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

Artículo 4°. 2. *La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad, no se considerará discriminatoria.*

Artículo 5°. ...b) *Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.*

Artículo 11. 1. *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:*

El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;...

... El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. *A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:*

- a) *Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;*
- b) *Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;*

c) *Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*

d) *Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*

d) Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Organización de Naciones Unidas (2015)

Con el fin de implementar medidas y objetivos para tener un mundo mejor, se plantearon los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cuales tienen como fin el desarrollo y crecimiento de las naciones, así como acabar con la pobreza, proteger el planeta y garantizar la prosperidad para todos. Cada objetivo tiene metas específicas que deben cumplirse para el 2030. (Expok Comunicación de Sustentabilidad y RSE, 2017).

Mediante la promoción, protección y apoyo a la lactancia materna, los Estados Miembros de la Organización de las Naciones Unidas, (ONU), entre ellos Colombia, contribuyen significativamente al cumplimiento de los 17 Objetivos Globales de Desarrollo así:

“ODS 1. Fin de la Pobreza: *“La lactancia materna es una forma natural de alimentación que no supone ningún costo al presupuesto familiar a diferencia de lo que puede suponer la alimentación artificial. Además, la lactancia materna disminuye el gasto social y el sanitario y asegura la igualdad en el acceso a la mejor salud en todas las franjas sociales y esto, supone una importante contribución a la reducción de la pobreza.*

Por el contrario, no amamantar se asocia con pérdidas económicas de alrededor de 300.000 millones de dólares al año, lo cual supone el 0,49% del ingreso nacional bruto de todo el mundo. Las familias que no amamantan, gastan mundialmente, unos 54.000 millones de dólares al año en la compra de fórmulas infantiles”. (UNICEF -IHAN, 2021).

ODS 2. Hambre Cero: *“La lactancia materna exclusiva y durante dos años o más, proporcionan nutrientes de alta calidad y una adecuada energía, y puede ayudar a prevenir el hambre, la desnutrición y la obesidad. La lactancia materna también significa seguridad alimentaria y mejora de la nutrición en la niñez y posterior edad adulta.*

A nivel mundial, la desnutrición, incluyendo la lactancia materna subóptima, subyace en el 45% de todas las muertes de niños y niñas menores de 5 años.

El costo financiero de un programa de implementación de la Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y Niño Pequeño de la OMS / UNICEF, se estima en 214 países, en 130 dólares por recién nacido. “La inversión en

servicios eficaces para alimentar y mantener las tasas de lactancia probablemente proporcione un retorno económico positivo en pocos años y, muy posiblemente, en tan solo un año” (UNICEF - IHAN, 2021).

ODS 3. Salud y Bienestar: “La lactancia materna mejora significativamente la salud, el desarrollo y la supervivencia de lactantes, niñas y niños, incluyendo los prematuros y los recién nacidos enfermos. También contribuye a mejorar la salud y el bienestar de las madres, tanto a corto como a largo plazo ya que sus beneficios se establecen para toda la vida.

Los lactantes están expuestos a menor riesgo de diarreas severas, neumonías, otitis, muerte súbita, enfermedad celiaca o alergias, además de promover el correcto desarrollo cognitivo de los bebés.

Los beneficios no son solo para los lactantes. Las madres están más protegidas frente a enfermedades como osteoporosis, cáncer de pecho y útero. La recuperación después del parto es mejor y promueve la relajación maternal.

Las cifras a nivel mundial son estremecedoras, 823.000 niños y niñas mueren cada año por deficiencias en la alimentación infantil y 20.000 muertes por cáncer de mama pueden evitarse si las madres amamantan de manera óptima.

Pero, además, amamantar crea un vínculo especial, una increíble sensación de bienestar, de amor. Crea un fuerte deseo de proteger al bebé que no se puede evitar, es un instinto biológico que garantiza la supervivencia y la protección de las especies.

El bebé es capaz de construir su capacidad para establecer relaciones emocionales sanas a través del contacto, el alimento, la seguridad que proporciona el pecho de su madre y esto es así gracias a un neurotransmisor segregado en el acto de amamantar, la oxitocina, la hormona del amor”. (UNICEF - IHAN, 2021).

ODS 4. Educación de Calidad. “La lactancia materna y la alimentación complementaria adecuada son fundamentales para el aprendizaje, ya que, la buena calidad en el inicio de la alimentación, contribuye de manera significativa al desarrollo mental y cognitivo y de este modo, ayudan al aprendizaje.

Si se comparan bebés que recibieron o no lactancia materna, quienes fueron amamantados tienen un coeficiente de inteligencia más alto, 2,6 puntos más de promedio, con grandes aumentos para una mayor duración de la lactancia materna”. (UNICEF - IHAN, 2021).

ODS 5. Igualdad de Género: “La lactancia es un derecho inalienable de las mujeres y protegerla equivale a proteger parte de sus derechos reproductivos y su salud. La lactancia materna ayuda a la igualdad de género porque no distingue entre niños y niñas al ofrecer un comienzo justo en la vida. Es un derecho único de las mujeres que debe ser apoyado por la sociedad para que puedan amamantar en forma óptima. La experiencia de la lactancia materna puede ser muy satisfactoria y

enriquecedora para la madre ya que ella asume el control sobre cómo alimentar y criar a su bebé.

Por tanto, el trabajo fuera del hogar de las madres en condiciones no adecuadas influye en la disminución de las tasas de lactancia, con las consabidas consecuencias para la salud”. (UNICEF - IHAN, 2021).

ODS 6. Agua Limpia y Saneamiento Básico. “La lactancia a demanda proporciona toda el agua que necesita un bebé, incluso en verano. A diferencia de la alimentación con fórmula que requiere de acceso a agua potable, higiene y saneamiento.

La lactancia materna evita el gasto de agua y la contaminación medioambiental que se derivan de la producción de leche en polvo para las fórmulas, de su envasado, etiquetado, distribución y administración”. (UNICEF - IHAN, 2021).

ODS 7. Energía Asequible y No Contaminante: “La lactancia materna evita el elevado consumo energético que impone la producción de los sucedáneos de leche materna en cuya producción se consume y contamina el agua, se generan gases de efecto invernadero y se consumen energías fósiles para su elaboración.

La leche materna es un alimento “natural y renovable”, ambientalmente seguro y entregado al consumidor/a sin contaminar al no necesitar manufactura, empaquetado o transporte. Es un producto de consumo local que no genera residuos”. (UNICEF - IHAN, 2021).

ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico: “Las mujeres lactantes que reciben apoyo en el trabajo por parte de la empresa, de sus jefes y compañeros desarrollan mayor productividad en sus trabajos. La protección de la maternidad y otras políticas en el trabajo, permiten a las mujeres combinar la lactancia materna con sus empleos y, esto los convierte en empleos dignos, capaces de atender las necesidades de las mujeres que amamantan, especialmente aquellas que viven situaciones precarias” (UNICEF - IHAN, 2021).

ODS 9. Industria, innovación e infraestructura: “Se reclama la participación de las mujeres en el mundo laboral como una solución hacia el crecimiento económico y la igualdad de género. Las actividades de cuidado no remunerado que realizan las mujeres en el hogar son importantes para la salud, el desarrollo y el bienestar de toda la familia y deben ser reconocidas como tales en las estrategias de desarrollo económico y social. Para reducir la brecha de género en el trabajo, las mujeres necesitan apoyo específico para poder combinar sus roles productivos y reproductivos, incluyendo la lactancia materna, la licencia remunerada por maternidad, las interrupciones pagadas durante la jornada laboral o reducción de horas de trabajo para la lactancia materna, modalidades de trabajos que se adecuen a sus necesidades y las salas de lactancia” (UNICEF - IHAN, 2021).

ODS 10. Reducción de las desigualdades: “Las prácticas de lactancia materna difieren en todo el

mundo. La lactancia materna debe ser protegida, promovida y apoyada para todas las mujeres, tal y como la OMS y UNICEF promueven, en particular para aquellas que viven situaciones de pobreza y vulnerabilidad. Esto ayuda a reducir las desigualdades.” (UNICEF - IHAN, 2021).

ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles:

En el bullicio de las grandes ciudades, las madres lactantes y sus bebés necesitan sentir seguridad y tener acogida en todos los espacios públicos. Las poblaciones deben adquirir una cultura y respeto hacia los niños y las niñas, sus madres, sus familias y la lactancia. Por otra parte, en una situación de emergencia, cuando los desastres y crisis humanitarias golpean, las mujeres, niñas y niños se ven afectados de manera desproporcionada. Incluso en una situación como la actual, de pandemia COVID-19, las mujeres embarazadas y lactantes necesitan un apoyo especial en estas circunstancias para que no sean separadas de sus bebés y proteger las lactancias de sus hijos que debe estar contemplado en un Plan de Emergencias Nacional.

ODS 12. Producción y consumo responsable:

“La lactancia materna es una fuente de nutrición y sustento sostenible, seguro saludable, viable, no contaminante y no consumidora de recursos y que, además, se presenta en el mejor de los envases para favorecer el adecuado desarrollo emocional del bebé, el pecho materno y los brazos de su madre. (20). No es necesario fabricarlo, ni empaquetarlo ni ser transportado. Disminuye el gasto de papel, así como evita la degradación de la tierra (exceso de pastos para el ganado y disminución de la emisión de metano por el ganado, así como la contaminación por gases de efecto invernadero derivado del transporte de la fórmula y su envasado”.

ODS 13. Acción por el clima: “La lactancia materna salvaguarda la salud y nutrición infantil a la vez que protege frente al cambio climático que se produce debido al calentamiento global. La producción y el uso de fórmulas infantiles generan emisiones de gases de efecto invernadero que aceleran este calentamiento y además, producen contaminación y emisiones tóxicas debido a sus residuos. Aunque todavía no se ha cuantificado en términos monetarios, hay muchos costos ambientales asociados con el no amamantamiento. Datos como las 720.450 toneladas de fórmulas infantiles que se venden cada año en tan solo 6 países asiáticos, genera cerca de 2.9 millones de toneladas de gases de efecto invernadero. Esto es equivalente a 7.000 millones de millas recorridas por un vehículo promedio de pasajeros o a 1.03 millones de toneladas de residuos enviados a los vertederos. Amamantar significa menos gases de efecto invernadero, menos degradación ambiental y menos contaminación. La lactancia materna ayuda a la transición de una economía basada en combustibles fósiles a una economía baja en carbono. No se necesita electricidad para producir la leche materna y no se requiere de combustible para transportarla, reduciendo así las emisiones

de dióxido de carbono, el principal gas de efecto invernadero” (UNICEF -IHAN, 2021).

ODS 14. Vida submarina: “La lactancia materna implica menos residuos en comparación con la alimentación con fórmula. La producción industrial y la distribución de las fórmulas infantiles conllevan desechos plásticos que contaminan los mares y afectan la vida marina” (UNICEF – IHAN, 2021).

ODS 15. Vida de Ecosistemas Terrestres: “La lactancia materna es ecológica, a diferencia de la alimentación con fórmula. La elaboración de leche de fórmula implica un incremento en la producción lechera, lo cual aumenta la presión sobre los recursos naturales y contribuye al incremento de emisiones de carbono” (UNICEF - IHAN, 2021).

ODS 16. Paz: justicia e instituciones sólidas: La promoción, protección y el apoyo a la lactancia materna está consagrada en muchos marcos y convenciones de derechos humanos. Se necesitan Leyes y políticas nacionales para proteger y apoyar a las madres lactantes y sus bebés, y para garantizar el respeto de sus derechos. Es necesario compartir ampliamente la evidencia sobre el valor de la lactancia materna, sobre todo entre quienes tienen poder e influencia. La monitorización y evaluación de las acciones y sus resultados también es crucial para construir la evidencia necesaria. Todos, desde la población hasta los gobiernos tenemos que promover una actitud positiva hacia la lactancia materna. Cuanto más se hable de la lactancia materna, más eficaces serán nuestros mensajes. Es responsabilidad de todos trabajar para que la lactancia materna se incluya en todos los programas de salud.

ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos: Los niños y niñas no son capaces de elegir y por lo tanto, los gobiernos tienen el deber de protegerles.

La Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y Niño Pequeño (ALNP) fomenta la colaboración multisectorial y una diversidad de alianzas para apoyar el desarrollo, a través de programas e iniciativas de lactancia materna como son, el cumplimiento del Código de Comercialización de Sucedáneos de Leche Materna y los Diez Pasos para una Lactancia Feliz de la OMS y UNICEF y, es a través de IHAN como podemos aplicarlo en todos los ámbitos, gubernamentales, sanitarios y sociales.

Las convenciones internacionales definen normas globales, pero hay que conformar alianzas de lucha a nivel comunitario, nacional y superior para exigir que las convenciones que protegen los derechos de los niños y niñas, los derechos de las mujeres y la protección de su maternidad, se plasmen en las leyes de cada país y que se cumplan adecuadamente. “

e) Otros tratados, Cumbres y Leyes internacionales.

Cumbre Mundial Sobre Alimentación 1996 y 2002. Renovar el compromiso mundial de eliminar el hambre y la malnutrición y garantizar la seguridad alimentaria sostenible para toda la población.

Establece y refuerza los compromisos adquiridos por Colombia para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

Ley Marco Derecho a la Alimentación, Seguridad y Soberanía Alimentaria. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (2012). Aprobada en la XVIII Asamblea Ordinaria del Parlamento Latinoamericano 30 de noviembre al 1 de diciembre de 2012 Panamá. Refleja la convicción y el compromiso político que existe en la región de América Latina y el Caribe y en sus parlamentarios por fortalecer el desarrollo institucional de lucha contra el hambre en nuestro continente (FAO, 2012).

Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (1979). Mediante Acuerdo internacional sobre alimentación del lactante y del niño pequeño en dónde se logró el reconocimiento de la necesidad de un Código para controlar las prácticas inadecuadas de comercialización, el cual fue aprobado en la Asamblea Mundial de la Salud, mediante la resolución 34.22 de 1981, como una medida para combatir el incremento de la desnutrición y mortalidad infantil relacionada con la nutrición. (Ministerio de Salud y Protección Social Colombia, 2012).

2. Disposiciones constitucionales.

La Constitución Política de 1991 contiene la siguiente disposición normativa referente a los derechos fundamentales de los infantes y las madres:

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, **en todas sus modalidades de la especial protección del estado.** Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (*Negrilla fuera del texto original*).

Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. **Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado,** y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia (*Negrilla fuera del texto original*).

Artículo 44. Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, **la alimentación equilibrada,** su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, **el cuidado y amor,** la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las Leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia (*Negrilla fuera del texto original*).

3. Jurisprudencia.

Sentencia SU075 de 18. Protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de gestación.

Sentencia SU-070 de 2013. Fundamentos normativos de la protección laboral reforzada de mujer embarazada o en lactancia.

Sentencia T-408 de 1995. Se señaló al respecto lo siguiente: “El denominado “interés superior” es un concepto de suma importancia que transformó sustancialmente el enfoque tradicional que informaba el tratamiento de los menores de edad. En el pasado, el menor era considerado “menos que los demás” y, por consiguiente, su intervención y participación, en la vida jurídica (salvo algunos actos en que podía intervenir mediante representante) y, en la gran mayoría de situaciones que lo afectaban, prácticamente era inexistente o muy reducida. // Con la consolidación de la investigación científica, en disciplinas tales como la medicina, la sicología, la sociología, etc., se hicieron patentes los rasgos y características propias del desarrollo de los niños, hasta establecer su carácter singular como personas, y la especial relevancia que a su status debía otorgar la familia, la sociedad y el Estado. Esta nueva visión del menor se justificó tanto desde una perspectiva humanista - que propende la mayor protección de quien se encuentra en especiales condiciones de indefensión -, como desde la ética que sostiene que sólo una adecuada protección del menor garantiza la formación de un adulto sano, libre y autónomo. La respuesta del derecho a estos planteamientos consistió en reconocerle al menor una caracterización jurídica específica fundada en sus intereses prevalentes”.

Sentencia T-468 de 2008. La Corte Constitucional desarrolla la prevalencia de los derechos de los niños y el principio del interés superior del menor y de los niños con discapacidad como sujetos de especial protección constitucional.

4. Régimen legal.

Ley 12 de 1991: “Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos Del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989” y hace parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto (artículo 93 superior), dispone en el artículo 3.1 que “en todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño”. De igual manera, el mismo instrumento internacional en el artículo 3.2 establece la obligación de los Estados Partes de comprometerse a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la Ley y, con ese fin, prescribe que deberán adoptarse por el Estado las medidas legislativas y administrativas adecuadas.

Ley 1098 de 2006: Código de Infancia y Adolescencia.

Artículo 10. *Corresponsabilidad.* Para los efectos de este Código, se entiende por corresponsabilidad, la concurrencia de actores y acciones conducentes a garantizar el ejercicio de los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes. la familia, la sociedad y el Estado son corresponsables en su atención, cuidado y protección.

Artículo 17. *Derecho a la vida y a la calidad de vida y a un ambiente sano.* Los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a la vida, a una buena calidad de vida y a un ambiente sano en condiciones de dignidad y goce de todos sus derechos en forma prevalente. La calidad de vida es esencial para su desarrollo integral acorde con la dignidad del ser humano. Este derecho supone la generación de condiciones que les aseguren desde la concepción cuidado, protección, alimentación nutritiva y equilibrada, acceso a los servicios de salud, educación, vestuario adecuado, recreación y vivienda segura dotada de servicios públicos esenciales en un ambiente sano. **Parágrafo.** El estado desarrollará políticas públicas orientadas hacia el fortalecimiento de la primera infancia.

Artículo 29. *Derecho Al Desarrollo Integral En La Primera Infancia.* La primera infancia es la etapa del ciclo vital en la que se establecen las bases para el desarrollo cognitivo, emocional y social del ser humano. Comprende la franja poblacional que va de los cero (0) a los seis (6) años de edad. Desde la primera infancia, los niños y las niñas son sujetos titulares de los derechos reconocidos en los tratados internacionales, en la Constitución Política y en este Código. Son derechos impostergables de la primera infancia, la atención en salud y nutrición, el esquema completo de vacunación, la protección contra los peligros físicos y la educación inicial...

Artículo 39. *Obligaciones de la Familia* Son obligaciones de la familia para garantizar los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes: 1. Protegerles contra cualquier acto que amenace o vulnere su vida, su dignidad y su integridad personal... 5. Proporcionarles las condiciones necesarias para que alcancen una nutrición y una salud adecuadas, que les permita un óptimo desarrollo físico, psicomotor, mental, intelectual, emocional y afectivo y educarles en la salud preventiva y en la higiene... 7. Incluirlos en el sistema de salud y de seguridad social desde el momento de su nacimiento y llevarlos en forma oportuna a los controles periódicos de salud, a la vacunación y demás servicios médicos...

Artículo 41. *Obligaciones del estado.* El Estado es el contexto institucional en el desarrollo integral de los niños, las niñas y los adolescentes. En cumplimiento de sus funciones en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal deberá: 1. Garantizar el ejercicio de todos los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes. 2. Asegurar las condiciones para el ejercicio de los

derechos y prevenir su amenaza o afectación a través del diseño y la ejecución de políticas públicas sobre infancia y adolescencia. 3. Garantizar la asignación de los recursos necesarios para el cumplimiento de las políticas públicas de niñez y adolescencia, en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal para asegurar la prevalencia de sus derechos. 4. Asegurar La protección y el efectivo restablecimiento de Los derechos que han sido vulnerados...

10. Apoyar a Las familias para que estas puedan asegurarle a sus hijos e hijas desde su gestación, los alimentos necesarios para su desarrollo físico, psicológico e intelectual, por lo menos hasta que cumplan los 18 años de edad. 11. Garantizar y proteger la cobertura y calidad de la atención a las mujeres gestantes y durante el parto, de manera integral durante los primeros cinco (5) años de vida del niño, mediante servicios y programas de atención gratuita de calidad, incluida la vacunación obligatoria contra toda enfermedad prevenible, con agencia de responsabilidad familiar 13. Garantizar que los niños, las niñas y los adolescentes tengan acceso al Sistema de Seguridad Social en Salud de manera oportuna 14. Reducir la morbilidad y la mortalidad infantil, prevenir y erradicar la desnutrición, especialmente en los menores de cinco años...

Ley 1221 de 2008: “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1822 de 2017: “Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”. Amplió el término de la licencia de maternidad de 14 a 18 semanas, como actualmente se mantiene. Una vez se termina esta licencia, la trabajadora debe retomar a laborar, no obstante, se le debe garantizar que continúe amamantando a su hijo hasta el sexto mes, mínimo.

Ley 1751 de 2015: “Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones”. Su objeto es garantizar el derecho fundamental a la salud, regular y establecer sus mecanismos de protección.

Ley 1804 de 2016: “Por la cual se establece la política de Estado para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia de Cero a Siempre y se dictan otras disposiciones”. En su artículo 3 define los conceptos propios de la primera infancia como es el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes, En el Capítulo 4, Definiciones. Concordancias.

...b) *Realizaciones.* Las realizaciones son las condiciones y estados que se materializan en la vida de cada niña y cada niño, y que hacen posible su desarrollo integral. El Estado colombiano se compromete a través de esta política a trabajar para que cada niño y niña: en tiempo presente:

- *Cuente con padre, madre, familiares o cuidadoras principales que le acojan y pongan en práctica pautas de crianza que favorezcan su desarrollo integral.*
- *Viva y disfrute del nivel más alto posible de salud.*
- *Goce y mantenga un estado nutricional adecuado.*
- *Crezca en entornos que favorecen su desarrollo.*
- *Construya su identidad en un marco de diversidad.*
- *Expresa sentimientos, ideas y opiniones en sus entornos cotidianos y estos sean tenidos en cuenta.*
- *Crezca en entornos que promuevan y garanticen sus derechos y actúen ante la exposición a situaciones de riesgo o vulneración.*

En todos los casos en los que se presenten situaciones de vulneración o riesgo se generarán respuestas para la garantía y restitución de los derechos desde La integralidad propia del desarrollo del niño o la niña.

Ley 1823 de 2017: “Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1955 de 2019: “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”. Alianza por la seguridad alimentaria y la nutrición Ciudadanos con mentes y cuerpos sanos “Emprenderemos las acciones para la promoción, protección y apoyo de la lactancia materna y fomento de la alimentación complementaria adecuada”.

Ley 2114 de 2021: “Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241 a del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones”.

Ley 2120 de 2021: “Por medio de la cual se adoptan medidas para fomentar entornos alimentarios saludables y prevenir enfermedades no transmisibles y se adoptan otras disposiciones”: adopta medidas efectivas que promueven entornos alimentarios saludables, garantizando el derecho fundamental a la salud, especialmente de las niñas, niños y adolescentes, con el fin de prevenir la aparición de Enfermedades No Transmisibles, mediante el acceso a información clara, veraz, oportuna, visible, idónea y suficiente, sobre componentes de los alimentos a efectos de fomentar hábitos alimentarios saludables.

Ley 2121 de 2021; “Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones”.

Ley 2141 de 2021: “Por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de establecer el fuero de paternidad”: Prohibiciones de despido durante el embarazo y hasta 18 meses después del parto.

Ley 2114 de 2021: “Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y se adiciona el artículo 241a al mismo código”.

Ley 2088 de 2021: “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”.

5. Decretos y Actos Administrativos.

Decreto 2663 de 1961. Por el cual se adopta el Código Sustantivo del Trabajo.

“Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido.

1. *Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.*
2. *Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.*
3. *Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto, y c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente Ley no excluyen a los trabajadores del sector público.*
4. *Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente Ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.*

5. *La Licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente Ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, La Licencia se ampliará en dos semanas más.*
6. *La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará Las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:*
 - a) *Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica- no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.*
 - b) *Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.*

Parágrafo 1°. De Las dieciocho (18) semanas de Licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

Parágrafo 2°. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de Licencia remunerada de paternidad.

Artículo 238. *Descanso remunerado durante la lactancia.*

1. *El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.*
2. *El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.*
3. *Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los empleadores deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar*

al niño. 4. los empleadores pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de qué trata el inciso anterior... ”.

Decreto ley 1042 de 1978. *“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de Los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan Las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones ”.*

Artículo 33. *De la Jornada de Trabajo. “La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales. A Los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana exceda un límite de 66 horas.*

Dentro del límite fijado en este Artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.

