



Bogotá, D.C., octubre de 2020

Honorable Representante

JUAN DIEGO ECHAVARRÍA SÁNCHEZ

Presidente Comisión Séptima Constitucional

Cámara de Representantes

E. S. D.

Asunto: Informe de Ponencia Para Primer Debate al Proyecto de Ley 240 de 2020 Cámara, “Flexibilización del horario laboral para madres o padres cabeza de familia o con deberes familiares”

Respetado Señor Presidente:

De conformidad con lo dispuesto por la Ley 5ª de 1992 y dando cumplimiento a la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, como ponentes de esta iniciativa legislativa, nos permitimos rendir Informe de Ponencia para Primer Debate al Proyecto de Ley 240 de 2020 Cámara, “*Flexibilización del horario laboral para madres o padres cabeza de familia o con deberes familiares*”, la presente ponencia se desarrollará de la siguiente manera:

- I. Objeto del proyecto
- II. Justificación
- III. Contenido de la iniciativa
- IV. Marco jurídico.
- V. Consideraciones.
- VI. Pliego de modificaciones.
- VII. Proposición.
- VIII. Texto propuesto.

I. OBJETO DEL PROYECTO

Esta iniciativa legislativa 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.

II. JUSTIFICACIÓN

Con la finalidad de ajustar la protección a fundamentos constitucionales como lo es la protección a la familia como núcleo fundamental de la sociedad, de la mujer y los niños y niñas en Colombia, surge como una necesidad de progresividad de los derechos laborales de los ciudadanos el reconciliar la vida familiar y laboral, de tal forma que los fines de protección a estos grupos específicos puedan realizarse, así como los derechos al trabajo y a recibir una formación profesional que tienen los trabajadores.

El objetivo de este proyecto es mejorar la relación trabajo – familia, teniendo en cuenta las múltiples dificultades a las que se enfrentan las personas con responsabilidades a cargo como tener bajo su supervisión hijos menores, hijos en estado de discapacidad, adultos mayores, etc.

La población objetiva son los padres y madres cabeza de hogar que tienen a su cargo responsabilidades familiares tal y como lo menciona la Recomendación 165 de la organización Internacional del Trabajo – OIT –, que en sus numerales 18 y 19 establece una directriz a los estados para concederse de forma especial medidas generales que coadyuven a mejorar las condiciones del trabajo con las de la vida familiar, siempre que ello sea posible.

“18. Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a:

- (a) reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias;*
- (b) introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad.*

19. Siempre que sea posible y apropiado, deberían tenerse en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores, incluidas las derivadas de sus

responsabilidades familiares, al organizar el trabajo por turnos y al asignar el trabajo nocturno”.

Si bien es cierto que la Recomendación 165 sigue el contenido del Convenio 156 aprobado por la Reunión N° 67 de la Conferencia Internacional del Trabajo, y que no ha sido ratificado por Colombia y como consecuencia no hace parte del ordenamiento jurídico nacional, existe una tendencia progresista en Colombia en cuanto a la protección de los derechos de la familia, la mujer y los niños y niñas.

Aspectos como la licencia de maternidad, la de la Ley 755 de 2002 o Ley María, la Ley 1361 de 2009, han sido protecciones importantes a nivel laboral de los padres y madres de familia, que demuestran la voluntad progresividad en materia laboral de los derechos y de las políticas sociales entabladas por el gobierno nacional al interior de sus instituciones.

Un vacío jurídico en cuanto a la flexibilidad laboral nos ha llevado a no tener herramientas de solución a casos específicos como por ejemplo el que hemos podido identificar en el CONCEPTO 182 DE 2014 emitido por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF – en el caso de “Una Servidora Pública del ICBF, madre cabeza de familia, titular de un cargo de profesional universitario quien solicita permiso remunerado de lunes a viernes por un tiempo aproximado de tres horas diarias, las cuales utiliza para atender a su hijo menor de edad diagnosticado con una discapacidad severa grado III (Autismo)”. Entre otras razones por la ausencia de legislación así: *“Hasta el momento, 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”.*

Por ello, se busca revivir estos proyectos archivados, replanteándolos con mejoras y actualizándolos con instrumentos que pueden ser utilizados hoy en día para conciliar esa relación trabajo-familia, como el teletrabajo.

