

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	1/02/2017
		Página	1 de 1

INSTRUCTIVO: el siguiente formato es para ser registrado en este, el Documento Consolidado de PAT Colectivo que da evidencia del ejercicio investigativo desarrollado por el colectivo (docentes y estudiantes) del nivel de formación (semestre o año). En esta consideración el documento consolidado de PAT Colectivo, debe contener:

Portada

1. Ficha de Identificación

Facultad: CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES		Colectivo Docente	Asignatura
Programa: DERECHO			
Semestre: Decimo	Periodo académico: 1p - 2020	1. Juan Carlos Berrocal Duran 2. Alexander Caicedo Villamizar 3. Carlos Aníbal Espinel Benítez 4. Fernando Barrero	1. Derecho procesal laboral 2. Derecho civil- sucesiones y Consultorio jurídico iii- familia 3. Derecho comercial iii 4. Ética
Docente Orientador del seminario			
Juan Carlos Berrocal Duran			
Título del PAT Colectivo			
¿Cuál es la causa, de que las empresas no hayan implementado las salas cunas en la ciudad de Barranquilla?			
Núcleo Problemático			
Los temas relacionados con el Pat Colectivo que elaboraran los estudiantes de Decimo semestre durante el primer periodo académico de 2020 con respecto a ¿Cuál es la causa, de que las empresas no hayan implementado las salas cunas en la ciudad de Barranquilla? <ul style="list-style-type: none"> ➤ La desprotección de la Maternidad Estudiantil en los Estatutos de la Corporación Universitaria Rafael Núñez sede Barranquilla ➤ Beneficios que recibirían las madres si se implementaran las salas cunas ➤ Efectos e incidencias por la implementación de Salas Amigas de la familia lactante en la Policía Metropolitana de Barranquilla ➤ Eficacia de la Norma Jurídica en la implementación de las salas amigas en las Empresas Privadas de la Ciudad de Barranquilla ➤ Protocolos y beneficios existentes en el Reglamento Académico de la Corporación Universitaria Rafael Núñez para garantizar el Derecho a la Educación continua de sus estudiantes en etapa de Gestación y/o Lactancia 			

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

Línea de Investigación

Justicia Constitucional, Derecho Penal y Responsabilidad del Estado

2. Informe del Proyecto Académico de Trabajo Colectivo (PAT Colectivo)

Descripción del Problema

La maternidad es una experiencia maravillosa que puede vivir una madre, está generalmente asociado al vínculo entre una mujer y un bebé. Esta idea sería como un aspecto parcial de la maternidad en conjunto, pues en realidad se trata de una experiencia vital más amplia en el tiempo y que no depende de la edad del hijo.

Las madres que han amamantado a niños mayores conocen la ternura y los lazos que se crean cuando se amamanta a un pequeño que tiene edad suficiente para hablar de ello, No hacen falta estudios médicos para saber que es una experiencia satisfactoria para madre e hijo, las madres trabajadoras, al terminar el tiempo de lactancia se les presenta un problema afectivo, ya que se desprenden de su niño(a), dejando un gran vacío en ellas y en el pequeño que todavía requiere de su atención y afecto, quitarle a un niño repentina y prematuramente la experiencia emocional más satisfactoria que haya conocido que es la lactancia, conduce a una angustia significativa tanto inmediatamente como a largo plazo, la psiquiatra (Waletzky 1979) recomienda el destete natural, por eso algunas madres se encuentran en la dura decisión de escoger entre su empleo o renunciar a él y dedicarse a su bebe, ya que en ciertas circunstancias no tienen con quien dejar el cuidado del recién nacido, porque algunas no cuentan con los recursos necesarios para contratar a una persona de confianza que se los cuide, ya que lo que ganan en salario solo les alcanza para cubrir las necesidades principales como alimentación, vestido, vivienda, etc. Al dejar su empleo también afecta la economía de la familia ya que ese es el sustento para brindarles una mejor vida a sus hijos. Y al presentarse estas falencias afectivas los niños al crecer y ser unos adolescentes toman unos rumbos que no son los apropiados debido al vacío que se causó en esa etapa tan importante como es el cuidado desde que nacen, por la falta de valores, respeto, amor, por los demás. Todos estos factores influenciarán en el

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

desarrollo socio-económico y psicológico de la madre, así como también el desarrollo del bebe .Las mujeres en estado de embarazo y activas laboralmente, cuentan con unas normas que las protegen de los despidos injustos a razón de su gestación, cuentan con el tiempo adecuado de licencias y permisos remunerados para su recuperación antes y después del parto, pasando posteriormente a la etapa de la lactancia donde los empleadores deben conceder dos descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en su salario, pero no existe un escenario adecuado para compartir con sus hijos recién nacidos y hacer de la lactancia una realidad en los espacios laborales, un espacio físico privado de fácil acceso, cómodo para que las madres puedan cumplir con la extracción y conservación de la leche materna y tiempos razonables para estrechar los primeros lazos de afectos tan relevantes para los recién nacidos, antes estas ambigüedades fácticas que enfrentan las madres colombianas, se ven enfrentadas a decidir su continuidad laboral en sus empresas, renunciar a sus aspiraciones profesionales y dedicarse a sus hijos, afectando en la mayoría de los casos la economía familiar y se convierte en una barrera para el pleno goce al derecho al trabajo que le asiste a todas las mujeres.

Un obstáculo que genera la inequidad laboral de las mujeres trabajadoras en el país y la privación de los grandes beneficios de la lactancia materna en la primera infancia.

Los seres humanos en su calidad de mamíferos, necesitan permanecer con sus hijos desde el momento del nacimiento para brindarles amor y leche materna como el mejor y único alimento.

La lactancia materna forma parte de los derechos a la salud sexual y reproductiva, como es el derecho que le asiste a toda mujer a decidir sin ninguna coacción sobre su cuerpo y sexualidad. A pesar de las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud en la implementación de políticas que protejan la lactancia materna como la única forma de salud pública mundial y de la expedición de la ley 1823 de 2017 en la adopción de salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas, existe un desequilibrio y vacío legislativo para la mayoría de las madres trabajadoras después de culminada la licencia de maternidad.

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

Justificación

Según Casas P (2018), “un informe del Banco Mundial concluyó que Colombia es el segundo país en A. Latina con mayor tasa de deserción en educación superior, pero el que ofrece al graduado el mejor retorno de esta inversión”. Según el reporte mencionado, el problema no es sólo asunto de dinero, puesto que el 42% de los estudiantes universitarios deserta. Por otra parte, el magistrado Ponente Reyes J (2018), manifiesta mediante Sentencia SU 096 que “La Corte Constitucional ha precisado cuál es el fundamento y el alcance de los derechos sexuales y reproductivos en el ordenamiento jurídico colombiano. En tal sentido ha indicado que la estructura de estas garantías se edifica sobre dos dimensiones. La primera, relacionada con la libertad, que supone la imposibilidad del estado y la sociedad de implantar restricciones injustificadas en contra de las determinaciones adoptadas por cada persona; y la segunda, prestacional, que implica la responsabilidad de adoptar medidas positivas para garantizar el goce efectivo de estos derechos”

Objetivos

Objetivo general

- Interpretar los beneficios que reciben las madres, si se logran implementar las salas cunas en sus sitios de trabajo.

Objetivos Específicos

- *Describir las consecuencias que tiene para la mujer el retraso de la implementación de las salas amigas en las empresas privadas de Barranquilla.*
- Conocer que es el derecho y como funciona las salas cunas de acuerdo a la legislación de Chile.
- Señalar cuales han sido los pronunciamientos de la Corte Constitucional frente a las estudiantes de educación superior en estado de embarazo o lactancia.

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

- Revisar en el reglamento académico, los protocolos de acción y beneficios que tiene la Corporación Universitaria Rafael Núñez, para las estudiantes en estado de lactancia

- **Marco teórico o referente teórico**

Estado del Arte

-¿Es obligación del empleador pagar la sala cuna que utiliza la trabajadora y que no corresponde a la que él designó? Código del Trabajo, artículo 203 y 206; Dictamen 0059 / 002 del 07/ 01 / 2010; ORD. 3122, de 22.06.2015)

Consultas: Protección a la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar Sala cuna

Es el empleador quien debe designar la sala cuna a la que sus trabajadoras llevarán a sus hijos menores de dos años. Si la empresa acepta que la propia trabajadora pueda optar por llevar a su hijo a una sala cuna distinta de las designadas por el empleador, este último deberá asumir íntegramente los gastos que involucra la sala cuna respectiva, sin que resulte procedente que las beneficiarias contribuyan a solventarlos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, el empleador que ocupa 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, tiene la obligación de tener salas anexas donde las mujeres trabajadoras pueden dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras trabajan. Esta obligación puede ser cumplida por el empleador construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, o bien, pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que haya designado el empleador para que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años. En todos estos casos la sala cuna deberá contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

2-¿Dónde debe estar ubicada la sala cuna que proporciona el empleador ¿ Consultas: Familiar Código del Trabajo, art. 203; Dirección del Trabajo, Dictamen N° 4901/074 de 05/12/2014)

El empleador -que ocupa 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil- puede dar cumplimiento a la obligación antes señalada a través de tres alternativas: a) creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo, b) construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, y c) pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que haya designado el empleador para que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años. En todos estos casos la sala cuna deberá contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

3-¿La trabajadora tiene derecho a utilizar la sala cuna cuando se encuentra gozando de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo(a) menor de dos años?

Consultas: Protección a la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar
Código del Trabajo, artículo 206; ORD. 727 de 07.02.2018; Dictamen 4951/078, de 10.12.2014)

Sí. La madre trabajadora que tiene derecho sala cuna, mantiene este beneficio en el caso de estar haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de 2 años. Lo mismo ocurre respecto de la madre trabajadora que percibe un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, para financiar el cuidado de su hijo menor de dos años. Sin embargo, esto no opera cuando se ejerce el derecho de la licencia médica por enfermedad del hijo menor de un año, porque en tal caso es el hijo quien está enfermo y no la madre, por lo que no existe impedimento para que la madre trabajadora cuide adecuadamente del hijo menor de un año que origina la licencia médica. En el mismo caso, tampoco es exigible el bono compensatorio, respecto del hijo que da causa a dicha licencia médica, salvo que se acuerde lo contrario, o se trate

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

de una madre con más de un hijo menor de dos años con derecho a sala cuna (por ejemplo, mellizos), en que el beneficio seguirá vigente respecto del hijo sano menor de 2 años en el hogar.