El trabajo realizado en día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda La jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para Las horas extras ”.

Decreto 1396 de 1992 del Ministerio de Salud, Por el cual se crea el Consejo Nacional de Apoyo a la Lactancia Materna y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1397 de 1992 del Ministerio de Salud, por medio del cual se promueve la lactancia materna y se reglamenta la comercialización y publicidad de los alimentos de fórmula para lactantes y complementarios de la leche materna.

Decreto 3039 de 2007. Por el cual se adopta el Plan Nacional de Salud Pública.

Resolución 0425 de 2008 - Se define la elaboración, seguimiento y desarrollo del Plan Nacional de Salud Pública.

Decreto 884 de 2012: Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARL y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.

Decreto 884 de 2012: Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.

Resolución 2886 de 2012: define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.

Decreto 1083 de 2015. Único Reglamentario del Sector de la Función Pública. *Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores”.*

Resolución número 2465 de 2016. Ministerio de Salud y Protección Social. “Por la cual se adoptan los indicadores antropométricos, patrones de referencia y puntos de corte para la clasificación antropométrica del estado nutricional de niñas, niños y adolescentes menores de 18 años de edad, adultos de 18 a 64 años de edad y gestantes adultas y se dictan otras disposiciones”.

Resolución 3280 de 2018. “Por medio de la cual se adoptan los lineamientos técnicos y operativos de la Ruta Integral de Atención para la Promoción y Mantenimiento de la Salud y la Ruta Integral de Atención en Salud para la Población Materno Perinatal y se establecen las directrices para su operación”.

Resolución 2423 del 2018. “Por la cual se implementaron y reglamentaron las salas amigas de la familia lactante del entorno laboral”, disposiciones legales que establecen, entre otras cosas, las condiciones técnicas, de higiene, salubridad y dotación que deben tener dichas salas.

Resolución 2350 de 2020. Ministerio de Salud y Protección Social, (MSPS), “Por la cual se adopta el lineamiento técnico para el manejo integral de atención a la desnutrición aguda, moderada y severa, en niños de cero (0) a 59 meses de edad y se dictan otras disposiciones”

Decreto 491 de 2020. “Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”.

Artículo 3°. Prestación de los servicios a cargo de las autoridades. Para evitar el contacto entre las personas, propiciar el distanciamiento social y hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, las autoridades a que se refiere el artículo 1 del presente Decreto velarán por prestar los servicios a su cargo mediante la modalidad de trabajo en casa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Las autoridades darán a conocer en su página web los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán su servicio, así como

los mecanismos tecnológicos que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones.

En aquellos eventos en que no se cuente con los medios tecnológicos para prestar el servicio en los términos del inciso anterior, las autoridades deberán prestar el servicio de forma presencial. No obstante, por razones sanitarias, las autoridades podrán ordenar la suspensión del servicio presencial, total o parcialmente, privilegiando los servicios esenciales, el funcionamiento de la economía y el mantenimiento del aparato productivo empresarial”.

En ningún caso la suspensión de la prestación del servicio presencial podrá ser mayor a la duración de la vigencia de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social”.

Decreto 1168 de 2020: “Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus Covid-19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable”, dispone: “Artículo 8°. Teletrabajo y trabajo en casa. Durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus Covid-19, las entidades del sector público y privado procurarán que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen las funciones y obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa u otras similares”.

Decreto 649 de 2022: 2- Procedimiento para la habilitación del trabajo en casa. “Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa”.

Decreto 1227 de 2022. “Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. Y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo”.

6. Políticas Públicas.

Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional, (PSAN): El CONPES Social 113 de 2008. Para llevar a cabo los fines estatales referentes a garantizar los derechos de la alimentación, seguridad y soberanía alimentaria, el Estado, con participación de entidades a nivel nacional, departamental y municipal, además del apoyo de organizaciones internacionales, algunas universidades y gremios influyentes, proponen una política de Estado enmarcada en llevar a ejecución los compromisos adquiridos por el Estado en la “Cumbre de la Alimentación” siendo ésta la que ratifica los ya adquiridos en la Cumbre Mundial de Alimentación de 1996. (CONPES, 2016)

Lo que plantea esta política estatal, es partir del reconocimiento del derecho de las personas a no padecer hambre, reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que lo reconocen como uno fundamental

y que se encuentra ratificado por Colombia con su participación en la Cumbre Mundial sobre Alimentación, Declaración del Milenio y en la Carta Política Nacional.

Ahora bien, entrando en materia, el CONPES define para el estudio en desarrollo conceptos relevantes cuando se habla de alimentación, los cuales define así: Seguridad Alimentaria: “Seguridad alimentaria y nutricional es la disponibilidad suficiente y estable de alimentos, el acceso y el consumo oportuno y permanente de los mismos en cantidad, calidad e inocuidad por parte de todas las personas, bajo condiciones que permitan su adecuada utilización biológica, para llevar una vida saludable y activa.” (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2016).

Plan Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional, (PNSAN) 2012-2019: es un instrumento operativo de la Política de Seguridad Alimentaria y Nutricional, el cual definió el Sistema de Seguimiento y Evaluación, (SSyE) en el año 2014, donde se planteó realizar la recolección sistemática de información sobre los indicadores priorizados del PNSAN, permitiendo realizar seguimiento a las estrategias y acciones contenidas en el plan, a fin de brindar información a la Comisión Intersectorial de Seguridad Alimentaria y Nutricional (CISAN) sobre el cumplimiento de las mismas, constituyéndose en un insumo para la toma consciente de decisiones, que posibilite alcanzar las metas programadas.

Gran Alianza por la Nutrición 2019, Consejería Presidencial para la Niñez y la Adolescencia. Iniciativa que busca posicionar la nutrición en la agenda nacional, tomándola como eje del desarrollo físico, emocional y cognitivo de los seres humanos.

Plan decenal de lactancia materna y alimentación complementaria 2021-2030. “El Plan incluye un conjunto de intervenciones organizadas en cuatro líneas estratégicas, con un claro enfoque territorial: 1. Gobernanza; 2. Atenciones integrales, integradas y complementarias; 3. Transformaciones sociales centradas en prácticas protectoras; y 4. Gestión del conocimiento. Estas líneas estratégicas buscan promover, proteger y apoyar la práctica de la lactancia materna y la adecuada alimentación complementaria, una apropiación real y colectiva en ambos sentidos, el fortalecimiento del posicionamiento político y su articulación multisectorial y la posibilidad de reforzar los procesos institucionales y sociales para gestionar el conocimiento y la innovación tanto para la lactancia materna, como para la alimentación complementaria.

(...) Para efectos del PDLMAC 2021-2030 se tienen dos grupos de sujetos a quienes se espera responder. En primer lugar, las niñas y los niños desde su concepción y hasta sus dos años por lo menos, y, en segundo lugar, las mujeres que de acuerdo con sus decisiones ejercen su sexualidad y dan paso a la fecundidad que se materializa en los embarazos y posteriores nacimientos de sus

hijos e hijas. Todos estos momentos vitales y roles que se asumen a través del curso de vida requieren de acciones dirigidas a las mujeres en edad fértil, gestantes y, de acuerdo con el objeto de este Plan, durante los procesos de lactancia, alimentación y crianza de sus hijos e hijas, lo que implica articulación con otros instrumentos de política”.

7. Circulares y Otros.

Circular Externa 100-009 del 7 de mayo de 2020. Expedida por el Ministerio de Trabajo y de Salud y Protección Social y Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, relacionada con las acciones para implementar en la administración pública las medidas establecidas en el protocolo general de bioseguridad adoptado en la Resolución 666 del 24 de abril de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, dispuso:

“A. Trabajo en casa.

1. Priorizar el trabajo en casa, regulado en el Decreto legislativo 491 de 2020, como medida principal para que los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios desempeñen sus funciones y cumplan con sus obligaciones, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

(...) 4. Promover estrategias internas de comunicación e información, en las cuales se recuerde el respeto a la jornada laboral y a la importancia de armonizar la vida laboral con la familiar y personal”.

Circular Externa 0041 del 2 de junio de 2020. Expedida por el Ministerio de Trabajo. Lineamientos respecto del trabajo en casa. Establecer los lineamientos sobre el trabajo en casa, como modalidad ocasional, temporal y excepcional, que deben acatarse por parte de empleadores, empleados y administradores de riesgos laborales.

Aspectos en materia de Relaciones Laborales.

El trabajo en casa implica que la relación laboral y la facultad subordinante permanece vigente, así como también las garantías laborales, sindicales y de seguridad social de los trabajadores.

Los trabajadores realizarán sus actividades de manera similar a su función habitual salvo que por mutuo acuerdo con el empleador se pacten funciones diferentes.

No puede haber disminuciones salariales por la realización de la labor en casa o de manera remota.

Las funciones del trabajador deben permitirle el descanso para recuperar fuerzas y compartir con su núcleo familiar.

Los empleadores deben garantizar a los trabajadores la dignidad humana, igualdad en acceso a la información y derecho a la intimidad y privacidad.

Los empleadores deben evitar solicitudes por fuera del horario laboral del contrato de trabajo. No obstante, pueden presentarse contingencias que

ameriten la atención del trabajador por fuera de su horario laboral sin que dicha circunstancia sea considerada como acoso laboral, siempre que sean excepcionales y necesarias.

Las trabajadoras mantienen los lapsos de lactancia de que trata el artículo 238 del CST.

Seguirá vigente el procedimiento disciplinario conocido por el empleador y el trabajador.

Aspectos en materia de Jornada de Trabajo.

Se mantiene la jornada laboral del artículo 161 del CST y lo contenido en el Convenio 001 de la OIT. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 horas diarias y de 12 semanales. Si la jornada se amplía por acuerdo de las partes a 10 horas diarias, no se podrá trabajar horas extra en el mismo día.

Las partes deben ceñirse a la jornada laboral para garantizar el derecho a la desconexión laboral digital, evitando impactos en la salud mental y emocional de los trabajadores.

Si a petición del empleador se requiere un trabajo en horario adicional al del 161 del CST, se causarán las horas extras y recargos que correspondan.

Los empleadores deben promover espacios de pausas activas y de higiene y protección a la salud, así como descansos mínimos entre reuniones continuas. El trabajador velará por su autocuidado.

Las horas del trabajo al día se deben distribuir al menos en dos secciones, con un intermedio que se adapte a la naturaleza del trabajo en casa, armonizando las necesidades del trabajador y de su núcleo familiar. Este tiempo de descanso no se computa con la jornada diaria.

Si el empleador tiene intermedios adicionales a los del artículo 167 del CST, estos deben mantenerse y aplicarse. Sin embargo, por consenso de las partes puede acumularse la hora del almuerzo para facilitar la preparación de alimentos y la vida familiar.

Quedan excluidos de la regulación de jornada máxima legal los trabajadores de dirección, confianza y manejo según el literal a) del artículo 162 del CST.

Armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal.

El empleador no puede asignar cargas de trabajo diferentes a las que corresponden dentro de la jornada laboral de tal manera que no interfiera los espacios personales y familiares del trabajador.

Se debe respetar los días de trabajo pactados por lo que se deben evitar solicitudes en fines de semana y días de descanso.

Los correos electrónicos y mensajes de WhatsApp serán atendidos de manera prioritaria durante la jornada laboral, respetando sus espacios personales y de descanso.

Aspectos en materia de Riesgos Laborales.

El empleador debe incluir el trabajo en casa en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El empleador debe notificar a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la ejecución temporal del trabajo en casa, indicando condiciones de tiempo, modo y lugar.

Las ARL incluirán al trabajo en casa en sus actividades de promoción y prevención y suministrarán soporte al empleador sobre pausas activas virtuales.

Las ARL enviarán recomendaciones sobre postura y ubicación de elementos de trabajo.

El empleador debe retroalimentar constantemente a los trabajadores sobre las dificultades para el desarrollo de su labor y las posibles soluciones.

...Los trabajadores deben cumplir en casa las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, así como suministrar información al empleador sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su capacidad de trabajar o la de los otros trabajadores o el empleador.

Es deber de los trabajadores participar en la prevención de los riesgos laborales mediante los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales; reportar accidentes de trabajo, y participar en actividades virtuales de salud y prevención del empleador o la ARL, cumpliendo con las obligaciones del artículo 222 del Decreto 1295 de 1994.