Es importante además establecer que este tipo de situaciones no solo son propias de los servidores públicos del estado, por ello el proyecto de ley incluye también a los trabajadores del sector privado pues no existe ninguna disparidad entre unos y otros para los fines de la presente ley; ambos sectores merecen igual protección con equidad y flexibilidad.

III. CONTENIDO DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA

La presente iniciativa tiene por objeto la flexibilización del horario laboral para los trabajadores 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.

En su artículo 2°, establece una modificación de la Ley 1361 de 2009 que protege integralmente a la familia, otorgando la posibilidad a los trabajadores con responsabilidades familiares para que puedan llegar acuerdos con sus empleadores.

En el artículo 3°, se establecen reglamentaciones específicas para el sector público.

En el artículo 4°, se incluyen las definiciones de trabajadores con responsabilidades familiares y la definición de horas de trabajo.

En el artículo 5°, Se establecen lineamientos en los casos en que las responsabilidades familiares cesen.

En el artículo 6°, Se identifican garantías para los trabajadores con responsabilidades familiares.

En su artículo 7°, Sugiere el teletrabajo como mecanismo para la flexibilización laboral

En el artículo 8°, se establecen las facultades de inspección y vigilancia que recaerá sobre el Ministerio del Trabajo; y en el 9° como vigencia.

IV. MARCO JURÍDICO

En Colombia el artículo 44 de la Constitución Política establece especial protección a los niños entre ellos se establece que 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.

Así mismo, el Estado tiene la obligación de defender la familia como núcleo fundamental de la sociedad, y le otorga la responsabilidad a la sociedad de proteger los hijos y su sostenibilidad y educación mientras estos sean menores o impedidos (art 42 C.P). De la misma forma, artículo 16 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de estas normas iniciales se puede extraer que la familia debe ser protegida y es un derecho inalienable, el cual se conforma por la relación de vínculos naturales, como lo son los biológicos o reproductivos y por vínculos jurídicos como la adopción, o como el tema a tratar los vínculos de crianza.

Tanto el Sector público como en el privado encontramos bases jurídicas que buscan implementar mecanismos de flexibilización de labores sin que ello sea perjudicial a los fines de su empleo o la prestación de servicio.

Así por ejemplo, la Ley 909 de 2004, da la viabilidad para que los jefes de los organismos de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial puedan implementar 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 la jornada de trabajo. (Adicionalmente el Departamento Administrativo de la Función Pública ha emitido la circular externa no.100 – 008 al respecto).

La Ley 1361 de 2009 También impone deberes a los empleadores tales como adecuar los horarios laborales para acercar al trabajador a su familia, convenir horarios flexibles y condiciones de trabajo que faciliten el cumplimiento de los deberes familiares.

La Ley de Protección Integral a la Familia (Ley 1361 de 2009) establece que son deberes del estado:

“Artículo 4°. Promover el fortalecimiento de la familia como núcleo fundamental de la Sociedad, así como la elaboración y puesta en marcha de la Política Nacional de Desarrollo integral de la familia. Las instituciones públicas y privadas que desarrollen programas sociales deberán proporcionar la información y asesoría adecuada a las familias sobre las

garantías, derechos y deberes que se consagran en esta ley para lograr el desarrollo integral de la familia. Promover acciones de articulación de la actividad laboral y la familiar.”

Artículo 5°. 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 3er grado 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.

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”.

V. CONSIDERACIONES.

Relación armónica: trabajo-familia.

De acuerdo con el Boletín Técnico sobre mayo – julio 2020 de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, “(...) el 48,7% de la población económicamente activa correspondió a jefes de hogar (...)” (DANE, 2020). Por otro lado, en un informe del Observatorio de Familias del DNP (2019), mostró que las jefaturas de hogar están divididas en 36% de mujeres y 64% de hombres respecto a los datos de 2018. Sin embargo, al analizar los datos discriminado las familias por monoparentales y biparentales, se encuentra que para 2018, el 65,3% de los hogares monoparentales tenían como jefe de hogar a una mujer¹.