De conformidad con lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, el empleador que ocupa 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, tiene la obligación de tener sala anexa al establecimiento donde las mujeres trabajadoras pueden dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras trabajan. El empleador también puede dar cumplimiento a la obligación antes señalada construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, o bien, pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que designe para que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha establecido mediante dictamen 4951/78, de 10.12.2014, que el goce del derecho a sala cuna resulta exigible cuando la madre trabajadora se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años. En las mismas condiciones, agrega el citado pronunciamiento, deberá procederse en el caso que la obligación se esté ejecutando mediante la entrega de un bono compensatorio, toda vez que por su naturaleza, este cumple un rol de reemplazo de un beneficio legalmente establecido dentro de las normas protectoras de la maternidad. Una interpretación en sentido contrario atentaría contra el reconocimiento del valor de la maternidad, la familia y la infancia que es preocupación permanente del Estado. En consecuencia, la madre trabajadora que tiene un hijo menor de dos años, tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años. Asimismo, en los casos en que la madre trabajadora perciba un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo menor de dos años en el hogar, tiene derecho a seguir percibiéndolo íntegramente, aun cuando se encuentre con licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años.

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

4-¿La trabajadora tiene derecho a utilizar la sala cuna cuando se encuentra gozando de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo(a) menor de dos años?

Código del Trabajo, artículo 206; ORD. 727 de 07.02.2018; Dictamen 4951/078, de 10.12.2014)

Sí. La madre trabajadora que tiene derecho sala cuna, mantiene este beneficio en el caso de estar haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de 2 años. Lo mismo ocurre respecto de la madre trabajadora que percibe un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, para financiar el cuidado de su hijo menor de dos años. Sin embargo, esto no opera cuando se ejerce el derecho de la licencia médica por enfermedad del hijo menor de un año, porque en tal caso es el hijo quien está enfermo y no la madre, por lo que no existe impedimento para que la madre trabajadora cuide adecuadamente del hijo menor de un año que origina la licencia médica. En el mismo caso, tampoco es exigible el bono compensatorio, respecto del hijo que da causa a dicha licencia médica, salvo que se acuerde lo contrario, o se trate de una madre con más de un hijo menor de dos años con derecho a sala cuna (por ejemplo, mellizos), en que el beneficio seguirá vigente respecto del hijo sano menor de 2 años en el hogar.

De conformidad con lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, el empleador que ocupa 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, tiene la obligación de tener sala anexa al establecimiento donde las mujeres trabajadoras pueden dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras trabajan. El empleador también puede dar cumplimiento a la obligación antes señalada construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, o bien, pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que designe para que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha establecido mediante dictamen 4951/78, de 10.12.2014, que el goce del derecho a sala cuna resulta exigible cuando la madre trabajadora se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años. En las mismas condiciones, agrega el

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

citado pronunciamiento, deberá procederse en el caso que la obligación se esté ejecutando mediante la entrega de un bono compensatorio, toda vez que por su naturaleza, este cumple un rol de reemplazo de un beneficio legalmente establecido dentro de las normas protectoras de la maternidad. Una interpretación en sentido contrario atentaría contra el reconocimiento del valor de la maternidad, la familia y la infancia que es preocupación permanente del Estado. En consecuencia, la madre trabajadora que tiene un hijo menor de dos años, tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años. Asimismo, en los casos en que la madre trabajadora perciba un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo menor de dos años en el hogar, tiene derecho a seguir percibiéndolo íntegramente, aun cuando se encuentre con licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años.

5-¿Puede convenirse el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna cuando la trabajadora labora en circunstancias muy especiales y no resulta posible proporcionar el beneficio en la forma que la ley indica?

Consultas: Protección a la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar

(Ver ORD. N°6758/086 de 24.12.2015; ORD. N°5527 15.11.2017 y ORD. N°413 de 22.01.2018).

La Dirección del Trabajo en forma muy excepcional ha permitido a las partes celebrar los actos o acuerdos que estimen conveniente facultado a la madre trabajadora que labora en ciertas y determinadas condiciones excepcionales para pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna cuando ella no está haciendo uso del beneficio a través de una de las alternativas que la ley ha señalado para proporcionar el beneficio. Para que se pueda otorgar un bono compensatorio por concepto de sala cuna, tratándose de

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización debida; que se desempeñan en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos o cuando prestan servicios en horarios nocturnos, se debe solicitar autorización ante la Dirección del Trabajo. En cambio, en caso de que el menor padezca de problemas médicos que aconsejen no enviarlo a sala cuna, y que dicha situación esté debidamente certificada por un facultativo competente que así lo prescriba, si las partes lo establecen, deberán suscribir un acuerdo en el que conste el otorgamiento y monto del bono compensatorio, sin necesidad del análisis posterior por parte de la Dirección del Trabajo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, el empleador que ocupa 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, tiene la obligación de tener salas anexas donde las mujeres trabajadoras pueden dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras trabajan. El empleador también puede dar cumplimiento a la obligación antes señalada construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica. En estos dos casos las salas cunas deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación. Además, esta obligación puede ser cumplida por el empleador si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, recayendo sobre el empleador el derecho a designar la sala cuna de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación. Ahora bien, es del caso señalar que la Dirección del Trabajo ha emitido pronunciamientos que aceptan, atendidas las especiales características de la prestación de servicios, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna. En efecto, la referida Dirección en forma muy excepcional, ha permitido a las partes celebrar los actos o acuerdos que estimen convenientes, facultando a la madre trabajadora que labora en ciertas y determinadas condiciones excepcionales para pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna cuando ella no está haciendo uso del beneficio a través de una de las alternativas que la ley ha señalado para proporcionar el

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

beneficio.

Así, por ejemplo, se ha señalado que no existe inconveniente jurídico para que en las circunstancias antedichas, se otorgue un bono compensatorio por concepto de sala cuna, tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización debida; que se desempeñan en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, quienes viven, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; o cuando prestan servicios en horarios nocturnos. Las solicitudes para sustituir el beneficio en comento por un bono compensatorio deben ser presentadas ante la Dirección del Trabajo para que, previo análisis de los antecedentes aportados, se evalúe la

Procedencia de su pacto.

En cambio, en caso de que el menor padezca de problemas médicos que aconsejen no enviarlo a sala cuna, y que dicha situación esté debidamente certificada por un facultativo competente que así lo prescriba, si las partes lo establecen, deberán suscribir un acuerdo en el que conste el otorgamiento y monto del bono compensatorio, sin necesidad del análisis posterior por parte de la Dirección del Trabajo. Lo anterior es sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de competencia de este Servicio.

Consultas: Protección a la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar

6- ¿Puede el padre disponer del beneficio de sala cuna de su empresa si su cónyuge fallece?

Lo anterior, atendido lo dispuesto en la Ley 20.399 de 23.11.2009 que agregó los incisos 8º y 9º del actual artículo 203 del Código del Trabajo.

Consultas: Protección a la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar

Si la madre fallece, el padre trabajador tendrá derecho a sala cuna si este beneficio fuere exigible a su propio empleador por ocupar 20 mujeres o más, siempre que el trabajador no haya sido privado del cuidado personal de su hijo/a por sentencia judicial.

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

De conformidad con lo establecido en el inciso 9º del artículo 203 del Código del Trabajo, si la madre fallece, el padre trabajador tendrá derecho a sala cuna si este beneficio fuere exigible a su propio empleador por ocupar 20 mujeres o más, siempre que el trabajador no haya sido privado del cuidado personal de su hijo/a por sentencia judicial. Lo anterior, atendido lo dispuesto en la Ley.

7- ¿Puede la Dirección del Trabajo eximir a un empleador de su obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna?

Así lo ha establecido la Dirección del Trabajo en dictamen O546/034, de 02.02.2004.

Consultas: Protección a la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar

El beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales son, por aplicación del inciso 2º del artículo 5º del Código del Trabajo, de carácter irrenunciable, por lo que no resulta jurídicamente procedente que la Dirección del Trabajo exima a un empleador de cumplir con la obligación que le impone el artículo 203 del mismo cuerpo legal.

El beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales son, por aplicación del inciso 2º del artículo 5º del Código del Trabajo, de carácter irrenunciable, por lo que no resulta jurídicamente procedente que la Dirección del Trabajo exima a un empleador de cumplir con la obligación que le impone el artículo 203 del mismo cuerpo legal. Es del caso señalar que el empleador, en ningún caso se encuentra liberado de otorgar el beneficio de sala cuna, sino que atendido que tiene la opción de escoger la modalidad para cumplir su obligación, si una de esas modalidades se torna imposible, subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otra, persistiendo, por tanto, la obligación de otorgar el beneficio precisamente en la forma que resulte factible.

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

8- ¿Puede otro trabajador o trabajadora a quien se le concedió judicialmente el cuidado de un menor de dos años disponer del beneficio de sala cuna en su empresa?

Dispuesto en la Ley 20.399 de 23.11.2009 que agregó el inciso 8º y 9º del actual artículo 203 del Código del Trabajo.

Consultas: Protección a la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar

El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se les haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrán los derechos de sala cuna y pago del valor de los pasajes para la ida y regreso al establecimiento si estos beneficios fueren exigibles a su propio empleador por ocupar 20 mujeres o más.

De conformidad con lo establecido en el inciso 8º del artículo 203 del Código del Trabajo, el trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se les haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrán los derechos establecidos en este artículo si estos beneficios fueren exigibles a su propio empleador por ocupar 20 mujeres o más. Lo anterior, atendido lo dispuesto en la Ley 20.399 de 23.11.2009 que agregó los incisos 8º y 9º del actual artículo 203 del Código del Trabajo.

9- ¿Se encuentra el empleador en la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna los días sábado, domingo o festivos o en horario nocturno, si la trabajadora por contrato debe laborar en tales días?

La obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna recae exclusivamente en el empleador y debe abarcar toda la jornada laboral de la dependiente, toda vez que lo que persigue el legislador al establecer tal derecho es que la mujer trabajadora pueda dejar a su hijo en un lugar mientras trabaja para el empleador, de manera que si por contrato de trabajadora debe laborar en día sábado, domingo e incluso en días festivos, el empleador está obligado a proporcionar sala cuna en dichos días, así como también en horario nocturno si a la trabajadora le corresponde trabajar de noche.

De conformidad con lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, el empleador que ocupa 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, tiene la obligación de tener salas anexas donde las mujeres trabajadoras pueden dar alimento a sus hijos

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

menores de dos años y dejarlos mientras trabajan. El empleador también puede dar cumplimiento a la obligación antes señalada construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica. Las salas cunas deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación. Además, esta obligación puede ser cumplida por el empleador si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, recayendo sobre el empleador el derecho a designar la sala cuna de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

Ahora bien, la obligación de proporcionar el beneficio recae exclusivamente en el empleador y debe abarcar toda la jornada laboral de la dependiente, toda vez que lo que persigue el legislador al establecer tal derecho es que la mujer trabajadora pueda dejar a su hijo en un lugar mientras trabaja para el empleador, de manera que si por contrato de trabajadora debe laborar en día sábado, domingo e incluso en días festivos, el empleador está obligado a proporcionar sala cuna en dichos días, así como también en horario nocturno si a la trabajadora le corresponde trabajar de noche. Así las cosas, siendo responsabilidad del empleador dar cumplimiento a la norma legal en comento, es él quien debe solucionar el problema de falta de sala cuna en horario nocturnos o en los días sábado, domingo y festivos, pudiendo, por ejemplo, proponer a la trabajadora modificar el contrato de trabajo para que preste servicios en horario y días en que el empleador esté en condiciones de dar el beneficio de sala cuna, pero en ningún caso el problema es de la trabajadora y, por tanto, no es ella quien debe resolverlo sino el empleador.