El empleador debe dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del trabajo en casa. También deben instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes o incidentes de trabajo.

Las ARL deben ajustar los FURAT incluyendo la posibilidad de reporte de accidentes de trabajo sucedidos en la ejecución del trabajo en casa.

El Comité de Convivencia Laboral debe facilitar el reporte de quejas por parte de los trabajadores”.

Concepto 448141 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública. Trabajo en casa para servidoras lactantes en Emergencia declarada por el COVID19. “Los representantes legales de las entidades estatales están facultados por la Ley para establecer y modificar el horario de trabajo, siempre y cuando no afecte la jornada laboral que es de 44 horas semanales, las cuales pueden organizar de acuerdo con sus necesidades, le corresponderá entonces al Jefe de cada entidad determinar, de acuerdo a las necesidades del servicio y a la jornada señalada por la Ley, si es posible o no distribuir en turnos la prestación de los servicios que presta la entidad, establecer teletrabajo o

trabajo en casa de acuerdo a las funciones de sus empleados. En ese sentido, para responder el tema objeto de consulta, de acuerdo con las situaciones particulares de los servidores o dependiendo de las actividades a su cargo, los jefes de los respectivos organismos podrán decidir quiénes pueden prestar sus servicios bajo la modalidad de trabajo en casa o teletrabajo. (Departamento Administrativo de la Función Pública Colombia, 2020).

... “Los jefes de los organismos **podrán establecer jornadas especiales** para sus servidores públicos, con el fin de fijar horarios flexibles que contribuyan a mejorar la calidad de vida, generar un mayor rendimiento y productividad en su trabajo, facilitar el acercamiento del trabajador con su familia para atender sus deberes de protección y acompañamiento de sus hijos menores, así como la satisfacción y motivación de sus servidores, sin afectar los servicios a su cargo, y cerciorando el cumplimiento de la jornada laboral de 44 horas semanales”.

VII. ANTECEDENTES y CONTEXTO

1. Proyectos de Ley sobre la materia.

Con anterioridad se han presentado ante el Honorable Congreso de la República los siguientes proyectos de Ley sobre la materia objeto de la presente iniciativa legislativa:

Proyecto de ley 591 de 2021 Cámara (216 Senado). Por medio de la cual se protege y se incentiva la lactancia materna y las prácticas óptimas de alimentación infantil - Ley Gloria Ochoa Parra- y se dictan otras disposiciones.

El objeto del proyecto de Ley es fomentar, proteger y apoyar la lactancia materna y las prácticas óptimas de alimentación infantil, a fin de lograr una nutrición segura, adecuada y suficiente, fomentar la alimentación saludable, prevenir el sobrepeso, obesidad y enfermedades no transmisibles, mediante la regulación de la comercialización y distribución de todo producto que sea utilizado para la alimentación de lactantes y niños pequeños de hasta 36 meses, mujeres gestantes y en periodo de lactancia.

El proyecto fue archivado de conformidad al Artículo 190 Ley 5ª de 1992 y en concordancia con lo preceptuado en el Artículo 375 de la Constitución Política.

Proyecto de ley 253 de 2021 Cámara (363 de 2022 Senado). Por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones.

Este proyecto de Ley busca la protección y apoyo a la maternidad y la primera infancia, reconociendo el derecho de las mujeres a amamantar a sus hijas e hijos en el espacio público, sin ningún tipo de discriminación ni restricción. Para esto, se establece el deber de respetar la lactancia materna en el espacio público, por parte de las autoridades y los ciudadanos. Asimismo, se definen los parámetros para que los

entes territoriales y algunos establecimientos de carácter privado creen o adecúen espacios amigables para que las madres en etapa de lactancia puedan amamantar a sus hijas e hijos lactantes en espacio público con alta afluencia de personas.

Actualmente se encuentra aprobado en segundo debate de la Cámara de Representantes y en trámite legislativo para primer debate en Senado.

Proyecto de ley 571 de 2021 Cámara. Por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones. Su objetivo es la promoción de la protección de la maternidad y la primera infancia, a través de generar garantías para la lactancia materna. Para esto, se establece el deber para las autoridades y la población de respetar la lactancia materna en el espacio público, y se establecen parámetros para que los entes territoriales y algunos establecimientos de carácter privado creen o adecúen espacios para que las madres en etapa de lactancia puedan amamantar a sus hijas e hijos lactantes o extraer la leche materna en el espacio público.

Actualmente se encuentra archivado, de conformidad al Artículo 190 Ley 5 de 1992 y en concordancia con lo preceptuado en el Artículo 375 de la Constitución Política.

Proyecto de ley 075 de 2021 Cámara (445 de 2021 Senado). Mediante la cual se implementa el programa nacional de nutrición prenatal y seguridad alimentaria gestacional. Cuyo objeto es dotar al Estado colombiano de una estrategia integral que erradique la desnutrición y malnutrición prenatal conforme al diagnóstico nutricional de las mujeres gestantes, de acuerdo con la Resolución 2465 de 2016 o las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan, con el fin de eliminar una de las primeras barreras de desigualdad que existen en la vida y desarrollo humano.

Actualmente se encuentran en trámite en Comisión VII

Proyecto de ley 067 de 2021 Cámara (445 de 2021 Senado). Por medio de la cual se establecen medidas orientadas a fortalecer la comunidad lactante, la promoción de la lactancia materna en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones.

El proyecto de Ley tiene por objeto “Fortalecer las redes de apoyo de la comunidad lactante y orientar acciones para salvaguardar el derecho a la salud de las madres lactantes y la primera infancia por medio de la promoción de la práctica de la lactancia materna en el territorio nacional”.

Actualmente se encuentran en Archivado de conformidad con el artículo 190 Ley 5ª 1992 y el 162 de la Constitución Política.

Proyecto de ley 124 de 2019 Senado. Por medio del cual se establece un mecanismo de apoyo a las mujeres en etapa lactante del régimen subsidiado en salud, y se dictan otras disposiciones.

El objeto del proyecto es crear un mecanismo de apoyo a la mujer en etapa lactante del sistema subsidiado de salud, que promueva la lactancia exclusiva, a través de un mecanismo de incentivo al ahorro programado y apoyado por el Gobierno Nacional, para usarse durante el período de lactancia.

Actualmente se encuentra archivado artículo 190 Ley 5 de 1992.

2. La Lactancia Materna y cuidado de los infantes.

Durante el embarazo y la lactancia, la mujer necesita alimentos más nutritivos y en mayor cantidad: más descanso del habitual: suplementos múltiples de micronutrientes o de hierro y ácido fólico, incluso si está consumiendo alimentos fortificados: y sal yodada para el desarrollo mental correcto de su hijo, al dar a luz, sus esfuerzos se volcarán a procurar la supervivencia de su hijo y por tanto sus prioridades se modifican y su entorno se adapta para poder dar todo el amor y cuidado a un nuevo ser que depende al ciento por ciento del desempeño de su progenitora para brindarle protección, amor, cuidado y alimento.

Durante la gestación y los primeros meses de vida, el vínculo madre-hijo se crea y fortalece y es necesario que el estado proteja de manera especial su continuidad, protegiendo a la madre y la criatura, antes y después del nacimiento, implementando medidas y herramientas para la promoción y garantía de sus derechos, tanto en el caso de madres desempleadas como para las madres trabajadoras, para que tengan cubiertas sus necesidades básicas en salud física y mental, nutrición y acompañamiento profesional durante el proceso.

2.1. Los primeros mil (1000) día de vida.

Cuando hablamos de esos mil días de la vida, nos referimos al periodo que comprende: 270 días desde la concepción hasta el nacimiento, más 365 días del primer año de vida y más otros 365 días del segundo año de vida. Este espacio de tiempo va a representar el momento más importante en la vida de una persona, por ser una ventana crítica en el desarrollo de toda nuestra vida y que brinda una oportunidad única para que los niños obtengan los beneficios nutricionales e inmunológicos que van a necesitar el resto de sus vidas.

Esos 1000 días que hacemos referencia, es el momento de las oportunidades; ya que se desarrollará la inteligencia futura y se forman los hábitos alimentarios perdurables. Este período definirá la salud nutricional del niño para el resto de su vida; una buena alimentación en esos “mil días críticos” será un seguro de salud para el resto de su vida futura.¹

¹ The first 1000 days of the life, Manuel Pantoja, Bolivia, 2015. http://www.sciclo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-Manuel06752015000200001#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20csos%20mil,de1%20segunclo%20a%C3%81o%20de%20vida.

Los Primeros mil días de vida son un periodo crítico para la conformación de la arquitectura cerebral, el crecimiento y la maduración corporal, que, por sus repercusiones para toda la vida, exigen atención en salud de óptima calidad, como elemento esencial para garantizar el derecho al desarrollo integral de la Primera Infancia y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y de sus parejas. El reconocimiento de la importancia del desarrollo infantil temprano, como el periodo durante el cual se sientan las bases para el desarrollo posterior del ser humano y como un derecho inalienable de cada niña y niño a su desarrollo integral, ha llevado también al reconocimiento de las obligaciones de los adultos para garantizar su cumplimiento en todos los entornos donde transcurre la vida infantil, vale decir en el hogar, las instituciones de salud, los centros de educación inicial y los espacios públicos como lo ha considerado la Estrategia de Atención Integral a la primera infancia «De Cero a Siempre». En Colombia el 98% de los partos ocurre en las instituciones de salud y aún aquellos niños y niñas que nacen en el hogar son llevados en algún momento a un establecimiento de salud, por lo cual este constituye, junto con el hogar, el entorno más cercano donde es necesaria la acción intencionada de los adultos en favor de la salud, la alimentación, el crecimiento, el desarrollo y el bienestar de la infancia².

En los primeros mil días de la vida humana tiene lugar el 90% del proceso de formación y desarrollo del cerebro, que como se sabe es el órgano rector de las funciones cognitivas, sensoriales, emocionales y motoras que nos permiten explorar el mundo, aprender y transformarlo. La conformación de la arquitectura cerebral resulta de un proceso de interacciones entre las dotaciones biológicas del organismo y las experiencias provenientes del medio externo, por medio de las cuales se va construyendo un complejo entramado de millones de células y conexiones nerviosas que conforman circuitos o vías neuronales que afectan la salud y el comportamiento. Si bien la genética y la biología tienen un papel importante en este proceso, hoy se sabe que no existe un órgano que dependa más de las influencias del ambiente que el cerebro, las cuales están dadas fundamentalmente por la adecuada nutrición y las experiencias tempranas de interacción de las niñas y los niños con la madre, el padre y demás seres del entorno.

2.2. La lactancia Materna, (LM).

La lactancia materna o amamantamiento, es la forma natural de alimentación humana para los hijos recién nacidos y por ende, es la mejor fuente de nutrientes que el bebé recién nacido requiere para su crecimiento y desarrollo y debe iniciarse inmediatamente después del alumbramiento, sin embargo, este proceso puede verse entorpecido por

² Plan de acción primeros 1000 días 2020-2021. Ministerio de Salud y protección Social <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDENS/PP/ENT/planeacion-primeros-mil-dias.pdf>

múltiples factores internos y externos al bebé y a la madre lactante, como alergias a los componentes de la leche materna, deficiente succión, dolor al lactar, producción insuficiente o nula, técnicas erróneas, introducción prematura de fórmulas y la falta de información y capacitación oportuna. entre otros.

La evidencia científica y la recomendación general de las autoridades en la materia tanto a nivel mundial como en el país, es promover la lactancia materna como una estrategia de nutrición y salud pública con múltiples beneficios comprobados, por lo tanto, es obligación de los estados, minimizar la afectación del proceso de lactancia, a través de políticas, estrategias, planes y programas orientados a la capacitación y divulgación de información pertinente y oportuna a las madres y del personal médico neonatal. promoción y naturalización del proceso de lactancia en la sociedad y facilitar el proceso a las madres en todos los entornos, tanto el social como el laboral.

Actualmente, la Organización Mundial de la Salud, (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, (UNICEF) recomiendan la lactancia materna exclusiva hasta los seis (6) meses y seguir con la lactancia materna combinada con alimentación complementaria. al menos hasta los dos años.