¹ DANE. (2020). Mercado laboral por parentesco. Trimestre móvil mayo - julio 2020. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Recuperado de:

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_jefatura-parentesco/bol_eje_parentesco_may20_jul20.pdf

En la actualidad en las familias colombianas existe una tendencia significativa a la incorporación de la mujer en los roles laborales. Por ello este tipo de medidas hacen que también se integre la protección a la equidad de género, pues el incremento de la participación de los trabajadores con responsabilidades familiares en los trabajos ha sido una oportunidad para las mismas de aumentar su aporte tanto a los hogares como a la economía.

Tanto ha sido su consolidación en el mercado laboral que, según un informe de ONU Mujeres, *“las mujeres han expandido su papel como generadoras de ingresos y muchas de ellas se han convertido en las principales proveedoras de sus hogares. En el país, alrededor de un cuarto de ellas son las aportantes principales en sus hogares, aunque es menor al porcentaje promedio en la región (32 %). Este promedio tiende a aumentar tanto en los niveles socioeconómicos más altos, como en los más bajos. Estos cambios en la estructura de los hogares también se ven representados en el aumento de los hogares monoparentales, de los cuales los de jefatura femenina son alrededor de un 85%. También se han dado importantes cambios en las estructuras de los hogares: las familias nucleares y amplias se han reducido y han aumentado notablemente las estructuras no familiares, que desde 1993 se han duplicado”*².

Según el DANE, en Colombia hay más de 25 millones de mujeres al finalizar el primer semestre de 2018. Esto quiere decir que el 50.8% del total de la población son mujeres.

Así mismo la incorporación de la mujer en el ámbito laboral ha venido en crecimiento en los últimos años. Según informe de la Universidad de la Sabana denominado Termómetro de la Familia 2017 se logró identificar que:

“Respecto al acceso a trabajos formales que tienen los miembros de la familia para el 34% es bueno y para el 31% aceptable.

Al preguntarles sobre la posibilidad que tiene de armonizar su vida familiar y laboral el 42% afirmó que era buena y el 31% que era aceptable.

*Finalmente, al indagar sobre la percepción sobre el aporte que hacen las empresas para la armonización de la realidad laboral y familiar de los empleados el 37% lo calificó como aceptable y el 32% como insuficientes”*³.

² ONU Mujeres. El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos. Colombia. 2018.

³ INFORME FINAL ENCUESTA “TERMÓMETRO DE LA FAMILIA EN COLOMBIA 2017 1” INSTITUTO DE LA FAMILIA. Universidad de la Sabana. Bogotá Colombia, Tomado de:

Además, la “Encuesta Longitudinal colombiana”, adelantada por la Universidad de los Andes, evidenció un aumento de las mujeres cabeza de hogar en las ciudades colombianas, que pasaron del 35% al 39% entre 2010 y 2016⁴.

Según el Informe de Resultados del Ranking PAR 2017, que realizó Aequales con el apoyo del Cesa y la Secretaría Distrital de la Mujer, entre las prácticas de balance vida-trabajo “se ha identificado que dentro de las motivaciones de renuncia de las mujeres se encuentra el no tener facilidades en lo que se refiere al cuidado de hijos e hijas, lo que las lleva a sentir una ‘obligación’ de dejar el trabajo para asumir el rol de madre a tiempo completo”.

También indicó esta encuesta que:

“hay grandes oportunidades de mejora a la hora de implementar prácticas de balance vida-trabajo. Las prácticas de flexibilidad más comunes son aquellas que permiten flexibilidad en el tiempo, como el home office.

Estas prácticas son muy efectivas; sin embargo, hay acciones que implican presupuesto y que hacen la diferencia para que las mujeres que son madres permanezcan en sus trabajos y se genere una verdadera equidad de género.

Invertir en prácticas de flexibilidad trae múltiples beneficios para la empresa en el mediano y largo plazo. Entre los beneficios se encuentran:

mujeres empoderadas, con capacidades de liderazgo y toma de decisiones; trabajadoras más comprometidas, con mayor desempeño; menor rotación femenina en niveles medio (negrilla fuera de texto)⁵.

