Bogotá, D.C., septiembre 30 de 2019

Doctor

**H E N R Y F E R N A N D O C O R R E A L H E R R E R A**

Vicepresidente

Comisión Séptima Constitucional Permanente

Cámara de Representantes

 **Asunto:** Ponencia para primer debate en la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes al proyecto de ley No 092/19 Cámara “Flexibilización del horario laboral para madres o padres cabeza de familia o con deberes familiares.”

Respetado Sr. Vicepresidente,

En condición de ponentes del proyecto de la referencia, nos permitimos presentar ponencia para primer debate en los siguientes términos:

|  |  |
| --- | --- |
| Número proyecto de ley | 092/19 Cámara |
| Título | “Flexibilización del horario laboral para madres o padres cabeza de familia o con deberes familiares.” |
| Autores | Representantes a la Cámara: Julián Peinado Ramírez, Alejandro Alberto Vega Pérez, Andrés David Calle Aguas, Nilton Córdoba Manyoma, Harry Giovanny González García, Jezmi Lizeth Barraza Arraut, Oscar Hernán Sánchez León.  |
| Ponente | Representantes a la Cámara: Juan Diego Echavarría Sánchez y Norma Hurtado Sánchez |
| Ponencia | Positiva con pliego de modificaciones |

**Gacetas**

|  |  |
| --- | --- |
| Proyecto de ley | Gaceta del Congreso 697 de 2019 |

1. **O b j e t o d e l p r o y e c t o**

El presente proyecto de ley pretende flexibilizar el horario laboral de madres o padres cabeza de hogar con responsabilidades familiares que laboran jornada continua.

1. **A n t e c e d e n t e s d e l p r o y e c t o**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Radicación | 30 de julio de 2019  | Representantes a la Cámara: Julián Peinado Ramírez, Alejandro Alberto Vega Pérez, Andrés David Calle Aguas, Nilton Córdoba Manyoma, Harry Giovanny González García, Jezmi Lizeth Barraza Arraut, Oscar Hernán Sánchez León.  |
| Publicación  | 02 de agosto de 2019  | Gaceta 697 de 2019 |

1. **C o n s i d e r a c i o n e s**

La exposición de motivos del proyecto de ley[[1]](#footnote-1) considera como objetivo del proyecto de ley mejorar las relaciones trabajo-familia en atención a las diferentes dificultades que tienen las personas con responsabilidades frente a los hijos, hijos en condición de discapacidad o frente a los adultos mayores. Frente a dicho propósito es necesario establecer los mandatos constitucionales que permitirían desarrollar la materia. Uno de éstos es el artículo 42 de la C. Pol., el cual establece que “La familia es el núcleo fundamental de la sociedad (…) El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. (…) La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables. Con lo anterior se hace evidente que el Estado tiene la obligación de adoptar mecanismos para proteger la estructuración y los vínculos familiares; condición que concuerda con los propósitos del presente proyecto.

Se suma al anterior mandato, el desarrollo de los derechos de los niños de que trata la Constitución Política[[2]](#footnote-2) en su artículo 44 frente a su protección especial, conforme los siguientes términos:

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

**La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos.** Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores.

Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.” **–Negrilla fuera de texto-.**

Ahora bien, al abordar la categoría relacionada con la condición de *cabeza de familia,* debe recordarse que la misma es desarrollada por la Corte Constitucional[[3]](#footnote-3) al señalar que es indiferente quien asume la protección del menor, por cuanto éste último es el objetivo de la protección especial. Es por lo anterior que:

“Debe entenderse que es indiferente quien asume la condición de cabeza de familia, como quiera que los sujetos de protección son los menores, cuyos derechos tienen prevalencia sobre los demás conforme al artículo 44 de la Constitución. Es decir, conforme a lo expuesto, no se protege en situaciones como la que ahora analiza la Corte a la mujer por ser mujer, ni al hombre por ser tal sino, al uno o al otro cuando tengan la calidad de cabeza del hogar, en razón de la protección constitucional a que tiene derecho la familia, y de manera especial los niños, conforme a lo preceptuado, se repite, por el artículo 44 de la Constitución pues ellos, por su condición, han de ser especialmente protegidos en todo lo que atañe a sus derechos fundamentales.”