El amamantamiento es la forma natural, normal y específica de la especie humana para alimentar a sus hijos e hijas. La leche materna es el mejor y único alimento que una madre puede ofrecer a su hijo tan pronto nace, no solo por su contenido nutricional, sino también por su contribución emocional, ya que el vínculo afectivo que se establece entre la madre y su bebé constituye una experiencia especial, singular e intensa, que vincula al padre y a la familia. (MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL, 2016).

La Organización Mundial de la Salud, define la lactancia natural como la mejor forma de proporcionar el alimento ideal para el crecimiento y el desarrollo sanos de los lactantes; también es parte integrante del proceso reproductivo, con repercusiones importantes en la salud de las madres.

Como recomendación de salud pública mundial, durante los seis primeros meses de vida los lactantes deben ser alimentados exclusivamente con leche materna para lograr un crecimiento, un desarrollo y una salud óptimos. A partir de ese momento, a fin de satisfacer sus requisitos nutricionales en evolución, los lactantes deben recibir alimentos complementarios adecuados e inocuos desde el punto de vista nutricional, sin abandonar la lactancia natural hasta los dos años de edad, o más allá.

Diversos estudios evidencian que la lactancia materna salva vidas, evita la morbilidad, la mortalidad, promueve el desarrollo físico y cognitivo óptimo, reduce el riesgo de contraer algunas enfermedades crónicas relacionadas con la alimentación en la edad adulta y aporta grandes beneficios en la salud de las madres, lo que repercute

en beneficios económicos para la familia, el sistema de salud, empleadores y el país.³

Las enfermedades crónicas no transmisibles atribuidas a la ausencia de lactancia materna son, las alergias, obesidad, diabetes, hipertensión y algunos tipos de cáncer, las tasas de diarrea, las infecciones de las vías respiratorias, la otitis media y otras infecciones, así como las defunciones causadas por estas enfermedades, son menores en los lactantes que son amamantados durante los primeros seis meses de vida en forma exclusiva, que, entre los amamantados en forma parcial, o no amamantados.

El desarrollo intelectual y motor de los niños amamantados sobresalen en pruebas de desarrollo intelectual y motor, en comparación con los que no son amamantados, estos beneficios son significativamente mayores en los bebés nacidos con bajo peso y los amamantados por más tiempo.

El periodo que transcurre entre la concepción y los dos años de edad (primeros mil días de vida) es comprendido como una ventana de oportunidad para las intervenciones en nutrición, puesto que se forman las estructuras y vías nerviosas que conforman el cerebro y se van perfeccionando todas sus funciones (UNICEF, 2013).

La lactancia materna es considerada como una de las diez intervenciones costo efectivas para la reducción de todas las causas de mortalidad e infecciones neonatales, teniendo en cuenta que constituye la fuente natural e idónea de alimentación que, junto con una alimentación complementaria apropiada, aseguran el crecimiento de los niños y niñas. (Ministerio de Salud y Protección Social Colombia, 2012).

Según UNICEF, La Lactancia Materna, reduce el riesgo de desnutrición en niños menores de dos años, esto se traduce, en menores visitas al pediatra y menor compra de medicamentos, porque un bebé alimentado con leche materna tiene menor riesgo de enfermarse o de presentar complicaciones en su desarrollo.

En Colombia la práctica de la LM ha disminuido en los últimos 20 años, actualmente solo el 36% de los niños y niñas son amamantados de forma exclusiva durante los primeros 6 meses (3), esto implica una reflexión sobre la forma en que históricamente se ha promovido la lactancia, generando un reto en el presente que implica su promoción en todos los ámbitos donde se desarrolla la vida de los niños, niñas y mujeres, entre ellos el laboral.⁴

2.3. Beneficios de la Lactancia Materna (UNICEF, 2018).

El aumento adecuado de la lactancia materna hasta los niveles recomendados podría salvar las

³ Minsalud- Ventajas de la Lactancia Materna. ¿Recuperado de Por qué amamantar? (minsalud.gov.co)

⁴ Revista Innovación y Ciencia, 2020. Recuperado de https://innovacionyciencia.com/articulos_cientificos/salas_amigas-de-la-familia-lactante-una-estrategia-que-promueve-la-lactancia-en-el-entorno-laboral.

vidas de más de 820.000 niños menores de 5 años y podría prevenir 20.000 casos de cáncer de mama. Además, la investigación científica de vanguardia indica que la leche humana es un tejido vivo, repleto de componentes que no se pueden encontrar en ningún otro lado, lo que contribuye a la conciencia creciente de que la lactancia materna ofrece una medicina personalizada ya que proporciona inmunidad específica según el entorno y cimienta los comienzos de un microbioma saludable. Estos efectos son cruciales para garantizar la seguridad y reducir los riesgos para bebés, así como niños y niñas vulnerables en entornos de alto riesgo.⁵

Son múltiples los beneficios que trae consigo la lactancia materna, durante los primeros 24 meses de vida, sobre todo si es a través del amamantamiento natural, tanto para el infante, la madre y la sociedad en general:

Beneficios específicos para el bebé:

- Prevención de la muerte prematura.
- Prevención de infecciones gastrointestinales y respiratorias.
- Prevención de la obesidad, diabetes, leucemia, alergias, cáncer infantil, presión arterial elevada, el colesterol alto y las enfermedades intestinales.
- Aporte nutricional completo, con acceso y disponibilidad.
- Adecuación de los componentes conforme el proceso biológico de crecimiento del infante.
- Protección contra enfermedades infecto-contagiosas y alérgicas.
- Favorece la respuesta del sistema inmunológico ante las vacunas y agentes externos.
- Favorece el desarrollo físico, psicosocial e intelectual de los infantes.
- Mayor coeficiente intelectual.
- Mejor desarrollo físico y emocional.
- Mayor vínculo afectivo con quien lo alimenta.
- Mejor calidad de dientes.
- Mejor desarrollo de los músculos faciales que le permiten el habla.
- Menor riesgo de sufrir de infecciones, desnutrición o alergias.
- Mejor autoestima (se quiere, se valora y se respeta a sí mismos desde bebé).
- Mejor desarrollo del cerebro y de sus neuronas.
- Reduce la morbilidad infantil y riesgo de muerte súbita.

⁵ LACTANCIA MATERNA Y POLÍTICAS ORIENTADAS 1 A LA FAMILIA, UNICEF, 2019 Recuperado de Breastfeeding-Family-Friendly-Policies-ES.pdf (unicef.org)

Beneficios específicos para la madre:

- A corto plazo puede ayudar a prevenir de hemorragias (la hormona oxitocina contra el útero).
- Ayuda en la recuperación física de la madre post-parto y fomenta el contacto psico-afectivo.

con su bebé.

- Tiene un efecto anticonceptivo natural y ayuda a aumentar el tiempo entre embarazos.
- A largo plazo existen menos probabilidades de desarrollar cáncer ovárico o de mama, diabetes tipo II, hipertensión arterial, ataques cardíacos, anemia y osteoporosis.
- Favorece el vínculo madre-hijo y es una experiencia emocional positiva para el binomio.

Beneficios específicos para la comunidad:

- Contribuye a la economía familiar.
- Contribuye a la Seguridad Nutricional y Alimentaria.
- Contribuye a la formación y desarrollo de infantes sanos e inteligentes.
- Contribuye a la recuperación del entorno familiar.

2.2. Efectos del consumo de leche de fórmula en menores de seis meses.

- Mayor riesgo de muerte.
- Menor rendimiento intelectual, se les dificultará realizar actividades.
- Mayor riesgo de infecciones.
- Mayor riesgo de diarrea y, por consiguiente, de deshidratación.
- Mayor riesgo de padecer alguna enfermedad crónica, como cáncer o diabetes, y
- Mayor riesgo de sufrir de alergias.
- Elevados costos y afectación de la economía familiar.

2.4. La nutrición y el desarrollo integral de los infantes.

La alimentación y la nutrición adecuada en la primera infancia son, en unión con el estímulo, un factor determinante de los mecanismos neurológicos que favorecen el aprendizaje, la salud y una conducta favorable a lo largo de la vida. En este período, la lactancia materna es el alimento ideal para un adecuado desarrollo del cerebro; además de favorecer los vínculos entre el niño o la niña y la madre.⁶

⁶ Consejo Nacional de Política Económica Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación. Documento CONPES SOCIAL 109 POLÍTICA PÚBLICA NACIONAL DE PRIMERA INFANCIA “COLOMBIA POR LA PRIMERA INFANCIA” Colombia, diciembre de 2007.

La Estrategia de implementación de la Política Pública de primera infancia contenida en el CONPES 109 de 2007, ha definido las realizaciones que son las condiciones y estados que se materializan en la vida de cada niña y niño, que hacen posible su desarrollo integral, como son entre otros; Vive y disfruta del nivel más alto posible de salud; Goza y mantiene un estado nutricional adecuado (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 2015).

Alimentar al bebé exclusivamente con leche materna cada vez que tiene hambre y durante los primeros seis meses de vida, empezar a darle alimentos apropiados y nutritivos a los 6 meses, y continuar la lactancia natural hasta los 2 años -o más- son medidas que aportan al niño una nutrición óptima y grandes beneficios para su salud (UNICEF, 2018).

En el país se evidencia la presencia de situaciones de malnutrición desde la primera infancia, asociadas a los hábitos o patrones de consumo y estilos de vida, entre los cuales se encontraron: corta duración de la lactancia materna exclusiva, bajo consumo de frutas y verduras, incremento en el consumo de comidas rápidas, de comidas de paquete, de bebidas azucaradas, de golosinas y de alimentos fritos y manipulados en la calle (Lineamiento Nacional de Educación Alimentaria y Nutricional, 2016).

2.5. El estado de la Lactancia Materna en Colombia.

Inicio de la lactancia materna. Según la Encuesta Nacional de la Situación Nutricional en Colombia (ENSIN 2010). La gran mayoría de las mujeres colombianas inició el amamantamiento de su hijo al nacer (96 %) y las que no lo hicieron afirmaron que las razones fueron: no le bajó la leche, el niño falleció, el niño rehusó la leche materna, el niño estaba enfermo, la madre estaba enferma o débil, problemas de pezón y problemas de succión del niño.

Además de lo anterior, la misma encuesta registró que el 56,6 % de las mujeres amamantó en la primera hora de nacido, el 19,7 % empezó a amamantar durante el primer día de nacido y el 30,8% lo hizo en los primeros tres días.

Lactancia materna exclusiva y total. Según la Encuesta Nacional de Situación Nutricional en Colombia, la tendencia de la mediana de lactancia materna exclusiva tuvo un descenso al pasar de 2,2 meses en el año 2005 a 1,8 meses en el año 2010. Con respecto a la duración total de la lactancia materna, en el mismo intervalo la mediana se mantuvo en 14,9 meses. (Gráfica 1, ENSIN 2010).

Estas cifras distan de las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud: 6 meses para lactancia materna exclusiva y 24 meses para lactancia materna total.

2.6. El aporte de la Lactancia a la Seguridad Nutricional y Alimentaria.

La seguridad alimentaria y la nutrición son fundamentales a lo largo de nuestra existencia; sin

embargo, hay momentos determinantes y decisivos en el crecimiento de todo ser humano que inician en la gestación y se extienden a los primeros mil días de vida. Los primeros mil días son una oportunidad única para obtener los beneficios nutricionales e inmunológicos que se van a requerir durante el desarrollo integral de las futuras generaciones.

Desde el 2008, Colombia aprueba la Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional como parte del Sistema de Protección Social, el Plan Decenal en Lactancia Materna 2010-2020 y sustentado en diferentes estudios, define que la población disponer, acceder y consumir alimentos de manera permanente y oportuna, en cantidad suficiente, variedad y calidad, y como elemento importante de esta meta se define aumentar en 2 meses más, la duración media de la Lactancia Materna (LM) exclusiva registrada en 1.8 meses, según la Encuesta Nacional de la Situación Nutricional del año 2010 (ENSIN), que además reporta el inicio de la LM en la primera hora post parto, solo en el 56.6% de los nacidos vivos, en contraste con el 53.6% de los niños de ambientes rurales, a pesar de ello, en estos niños la duración de lactancia es mayor que en los niños de la ciudad.⁷

2.7. Protección de las madres trabajadoras en el ámbito laboral en Colombia.

La legislación colombiana ha incorporado una serie de beneficios para las trabajadoras gestantes con fundamento en las protecciones constitucionales que lo ordenan, con el objetivo de disminuir la brecha de desigualdad en razón al género, evitar el trato discriminatorio contra las trabajadoras a causa del embarazo y proteger la autonomía reproductiva de las mujeres.