Como sociedad estamos llamados a proporcionar mayores herramientas a nuestros trabajadores, pues una adecuada respuesta a necesidades muy concretas como la son la de tener un hijo en estado de discapacidad, un hijo menor de dos años, o un adulto mayor a cargo, otorga garantías a los padres y madres cabeza de hogar, la especial protección que siempre les ha profesado la legislación colombiana.

https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_Sala_de_Prensa/infore-termometro-de-la-familia-unisabana.pdf

⁴ Universidad de los Andes. Cada día hay más mujeres cabeza de hogar en el país. 2017. Recuperado de <https://encuestalongitudinal.uniandes.edu.co/es/destacados/elca-en-los-medios/386-el-tiempo-8>

⁵ AR: RANKING DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES INFORME DE RESULTADOS PARA COLOMBIA SECTOR PRIVADO <https://par.aequales.com/uploads/documents/6/PAR-III---Informe-de-Resultados-para-Colombia.pdf>

Consideramos que la flexibilización laboral no solo implica que cambie el horario laboral, sino también que se realicen acuerdos para permitir la utilización de otras herramientas tecnológicas y de comunicaciones como el teletrabajo que trae inmensos beneficios, tales como los que nos relaciona el Portal Teletrabajo Colombia así⁶:

Beneficios del empleador o la organización:

- Mayor productividad del empleado dado que un trabajador con mayores garantías podría mejorar su desempeño y compromiso.
- Mejor uso de herramientas tecnológica.
- Mejoramiento de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización.
- Mayor índice de retención del personal capacitado
- Reducción del costo en adquisición de hardware y software.
- Política "Bring Your Own Device -BYOD-" que aprovecha los dispositivos de propiedad del trabajador y no aumenta costos para la organización
- Reducción de la huella de carbono al evitar el desplazamiento de los trabajadores hacia la empresa.
- Inclusión socio-laboral de población vulnerable gracias a las TIC: situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia.
- Aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo.
- Aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su desarrollo, con la integración de los últimos avances de la tecnología y nuevas formas de trabajar.

Beneficios para los trabajadores:

Los empleados de las organizaciones reciben la posibilidad de trabajar en lugares distintos a su oficina como una oportunidad para mejorar su calidad de vida y aumentar su rendimiento. Entre los beneficios específicos para ellos se encuentran:

- Ahorros en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina.
- Ahorros en dinero derivados de la disminución de desplazamientos, tangibles en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público.
- Ahorros y mejoras significativas en la alimentación y la salud de los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares.

⁶ Ministerio TIC, Ministerio del Trabajo, Unidad de Servicio Público de Empleo Sena
<http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-propertyvalue-8010.html>.

- Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico.

VI. PLIEGO DE MODIFICACIONES.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<i>“Flexibilización del horario laboral para madres o padres cabeza de familia o con deberes familiares”</i>	<i>“Flexibilización del horario laboral para trabajadores con responsabilidades familiares”</i>	Se incluye la expresión “trabajadores” con el propósito de ampliar el alcance del proyecto de ley y que abarque a los trabajadores del sector público y privado
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 los trabajadores 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 incorpora la expresión “trabajadores” para ampliar el alcance del proyecto de ley a los trabajadores del sector público y privado.
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	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/o aquellos trabajadores que tengan a su cargo menores de edad, adultos mayores o adultos en condición de	Se realiza la adhesión de un apartado al primer inciso y la inclusión de un párrafo nuevo de conformidad con el concepto proferido por el ICBF sobre la iniciativa legislativa el cual reza a la letra: “Acerca del contenido de los artículos 2 y 3, en particular, el aparte referido a que “la jornada podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias hasta