Sobre las anteriores consideraciones constitucionales se hace pertinente conocer un caso en donde el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar[[4]](#footnote-4), con ocasión de una consulta relacionada con el otorgamiento de permiso remunerado a una madre cabeza de familia de un hijo en situación de discapacidad, realizó un análisis jurídico. Para lo anterior tuvo en cuenta el art. 21 del decreto-ley 2400 de 1968, art. 74 del decreto 1950 de 1973, num. 6 del art. 33 de la ley 734 de 2002, art. 33 del decreto 1042 de 1978, art. 43 de la C. Pol, inc. 2 del art. 2 de la ley 82 de 1993 llegando a la conclusión que “en Colombia no se ha legislado sobre este tema y si bien han existido proyectos de ley como el 94/2012 Cámara 273/13 Senado, que han propuesto flexibilizar la jornada laboral para servidores públicos del Estado con responsabilidades familiares, estos proyectos han terminado archivados.”. No obstante lo anterior, dicho concepto concluye, entre otros, que “[n]o es posible conceder un permiso remunerado diario con carácter permanente por más de una tercera parte de la jornada laboral por las razones expuestas” y que “[s]i bien es deber de todo servidor público dedicar toda la jornada de trabajo al desempeño de sus funciones laborales, existen medidas que cobijan a los trabajadores con responsabilidades familiares a cargo que permiten acceder a quienes se encuentran en la situación analizada, a medidas para equilibrar un poco sus responsabilidades laborales con sus responsabilidades familiares.”.

Dicho concepto adquiere vigencia frente a los pronunciamientos dados por la Organización Internacional del Trabajo[[5]](#footnote-5), la cual expidió la recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), la cual determina que “[d]eberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y con los intereses legítimos de los demás trabajadores para que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares.”.

De otro lado, el Departamento Administrativo de la Función Pública[[6]](#footnote-6) expidió la circular externa 100-008 en la cual determina que “encuentra viable que los jefes de los organismos de las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Territorial implementen mecanismos que sin afectar la prestación del servicio, permitan la flexibilización de la jornada laboral a servidoras con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad y a servidores padres cabeza de familia con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad, con el fin de favorecer el equilibrio entre la jornada y sus responsabilidades familiares, generando igualmente, un incentivo que aumente su rendimiento en el lugar de trabajo.”.

Como puede apreciarse, son diferentes voces las que han considerado la importancia de equilibrar el trabajo y la familia para empoderar el núcleo esencial de la sociedad. Claramente, el sistema de productividad se ha hecho cada día más intenso, reclamando por factores de competencia económica y eficacia funcional el olvido y desamparo de espacios propios del ser humano para ser protagonista en su función familiar. Y es que la medición del tiempo por factores económicos ha hecho que se desvalorice el tiempo por factores afectivos situación que implica hacer un llamado al equilibrio entre los anteriores aspectos.

Podría pensarse que este proyecto se hace innecesario por cuanto la regulación que desarrolla la ley 1361 de 2009[[7]](#footnote-7), señala en el art. 5A:

“Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3ergrado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

**PARÁGRAFO** Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.”

No obstante lo anterior, y revisando las particularidades de la iniciativa legislativa se hace evidente que el objeto principal se materializa en las madres y padres cabezas de familia o en aquellos con responsabilidades familiares. En esta última categoría se entendería a aquel que tenga a su cargo hijos menores de 18 años, o mayores en situación de discapacidad o disminución física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, o adultos mayores. Dicha categoría está siendo regulada específicamente con una jornada mínima de cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias hasta completar el número de horas asignadas para su labor. Así las cosas, sí existen diferencias entre la regulación vigente frente a la propuesta legislativa ya que establece específicamente el número de horas y los sujetos para efectos de la jornada.

1. **Texto del proyecto de ley**

*“Flexibilización del horario laboral para madres o padres cabeza de familia o con deberes familiares.*

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. *Objetivo*. Se busca flexibilizar el horario laboral para madres o padres cabeza de hogar o con responsabilidades familiares que se desempeñen en jornada continua ya sea en el sector público o privado, para que puedan articular mejor sus responsabilidades profesionales con las familiares.