Consultas: Protección a la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar

10-CUIDADO QUIROPRACTICO PARA EL BINOMIO LACTANTE (Tomado de LEAVEN, volumen 39, número 6, Diciembre-Enero 2003-2004)

El arte y la felicidad de amamantar puede no resultarles natural a una madre y su bebé cuando los instrumentos utilizados en un parto asistido (fórceps o extracción con

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

aspiradora) pueden haber afectado la acción suave de las mandíbulas del bebé, entonces obstaculizando la capacidad del infante para succionar. Generalmente, ni el personal hospitalario, ni los consultores de lactancia están bien informados sobre la incidencia de traumas músculo-óseos. Durante el parto, puede haber traumas en las articulaciones y músculos de la cabeza y del cuello. Eso resulta en retrasos no necesarios en establecer una relación de lactancia materna exitosa entre la madre y el bebé. El entusiasmo de la madre por la lactancia puede agotarse por la continua dificultad cuando intenta amamantar a su bebé.

Tiempo e ingeniosidad pueden permitir al infante superar algunas dificultades. Por ejemplo, el infante quien no puede abrir la boca lo suficiente para abarcar el pezón y la areola debido a una mandíbula tensa, puede compensar moviendo su mandíbula inferior de lado a lado como un serrucho. Aunque ahora pueda estimular un reflejo de eyección y provocar un flujo adecuado de leche, esta acción en fin de cuenta provoca daños al pezón. Su madre puede seguir sintiendo dolor o teniendo heridas hasta que esté mayor y tenga una boca más grande. El tiempo por sí solo no siempre cura en estos casos. Desafortunadamente, la programación neurológica que ocurre día tras días con un afianzamiento incorrecto será fuerte y se va a necesitar paciencia para enseñar al bebé como succionar eficazmente, aún después de corregir la disfunción mecánica.

11- AMAMANTAR MÁS DE UN AÑO ((Tomado de LEAVEN, volumen 39, número 6, Diciembre-Enero 2003-2004)

Oí por casualidad una conversación en la biblioteca el otro día entre dos madres con niños pequeños. Una preguntó: « ¿Sigues amamantando a Ryan?». La otra respondió: «No, el pediatra me dijo que lo destetara a los doce meses y así lo hice. Casi se me parte el corazón».

Recordé haber recibido el mismo consejo de mi pediatra cuando mi primer hijo cumplió el año. Cuando le pregunté la razón de su consejo, me respondió: «Para que aprenda a ser independiente». Pude hacer caso omiso de este consejo porque mi mejor amiga todavía le daba el pecho a su niño de dos años, con ternura y afecto y aparentemente sin ningún

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

efecto adverso. Aun así no todos tenemos un modelo alternativo cuando se nos aconseja que es hora de destetar. Me entristece ver a tantas madres abandonar la lactancia a causa de consejos arbitrarios antes de que ellas o sus bebés estén preparados.

¿Por qué tantos médicos recomiendan el destete al año? Hace poco una mujer escribió a la sección de preguntas y respuestas de una famosa revista para preguntar cuándo debía destetar a su hijo. La respuesta, de un pediatra, refleja un concepto erróneo. El doctor le contestó: «Quítele el pecho al año, ya que para entonces el niño podrá tomar leche de vaca». Sin embargo, se amamanta a los niños por más razones, no sólo por nutrición, y las madres tampoco ofrecen el pecho a sus bebés sólo por obligación, sino porque encuentran una satisfacción profunda en ello.

Marco Teórico

Algunos autores plantean que contar con la opción de cuidados alternativos como salas cuna o jardines infantiles, pudiera favorecer un adecuado vínculo madre-hijo(a) en mujeres jefas de hogar, contribuyendo el apoyo institucional a reducir las condiciones de alto estrés psicosocial en que viven (Crittenden, 1985; Green, Ferrer & McAllister, 2007). Por otro lado, los distintos estudios realizados sobre cuidados alternativos y su asociación con el tipo de vínculo madre-bebé se han centrado en diferentes aspectos, algunos en la extensión horaria y el lugar donde los cuidados ocurren, otros en la calidad de los cuidados recibidos y en la edad en que se inician, y los más actuales consideran múltiples variables para explicar su efecto en el vínculo madre-hijo(a).

El primer año de vida se caracteriza por una explosión de habilidades motoras y cognitivas, cuya secuencia y momento de aparición son dependientes de factores genéticos y madurativos. La adquisición de nuevas habilidades se basa en un adecuado desarrollo prenatal, el que ejerce una fuerte influencia sobre el curso del desarrollo postnatal, estableciendo las bases biológicas para un desarrollo normal. Si las condiciones genéticas y prenatales han sido favorables, el niño contará con un potencial de resiliencia ante adversidades físicas o psicológicas, en especial si las condiciones de

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

crianza son razonablemente apoyadores. Por el contrario, una constitución genética adversa o un cuidado prenatal insuficiente establecen bases para la vulnerabilidad del desarrollo. Dependiendo de la severidad de la condición adversa, el desarrollo puede verse afectado irreversiblemente o puede presentar sólo una alteración, logrando finalmente alcanzar las metas evolutivas (Kopp y Kaler, 1989).

Diferentes aspectos confluyen para que el primer año de vida tenga una especial importancia desde el punto de vista del desarrollo infantil. En primer lugar, el sistema nervioso central se encuentra en una fase de crecimiento rápido y es aún muy vulnerable a las influencias del medio (Dobbing, 1968). Además, el establecimiento de vínculos afectivos estables y seguros sientan las bases del desarrollo socio-emocional (Sameroff, 1986). Por otra parte, nuevas habilidades motoras generan un cambio en la posición referencial en el espacio, lo que permite la adquisición de otras habilidades (Pollitt, 1994). Por último, las habilidades cognitivas y lingüísticas crecientes posibilitan la comprensión y organización progresiva del entorno. Por todo lo anterior, la presencia de factores de riesgo para el desarrollo psicomotor-al interrumpir estos procesos-disminuye las potencialidades del niño.

Marco Histórico

La pseudoprofesionalización de la lactancia y crianza ocurrió durante el siglo XIX y primer tercio del siglo XX, lo que promulgó la contratación del servicio de las nodrizas por instituciones provinciales, municipales y familias acomodadas. En estos momentos las nodrizas eran tratadas como sirvientas y con dicha categoría figuraban en los documentos oficiales. Paralelamente, a partir de la mitad del siglo XIX algunos médicos investigadores iniciaron la búsqueda de un sustituto de la leche materna para reemplazar a la nodriza. La mayor parte de las soluciones eran a base de agua, azúcar y leche de vaca. Pronto la industria química y los comerciantes (como Henri Nestlé) entraron en el campo de la alimentación infantil y las madres de la época se convirtieron en sus rehenes. La

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

competencia por el mercado de las madres que no daban el pecho estaba en auge a finales del siglo XIX.

Aun así, a principios del siglo XX el porcentaje de mujeres que amamantaban a sus hijos durante los primeros meses o años de vida era alto y el mayor registrado en la Historia, así por ejemplo, en EEUU están documentadas cifras en torno al 80% o 90% de niños amamantados al nacer. Es en esta época cuando aparecen los primeros derechos de los trabajadores y entre ellos se regula por primera vez el derecho al permiso para lactancia. Sin embargo es en ese siglo cuando se van a dar las circunstancias que llevarán a la pérdida del hábito de amamantar en la mayoría de las mujeres debido a varias circunstancias como: la pseudoprofesionalización de la lactancia y crianza que hemos visto, la emancipación femenina tras la Revolución Industrial, el Babsy Boom que siguió a la Segunda Guerra Mundial, la comercialización de la leche de vaca, la incorporación de las mujeres al mundo laboral con precarias condiciones de trabajo, la asistencia hospitalaria de los partos, con protocolos y horarios rígidos, nidos con chupetes y leche artificial para todos o la falsa creencia de los profesionales de que el biberón era más seguro que la leche materna:

Todas estas circunstancias han propiciado un camino muy tortuoso para la lactancia materna durante el pasado siglo. El papel de la nodriza cae en detrimento a partir de la II Guerra Mundial, debido también al conocimiento de que había enfermedades que se transmitían a través de la leche materna, como el VIH. Con respecto a la alimentación, es en este siglo cuando comienza una época de controversias desde el aspecto científico y se inicia lo que ha sido considerado como “el mayor experimento a gran escala en una especie animal”: a la especie humana se le cambia su forma de alimentación inicial y los niños pasan a ser alimentados con leche modificada de una especie distinta. El GAP emite informes donde advierte la preocupación por el problema de la malnutrición infantil derivada del abandono de la lactancia materna e invita a la industria a cambiar sus prácticas de publicidad de productos para la alimentación infantil. A la vez resurge el interés de la comunidad científica por la lactancia materna y empieza a evidenciarse su superioridad para la alimentación del lactante y niño pequeño. Esto empujó a las instituciones internacionales y nacionales a poner en marcha diferentes

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

iniciativas, con la OMS a la cabeza En 1979 se reunieron los expertos sobre alimentación del Lactante y del Niño Pequeño de la OMS y UNICEF y recomendaron la lactancia materna exclusiva por 4 a 6 meses. En 1981 se aprueba el Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de Leche Materna, conjunto de reglas destinadas a proteger la lactancia materna de las prácticas comerciales poco éticas:

En 1991 se crea una Iniciativa para la Humanización de la Asistencia al Nacimiento y la lactancia (IHAN), llamada inicialmente Iniciativa Hospital Amigo del Niño, que busca evaluar la calidad asistencial a madres e hijos en hospitales y maternidades. En 1999, la Conferencia Internacional de la OIT revisó el convenio de Protección de la Maternidad, el cual consolidaba el derecho a un permiso pagado por maternidad para todas las mujeres trabajadoras y el derecho a intervalos pagados para amamantar durante la jornada laboral. En el 2002 se reconoce que la lactancia es, en parte, un comportamiento aprendido y que hay que ofrecer a las madres lugares donde poder aprender, como los grupos de apoyo a la lactancia materna protegidos de la publicidad de las casas comerciales. Con todo lo expuesto, podemos evidenciar el poder que han ejercido las mujeres en muchas culturas a través de la lactancia a lo largo de la Historia, ya que además de ser un medio de subsistencia nutricional, ha supuesto un medio de subsistencia económica para las familias de las nodrizas.