<p>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.</p>	<p><u>discapacidad; los cuales</u> 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, <u>en ningún caso la jornada podrá exceder las cuarenta y ocho (48) horas semanales.</u></p> <p><u>Parágrafo 1°. La presente disposición aplicará extensivamente a los padres y madres de crianza.</u></p> <p><u>Parágrafo 2°, El presente artículo será interpretado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que ello afecte la naturaleza de la modalidad de contratación.</u></p>	<p>completar el número de horas diarias (...)" (Subraya fuera de texto) proponemos que el contenido de este artículo incluya una expresión o redacción en el sentido de que este término de 10 horas diarias debe interpretarse de conformidad con lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y siguientes sobre "Jornada máxima" y el bloque de constitucionalidad en la materia. Lo anterior, con el fin de que haya suficiente claridad para fijar su contenido y alcance al momento de ser aplicado por los empleadores".</p> <p>La Constitución Política de Colombia en su artículo 42 determinó el concepto de familia, no entendiendo exclusivamente por esta, la formada por el vínculo biológico o jurídico, sino que también protegió a las familias de crianza, a partir de las relaciones de hecho o de crianza, edificadas en la solidaridad, el amor, la protección el respeto, entre otras manifestaciones inequívocas del significado ontológico de familia, razón por la cual esta norma debe velar por la materialización eficaz del derecho a la igualdad de dichas familias.</p>
<p>Artículo 3°. Los servidores públicos del Estado que ostenten la condición de padres o madres cabeza de</p>	<p>Artículo 3°. Los servidores públicos del Estado que ostenten la condición de padres o madres cabeza de</p>	<p>Se realiza la modificación de</p>

<p>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.</p> <p>Parágrafo. El presente artículo no aplica a los docentes y directivos docentes oficiales o estatales al servicio del Estado.</p>	<p>familia o madres con responsabilidades familiares <u>y/o aquellos trabajadores que tengan a su cargo menores de edad, adultos mayores o adultos en condición de discapacidad; los cuales</u> 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.</p> <p>Parágrafo. El presente artículo no aplica a los docentes y directivos docentes oficiales o estatales al servicio del Estado.</p> <p><u>Parágrafo. El presente artículo será interpretado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que ello afecte la naturaleza de la modalidad de contratación.</u></p>	<p>manera acorde con el concepto proferido por el ICBF sobre la iniciativa legislativa el cual reza a la letra:</p> <p>A partir de las sentencias C-741 de 2012 y C-486 de 2016 se estableció que los docentes y directivos estatales o oficiales se equiparan a los servidores públicos bajo la modalidad de empleados públicos, por tanto, le es aplicable el régimen general en aquello que no se encuentra regulado en el régimen especial. De manera que se elimina el parágrafo contenido en el artículo original por cuanto podría estar comprometido el derecho a la igualdad de esta población.</p>
<p>Artículo 4°. Definiciones:</p> <p>Trabajador con Responsabilidades familiares: Se considera como trabajador con responsabilidades familiares a aquel tenga a su cargo empleado del sector público del sector</p>	<p>Artículo 4°. Definiciones:</p> <p>Trabajadores con Responsabilidades familiares: Se considera como trabajador con responsabilidades familiares a aquellos trabajadores del sector</p>	

<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>público o privado <u>que tengan a su cargo:</u></p> <p>a) Menores de edad. b) Personas mayores de edad en estado de discapacidad, disminución física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo. c) Adultos mayores.</p> <p>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.</p>	
<p>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.</p>	<p>Artículo 5°. Cesación de las responsabilidades familiares. Cuando por cualquier circunstancia cesen las responsabilidades familiares descritas en la presente ley, <u>el trabajador</u> deberá informar tal circunstancia <u>dentro de los treinta (30) días calendario siguientes</u> 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.</p>	<p>Se incorpora la expresión “trabajador” para incorporar a los trabajadores del sector privado.</p> <p>Se establece el término de notificación del trabajador a su jefe inmediato para dar mayor claridad a la expresión “inmediata”, la cual puede presentar ambigüedad al momento de su interpretación.</p>
<p>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</p>	<p>QUEDA IGUAL</p>	

<p>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.</p> <p>En ningún caso el trabajador con responsabilidades familiares podrá perder su empleo por esta causa.</p>		
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 7°. Teletrabajo. En aquellas entidades públicas <u>o privadas</u> en las cuales se implemente la categoría de teletrabajo <u>los trabajadores</u> cabeza de familia o con deberes familiares tendrán acceso prioritario a este beneficio.</p> <p>Parágrafo: El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Ministerio de Trabajo trabajarán articuladamente para que las entidades públicas <u>y privadas</u> que aún no hayan implementado el proceso de teletrabajo inicien su proceso.</p>	<p>Se incorpora la expresión “trabajadores” para ampliar el alcance del proyecto de ley a los trabajadores del sector público y privado.</p> <p>Se incorporan a las entidades privadas dentro de los mecanismos de implementación del teletrabajo, así como su implementación por parte de los Ministerios de de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Ministerio de Trabajo</p>
<p>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.</p>	<p>Artículo 8°. Vigilancia y control. El Ministerio del Trabajo regulará los requisitos que tendrá que presentar el <u>trabajador</u> a su empleador para poder acceder a la jornada flexible por responsabilidad familiar y tendrá a su cargo la vigilancia y control.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio del Trabajo deberá rendir</p>	<p>Con el propósito de garantizar y establecer mecanismos de verificación de las disposiciones contenidas en la presente iniciativa, se establece como medida la presentación de un informe a cargo del Ministerio de trabajo que permita corroborar su efectividad y cumplimiento.</p>