Artículo 2°. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

Artículo 5B. Los trabajadores que ostenten la condición de padres o madres cabeza de familia o madres con responsabilidades familiares y se desempeñen en jornada continua, podrán acordar con su empleador el número de horas de trabajo diario a repartirse de manera variable durante la respectiva semana, la jornada podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias hasta completar el número de horas asignadas para su labor.

Artículo 3°. Los servidores públicos del Estado que ostenten la condición de padres o madres cabeza de familia o madres con responsabilidades familiares y se desempeñen en jornada continua podrán acordar con su jefe de área respectiva el número de horas de trabajo diario a repartirse de manera variable durante la respectiva semana, la jornada podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias.

Parágrafo. El presente artículo no aplica a los docentes y directivos docentes oficiales o estatales al servicio del Estado.

Artículo 4°. *Definiciones*:

Trabajador con responsabilidades familiares: Se considera como trabajador con responsabilidades familiares a aquel tenga a su cargo empleado del sector público del sector privado o privado hijos menores de 18 años, o mayores en estado de discapacidad o disminución física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, o adultos mayores.

Horas de trabajo: Es el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a disposición del empleador.

Artículo 5°. *Cesación de las responsabilidades familiares.*Cuando por cualquier circunstancia cesen las responsabilidades familiares descritas en la presente ley, el servidor público deberá informar tal circunstancia de manera inmediata y por escrito a su jefe inmediato, y retomar las horas de trabajo de la entidad a la cual pertenece so pena de incurrir en falta grave.

Artículo 6°. *Garantías para los trabajadores y servidores públicos con responsabilidades familiares.* Los trabajadores con responsabilidades familiares deberán gozar de las mismas oportunidades y trato que los demás trabajadores en lo que atañe a la preparación y al acceso al empleo, a los ascensos en el curso del empleo, a la seguridad del empleo y demás esferas relacionadas con el trabajo.

En ningún caso el trabajador con responsabilidades familiares podrá perder su empleo por esta causa.

Artículo 7°. *Teletrabajo*. En aquellas entidades públicas en las cuales se implemente la categoría de teletrabajo las madres o padres cabeza de familia o madres con deberes familiares tendrán acceso prioritario a este beneficio.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Ministerio de Trabajo trabajarán articuladamente para que las entidades públicas que aún no hayan implementado el proceso de teletrabajo inicien su proceso.

Artículo 8°. *Vigilancia y control.* El Ministerio del Trabajo regulará los requisitos que tendrá que presentar el empleado a su empleador para poder acceder a la jornada flexible por responsabilidad familiar y tendrá a su cargo la vigilancia y control.

Artículo 9°. *Vigencia y derogatorias.*La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.”