A lo largo de la Historia podemos observar diferentes tipos de evolución entremezcladas entre sí: la de la lactancia, la de pensamiento y la del ser humano. Así, la lactancia pasa de ser un medio para la supervivencia a uno de subsistencia socioeconómica, para convertirse luego en un lujo que indica distinción social y preferencia por lo estético. Posteriormente el pensamiento sobre la lactancia evoluciona hacia la importancia que supone el apego para la relación madre-hijo y, más tarde, ante la existencia de fórmulas de leche, la lactancia es tomada como una opción más para la alimentación del bebé. Lo que es innegable es que la lactancia materna se ha mantenido viva a lo largo de toda la Historia y que llega a la actualidad como la alimentación más eficiente, completa y adecuada para el bebé, no sólo a nivel fisiológico, sino también a nivel psicológico y social

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

Marco Legal

En el año 1919 la Organización Internacional del Trabajo propuso la primera norma universal sobre Protección de la Maternidad al adoptar el Convenio 3, el cual precisó los principios fundamentales como el derecho a una licencia de maternidad, a prestaciones en dinero, prestaciones médicas, y el derecho a la seguridad del empleo y a la no discriminación.

Esta norma ha sido revisada dos veces, la primera en el año 1952 y la segunda en el año 2000 y dio como resultado el Convenio 183, el cual mantiene los principios fundamentales de Protección de la Maternidad y extiende la licencia de maternidad a 14 semanas por lo menos. La Recomendación 191 de 2000 que acompaña este Convenio, llama a los gobiernos a extender la duración de la licencia de maternidad a 18 semanas por lo menos y establecer instalaciones en el lugar de trabajo que permitan la lactancia materna en condiciones de higiene adecuadas.

Colombia ha ratificado los Convenios de la OIT. La última norma corresponde a la Ley 1468 de 2011, que modifica entre otros, el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo que extiende la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas y concede tiempos adicionales en caso de parto prematuro y múltiple. En cuanto a la lactancia materna, el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que el empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de treinta minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis meses de edad. Se menciona en este artículo que el empleador debe establecer una sala de lactancia en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja o un lugar apropiado para guardar al niño, pero en el año 1974, la Ley 27 al crear los Centros de Atención Integral al Preescolar, incluye las instituciones que prestan servicios de sala cunas, guarderías y jardines infantiles, y no ratifica la necesidad de establecer la sala de lactancia. La Organización Mundial de la Salud (OMS), basándose en la reunión de consenso de expertos realizada en noviembre de 2007 en Washington, D. C. recomienda la lactancia

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

exclusiva hasta los 6 meses que es un cambio de su posición del año 2005 de introducir alimentos complementarios de la leche materna entre los 4 y 6 meses de edad. Además, se motiva a continuar amamantando al niño hasta los 24 meses de edad. Estas recomendaciones han sido reiteradas por Colombia en su Plan Decenal de Lactancia Materna 2010-2020.

La Constitución Política de Colombia establece en su 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, el amor...”

Sentencia SU070/13 Corte Constitucional: Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no solo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres. El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad. El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia.

Fuero de maternidad Sentencia T 082/12: El fuero de maternidad corresponde a una categoría jurídica en presencia de la cual se activan en nuestro orden jurídico obligaciones y prohibiciones excepcionales para el empleador, que concretan el mandato constitucional según el cual debe otorgarse a la mujer embarazada una protección laboral reforzada, la cual exige para su aplicación solo dos requisitos: (i) que exista una alternativa laboral que respalde una relación laboral de la cual es parte la mujer gestante, y (ii) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o en periodo de lactancia (3 meses siguientes) durante la relación laboral, de forma que si es despedida en estas condiciones, procede de inmediato el reconocimiento de las medidas de protección derivadas del fuero de maternidad.

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

La Ley 1468 de 2011, modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo, que amplían la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas contemplando el parto prematuro y múltiple, entre otras disposiciones.

La Estrategia presidencial “De Cero a Siempre”, tiene dentro de sus objetivos: “- garantizar el cumplimiento de los derechos de las niñas y los niños en primera infancia”; “- sensibilizar y movilizar a toda la sociedad colombiana con el propósito de transformar las concepciones y formas de relación con los niños y las niñas más pequeños”.

De acuerdo con los lineamientos para la implementación y el fortalecimiento de la estrategia IAMII (Instituciones Amigas de la Mujer y la Infancia Integral), compilados en un documento formal del año 2016, a cargo del Ministerio de Salud y Protección Social (Min Salud) en Colombia, es importante la promoción, protección y apoyo efectivo en la práctica de la lactancia materna en el país.

Dicho documento (SA1. Fortalecimiento de la estrategia IAMI integral en departamentos priorizados – Convenio 519 de 2015), expresa que es necesario *“promover, proteger y dar apoyo a las madres y sus familias para poner en práctica la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida, y con alimentación complementaria adecuada hasta los dos años de edad o más”*.

Es por ello, que el Congreso de la República de Colombia, por medio de la Ley No. 1823 del 4 de enero de 2017, dio vida a esta iniciativa que expresa: *“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”*.

Según los ‘Lineamientos técnicos para la implementación de las Salas Amigas de la Familia Lactante en el Entorno Laboral’ (año 2012), estos lugares son un espacio cálido y amable, ubicados en entidades públicas y privadas, que ofrecen las condiciones adecuadas (incluyendo los elementos necesarios) para la extracción y conservación de la leche materna bajo normas técnicas de seguridad, y así luego transportarla al hogar y

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

disponer de ella para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre.

Las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas, adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboren allí puedan extraer la leche materna. Estas disposiciones aplicarán a las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas.

En el caso de las empresas públicas y privadas con más de 1.000 empleados dispondrán de dos (2) años para las adecuaciones necesarios de las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, y las privadas con menos de la misma cifra de empleados, tendrán cinco (5) años para esta implementación. Lo anterior, desde el momento en que se sanciona la ley.

Min Salud es el ente encargado de vigilar y controlar la implementación y funcionamiento de estos espacios, compartiendo los parámetros técnicos para su operación y las especificaciones técnicas de higiene, salubridad y dotación mínima con que deben contar, teniendo en cuenta cinco pasos: disponer de una política; adecuar y dotar un espacio físico; asegurar la extracción, conservación y transporte de la leche materna; formar a mujeres gestantes, madres en lactancia y comunidad empresarial, y cumplir con el Código Internacional de Comercialización de los Sucedáneos de la Leche Materna y el Decreto 1397 de 1992.

Por su parte, el Gobierno Nacional, departamental, distrital y municipal, en uso de los principios de coordinación, concurrencia y subsidiariedad, promoverá campañas y brindará capacitación para incentivar la lactancia materna en las trabajadoras de las entidades públicas y privadas. El Ministerio de Hacienda determinará los beneficiarios, alivios o incentivos tributarios para las empresas privadas que adopten estos espacios¹.

¹ <https://scp.com.co/notas-destacadas/sabia-las-empresas-publicas-privadas-colombia-deben-contar-salas-amigas-la-familia-lactante-del-entorno-laboral/>

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

Marco Conceptual

Maternidad: La maternidad es la vivencia que tiene una mujer por el hecho biológico de ser madre. Si bien el sentimiento maternal se desarrolla a partir del nacimiento de un hijo

Lactancia: Es el proceso por el que la madre alimenta a su hijo recién nacido a través de sus senos, que segregan leche inmediatamente después del parto, que debería ser el principal alimento del bebé al menos hasta los dos años.

Niño: Como niño se comprende al individuo que tiene poco años de vida y, se encuentra en el periodo de la niñez. La palabra niño es de origen latín “*infans*” que significa “*el que no habla*”

Prematuro: El nacimiento prematuro es definido médicamente como el parto ocurrido antes de 37 semanas de gestación.

Maltrato sobre el Embarazo: acción u omisión que entorpece el desarrollo integral del nonato, lesionando sus derechos en donde quiere que ocurra, se está en el círculo privado de la familia hasta los ámbitos de la sociedad.

Amamantar: Alimentar un mamífero a su cría con la propia leche amantar al niño

Lactancia: Es el proceso por el que la madre alimenta a su hijo recién nacido a través de sus senos, que segregan leche inmediatamente después del parto, que debería ser el principal alimento del bebé al menos hasta los dos años.

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

Metodología

Este estudio se enmarca en las investigaciones con enfoque descriptivo y cualitativo, básicamente en las que se inscriben en el ámbito del Paradigma Hermenéutico Descriptivo el cual es mostrado por Martínez Migueles (2007), quien lo retoma de Dilthey (que es uno de los principales exponentes del método hermenéutico en las ciencias humanas) definiéndolo en los siguientes términos: “Es el proceso por medio del cual conocemos la vida psíquica, con la ayuda de signos sensibles que son su manifestación” (p. 50-51). Es decir, la hermenéutica tendría como misión descubrir los significados de las cosas, interpretar lo mejor posible las palabras, los escritos, los textos, los gestos y, en general, el comportamiento humano, así como cualquier acto u obra suya, pero conservando su singularidad y las connotaciones que tiene en el contexto en el cual se desarrolla el estudio.

El tipo de investigación definido es de naturaleza cualitativa que de acuerdo con Bernal (2010), corresponde a la presentación con enfoque cualitativo en el cual se utilizan técnicas e instrumentos acordes con el problema objeto de estudio que se va a realizar, entre los cuales se señalan el análisis de texto.

La población está conformada por el análisis de texto, de la a las salas amigas y salas cunas la legislación chilena frente los actores en este estudio serían las sentencias de la Corte Constitucional y las sentencias emitidas por la Corte Suprema de Justicia Colombiana. Que de acuerdo con Bernal (2010), “la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. La muestra que se tomó para el desarrollo de esta investigación es, no probabilístico, es decir se tomó una muestra intencional” (p.160).

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

Resultados (análisis y discusión)

CONSECUENCIAS TIENE PARA LA MUJER EL RETRASO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS SALAS AMIGAS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE BARRANQUILLA.

Las Salas Amigas de la Familia Lactante en el entorno laboral, tienen como finalidad garantizar los derechos de la mujer que trabaja fuera del hogar, a practicar la lactancia materna y a tomar decisiones informadas libres de presiones comerciales, a la vez que garantiza el derecho de los niños y niñas a una alimentación saludable como lo es la leche de su propia mamá.

Las mujeres gestantes, las madres en lactancia y sus familias se beneficiarán al recibir apoyo de profesionales y recursos técnicos que les permitan practicar la lactancia materna, hacer real su ejercicio y garantizar el derecho de los niños y niñas a una alimentación adecuada y saludable desde el inicio de la vida.