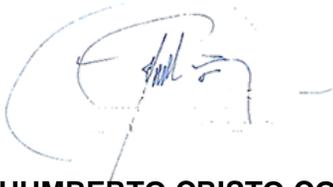
	<p><u>informe ante el Congreso de la República dentro de los tres (3) primeros meses de cada año, en donde se evidencien las estadísticas y el impacto de la utilización de la flexibilización por responsabilidad familiar laboral.</u></p>	
<p>Artículo 9°. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>QUEDA IGUAL</p>	<p>Sin modificaciones</p>

VII. PROPOSICIÓN

De acuerdo con las anteriores consideraciones, presentamos ponencia positiva ante los miembros de la Honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y

solicitamos respetuosamente, dar trámite en Primer Debate al Proyecto de Ley 240 de 2020 Cámara, “*Flexibilización del horario laboral para madres o padres cabeza de familia o con deberes familiares*”, de conformidad con el texto adjunto.

De los Honorables Representantes,



JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA
Coordinador Ponente



FABER ALBERTO MUÑOZ CERÓN
Ponente



FABIAN DÍAZ PLATA
Ponente

VIII. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE EN CÁMARA PROYECTO DE LEY N° 240 DE 2020 CÁMARA

“Flexibilización del horario laboral para trabajadores con responsabilidades familiares”

EL CONGRESO DE COLOMBIA

Carrera 7 No. 8-68 Edificio Nuevo del Congreso
Oficina 207B - Teléfono 4325100 ext. 3250 / 3251
Celular Institucional 3232281646
Correo Electrónico: Jairo.cristo@camara.gov.co
Bogotá D.C,

DECRETA:

Artículo 1°. Objetivo. Se busca flexibilizar el horario laboral para los trabajadores 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/o aquellos trabajadores que tengan a su cargo menores de edad, adultos mayores o adultos en condición de discapacidad; los cuales 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, en ningún caso la jornada podrá exceder las cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Parágrafo 1°. La presente disposición aplicará extensivamente a los padres y madres de crianza.

Parágrafo 2°. El presente artículo será interpretado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que ello afecte la naturaleza de la modalidad de contratación.

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 será interpretado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que ello afecte la naturaleza de la modalidad de contratación.

Artículo 4°. Definiciones:

Trabajadores con Responsabilidades familiares: Se considera como trabajador con responsabilidades familiares a aquellos trabajadores del sector público o privado que tengan a su cargo:

- a) Menores de edad.
- b) Personas mayores de edad en estado de discapacidad, disminución física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo.
- c) 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 trabajador deberá informar tal circunstancia dentro de los treinta (30) días calendario siguientes 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 o privadas en las cuales se implemente la categoría de teletrabajo los trabajadores cabeza de familia o con deberes familiares tendrán acceso prioritario a este beneficio.

Parágrafo: El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Ministerio de Trabajo trabajarán articuladamente para que las entidades públicas y privadas 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 trabajador a su empleador para poder acceder a la jornada flexible por responsabilidad familiar y tendrá a su cargo la vigilancia y control.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo deberá rendir informe ante el Congreso de la República dentro de los tres (3) primeros meses de cada año, en donde se evidencien las estadísticas y el impacto de la utilización de la flexibilización por responsabilidad familiar laboral.

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

De los Honorables Representantes,



JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA
Coordinador Ponente



FABER ALBERTO MUÑOZ CERÓN
Ponente



FABIÁN DÍAZ PLATA
Ponente