1. **Pliego de modificaciones.**
	1. Se ajusta el título del proyecto incluyendo la ley que se adiciona y la frase complementaria para efectos de incluir otras disposiciones.
	2. Por ser esencial para la interpretación del proyecto de ley el artículo que contiene las definiciones, las cuales se encuentran en el artículo 4; y teniendo en cuenta que dichos conceptos son desarrollados en los primeros artículos, se considera necesario modificar el orden del articulado. Por esta razón el art. 4 pasa a ser el art. 2. También se ajusta la redacción de las definiciones.
	3. En el artículo 1 se elimina la palabra “profesionales” ajustando la redacción.
	4. El art. 3 del texto original que pasa a ser el art. 4 del pliego de modificaciones se complementa con el fin de no excluir a los *padres* con responsabilidades familiares.
	5. El art. 7 del texto original y del pliego de modificaciones se complementa con el fin de no excluir a los *padres* con deberes familiares.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Texto inicial**  | **Texto propuesto** | **Modificación** |
| *“Flexibilización del horario laboral para madres o padres cabeza de familia o con deberes familiares.* | “**Por la cual se establece la f**lexibilización del horario laboral para madres o padres cabeza de familia o con deberes familiares **y se adiciona la ley 1361 de 2009 y se dictan otras disposiciones**” | Se ajusta el título señalando la ley que se adiciona por medio del presente proyecto de ley. |
| Artículo 1°. *Objetivo*. Se busca flexibilizar el horario laboral para madres o padres cabeza de hogar o con responsabilidades familiares que se desempeñen en jornada continua ya sea en el sector público o privado, para que puedan articular mejor sus responsabilidades profesionales con las familiares. | Artículo 1°. *Objetivo*. Se busca flexibilizar el horario laboral para madres o padres cabeza de hogar o con responsabilidades familiares que se desempeñen en jornada continua ya sea en el sector público o privado, para que puedan articular mejor sus responsabilidades ~~profesionales~~ con las familiares. | Se cambia la redacción del texto eliminando la palabra “profesionales” |
| Artículo 2°. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:Artículo 5B. Los trabajadores que ostenten la condición de padres o madres cabeza de familia o madres con responsabilidades familiares y se desempeñen en jornada continua, podrán acordar con su empleador el número de horas de trabajo diario a repartirse de manera variable durante la respectiva semana, la jornada podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias hasta completar el número de horas asignadas para su labor. | Artículo **2**°. *Definiciones*:Trabajador con responsabilidades familiares: Se considera como trabajador con responsabilidades familiares a aquel tenga a su cargo ~~empleado del sector público del sector privado o privado~~ hijos menores de 18 años, o mayores en estado de discapacidad o disminución física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, o adultos mayores.Horas de trabajo: Es el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a disposición del empleador. | 1. El art. 2 del texto presentado pasa a ser el art. 3.
2. El art. 4 del texto presentado pasa a ser el art. 2.
3. Se ajusta redacción de la definición eliminando la frase “~~empleado del sector público del sector privado o privado”.~~ Este componente se entiende incluido dentro del proyecto en el art. 1, el cual señala que es aplicable al sector público y privado.
 |
| Artículo 3°. Los servidores públicos del Estado que ostenten la condición de padres o madres cabeza de familia o madres con responsabilidades familiares y se desempeñen en jornada continua podrán acordar con su jefe de área respectiva el número de horas de trabajo diario a repartirse de manera variable durante la respectiva semana, la jornada podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias.Parágrafo. El presente artículo no aplica a los docentes y directivos docentes oficiales o estatales al servicio del Estado. | Artículo **3**°. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:Artículo 5B. Los trabajadores que ostenten la condición de padres o madres cabeza de familia o madres con responsabilidades familiares y se desempeñen en jornada continua, podrán acordar con su empleador el número de horas de trabajo diario a repartirse de manera variable durante la respectiva semana, la jornada podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias hasta completar el número de horas asignadas para su labor. | El art. 3 del texto presentado pasa a ser el art. 4. |