La lactancia materna aporta grandes beneficios en la salud de la madre y el bebé, en la economía del hogar y del país, en la protección del medio ambiente y fomenta acciones solidarias para invertir en la Primera Infancia.

Las salas amigas de la lactancia son un paso más para incrementar estos indicadores y reportar otros beneficios para las madres, los niños y las entidades: La madre está más tranquila en el trabajo porque le garantiza la leche a su bebé y se mantiene la producción; se genera menor ausentismo laboral por permisos médicos para atender problemas de salud del bebé y de la madre, ya que la leche materna ayuda a evitar enfermedades; y se aporta a la economía del cuidado porque se ahorra la compra de leches artificiales infantiles y biberones.

Si bien las madres deben de lactar a sus hijos hasta los 6 meses de edad de manera exclusiva, es una muy buena práctica que como parte de la alimentación complementaria las madres lacten hasta los dos años, tiempo en el cual la parte nutricional está más que suplida y con capacidad para defenderse de los virus.

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

Cuando las mujeres lactan no solo le están entregando a su pequeño el mejor alimento y la mejor vacuna contra virus y enfermedades que hay en el mundo, sino que ellas mismas reciben grandes beneficios a la vez. Por un lado, al hacerlo suelen perder de forma más rápida el peso ganado en la gestación, alivian molestias relacionadas con el sangrado vaginal y fortalecen el vínculo entre ella y su hijo, entre otras ventajas, sino que también disminuyen el riesgo de desarrollar cáncer de seno.

Es necesario hacer la extracción de la leche materna cuando la madre se encuentre laborando para que no se haga presente alguna dolencia de la madre como: Mastitis, fisuras o dolor en los pezones.

Un germen que existe en la piel cercana al pezón y a la areola y que, a través de fisuras presentes en el área, ingresa a los conductos o canalículos dilatados por la lactancia es el causante de esta condición. Las fisuras suelen ser resultado de la continua succión del bebé, que en ocasiones puede morder el pezón y aumentar el riesgo de sangrado. Cuando la leche materna no se extrae de manera adecuada, se produce una inflamación que puede terminar en un proceso infeccioso e incluso en un absceso mamario –presencia de pus– que requiere drenaje, a veces quirúrgico.

La formación del absceso se presenta cuando a la mujer le cuesta trabajo seguir amamantando a su bebé por el dolor y endurecimiento del seno, lo que favorece la acumulación de la leche y esta, al estancarse, puede provocar un proceso infeccioso difícil de controlar.

LA IMPORTANCIA DE LA ALIMENTACIÓN DEL NIÑO (A) MENOR LACTANTE.

Las Salas Amigas tiene como perspectiva ofrecer en otros momentos la posibilidad de que las madres, familias y comunidad empresarial interactúen entre sí en sesiones educativas presenciales en donde puedan conocer otras experiencias, aportar a ellas y aprender significativamente de ellas. Esto ayudaría a que obre la mejor manera de alimentar a sus hijos, prevenir y resolver problemas de lactancia respetando siempre sus creencias y apoyando sus decisiones.

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

Acerca de la importancia de la leche materna, cabe resaltar: Múltiples estudios de la OMS han demostrado que la lactancia materna es un pilar fundamental en el crecimiento y mejoramiento de la salud infantil. De hecho, se sabe que evita la obesidad y algunas enfermedades respiratorias debido a sus altos componentes nutricionales.

La nutrición de los niños, desde la gestación hasta los dos años de vida o lo que los expertos han denominado los ‘Primeros mil primeros días’, tiene especial importancia ya que es en este periodo de vida en el que se forman las estructuras y vías nerviosas que conforman el cerebro y se van perfeccionando sus funciones. “Este proceso se ve favorecido por una adecuada nutrición, basada principalmente en la lactancia, y los estímulos de las interacciones amorosas y oportunas”, asegura Germán Jaramillo, director de la Fundación Éxito, una de las organizaciones sociales que trabaja por erradicar la desnutrición infantil en Colombia².

La leche materna tiene múltiples ventajas tanto para el bebé, la madre, la familia y la sociedad (ambiente).

Para el Bebé: Es el mejor alimento porque tiene todo lo que él necesita, incluyendo el agua, y en las cantidades correctas. Es un estímulo para los sentidos del tacto, vista, oído y olfato, permitiendo un mejor desarrollo de las capacidades del bebé. Ayuda a que crezca sano, fuerte y seguro. Lo protege de enfermedades (diarreas, resfriado e infecciones). Es pura, fresca, limpia y nutritiva. Está siempre lista y en la temperatura adecuada. Permite una relación estrecha entre madre e hijo.

Para la Madre: Se ahorra tiempo, dinero y trabajo. El útero vuelve más rápido a su tamaño normal. Satisfacción emocional. Hay menos hemorragias después del parto, reduciendo el riesgo de padecer anemia (falta de hierro en la sangre).

Para la Familia: ayuda a que la familia sea más feliz y unida porque: Mayor amor familiar. Menos gasto. Hay menos llanto.

² ABC del bebé es un producto de la CASA EDITORIAL EL TIEMPO
 COPYRIGHT © 2019 CEET.

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

Para la Sociedad: Menos enfermedades y muertes (en niños recién nacidos y pequeños) Protege al medio ambiente, al haber menos residuos (menos deforestación). Mayor ahorro en el país debido a menos gastos en salud y en medicamentos. Mejor desarrollo intelectual del niño lográndose a futuro aumento de la productividad del País.

La lactancia materna es una de las formas más eficaces de asegurar la salud y la supervivencia de los niños. Los efectos beneficiosos por todos incluyen aspectos biológicos, nutricionales, inmunológicos y psicológicos entre otros. En el aspecto afectivo la lactancia materna produce un impacto inigualable al facilitar el vínculo con la madre, la adaptación social y un desarrollo psicomotor mejor que los lactantes alimentados con otras fórmulas.

IMPORTANCIA DEL FUNCIONAMIENTO DE LAS SALAS AMIGAS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE BARRANQUILLA PARA EL ÓPTIMO DESARROLLO INTEGRAL DEL MENOR.

Con base a la experiencia adquirida por la psicóloga, consultada para el desarrollo de este objetivo específico, nos narra lo siguiente: Lactancia materna durante la vida laboral. Lactancia materna durante la vida laboral, por Sharina Labastidas Acevedo, Psicóloga, Universidad Del Norte, 2020, Barranquilla.

Durante mi experiencia laboral como Psicóloga de Recursos humanos, con énfasis en Reclutamiento y Selección de personal, también estuve presente desarrollando competencias y aprendizajes integrales relacionados al área de Bienestar en una organización; En el momento de mi ingreso al Banco, empecé a evidenciar que mi Jefa, Jefa Regional de Recursos Humanos en una gran compañía con presencia nacional, requería de tiempo privado en su oficina media hora antes del mediodía y media hora antes de finalizar la jornada diariamente. Aparentemente luce como un suceso normal, de la vida cotidiana, pero este tiempo claramente era utilizado como sus horas de lactancia y ella lo hacía porque lo requería biológicamente. Cuando se habla de Lactancia materna probablemente la primera imagen que se nos viene a la mente es una madre, en casa, dedicándose en todos los aspectos de su vida a la maternidad, ¡De admirar!, pero, asimismo, mi experiencia fue encontrarme con una Magíster y Jefa Regional con este

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

proceso en su vida, y he aquí cuando vemos que es un proceso normal, por el cual, casi la mayoría de las mujeres podremos experimentar en la vida.

He aquí, teniendo en cuenta lo manifestado anteriormente, donde se evidencia que deben existir derechos adquiridos a la maternidad que perduren aún durante un ciclo laboral y que primen sobre un contrato laboral; La hora de lactancia.

Evidentemente, es innegable que de alguna u otra forma el ambiente laboral regular se encuentra afectado, aquí ya decir positiva o negativamente depende de la percepción y posturas de cada quién, pero desde un perspectiva neutral y con el fin de ser en la mayor medida objetiva, el horario laboral, aprobaciones, reuniones, eventos, horario de salida etc., Se encuentran afectados a un evento que se puede prever y que es de completa normalidad biológica del organismo de una mujer, por lo cual, como humanos que hacemos parte de organizaciones, debemos saber adaptarnos y establecer medidas que protejan este proceso natural. Por lo cual quisiera hacer énfasis a algo que desde el punto de vista psicológico en uno de los pilares del Desarrollo Humano.

Desde la perspectiva del ¿Por qué es importante lactar? Va mucho más allá de estos simples términos, los cuales hacen referencia figurativamente, como fue mencionado con anterioridad, uno de los procesos que constituyen el pilar del Desarrollo del Ser Humano. Aquí resaltando una frase muy importante “Antes para mejor después” que es posible entender, después de saber que el Apego, Marrone (2001) cita a Bowlby (1973) y explicitan que el apego es entendido como un lazo afectivo, el cual une a los bebés o niños con su figura parental, fundamental para el desarrollo de una relación perdurable para toda la vida. Se ejemplifica la leche materna, no solo como respuesta biológica de alimentación, sino también como respuesta al llanto del bebe y un medio de contacto en la relación con la madre; se crea también un vínculo asemejado a la dependencia.

Por otro lado, Gago (2014) también describe que los vínculos generados por el apego, establecen como base 3 elementos principales; conductas de apegos, refiriéndose a comunicaciones dentro del cuidado, exponiendo al bebe como una figura activa, quien también se comunica con diferentes elementos como lo son sonrisas, gritos, agitación

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

matriz, entre otras, en segundo lugar los sentimientos de apego, los cuales muestran como resultados comportamientos de afirmación y seguridad en la relación parental y finalmente la representación mental, como una representación interna de lo que se construye en la relación.

El niño también participa activamente en el proceso de desarrollo de este vínculo principal con la relación de los cuidadores, puesto que el también muestra búsqueda de proximidad con las personas que representan sus cuidadores principales y realiza contactos sensoriales, Construyendo un tipo de apego conocido como de base segura. Por lo cual se concluye con que, durante los primeros seis meses de vida, se construye y reconoce la figura del apego, luego hasta los 3 años, se da la experimentación y regulación del apego, para que finalmente de los 3 años en adelante se realice activación de este vínculo. Asimismo, teniendo en cuenta lo mencionado, la lactancia resulta como una actividad de necesidad bidireccional y biológica entre madre e hijo/a. (Gago, 2014).