Entre estos beneficios, se encuentran: (i) la prohibición de despedir a la mujer en embarazo sin el permiso del Inspector del Trabajo o fuera de maternidad; (ii) la licencia de maternidad de 18 semanas, la cual es pagada a través del sistema de seguridad social; (iii) el reintegro al puesto de trabajo; y (iv) un periodo de lactancia, equivalente a dos descansos de 30 minutos en la jornada laboral, hasta los primeros seis (6) meses de vida de su hijo.⁸

Adicionalmente, mediante la Ley 1823 de 2017, el gobierno nacional adoptó la estrategia “salas amigas de la familia lactante del entorno laboral”. con la cual se pretende que las empresas privadas y las entidades públicas cuenten con un espacio cálido, higiénico y adecuado para que las madres lactantes puedan extraer su leche durante la jornada laboral, almacenarla adecuadamente y al final de la jornada

⁷ Aportes a la seguridad alimentaria a través de la lactancia materna en comunidades rurales e Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-06672017000200008&script=sci_arttext&tlng=es#:~:text=Desde%20el%202008%20Colombia%20aprueba,nutricionales%20que%20contribuyen%20a%20un

⁸ Sentencia SU075/18 Recuperado de <https://www.corte-constitucional.gov.co/relatoria/2018/SU075-18.htm>

llevarla a sus casas para ofrecerlas a sus bebés, de esta manera se estaría apoyando la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida.⁹

Lo anterior demuestra que a pesar de que en Colombia se ha avanzado en la protección de los derechos de las madres y sus hijos durante la gestación y los primeros meses de vida, dichas medidas no son suficientes y se debe avanzar en políticas que garanticen efectivamente la lactancia materna exclusiva y el cuidado de los infantes.

Licencia de maternidad en América Latina y el Mundo.

Un estudio del Centro de Análisis de Políticas Públicas de la Escuela de Salud Pública de la Universidad de California, en Los Ángeles, y difundido por la cadena británica BBC, hizo un recuento de los países que más y menos tiempo ofrecen como licencia de maternidad remunerada.

“A nivel mundial, los países que ofrecen mayor tiempo de licencia de maternidad a las mujeres trabajadoras son Estonia con 166 semanas, Eslovaquia con 164. Finlandia da 161, Hungría con 160 y República Checa con 110 semanas. Entre los países que ofrecen más de 52 semanas están Canadá, Alemania, Japón y Mongolia y otros países que otorgan entre 26 y 51.9 semanas. son Portugal, Italia y Francia.

Entre los países de Latinoamérica, Cuba ofrece licencia de 58 semanas, Chile 30, Venezuela 26, Colombia 18, Brasil 17 y Costa Rica 17. Entre tanto, los países que ofrecen 14 semanas de licencia son Panamá y Uruguay, Argentina, Perú y Bolivia tienen 13 semanas, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México y Nicaragua, tienen 12, y Haití tan solo tiene 6 semanas.

Finalmente, otro de los puntos que llama la atención de esta organización es que dos de cada tres bebés lactantes viven en países donde los padres no tienen derecho a un solo día de licencia remunerada. Esa cifra corresponde a por lo menos 90 millones de niños de menos de un año cuyos papás viven esa situación”.

Un análisis de estos datos, permite determinar una relación directa entre el nivel de desarrollo de los países y la duración del periodo de licencia de maternidad concedida a las mujeres trabajadoras, en los países con mayor nivel de desarrollo, el estado garantiza la baja laboral remunerada por mínimo los primeros 6 meses del infante.

Las licencias por maternidad de mayor duración se asocian con el mejoramiento de la salud física y mental de la madre, en el periodo posparto y durante toda la vida. Una licencia de mayor duración se asocia con una menor depresión posnatal y una mejor salud física. Estos efectos parecen seguir siendo significativos durante la vida tanto para la salud física como para la salud mental de la madre y

el bienestar de la madre ayuda al desarrollo óptimo del niño.

2.8. Causas de abandono de la lactancia materna.

Las mujeres trabajadoras no deberían tener que decidir entre amamantar o trabajar. La Organización Internacional del Trabajo recomienda a los gobiernos otorgar a las mujeres el derecho a mínimo 18 semanas de licencia materna remunerada y asegurar que tengan el tiempo y el espacio que necesitan para poder seguir amamantando cuando regresan al trabajo.

La ausencia de una cultura de promoción y protección de la lactancia en los centros de trabajo puede generar que las madres decidan realizar la extracción de leche en lugares poco adecuados como los baños, que no estén satisfechas con las condiciones laborales, que renuncien o que decidan abandonar la lactancia materna. (UNICEF, 2018).

Incluso con la implementación en Colombia de las “Salas amigas de la familia lactante” no se ha logrado tener el impacto necesario para que la lactancia se mantenga por lo menos hasta los seis meses de vida del menor, en razón a la dificultad de la extracción y el transporte de la leche extraída y en ocasiones a falta de espacios adecuados para realizarlo.

Según un estudio de evidencias realizado por UNICEF con datos de diferentes países, “se ha demostrado que volver al trabajo remunerado demasiado pronto luego del nacimiento de un hijo tiene un efecto negativo en el comienzo de la lactancia materna, su exclusividad en los primeros seis meses y su duración. Una revisión reciente en la que se examinó la relación entre la licencia por maternidad y la duración de la lactancia materna en Australia. Brasil, Ghana, Irlanda, Israel. Jordania, Birmania, España, Tailandia, Turquía, el Reino Unido y Estados Unidos concluyó que existe una asociación positiva entre las políticas sobre licencias por maternidad y la duración de la lactancia materna. Esta revisión muestra que las mujeres que tuvieron una licencia por maternidad de tres meses tuvieron al menos una probabilidad 50 por ciento superior de amamantar durante un periodo más largo que las mujeres que volvieron al trabajo antes de tres meses. Las mujeres con seis meses o más de licencia por maternidad tuvieron al menos un 30 por ciento más probabilidades de continuar amamantando durante al menos los primeros seis meses. Una limitación de esta revisión es que no distinguió entre la licencia remunerada y la no remunerada. Es probable que la diferencia entre la licencia remunerada y la no remunerada sea importante. Por ejemplo, en Brasil un estudio transversal mostró una asociación significativa entre la licencia por maternidad remunerada y la lactancia materna exclusiva de bebés menores de 6 meses. En este estudio, el índice de lactancia materna exclusiva fue del 50 por ciento. Entre las madres que amamantaron exclusivamente, el 91 por ciento tenía licencia por maternidad

⁹ Recuperado de Salas amigas lactantes en el ámbito laboral. un espacio para continuar lactando (minsud.gov.co)

remunerada. Estas madres también exhibieron mayores índices de lactancia materna exclusiva en comparación con las que accedieron a una licencia no remunerada o con las que no tuvieron una fuente de ingresos durante la lactancia materna”.

Según Unicef, estudios recientes en países de ingresos bajos y medios como Etiopía, Haití, India, Nigeria, y Sri Lanka, brindan más evidencias de tipos constantes de obstáculos al amamantamiento para las madres trabajadoras. Un apoyo insuficiente para la lactancia en el lugar de trabajo podría tener consecuencias negativas en las prácticas de alimentación del bebé, tales como la detención prematura del amamantamiento y la tensión materna”.¹⁰

En conclusión, las principales causas asociadas al abandono de la lactancia materna son:

1. Disminución en la producción de leche.
2. Rechazo del menor.
3. Reintegro de la madre al trabajo posterior a la licencia de maternidad.
- 3. El trabajo en casa, trabajo remoto y teletrabajo en Colombia.**

“El departamento Nacional de Estadística (DANE), reveló que el desempleo en Colombia presentó una reducción durante el mes de febrero. La entidad señaló que el porcentaje de desempleados fue del 12.9%, lo que significó una reducción de 2.6%. Entre estos datos recogidos una de las modalidades que ha contribuido a la reactivación económica del país es el empleo fuera de las oficinas. Sin embargo, existen tres conceptos que se suelen confundir para referirse a esto, pues los conceptos jurídicos entre teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto difieren entre sí.

El trabajo en casa, es un concepto nuevo que comenzó a surgir a raíz de la pandemia y actualmente está regulado por la Ley 2088 del 2021. Lo primero que hay que entender con respecto a esta modalidad de trabajo es que es transitoria. Bajo este concepto el trabajador realiza sus operaciones desde un lugar diferente del habitual en unas circunstancias que son según la Ley “excepcionales, especiales u ocasionales”. “El trabajo en casa puede desarrollarse por el tiempo que el empleador le indique al trabajador, puede ser por tres meses, lo pueden prorrogar o puede persistir mientras existan motivos que dieron lugar a la emergencia.

En tal caso no se requiere la suscripción de un documento para hacer trabajo en casa, simplemente el empleador comunica al empleado cuánto tiempo va a estar bajo esa modalidad y tiene la facultad de exigirle volver a prestar sus servicios de forma presencial sin tener que pasar el reporte al Ministerio del Trabajo.

En este caso, cuando el empleado recibe por sus servicios menos de dos salarios mínimos, se

presenta un auxilio económico -que es el mismo al del subsidio de transporte- y que se traslada como auxilio de conectividad”.¹¹

“La figura del teletrabajo existe en Colombia desde el año 2008 y es definido por la Ley 1221 el 2008 como “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

Contempla tres tipos de trabajadores. “Por un lado, pone en consideración al empleado autónomo, que es aquel que utiliza su propia casa, o un lugar que también le puede dar el empleador, y que acude esporádicamente a la empresa a desarrollar sus labores. El móvil, que es el trabajador que usa los dispositivos tecnológicos móviles pero no tiene un sitio fijo de trabajo. Este también puede asistir de forma ocasional a la empresa. Finalmente está el empleado suplementario, que dependiendo de la necesidad del servicio labora entre la casa y la empresa.

En cuanto a la jornada laboral, ésta no solo contempla el derecho a la desconexión, a respetar los tiempos familiares, a no solicitar trabajo en horas que no están dentro de la jornada y si se trabaja de más, las horas deben ser remuneradas tal cual como lo indica el código sustantivo del trabajo.

En cuanto seguridad social se refiere, la figura opera igual que la de cualquier otro trabajador y la empresa debe reportar a la ARL y el Ministerio del trabajo cuáles son los trabajadores que están ejerciendo la modalidad de teletrabajo”.¹²

El Teletrabajo en Colombia. Adicionalmente, la Ley 1221 de 2008, establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable.

El Ministerio de trabajo en conjunto con el Ministerio de la Tics. han reportado grandes avances en esta materia, lo cual se incrementó exponencialmente con la pandemia, dejando en evidencias algunas falencias y retos para su implementación y la necesidad de flexibilizar la regulación para que los trabajadores y las empresas puedan acogerse a estos beneficios.

¹¹ Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto. Recuperado de <https://www.infobae.com/america/colombia/2022/04/04/teletrabajo-trabajo-en-casa-y-trabajo-remoto-todo-lo-que-tiene-que-saber-sobre-estas-formas-de-emplearse-y-emplear/>

¹² Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto. Recuperado de <https://www.infobae.com/america/colombia/2022/04/04/teletrabajo-trabajo-en-casa-y-trabajo-remoto-todo-lo-que-tiene-que-saber-sobre-estas-formas-de-emplearse-y-emplear/>

¹⁰ Lactancia materna y políticas orientadas a la familia, Unicef, 2019. Recuperado de Breastfeeding-Family-Friendly-Policies-ES.pdf (unicef.org)

Pacto por el Teletrabajo. Según la página web www.teletrabajo.gov.co, el Pacto por el Teletrabajo, es una iniciativa que se viene desarrollando en Colombia desde 2012 con la alianza de los Ministerios TIC y del Trabajo, para gestionar una gran alianza público - privada, que permite generar un marco de cooperación para impulsar el teletrabajo en Colombia, como instrumento que contribuye a la transformación digital del país, a incrementar la productividad en las organizaciones, generar una movilidad sostenible, fomentar la innovación organizacional, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promover el uso efectivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el sector productivo.