| Artículo 4°. *Definiciones*:Trabajador con responsabilidades familiares: Se considera como trabajador con responsabilidades familiares a aquel tenga a su cargo empleado del sector público del sector privado o privado hijos menores de 18 años, o mayores en estado de discapacidad o disminución física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, o adultos mayores.Horas de trabajo: Es el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a disposición del empleador. | Artículo 4°. Los servidores públicos del Estado que ostenten la condición de padres o madres cabeza de familia o madres **o padres** con responsabilidades familiares y se desempeñen en jornada continua podrán acordar con su jefe de área respectiva el número de horas de trabajo diario a repartirse de manera variable durante la respectiva semana, la jornada podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias.Parágrafo. El presente artículo no aplica a los docentes y directivos docentes oficiales o estatales al servicio del Estado. | 1. El art. 4 pasa a ser el art 2.
2. Se ajusta la definición en su redacción. (Ver art. 2 del texto propuesto)
3. Se complementa el artículo con el fin de no excluir a los padres con responsabilidades familiares.
 |
| Artículo 5°. *Cesación de las responsabilidades familiares.*Cuando por cualquier circunstancia cesen las responsabilidades familiares descritas en la presente ley, el servidor público deberá informar tal circunstancia de manera inmediata y por escrito a su jefe inmediato, y retomar las horas de trabajo de la entidad a la cual pertenece so pena de incurrir en falta grave. | Artículo 5°. *Cesación de las responsabilidades familiares.*Cuando por cualquier circunstancia cesen las responsabilidades familiares descritas en la presente ley, el servidor público deberá informar tal circunstancia de manera inmediata y por escrito a su jefe inmediato, y retomar las horas de trabajo de la entidad a la cual pertenece so pena de incurrir en falta grave. | Se mantiene el texto original |
| Artículo 6°. *Garantías para los trabajadores y servidores públicos con responsabilidades familiares.* Los trabajadores con responsabilidades familiares deberán gozar de las mismas oportunidades y trato que los demás trabajadores en lo que atañe a la preparación y al acceso al empleo, a los ascensos en el curso del empleo, a la seguridad del empleo y demás esferas relacionadas con el trabajo.En ningún caso el trabajador con responsabilidades familiares podrá perder su empleo por esta causa. | Artículo 6°. *Garantías para los trabajadores y servidores públicos con responsabilidades familiares.* Los trabajadores con responsabilidades familiares deberán gozar de las mismas oportunidades y trato que los demás trabajadores en lo que atañe a la preparación y al acceso al empleo, a los ascensos en el curso del empleo, a la seguridad del empleo y demás esferas relacionadas con el trabajo.En ningún caso el trabajador con responsabilidades familiares podrá perder su empleo por esta causa. | Se mantiene el texto original |
| Artículo 7°. *Teletrabajo*. En aquellas entidades públicas en las cuales se implemente la categoría de teletrabajo las madres o padres cabeza de familia o madres con deberes familiares tendrán acceso prioritario a este beneficio.El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Ministerio de Trabajo trabajarán articuladamente para que las entidades públicas que aún no hayan implementado el proceso de teletrabajo inicien su proceso. | Artículo 7°. *Teletrabajo*. En aquellas entidades públicas en las cuales se implemente la categoría de teletrabajo las madres o padres cabeza de familia o madres **o padres** con deberes familiares tendrán acceso prioritario a este beneficio.El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Ministerio de Trabajo trabajarán articuladamente para que las entidades públicas que aún no hayan implementado el proceso de teletrabajo inicien su proceso. | Se complementa el artículo con el fin de no excluir a los padres con deberes familiares. |
| Artículo 8°. *Vigilancia y control.* El Ministerio del Trabajo regulará los requisitos que tendrá que presentar el empleado a su empleador para poder acceder a la jornada flexible por responsabilidad familiar y tendrá a su cargo la vigilancia y control. | Artículo 8°. *Vigilancia y control.* El Ministerio del Trabajo regulará los requisitos que tendrá que presentar el empleado a su empleador para poder acceder a la jornada flexible por responsabilidad familiar y tendrá a su cargo la vigilancia y control. | Se mantiene el texto original |
| Artículo 9°. *Vigencia y derogatorias.*La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias. | Artículo 9°. *Vigencia y derogatorias.*La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias. | Se mantiene el texto original |