En conclusión, en cuanto a mi experiencia laboral cercana a un profesional en proceso de lactancia dentro de un ambiente laboral regular, fue posible evidenciar que a pesar de contar con una oficina privada, por ser Jefe de Área, también su privacidad se veía interrumpida para las personas que no contaban con el conocimiento de que estaba realizando o en que horarios lo hacía, por otro lado, sin darle menor importancia a el resto de colaboradoras las cuales no contaban con este privilegio de oficina privada o que estaban en cualquier otro cargo en la escala de la organización; lo que conlleva a la ausencia de aspectos óptimos y/o básicos para el desarrollo de esta jornada de lactancia y desde una perspectiva psicológica, consecuentemente, la ausencia de criterios que garanticen un proceso óptimo de lactancia, podrían llegar a afectar el desarrollo del proceso de apego y/o vinculo parental, generando también así, posibles afecciones de ansiedad, ansiedad generalizada y/u estrés laboral³.

³ **Lactancia materna durante la vida laboral** Por Sharina Labastidas Acevedo, Psicóloga, Universidad Del Norte, 2020, Barranquilla.

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

LAS SALAS CUNAS DE ACUERDO A LA LEGISLACIÓN DE CHILE.

Era un objetivo para el congreso de Chile permitir a la madre continuar su vida laboral y a la vez, desarrollar lo más sanamente posible su maternidad. Por ello, pensó en el sistema de "salas cuna", a fin de que la madre trabajadora pueda desempeñar sus funciones con la tranquilidad de saber que su hijo o hija, se encuentra bajo protección. Asimismo, para fortalecer el vínculo afectivo madre- hijo, en la alimentación de éste, la ley permite a la madre interrumpir su jornada para que sea ella quien lo alimente.

La sala cuna y el tiempo de alimentación del hijo (Guía de Maternidad) son derechos irrenunciables para la madre trabajadora. Su cumplimiento no sólo constituye la actuación de un deber legal, sino un imperativo de salud emocional y física, que permiten a la sociedad desarrollar plenamente la relación madre-hijo

La legislación chilena establece que las empresas que ocupan 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deben tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

Igual obligación corresponde a los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, 20 o más trabajadoras. Se entiende que el empleador cumple con la obligación antes señalada, si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve sus hijos menores de dos años. (art.203. Código del Trabajo)

Las salas cunas en Chile es el derecho de toda trabajadora, con un hijo menor de dos años, a que su empleador le proporcione una sala cuna. La idea de este derecho, es que la mujer tenga un lugar para dejar a su hijo mientras se encuentra en el trabajo. Este derecho solo corre si tu empleador tiene 20 o más trabajadoras. Si en la empresa donde trabajas hay menos de 20 mujeres trabajando, entonces este derecho no existe. El derecho a sala cuna comienza a correr desde el nacimiento de su hijo, pero claro en ese periodo la mujer estaría con postnatal. El postnatal es un periodo que se usa para que la madre esté con su hijo, pero si por alguna razón, por ejemplo, una enfermedad de la

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

madre, ella no puede cuidarlo durante el día, podría hacer uso del derecho a sala cuna. El derecho a sala cuna termina cuando tu hijo cumple dos años. El empleador tiene 3 formas de hacer valer este derecho. La primera opción es construir o habilitar una sala cuna en el mismo lugar de trabajo. Esta opción debe cumplir con todos los requisitos técnicos y legales de una sala cuna. La segunda opción consiste en crear y mantener una sala cuna anexa e independiente del lugar de trabajo, fuera de la oficina (no importa si es en la casa de al lado, en otro piso del edificio o más lejos) debe tener a su nombre una sala cuna con todo el personal capacitado para que sus trabajadoras dejen a sus hijos. Por último, el empleador puede pagar directamente los gastos de mensualidad y matrícula de una sala cuna para que las trabajadoras lleven a sus hijos.

Sobre este punto, será el empleador quien decida qué sala cuna será la que esté asociada a la empresa y a la que las trabajadoras pueden llevar a su hijo (no la eligen las trabajadoras). El único requisito es que se encuentre en la misma región.

La ley no es específica en este sentido, pero entendiendo que se tomará la opción 2 o 3 (mantener una sala cuna fuera del lugar del trabajo o pagar una sala cuna), el empleador deberá considerar un lugar dentro de la misma región y ojalá dentro de la misma comuna.. Si la sala cuna se encuentra fuera del lugar de trabajo y requiere movilización por ejemplo para que la madre vaya a dejar a su hijo o se ausente del trabajo para alimentarlo, entonces será el empleador quien deberá sumar a tu sueldo este gasto como un bono de movilización. El derecho a sala cuna tiene como objetivo que la mujer pueda dejar a su hijo en un lugar mientras trabaja. Considerando lo anterior, este derecho debe cumplirse todos los días que la trabajadora deba asistir a su empleo.

Así como el derecho de sala cuna debe cubrir todos los días en que la mujer trabaja para su empleador, debe cubrir también todos los horarios laborales de esa mujer. Que si a la trabajadora le corresponde cubrir un horario nocturno, entonces será obligación del empleador brindarle una sala cuna en ese horario.

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

Es derecho del empleador de la madre proporcionar la sala cuna, no del empleador del padre. Si la madre fallece, el padre puede exigir este derecho a su empleador, siempre y cuando se cumpla con el requisito de que éste (su empleador) tenga contratadas a 20 o más mujeres. Lo mismo ocurre si es otra persona a quien por motivos legales se le concedió la tuición del menor. Si es la abuela o un tío por ejemplo quien tenga la tuición legal, esta persona puede pedir el beneficio si es que se cumple el requisito de las 20 o más mujeres contratadas.

Código del Trabajo Chileno.

Art. 203. Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter. Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación. 805 Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos. En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas. Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años. El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

del Ministerio de Educación. El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento. El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se les haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador. 806 Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

PROGRAMAS IMPLEMENTADOS POR EL I.C.B.F, FRENTE A LA PRIMERA INFANCIA

Con la publicación del proyecto de invitación pública, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) inició el proceso de conformación del Banco Nacional de Oferentes para implementar el programa de acompañamiento psicosocial denominado Mi Familia. El ICBF anunció que adelantará un proceso público de selección para conformar el listado de entidades que cumplen con los requisitos técnicos, administrativos, financieros, jurídicos, de experiencia y de infraestructura exigidos para operar el programa Mi Familia en el territorio nacional. De esta manera, con la conformación del Banco Nacional de Oferentes, el ICBF garantizará un proceso de selección enmarcado en los principios de transparencia y selección objetiva, en el que pueden participar entidades sin ánimo de lucro que hayan sido constituidas de acuerdo con la legislación nacional, como fundaciones, asociaciones, corporaciones, cajas de compensación familiar, ONG, uniones temporales o consorcios conformados por organizaciones sin ánimo de lucro que cuenten con personería jurídica vigente otorgada por Bienestar Familiar. Con el programa Mi Familia, el ICBF busca fortalecer a las familias para promover la protección integral de niñas, niños y adolescentes, y contribuir a la prevención de violencia, negligencia o abusos en su contra. Este programa hace parte de las estrategias de la Alianza Nacional contra la Violencia hacia Niñas, Niños y Adolescentes. Así mismo, Mi Familia hace parte del Pacto por la Equidad del Plan Nacional de Desarrollo, que tiene como meta la atención de 280.000 familias en todo el territorio nacional durante el cuatrienio 2018 - 2022, con el aporte al desarrollo de la política social moderna que pone a la familia en el

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

centro de las acciones del Estado para impulsar su inclusión social y productiva en el desarrollo del país.

Promueve el reconocimiento de las niñas, niños y adolescentes de 6 a 17 años como sujetos de derechos, garantiza su ejercicio efectivo y la garantía y prevención de su vulneración, así como la activación de rutas para su restablecimiento con el principio de corresponsabilidad de la familia, la sociedad y el Estado para su protección integral. Es un programa de promoción de derechos y prevención primaria enfocado en empoderar a las niñas, niños y adolescentes como protagonistas de su desarrollo y fortalecer en ellos habilidades y capacidades para afrontar las situaciones de la vida cotidiana y los riesgos a los que están expuestos. Con el programa se buscan fortalecer las habilidades relacionadas con el pensamiento crítico y reflexivo, la toma de decisiones responsables, la perseverancia, la autorregulación de emociones, la relación con otros, la asertividad y la comunicación eficaz. El proceso parte de potenciar las vocaciones, los intereses y los talentos de las niñas, niños y adolescentes para la construcción de sus proyectos de vida e involucra el relacionamiento con sus pares en torno a cuatro núcleos de desarrollo:

arte y cultura,

recreación y deporte,

ciencia y tecnología y

literatura y juego.

El programa parto humanizado consiste en brindar una atención personalizada, en armonía con las necesidades y deseos de la familia que va a dar a luz. Cuando se habla de parto humanizado, se habla de generar un espacio familiar donde la Mamá y su bebé sean los protagonistas y donde el nacimiento se desarrolle de la manera más natural posible.

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

A Convocatoria Protagonistas de Primera Infancia es un proceso de movilización social que busca identificar, reconocer y sistematizar las mejores prácticas del país en atención, cuidado y promoción del desarrollo integral a la primera infancia, a través de 5 categorías, en las cuales se reconocerán las 25 experiencias que cumplan de manera sobresaliente con los criterios de evaluación establecidos en cada una. Este proceso se enmarca en la Línea Estratégica de Movilización Social de Ley 1804 de 2016 de Cero a Siempre, que busca transformar imaginarios en los cuales la niñez efectivamente sea lo primero. La Convocatoria Protagonistas de Primera Infancia es realizada por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) en convenio con la Corporación Juego y Niñez. La Convocatoria Protagonistas de Primera Infancia es un proceso de movilización social que busca identificar, reconocer y sistematizar las mejores prácticas del país en atención, cuidado y promoción del desarrollo integral a la primera infancia, a través de 5 categorías, en las cuales se reconocerán las 25 experiencias que cumplan de manera sobresaliente con los criterios de evaluación establecidos en cada una.

Este proceso se enmarca en la Línea Estratégica de Movilización Social de Ley 1804 de 2016 de Cero a Siempre, que busca transformar imaginarios en los cuales la niñez efectivamente sea lo primero.

La Convocatoria Protagonistas de Primera Infancia es realizada por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) en convenio con la Corporación Juego y Niñez.

Con la convocatoria se busca darles visibilidad por cuanto generan nuevos saberes y conocimientos que al ser compartidos y promovidos con los distintos públicos logrará que más personas acompañen de manera consciente el desarrollo integral de las niñas y los niños.

Con este proceso de movilización social se quiere convertir en protagonistas a aquellos actores que llevan a cabo acciones para la atención, el cuidado y la promoción del desarrollo de la primera infancia. Algo que se logrará con la identificación y el

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

reconocimiento de las mejores prácticas, para así re significar su importancia en el desarrollo del país.

La Encuesta Nacional de la Situación Nutricional, ENSIN 2010, determinó que si bien los colombianos hemos mejorado en la lucha contra la desnutrición, específicamente en la anemia y el hambre en los niños y niñas colombianos; ha aumentado el sobrepeso y la obesidad en todos los grupos de población.