Es un acuerdo de intención que se suscribe entre el Ministerio de Tecnologías de la información y las Comunicaciones, el Ministerio del Trabajo, entidades públicas y organizaciones privadas, con el objetivo de generar un marco de cooperación para impulsar y masificar el teletrabajo en Colombia. Lo anterior, como instrumento para incrementar la productividad en las organizaciones, generar una movilidad más sostenible, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promover el uso efectivo de las TIC.

Las organizaciones que se vinculen al “Pacto por el Teletrabajo” recibirán los siguientes beneficios por parte de los dos Ministerios:

- A. Acceso gratuito al programa nacional de capacitación en Teletrabajo
- B. Acompañamiento técnico a su organización en la implementación del modelo de teletrabajo
- C. Acceso a los talleres y eventos de teletrabajo que se desarrollen durante el año en su ciudad.

De igual manera, la organización firmante se compromete a implementar el modelo de teletrabajo en su organización y apoyar su masificación en el país.

Lo anterior, es un gran avance de la nación hacia nuevas formas de trabajo no presencial, que generen bienestar, ayuden al medio ambiente reduciendo el uso de medios de transporte y generen competitividad a las empresas y al sector público.

Ventajas de la implementación del Trabajo en casa en la modalidad de Teletrabajo:

- a) Contribución a la transformación digital del país.
- b) Reducción de costos fijos en las empresas.
- e) Aumento en la productividad.
- d) Mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores (equilibrio entre la vida laboral y personal).
- e) Inclusión social.
- f) Aporte al mejoramiento de la movilidad en las ciudades.
- g) Reducción de los índices de contaminación.

- h) Impulso al uso y apropiación de las nuevas tecnologías.
- i) Contribución a ciudades más sostenibles.
- j) Mejor aprovechamiento del tiempo, eliminado tiempo de recorridos.
- k) Menor exposición a riesgos físicos y biológicos.
- l) Mayor tiempo efectivo de trabajo.

“Finalmente, cuando se hace referencia al **trabajo remoto** la Ley 2121 del 2021 la define como “una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual”. Esto implica que las empresas deben hacer constar por escrito las condiciones entre las partes y también permite hacer viable la migración a esta modalidad de las personas que están trabajando de forma presencial. No obstante, existen algunas excepciones en las que la presencialidad sí puede ser solicitada, “por ejemplo, cuando hay que atender a reuniones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo, cuando se necesitan verificar las herramientas y equipos de trabajo para poder realizar la labor, para poder instalar programas y atender procesos disciplinarios”.

Adicionalmente, en cuanto a las jornadas laborales, también puede haber lugar a mayor flexibilidad, pues se puede acordar la distribución de los tiempos entre las partes, según las tareas pendientes en el hogar. Es decir, si un trabajador acredita que tiene a su cuidado niños menores de 14 años, personas con discapacidad y adultos mayores en primer grado de consanguinidad, la jornada puede atender esa asistencia, incluyendo también el derecho a la desconexión y al descanso que es igual de aplicable al trabajo en casa.

Pero aunque en algunos términos existe flexibilidad, aspectos como la seguridad social y la salud en el trabajo no son negociables en ninguna de las formas. Así, el responsable tiene la obligación de informar a todos los empleados en qué deben consistir todos los cuidados de ergonomía, de prevención de riesgos y cuando se da aviso a la ARL, debe garantizar que el espacio del trabajador cumple con los estándares que le van a permitir prevenir riesgos. Adicionalmente, el trabajador debe saber que también tiene una serie de responsabilidades con el auto cuidado que debe seguir al pie de la letra, pues cuando se firma un contrato no solo se habla de un intercambio transaccional, sino también se adquieren entre las partes derechos y deberes”.¹³

¹³ Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto. Recuperado de <https://www.infobae.com/america/colombia/2022/04/04/teletrabajo-trabajo-en-casa-y-trabajo-remoto-todo-lo-que-tiene-que-saber-sobre-estas-formas-de-emplearse-y-emplear/>

Lecciones de la Pandemia por Covid-19.

La pandemia por Covid-19 es uno de los hechos mundiales que más ha impactado a la sociedad mundial en la historia reciente, uno de los ámbitos en el que ha tenido una mayor influencia es en el laboral, en el que la humanidad se tuvo que adaptar a nuevas formas de relacionamiento y modalidades de trabajo que no implican la presencialidad en los sitios habituales.

Sin embargo, tanto en los Estados Unidos como en Europa, ya era una práctica habitual para las empresas y grandes corporaciones, creando con ello una cultura laboral de teletrabajo. En el caso de América Latina, el proceso era aún muy reciente, en el marco de las desigualdades que caracterizan a la región, pero ante la súbita situación que produjo la enfermedad, el crecimiento del número de trabajadores por vía telemática fue exponencial en los últimos meses. Tal situación exige que ese crecimiento vaya a la par de una mejor infraestructura, con mayor capacidad y alcance, para soportar el aumento de conectividad en relación al nuevo número de trabajadores conectados. (Rodríguez, 2020).

Sin duda, hemos adoptado la forma de trabajo más inusual de esta generación. El mundo, tal como lo conocíamos, se detuvo abruptamente a principios de 2020 y los gobiernos, informados por la ciencia, tuvieron que aplicar medidas drásticas para salvar vidas. El reto para los responsables políticos es cómo seguir protegiendo la vida y la salud de las personas sin, a su vez, causar un daño irreversible a la economía. Las medidas que garantizan el distanciamiento físico -el cierre de escuelas, la suspensión de vuelos, el cese de grandes reuniones y el cierre de lugares de trabajo son solo el comienzo de la lucha contra el virus y sirven únicamente como herramienta para frenar su propagación. La flexibilización de las restricciones no debería poner en peligro la vida de las personas, ni conllevar el riesgo de que se produzca una nueva oleada de infecciones. Sobre todo, dado que algunos predicen que una segunda ola podría ser incluso peor que la primera, que ya ha llevado la capacidad de atención sanitaria más allá de sus límites y ha puesto a los trabajadores de primera línea bajo un riesgo y una presión considerables (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020).

VIII. CONTENIDO DE LA INICIATIVA.

El proyecto de Ley consta de 13 artículos y está dividido en cuatro capítulos cuyo contenido se describe a continuación:

Capítulo I: Objeto, ámbito y disposiciones generales.

Artículo 1°. *Objeto*. La presente Ley tiene por objeto dictar lineamientos para la habilitación del trabajo en casa de las madres trabajadoras gestantes y lactantes, quienes por la naturaleza de sus funciones puedan realizarlo y voluntariamente así lo soliciten, como una herramienta para promover, proteger y apoyar el cuidado y la lactancia materna

de los infantes desde su gestación hasta cumplir sus primeros dos años de vida.

Artículo 2°. *Ámbito*. Este artículo define que la Ley debe ser acogida por todas las entidades públicas del territorio nacional de manera obligatoria y por las empresas privadas de manera voluntaria, que tengan dentro de su planta de personal trabajadoras en estado de gestación o en periodo de lactancia.

Artículo 3°. *Principios*. La presente Ley se fundamenta en el reconocimiento, garantía y protección del derecho a la lactancia materna y al cuidado del infante desde su gestación hasta sus primeros dos años de vida, especialmente atendiendo los siguientes principios:

- *El interés superior de los niños, niñas y adolescentes.*
- *Protección integral de los niños, niñas y adolescentes.*
- *Sujeto titular de derechos prevalentes.*
- *Prevalencia de los derechos.*
- *Corresponsabilidad.*

Artículo 4°. *Definiciones*: en este artículo se incluyen algunas definiciones necesarias para la comprensión de la Ley, en el contexto de la lactancia materna, la nutrición y cuidado de los infantes como son: *Alimentación complementaria, Amamantamiento, Lactancia Materna y Lactancia Materna Exclusiva.*

Capítulo II. El trabajo en casa de madres gestantes y lactantes.

Este Capítulo contiene los artículos 5 y 6 en los cuales se dan los lineamientos para que las entidades del estado y las empresas privadas, adopten y habiliten de manera preferente el trabajo en casa para aquellas madres trabajadoras que voluntariamente así lo manifiesten y que, por la naturaleza de su trabajo, sus funciones sean compatibles con el trabajo no presencial. También se dispone el articulado para que el gobierno nacional a través de sus ministerios competentes, regulen lo pertinente para la aplicación de la presente Ley.

Capítulo III. Mecanismos de participación, seguimiento, control y veeduría.

Este capítulo tiene como alcance declarar y delimitar la participación, control y supervisión del cumplimiento de la Ley. Por tal motivo, establece las responsabilidades del gobierno en materia de seguimiento y rendición de cuentas al Congreso de la República y la conformación de veedurías ciudadanas, contiene los artículos 7 al 9.

Capítulo IV. Disposiciones Finales.

Este capítulo contiene los artículos 10 al 13 sobre la reglamentación y vigencia de la presente Ley.

IX. CONFLICTO DE INTERESES.

El artículo 183 de la Constitución Política consagra a los conflictos de interés como causal de pérdida de investidura. Igualmente, el artículo 286

de la Ley 5 de 1992 establece el régimen de conflicto de interés de los congresistas.

De conformidad con la jurisprudencia del Consejo de Estado y la Corte Constitucional, para que se configure el conflicto de intereses como causal de pérdida de investidura deben presentarse las siguientes condiciones o supuestos:

- (i) *Que exista un interés directo, particular y actual: moral o económico.*
- (ii) *Que el congresista no manifieste su impedimento a pesar de que exista un interés directo en la decisión que se ha de tomar.*
- (iii) *Que el congresista no haya sido separado del asunto mediante recusación.*
- (iv) *Que el congresista haya participado en los debates y/o haya votado.*
- (v) *Que la participación del congresista se haya producido en relación con el trámite de Leyes o de cualquier otro asunto sometido a su conocimiento.*

En cuanto al concepto del interés del congresista que puede entrar en conflicto con el interés público, la Sala ha explicado que el mismo debe ser entendido como *“una razón subjetiva que torna parcial al funcionario y que lo inhabilita para aproximarse al proceso de toma de decisiones con la ecuanimidad, la ponderación y el desinterés que la norma moral y la norma legal exigen”* y como *“el provecho, conveniencia o utilidad que, atendidas sus circunstancias, derivarían el congresista o los suyos de la decisión que pudiera tomarse en el asunto”* (Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, Radicado 66001-23-33-002-2016-00291- 01 (PI), sentencia del 30 de junio de 2017).

De acuerdo con la Sentencia SU-379 de 2017, no basta con la acreditación del factor objetivo del conflicto de intereses, esto es, que haya una relación de consanguinidad entre el congresista y el pariente que pueda percibir un eventual beneficio. Deben ser dotadas de contenido de acuerdo con las circunstancias específicas del caso concreto.

La Sala Plena del Consejo de Estado en sentencia del 17 de octubre de 2000 afirmó lo siguiente frente a la pérdida de investidura de los Congresistas por violar el régimen de conflicto de intereses:

El interés consiste en el provecho, conveniencia o utilidad que, atendidas sus circunstancias, derivarían el congresista o los suyos de la decisión que pudiera tomarse en el asunto. Así, no se encuentra en situación de conflicto de intereses el congresista que apoye o patrocine el proyecto que, de alguna manera, redundaría en su perjuicio o haría más gravosa su situación o la de los suyos, o se oponga al proyecto que de algún modo les fuera provechoso. En ese sentido restringido ha de entenderse el artículo 286 de la Ley 5^ª de 1991, pues nadie tendría interés en su propio perjuicio, y de lo que trata es de preservar la rectitud de la conducta de los congresistas, que deben actuar siempre consultando la justicia y

el bien común, como manda el artículo 133 de la Constitución. Por eso, se repite, la situación de conflicto resulta de la conducta del congresista en cada caso, atendidas la materia de que se trate y las circunstancias del congresista y los suyos. [...].

Para el caso de la presente Ley, se advierte, sin perjuicio del conflicto que cada situación particular pueda suscitar con relación a los aquí regulado, se debe declarar conflicto de interés si el congresista o sus familiares según lo anteriormente expuesto, tienen relación con negocios de sucedáneos de la leche materna o similares.

X. IMPACTO FISCAL.

La Ley 819 de 2003 “Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones”, establece en su artículo 7, que:

“El impacto fiscal de cualquier proyecto de Ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.”

Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo.”

Así las cosas, en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 819 de 2003, nos permitimos manifestar que este proyecto de Ley podría generar impacto fiscal respecto a las fuentes de financiación del Presupuesto General de la Nación, en lo que respecta a la habilitación del trabajo en casa para madres trabajadoras gestantes y lactantes que se acojan a la presente Ley.

En este orden de ideas, es importante traer a colación las Sentencia C-911 de 2007 y C-502 de 2007, donde la Corte Constitucional puntualizó que el impacto fiscal de las normas no puede convertirse en óbice y barrera para que las corporaciones públicas ejerzan su función legislativa y normativa.

“En la realidad, aceptar que las condiciones establecidas en el artículo 7º de la Ley 819 de 2003 constituyen un requisito de trámite que le incumbe cumplir única y exclusivamente al Congreso reduce desproporcionadamente la capacidad de iniciativa legislativa que reside en el Congreso de la República, con lo cual se vulnera el principio de separación de las Ramas del Poder Público, en la medida en que se lesiona seriamente la autonomía del Legislativo.

Precisamente, los obstáculos casi insuperables que se generarían para la actividad legislativa del Congreso de la República conducirían a concederle una forma de poder de veto al Ministro de Hacienda sobre las iniciativas de Ley en el Parlamento”.

Es decir, el mencionado artículo debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las normas que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa

ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del Ministro de Hacienda.

Al respecto del impacto fiscal que los proyectos de Ley pudieran generar, la Corte ha dicho:

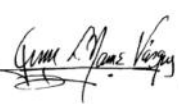
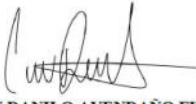
“Las obligaciones previstas en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que está encaminado a cumplir propósitos constitucionalmente valiosos, entre ellos el orden de las finanzas públicas, la estabilidad macroeconómica y la aplicación efectiva de las Leyes. Esto último en tanto un estudio previo de la compatibilidad entre el contenido del proyecto de Ley y las proyecciones de la política económica, disminuye el margen de incertidumbre respecto de la ejecución material de las previsiones legislativas. El mandato de adecuación entre la justificación de los proyectos de Ley y la planeación de la política económica, empero, no puede comprenderse como un requisito de trámite para la aprobación de las iniciativas legislativas, cuyo cumplimiento recaiga exclusivamente en el Congreso. Ello en tanto (i) el Congreso carece de las instancias de evaluación técnica para determinar el impacto fiscal de cada proyecto, la determinación de las fuentes adicionales de financiación y la compatibilidad con el marco fiscal de mediano plazo; y (ii) aceptar una interpretación de esta naturaleza constituiría una carga irrazonable para el Legislador y otorgaría un poder correlativo de veto al Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda, respecto de la competencia del Congreso para hacer las Leyes. Un poder de este carácter, que involucra una barrera en la función constitucional de producción normativa, se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático. Si se considera dicho mandato como un mecanismo de racionalidad legislativa, su cumplimiento corresponde inicialmente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, una vez el Congreso ha valorado, mediante las herramientas que tiene a su alcance, la compatibilidad entre los gastos que genera la iniciativa legislativa y las proyecciones de la política económica trazada por el Gobierno. (...). El artículo 7 de la Ley 819/03 no puede interpretarse de modo tal que la falta de concurrencia del Ministerio de Hacienda y Crédito Público dentro del proceso legislativo, afecte la validez constitucional del trámite respectivo. (Sentencia C-315 de 2008).

Como lo ha resaltado la Corte, si bien compete a los miembros del Congreso la responsabilidad de estimar y tomar en cuenta el esfuerzo fiscal que el proyecto bajo estudio puede implicar para el erario público, es claro que es el Poder Ejecutivo, por medio del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el que dispone de los elementos técnicos necesarios para valorar correctamente ese impacto, y a partir de ello, llegado el caso, demostrar a los miembros del órgano legislativo la viabilidad financiera de la propuesta que se estudia, siendo un asunto de persuasión y racionalidad legislativa, no de prohibición o veto.

XI. PROPOSICIÓN FINAL.

En los términos expuestos, se presenta ante el Congreso de la República el Proyecto de ley: *“por la cual se establecen lineamientos sobre el trabajo en casa de las madres gestantes y lactantes, promoviendo el derecho de los niños al cuidado y la lactancia materna y se dictan otras disposiciones”*, para que sea tramitado, y con el apoyo de las y los Congresistas sea discutido y aprobado en aras de dictar lineamientos para la habilitación del trabajo en casa para madres trabajadoras gestantes y lactantes, que por la naturaleza de sus funciones puedan realizarlo y que voluntariamente así lo soliciten en los términos de la Ley 2088 de 2021, como una herramienta para promover, proteger y apoyar el cuidado parental y la lactancia materna de los infantes desde su gestación hasta cumplir sus primeros dos años de vida.

De los Honorables Congresistas,

 JAIMÉ RAÚL SALAMANCA TORRES Representante a la Cámara por Boyacá Partido Alianza Verde	 ARIEL ÁVILA Senador de la República Partido Alianza Verde
 JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLEZ Representante a la Cámara por Caldas Nuevo Liberalismo	 OLGA LUCÍA VELÁSQUEZ NIETO Representante a la Cámara Bogotá Alianza Verde
 IVÁN LEONIDAS NAME VASQUEZ Senador de la República Partido Alianza Verde	 JUAN DIEGO MUÑOZ CABRERA Representante a la Cámara por el Meta Partido Alianza Verde
 ANA CAROLINA ESPITIA JEREZ Senadora de la República	 WILMER CASTELLANOS HERNÁNDEZ Representante a la Cámara por Boyacá Partido Alianza Verde
 CRISTIAN DANILO AVENDAÑO FINO Representante a la Cámara Santander Partido Alianza Verde	 ANDREA PADILLA VILLARRAGA Senadora de la República Alianza Verde

REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA

Departamento Administrativo de la Función Pública Colombia. (agosto de 2020). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=149280>, Expok Comunicación de Sustentabilidad y RSE. (2017). www.expoknews.com. Obtenido de <https://www.expoknews.com/cuantos-paises-firmaron-los-ods/>

Ministerio de Salud y Protección Social Colombia. (2012). *MONITOREO AL CÓDIGO DE COMERCIALIZACIÓN DE SUCEDÁNEOS DE LA LECHE MATERNA*. Obtenido de https://www.adobe.com/es/acrobat/online/pdf-to-word.html?x_api_client_id=chrome_extension_viewer&x_api_client_location=pdf-

toward&mv=other&mv2=chrome_extension_viewer&trackingid=YKHWGCS5

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella -Guía Práctica. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

UNICEF - IHAN. (2021). *OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y LACTANCIA, CONSEGUIRLOS A TRAVES DE LA LACTANCIA Y LA IHAN*. Obtenido de

https://www.ihan.es/wp-content/uploads/ODS_IHAN_Completo-1-3.pdf

UNICEF. (2019). Lactancia materna en el entorno laboral, guía para empresas colombianas. Obtenido de

<https://www.unicef.org/colombia/media/3851/file/Gu%C3%ADa%20para%20empresas%20-%20Lactancia%20Materna.pdf>

Valderram, S. M., & Duque, P. A. (2019). Lactancia materna: factores que propician su abandono. *Archivos de Medicina*. Obtenido de

[https://www.redalyc.org/journal/2738/273860963013/html/#:~:text=Los%20factores%20que%20se%20asociaron,madre%20\(p%3D0%2C035\).](https://www.redalyc.org/journal/2738/273860963013/html/#:~:text=Los%20factores%20que%20se%20asociaron,madre%20(p%3D0%2C035).)

Cuidado parental en Psicoterapia: Teoría y Práctica. Lucía Camín, España 2012.

<http://bonding.es/cuidado-parental-psicoterapia-teoria-practica/>

Ministerio de Salud. (s.f.) Decálogo de una alimentación saludable. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/salud/Paginas/Alimentaci%C3%B3n-Saludable.aspx>

Derecho a la alimentación en Colombia, es un Derecho económico, Social y Cultural (DESC)y derecho fundamental sólo para los niños

[Derecho_alimentación_Colombia.pdf \(ugc.edu.co\)](#)

[Estado de los Proyectos de Ley y Actos Legislativos del Honorable Senado, consulta de textos e informes legislativos \(LACTANCIA MATERNA | Cámara de Representantes\)](#)

<http://Leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/proyectos-Ley/cuatrenio-2018-2022/2021-2022/article/363-por-medio-de-la-cual-se-promueve-la-proteccion-de-la-maternidad-y-la-primera-infancia-se-crean-incentivos-y-normas-para-la-construccion-de-areas-que-permitan-la-lactancia-materna-en-el-espacio-publico-y-se-dictan-otras-disposiciones>

<http://Leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/proyectos-Ley/cuatrenio-2018-2022/2020-2021/article/448-por-medio-de-la-cual-se-establecen-medidas-orientadas-a-fortalecer-la-comunidad-lactante-la-promocion-de-la-lactancia-materna-en-el-territorio-nacional-y-se-dictan-otras-disposiciones>

<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/planeacion-primeros-mil-dias.pdf>

Camín, L. (2012). *www.bonding.es*. Obtenido de Cuidado Parental en Psicoterapia: <http://bonding.es/cuidado-parental-psicoterapia-teoria-practica/>

CENTRO DE ESTUDIOS SOBRE NUTRICIÓN INFANTIL. (2015). *cesni.org.a*. Obtenido de <https://cesni.org.ar/las-Leyes-para-proteger-la-lactancia-materna-son-inadecuadas-en-la-mayoria-de-los-paises/#:~:text=Se%20denomina%20suced%C3%A1neo%20de%20la,bebidas%2C%20los%20biberones%20y%20tetinas.>

CONGRESO DE LA REPÚBLICA. (2006). *www.senado.gov.co*. Obtenido de LEY 1098 DE 2006: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/Ley_1098_2006.html

CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA. (2021). *www.icbf.gov.co*. Obtenido de PLAN DECENAL DE LACTANCIA MATERNA Y ALIMENTACIÓN COMPLEMENTARIA 2021-2030: https://www.icbf.gov.co/system/files/pdlmac_2021_2030_vf.pdf

CORTE CONSTITUCIONAL. (2018). *www.corteconstitucional.gov.co*. Obtenido de Sentencia T-468/18: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-468-18.htm>

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. (2010). *www.dnp.gov.co*. Obtenido de Primera Infancia: <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/pol%C3%ADticas-sociales-transversales/Paginas/primera-infancia.aspx#:~:text=%E2%80%8B%E2%80%8B%E2%80%8B%E2%80%8B,significativamente%20en%20sus%20posibilidades%20futuras.>

FAO. (2012). */www.fao.org*. Obtenido de LEY MARCO DERECHO A LA ALIMENTACIÓN, SEGURIDAD Y SOBERANÍA ALIMENTARIA: <https://www.fao.org/3/au351s/au351s.pdf>

ICBF. (2009). *www.icbf.gov.co*. Obtenido de CONCEPTO 57366 DE 2009: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/concepto_icbf_0057366_2009.htm#:~:text=La%20responsabilidad%20parental%20comprende%20la,el%20m%C3%A1ximo%20nivel%20de%20sus

ICBF. (2010). *www.icbf.gov.co*. Obtenido de CONCEPTO UNIFICADO 27891 DE 2010: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/concepto_icbf_0027891_2010.htm#:~:text=%22Se%20entiende%20por%20ni%C3%B1o%20o,y%2018%20a%C3%B1os%20de%20edad.%22

ICBF. (2015). *www.icbf.gov.co*. Obtenido de Concepto 66 de 2015: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/concepto_icbf_0000066_

<2015.htm#:~:text=Los%20derechos%20de%20los%20ni%C3%B1os%20prevalecen%20sobre%20los%20derechos%20de,la%20eficacia%20de%20sus%20derechos.>

Proyecto de ley ordinaria 078 de 2022 Cámara, por medio de la cual se establecen lineamientos sobre el nombramiento docente en vacantes temporales y se dictan otras disposiciones.....	1
Proyecto de ley número 080 de 2022 Cámara, por la cual se establecen lineamientos sobre el trabajo en casa de las madres gestantes y lactantes, promoviendo el derecho de los niños al cuidado y la lactancia materna y se dictan otras disposiciones.....	22