1. **Texto propuesto para primer debate en la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes. . -Pliego de modificaciones-**

*“Por la cual se establece la flexibilización del horario laboral para madres o padres cabeza de familia o con deberes familiares y se adiciona la ley 1361 de 2009 y se dictan otras disposiciones”*

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. *Objetivo*. Se busca flexibilizar el horario laboral para madres o padres cabeza de hogar o con responsabilidades familiares que se desempeñen en jornada continua ya sea en el sector público o privado, para que puedan articular mejor sus responsabilidades con las familiares.

Artículo 2°. *Definiciones*:

*Trabajador con responsabilidades familiares:* Se considera como trabajador con responsabilidades familiares a aquel tenga a su cargo hijos menores de 18 años, o mayores en estado de discapacidad o disminución física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, o adultos mayores.

*Horas de trabajo:* Es el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a disposición del empleador.

Artículo 3°. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

Artículo 5B. Los trabajadores que ostenten la condición de padres o madres cabeza de familia o madres con responsabilidades familiares y se desempeñen en jornada continua, podrán acordar con su empleador el número de horas de trabajo diario a repartirse de manera variable durante la respectiva semana, la jornada podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias hasta completar el número de horas asignadas para su labor.

Artículo 4°. Los servidores públicos del Estado que ostenten la condición de padres o madres cabeza de familia o madres o padres con responsabilidades familiares y se desempeñen en jornada continua podrán acordar con su jefe de área respectiva el número de horas de trabajo diario a repartirse de manera variable durante la respectiva semana, la jornada podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias.

Parágrafo. El presente artículo no aplica a los docentes y directivos docentes oficiales o estatales al servicio del Estado.

Artículo 5°. *Cesación de las responsabilidades familiares.*Cuando por cualquier circunstancia cesen las responsabilidades familiares descritas en la presente ley, el servidor público deberá informar tal circunstancia de manera inmediata y por escrito a su jefe inmediato, y retomar las horas de trabajo de la entidad a la cual pertenece so pena de incurrir en falta grave.

Artículo 6°. *Garantías para los trabajadores y servidores públicos con responsabilidades familiares.* Los trabajadores con responsabilidades familiares deberán gozar de las mismas oportunidades y trato que los demás trabajadores en lo que atañe a la preparación y al acceso al empleo, a los ascensos en el curso del empleo, a la seguridad del empleo y demás esferas relacionadas con el trabajo.

En ningún caso el trabajador con responsabilidades familiares podrá perder su empleo por esta causa.

Artículo 7°. *Teletrabajo*. En aquellas entidades públicas en las cuales se implemente la categoría de teletrabajo las madres o padres cabeza de familia o madres o padres con deberes familiares tendrán acceso prioritario a este beneficio.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Ministerio de Trabajo trabajarán articuladamente para que las entidades públicas que aún no hayan implementado el proceso de teletrabajo inicien su proceso.

Artículo 8°. *Vigilancia y control.* El Ministerio del Trabajo regulará los requisitos que tendrá que presentar el empleado a su empleador para poder acceder a la jornada flexible por responsabilidad familiar y tendrá a su cargo la vigilancia y control.

Artículo 9°. *Vigencia y derogatorias.*La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.”

1. **P r o p o s i c i ó n**

En virtud de las consideraciones anteriormente expuestas, se solicita a la Honorable Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes **dar primer debate y aprobar** el proyecto de ley No 092/19 Cámara “Flexibilización del horario laboral para madres o padres cabeza de familia o con deberes familiares.” con base en el pliego de modificaciones.

De los Honorables Representantes,

 **Juan Diego Echavarría Sánchez Norma Hurtado Sánchez**

 Representante a la Cámara Representante a la Cámara

 Departamento de Antioquia Departamento del Valle del Cauca

1. Proyecto de ley No 092/19 Cámara “Flexibilización del horario laboral para madres o padres cabeza de familia o con deberes familiares.”. Gaceta 697 del 02 de agosto de 2019. Disponible en: [<http://senado.gov.co/index.php/az-legislativo/gacetas>]. [↑](#footnote-ref-1)
2. República de Colombia, Constitución Política, 1991. Art. 44. Gaceta Constitucional número 114 del domingo 4 de julio de 1991. Disponible en: [<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Constitucion/1687988>]. [↑](#footnote-ref-2)
3. Corte Constitucional, Sent. 1039/03 del 05 de noviembre de 2003. M.P. Alfredo Beltrán Sierra. Demandante: Luis Germán Ortega-Ruiz. Disponible en: [<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/C-1039-03.htm>]. [↑](#footnote-ref-3)
4. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Concepto 182 de 2014. Asunto: Otorgamiento permiso remunerado permanente a madre cabeza de hogar con hijo en situación de discapacidad. Disponible en: [<https://icbf.gov.co/cargues/avance/docs/concepto_icbf_0000182_2014.htm>]. [↑](#footnote-ref-4)
5. Organización Internacional del Trabajo. Recomendación 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. 1981. Disponible en: [<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165>]. [↑](#footnote-ref-5)
6. Departamento Administrativo de la Función Pública. Circular Externa No 100-008 de 2013. Disponible en: [<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=71324>]. [↑](#footnote-ref-6)
7. Ley 1361 de 2009, (diciembre 03), por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia, Diario Oficial. Año CXLIV. N. 47552. 3, Diciembre, 2009. Pág. 1. Disponible en: [<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1678084>]. [↑](#footnote-ref-7)