Esta situación impone el reto de fortalecer los esfuerzos para erradicar el hambre y la desnutrición, y simultáneamente prepararnos para enfrentar los problemas propios del mundo urbanizado e industrializado, como son el sedentarismo y la obesidad.

En respuesta a los desafíos que nos plantea la ENSIN 2010, a los principios establecidos en la Política de Seguridad Alimentaria y Nutricional y en la Ley 1355 de 2009, el ICBF se encuentra desarrollando la actualización de las Guías Alimentarias para la Población Colombiana y ha elaborado la propuesta del Plan Nacional de Educación Alimentaria y Nutricional.

Es así como la Educación Alimentaria y Nutricional juega un papel primordial en la adquisición de estilos de vida saludable por lo cual se propone aplicar modelos pedagógicos propios para este propósito como los son por ejemplo, las pedagogías activas y la combinación de experiencias de aprendizaje que facilitan la adopción voluntaria de conductas alimentarias saludables.

PRONUNCIAMIENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL FRENTE A LAS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN ESTADO DE EMBARAZO O LACTANCIA.

En este capítulo el grupo investigativo realizó una mirada a los pronunciamientos de la Corporación acerca de los Derechos de las estudiantes en periodo de lactancia. Se

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

observó, que los casos relacionados con el asunto, tienen que ver con las menores de edad y el conflicto que genera el estado de embarazo en las instituciones de educación media.

Sin embargo, vale la pena resaltar algunas afirmaciones que bien podrían aplicarse en el caso objeto de estudio. En la Sentencia T-091/19 el magistrado ponente Linares C manifestó:

“En el caso de los mayores de edad (ii) el derecho a la educación es un derecho fundamental de desarrollo progresivo y flexible de manera que admite diferentes modalidades de realización y, en consecuencia, no impone al Estado ni la sociedad obligaciones equivalentes en materia de acceso y permanencia. Sin embargo, (iii) cualquier restricción a la permanencia de un estudiante que cumple la mayoría de edad estando en curso la educación media debe, además de sustentarse en forma clara y precisa, encontrarse precedida de un procedimiento acorde con las exigencias del debido proceso y las reglas fijadas en el manual de convivencia. En este sentido, se vulnera el derecho cuando se desconocen las facetas de acceso y permanencia, por ejemplo, ante la suspensión abrupta de la prestación del servicio.”

En tal expresión se pueden rescatar varios puntos interesantes:

1. Que en las personas mayores de edad, el Derecho a la Educación es flexible.
2. Que tal Derecho fundamental, se puede realizar de diferentes modalidades.
3. Que se vulnera el derecho cuando se desconocen las facetas de acceso y permanencia.

De lo anterior se puede decir, expresamente del primer y segundo punto, que las estudiantes podrían acceder a una modalidad virtual para no afectar la continuidad de su formación profesional. En cuanto al tercer ítem, la Corporación añadió que:

“las instituciones deben brindar formas de validación o nivelación, con el fin de incorporarlos al grado que corresponda, según el plan de estudio. De forma ideal, deben ser atendidos mediante un modelo flexible en el mismo establecimiento,

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

pero ante tal imposibilidad, no es posible que el establecimiento o la Secretaría de Educación evadan la responsabilidad de garantizar la atención educativa”.

Es decir. Que existe una obligación de parte de la institución universitaria, el compromiso de no evadir la responsabilidad en garantizar la atención educativa y de ofrecer flexibilidad para las estudiantes en etapa de lactancia. Por su parte, el Decreto 1965 de 2013, reglamentario de la Ley 1620 de 2013, propone *“la actualización de los manuales de convivencia para que manejen el conflicto escolar y valoren el comportamiento social, desde el aula, como garantía de más y mejores aprendizajes. En tal marco, se encuentran las funciones del Comité de Convivencia Escolar y del Consejo Directivo”.* Lo anterior, aunque se refiere a instituciones de educación media, sería un modelo a seguir para el reglamento educativo de la CURN.

Por consiguiente, es necesario, actualizar el reglamento estudiantil de la Corporación Universitaria Rafael Núñez, por cuanto se observa que carece de modelo inclusivo donde cuente con la participación de las madres en periodo de embarazo o lactancia, a lo que se añadirá al último capítulo de esta investigación donde se dejaran plasmadas todas las propuestas.

Si bien es cierto, que respecto al derecho a la educación de una persona mayor de edad no impone al Estado ni la sociedad obligaciones equivalentes en materia de acceso y permanencia, *“la Corporación ha establecido que la maternidad, es decir la decisión de una mujer de traer al mundo una nueva vida humana, es una de aquellas opciones que se encuentran protegidas por el núcleo esencial del derecho fundamental al libre desarrollo de la personalidad y que, por ende, no pueden ser objeto de injerencia por autoridad pública o por particular alguno. En este sentido, se consideran contrarias a los postulados constitucionales todas aquellas medidas que tiendan a impedir o a hacer más gravoso el ejercicio de la mencionada opción vital”.*

Cifuentes E, (1998).

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

También se ha dicho en la Sentencia T-656/98 que: “bajo ninguna circunstancia, el embarazo de una estudiante puede erigirse en criterio para limitar o restringir su derecho a la educación”, de modo que aunque no exista aparentemente ninguna obligación por parte de las instituciones universitarias, no quiere decir, que puedan ignorar o denegar la solicitud, propuesta o la titularidad del derecho a la educación a personas que hacen parte del retén social o que se encuentren en estado de vulnerabilidad o en el sentido estricto del derecho, sean titulares de la protección especial del Estado, como lo es una madre en periodo de lactancia.

En otras palabras, *“La protección que el Estatuto Superior depara a la maternidad es de tal intensidad que ni siquiera aquellos centro educativos cuyo proyecto de educación se encuentre fundado en una determinada visión ética o religiosa del mundo - protegida por la libertad de conciencia - pueden utilizar tal visión para estigmatizar, apartar o discriminar a una estudiante en estado de embarazo de los beneficios derivados del derecho a la educación. En otras palabras, ante la tensión que puede existir entre la autonomía de los centros privados de educación y el derecho de la futura madre a no ser discriminada por razón de su embarazo, prima, sin duda, este último”.*

Lo anterior deja entre ver, que podrían estarse violando otros derechos de tipo primarios como el libre desarrollo de la personalidad, la autodeterminación reproductiva y la igualdad, ante esto, el magistrado ponente Cifuentes E, (1998). Ha expuesto: *“la jurisprudencia ha considerado que, en un asunto como el embarazo, sólo la futura madre tiene capacidad para decidir qué es aquello que más conviene a su estado e intereses y, por ello, su juicio no puede ser sustituido arbitrariamente por el de sus padres o por el del plantel educativo en donde cursa sus estudios”.*

Por último, y en consecuencia a lo anterior, el magistrado Reyes J, (2018) manifestó en Sentencia SU096/18 que: *“Se violenta la autodeterminación reproductiva cuando se obstaculiza el ejercicio de la autonomía personal y se recurre a la coacción para obtener una decisión respecto del desarrollo de la progenitora. Igualmente, cuando no se ofrecen los medios y servicios necesarios para adoptar una determinación en relación con esta facultad; y finalmente, cuando no se suministra la información precisa para adoptar una decisión fundada en hechos ciertos, o se provee de forma falsa o inexacta”.*

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

Conclusiones y Recomendaciones

En estos momentos, el bienestar debe reflejarse en el entorno laboral en beneficio de la mujer y de la lactancia en la ciudad de Barranquilla como lo serian unas salas amigas de la Familia Lactante en apoyo a la lactancia materna para el óptimo desarrollo, bienestar y sin vulnerar los derechos de las mujeres y del lactante.

Es por ello, que el Congreso de la República de Colombia, por medio de la Ley No. 1823 del 4 de enero de 2017, dio vida a esta iniciativa que expresa: *“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”*. El sentido jurídico de “eficacia” hace relación a la producción de efectos en el ordenamiento jurídico por la norma en cuestión; es decir, a la aptitud que tiene dicha norma de generar consecuencias en derecho en tanto ordena, permite o prohíbe algo. Por su parte, el sentido sociológico de “eficacia” se refiere a la forma y el grado en que la norma es cumplida en la realidad, en tanto hecho socialmente observable; así, se dirá que una norma es eficaz en este sentido cuando es cumplida por los obligados a respetarla, esto es, cuando modifica u orienta su comportamiento o las decisiones por ellos adoptadas. Esta estrategia repercute en la salud y bienestar de las madres y sus hijos, en la economía del hogar y del país, y en la productividad empresarial. Logros que el Ministerio de Salud y Protección Social, reconoce y valora por su contribución al fortalecimiento de las políticas públicas orientadas a garantizar los derechos en la Primera Infancia.

Se requiere que la norma sea en puesta en práctica para optimizar su cumplimiento y así hacer valer los derechos de las madres y niños (as). El beneficio de sala cuna está vigente a partir de los 84 días del hijo hasta los dos años de edad. No es responsabilidad del empleador pagar los gastos de los útiles de trabajo, aseo, pañales u otros elementos utilizados por el menor en la sala cuna El empleador pagará al menos una vez al año un monto por el concepto de matrícula. El empleador

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

pagará el valor de los pasajes por el transporte que debe utilizarse para la ida y regreso del menor a la sala cuna y el de la madre para concurrir al establecimiento a alimentar a su hijo. El beneficio de sala cuna debe abarcar toda la jornada laboral de la madre, incluidos los fines de semana y festivos, así como también el horario nocturno, en caso que corresponda. El establecimiento designado debe proveer la alimentación completa al menor, la cual es controlada y supervisada por un nutricionista La madre trabajadora que tiene un hijo menor de dos años tiene derecho a gozar de este beneficio, incluso cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo. Este beneficio es exclusivo de la madre y solamente se transfiere al padre en caso de fallecimiento.

El empleador debe otorgar a la madre trabajadora un permiso para que pueda concurrir a la sala cuna a dar alimento a su hijo. Este permiso debe ser dividido en dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, correspondiendo a la trabajadora determinar la hora en que hace uso de las porciones de tiempo, así como también la duración de ellas, teniendo eso sí presente que la suma de dichos tiempos no puede sobrepasar la hora.

Bibliografía

- Almanza Iglesias, M., Carpintero Mercado, K., & Mercado Villa, L. K. (2018). Estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de embarazo. *Erg@omnes*, 10(1), 129-155. <https://doi.org/10.22519/22157379.1216>
- Antúnez Sánchez, A., & Polo Maceiras, E. (2016). El tratamiento jurídico de la etiqueta-certificación ambiental. *Regulación en el derecho cubano. Advocatus*, (26), 17-40. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.26.924>

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

Arrieta, J. P., & Argüelles, P. T. (2015). Política, derecho y post-conflicto. *Advocatus*, (25), 89-104.

Arteta Ripoll, C. (2016). Barbarie y civilización en el pensamiento jusfilosófico latinoamericano. *Advocatus*, (26), 239 - 252. Recuperado a partir de <http://ojsinvestigacion.unilibrebaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/advocatus/articloe/view/674>

Barrios Arroyabe, Y., & Mejía Turizo, Y. M. (2017). Algunos apuntes sobre el acuerdo Comercial Unión Europea- Colombia: Un Bloque Económico contra una Nación. *Erg@omnes*, 9(1), 169-181. <https://doi.org/10.22519/22157379.1017>

Berrocal Duran, J. C., Mejía Turizo, J., & Villamizar González, R. L. (2018). Razonamientos jurisprudenciales de las altas cortes en la protección de la estabilidad laboral reforzada. *Erg@omnes*, 10(1), 114-128. <https://doi.org/10.22519/22157379.1215>

Berrocal Duran, J. C., & Reales Vega, R. J. (2017). Justicia y eficacia de la ley 1774 de 2016 en el trato de los humanos con los animales. *Erg@omnes*, 9(1), 76-98. <https://doi.org/10.22519/22157379.1012>

Buelvas Mendoza, M., & Florez Campo, O. (2017). Elementos para la discusión sobre la gobernanza y gobernabilidad en el posconflicto en Colombia. *Erg@omnes*, 9(1), 145-168. <https://doi.org/10.22519/22157379.1016>

Casas P (2018). El problema no es solo plata: 42 % de los universitarios deserta. Recuperado el 22 de marzo del 2020. Disponible en: <https://www.elespectador.com/noticias/educacion/el-problema-no-es-solo-plata-42-de-los-universitarios-deserta-articulo-827739>

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

Castro Alfaro, A. (2019). La correcta funcionalidad de la cadena de custodia como medio de preservación de la capacidad demostrativa de los elementos materiales probatorios y evidencia física. *Erg@omnes*, 11(1), 49-73. <https://doi.org/10.22519/22157379.1395>

Cifuentes E (1998). Sentencia T-656. Recuperado el 21 de marzo del 2020. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/t-656-98.htm>

Cruz Mahecha, D. E., & Restrepo Pimienta, J. L. (2016). La dignidad de la persona humana, su papel en la conformación del Estado Social de Derecho y en el ejercicio de la función constituyente y legislativa. *Advocatus*, (26), 253 - 261. Recuperado a partir de <http://ojsinvestigacion.unilibrebaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/advocatus/articloe/view/675>

De La Hoz Del Villar, K. J. (2017). Desafíos de la víctima frente a la figura del acusador privado dentro del proceso penal colombiano. *Erg@omnes*, 9(1), 99-115. <https://doi.org/10.22519/22157379.1013>

De León Vargas, G. I., Ballestas León, D. M., & Martínez Martínez, F. (2017). Amartya Sen, teoría de un desarrollo integral, aportes para la superación de la pobreza extrema y construcción de paz en los Montes de María. *Erg@omnes*, 9(1), 33-52. <https://doi.org/10.22519/22157379.1010>

Edith M, Castaño M, (2019). Causas de deserción en alumnos De primer año de una universidad privada. Recuperado el 19 de marzo del 2020. Disponible en: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at16/PRE1178841083.pdf>

González García, A. (2016). MUSLIM PROPOSAL TOWARDS A COMMON BASE OF INTERRELIGIOUS DIALOGUE. *Advocatus*, (28). Recuperado a partir de

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

<http://ojsinvestigacion.unilibrebaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/advocatus/articloe/view/824>

Guzmán C, Durán D, Franco J, (2009). Deserción estudiantil en la educación superior colombiana. Recuperado el 19 de marzo del 2020. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-254702_libro_desercion.pdf

Henríquez M, Henríquez M y Otros (2016). Reglamento estudiantil. Recuperado el 22 de marzo del 2020. Disponible en: <https://unicurn.sharepoint.com/sites/public/Documentos/public/normatividad/formateados/AC-04-NOV30-2016-REGLAMENTO-ESTUDIANTIL.pdf?&originalPath=aHR0cHM6Ly91bmljdXJuLnNoYXJlcG9pbmQuY29tLzpiOi9zL3B1YmxpYy9FUkRmSHR2UnFIWkxpWGpHSVB2ZVk4TUI5NVdLamZwS3VWVGMtZTI2OWYzSU1RP3J0aW1IPXFNOGhrSGpXMTBn>

Huertas Díaz, O. (2016). Emergentes conflictivos y desobediencia civil en las cárceles colombianas, miradas interdisciplinarias. *Advocatus*, (26), 93-106. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.26.936>

Hundek Pichón, L. (2016). Mujeres reinsertadas:. *Advocatus*, 14(27), 65-82. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.27.921>

Isabel S (2020). 8 Causas de deserción estudiantil en la educación superior. Recuperado el 19 de marzo del 2020. Disponible en: <https://www.u-planner.com/es/blog/8-causas-de-desercion-estudiantil-en-la-educacion-superior>

Julio Peterson, A., & Sánchez Roca, D. (2016). Percepción del empleador: competencias del egresado de Enfermería de la Universidad Popular del Cesar. *Advocatus*, (26), 227 - 237. Recuperado a partir de <http://ojsinvestigacion.unilibrebaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/advocatus/articloe/view/824>

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

e/view/673

Latorre Iglesias, E., Restrepo Pimiento, J., & Gómez Gómez, M. (2016). La necesidad de repensar el derecho Hiperconsumo y macdonalización de la sociedad. *Advocatus*, 14(27), 175-188. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.27.935>

León García, M. V. (2016). El debate jurídico entorno a la tensión del principio de confianza legítima y la prevalencia del interés general. *Erg@omnes*, 8(1), 83-93. <https://doi.org/10.22519/22157379.784>

Linares C (2019). Sentencia T-091/19. Recuperado el 19 de marzo del 2020. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/t-091-19.htm>

Mora A, (2017). Estudio de factores que inciden en el retiro universitario y el rezago en los planes de estudio en los programas de pregrado de la Universidad Nacional de Colombia. . Recuperado el 17 de marzo del 2020. Disponible en: <http://bdigital.unal.edu.co/57255/1/20181082657457.pdf>

Nervi C, Rodríguez J, Osada J. (2015). Deserción universitaria durante el primer año de estudios. Recuperado el 22 de marzo del 2020. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2014-98322015000200003

Osorio Gutiérrez, M. (2015). Establecimiento de comercio en relación con los hosting web. *Advocatus*, (24), 67-77. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.24.984>

Osorio I, Hernández M, (2011). Prevalencia de deserción escolar en embarazadas adolescentes de instituciones educativas oficiales del Valle del Cauca, Colombia. Recuperado el 17 de marzo del 2020. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cm/v42n3/v42n3a6.pdf>

Ortiz G (2018). Sentencia T-084. Recuperado el 21 de marzo del 2020. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86040>

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

Pablo Dorantes, C. E., & Villamizar González, R. luz. (2019). Derechos humanos y vulnerabilidades de niños nacidos en cárceles. análisis de casos de mujeres en situación de reclusión en el centro preventivo y de reinserción social de Almoloya de Juárez, Estado de México. *Erg@omnes*, 11(1), 90-103. <https://doi.org/10.22519/22157379.1397>

Pereira Blanco, M. (2016). La regulación energética en el sistema jurídico colombiano: el papel de las autoridades ambientales y energéticas en el contexto de las energías renovables. *Advocatus*, (26), 77-91. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.26.933>

Pérez Vásquez, R. (2015). La decisión judicial. *Erg@omnes*, 7(1), 30-55. <https://doi.org/10.22519/22157379.742>

Quintero I (2016). Análisis de las causas de deserción universitaria. Recuperado el 22 de marzo del 2020. Disponible en: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/6253/23783211.pdf;jsessionid=D533A21D45A27221E54FD11EAB51A061.jvm1?sequence=1>

Reyes J (2018). Sentencia SU096. Recuperado el 21 de marzo del 2020. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU096-18.htm>

Roca Franco, J. F., & Escobar Alcaraz, J. A. (2015). Doble periodo de vacaciones como derecho de carácter principal a trabajadores catalogados de alto riesgo. *Erg@omnes*, 7(1), 134-149. <https://doi.org/10.22519/22157379.747>

Rodelo García , M., & Berrocal Duran, J. C. (2019). Responsabilidad del Estado colombiano por actos de guerra en el marco del sistema interamericano de derechos humanos. *Erg@omnes*, 11(1), 146-170. <https://doi.org/10.22519/22157379.1503>

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 3

Romero Marín, L. C., & Ibarra Lozano, J. E. (2017). La pensión especial anticipada de vejez: Un análisis desde la perspectiva de la teoría de la eficacia simbólica del derecho. *Advocatus*, 2(29), 41-57. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.29.1656>

Torres M, Jarillo A, Anastasio C, Sánchez A, Ramírez L (2013). Deserción de Estudiantes Universitarios Por Embarazo. Recuperado el 15 de marzo del 2020. Disponible en: <http://salutsexual.sidastudi.org/resources/inmagic-img/DD38409.pdf>

Villa Villa, S. I. (2016). Editorial: Evolución de las instituciones de educación superior. *Advocatus*, (24), 12-14. Recuperado a partir de <http://ojsinvestigacion.unilibrebaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/advocatus/articloe/view/303>

3. Aporte del PAT Colectivo al DHS (Desarrollo Humano Sostenible)

Si aporta en la medida que si se entiende el desarrollo sostenible como una mejora en la calidad e vida de los seres humanos el crecimiento económico debe ser con justicia social y eso significa que los empleadores y los trabajadores deben obrar correctamente

4. Aportes puntuales del PAT Colectivo al plan de estudios del programa Académico

El plan de Estudios está enmarcado en el modelo pedagógico Curricular Investigativo, ya que desde las asignaturas se toma el acervo teórico necesario para que los estudiantes tomen contacto con el entorno social y se enteren en este caso, de los eventos de la estabilidad laboral reforzada apuntando al derecho procesal al derecho laboral, a la filosofía del derecho ya que estos son derechos innominados al derecho constitucional.

5. Impacto del PAT Colectivo en la producción del Programa. De acuerdo con la apreciación del Colectivo Docente, indique como valor agregado, si desde el PAT Colectivo desarrollado entre otros: a) se generará *un artículo, o una presentación en evento (divulgación)*,

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINÚE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	16/01/2017
		Página	1 de 2

b) se derivará *un trabajo de grado, o una intervención comunitaria*; c) se convertirá en insumo para Investigación estricta.

Este PAT colectivo se presentara en el encuentro institucional de Pat Colectivo en el 1p-2019 y generara un artículo para la revista Erg@OMNES, y será continuara como trabajo de grado