**Bogotá D.C., 13 de septiembre de 2022**

Representante

**AGMETH ESCAF**

Presidente Comisión Séptima

Cámara de Representantes

**Asunto:** Ponencia Positiva para primer debate al Proyecto de Ley No. 021 de 2022 Cámara

En cumplimiento del encargo recibido por parte de la honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo establecido en el artículo 150 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos rendir informe de ponencia positiva para primer debate del ***Proyecto de Ley 021 de 2022 Cámara “Por medio del cual se garantizan condiciones de flexibilización del horario laboral para trabajadores con responsabilidades familiares”***

La presente ponencia está compuesta por ocho (08) apartes:

1. Antecedentes legislativos.
2. Objeto del Proyecto de Ley.
3. Fundamento normativo.
4. Justificación del proyecto.
5. Conflictos de interés.
6. Cuadro de modificaciones.
7. Proposición.
8. Texto propuesto.
9. Referencias.

Atentamente,

|  |  |
| --- | --- |
| **MARIA FERNANDA CARRASCAL****Representante a la Cámara por Bogotá** | **BETSY JUDITH PEREZ** **Representante a la Cámara**  |
| **HECTOR DAVID CHAPARRO****Representante a la Cámara**  | **MARÍA EUGENIA LOPERA** **Representante a la Cámara**  |

**INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE DEL *PROYECTO DE LEY 021 DE 2022 CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE GARANTIZAN CONDICIONES DE FLEXIBILIZACIÓN DEL HORARIO LABORAL PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES”.***

* + - 1. **ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.**

El proyecto fue presentado por los Congresistas: H.S.[Alejandro Alberto Vega Pérez](https://www.camara.gov.co/alejandro-alberto-vega-perez) , H.S.[John Jairo Roldán Avendaño](https://www.camara.gov.co/john-jairo-roldan-avendano) H.R.[Julian Peinado Ramírez](https://www.camara.gov.co/representantes/julian-peinado-ramirez) , H.R.[Juan Carlos Lozada Vargas](https://www.camara.gov.co/representantes/juan-carlos-lozada-vargas) , H.R.[Carlos Felipe Quintero Ovalle](https://www.camara.gov.co/representantes/carlos-felipe-quintero-ovalle) , H.R.[Andrés David Calle Aguas](https://www.camara.gov.co/representantes/andres-david-calle-aguas) , H.R.[Jezmi Lizeth Barraza Arraut](https://www.camara.gov.co/representantes/jezmi-lizeth-barraza-arraut) , H.R.[Luis Carlos Ochoa Tobón](https://www.camara.gov.co/representantes/luis-carlos-ochoa-tobon).

El día 18 de agosto de 2022 la Mesa Directiva de la Comisión Séptima nos designó a los suscritos como ponentes del proyecto de ley de referencia.

**Publicaciones.**

* + - **Gaceta No.** 859 de 2022.
1. **OBJETO DEL PROYECTO DE LEY**

La presente ley tiene por objeto 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.

Este proyecto modifica la Ley 1361 de 2009 y crea disposiciones complementarias para llevar a cabo su objeto principal.

1. **JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO**

Conforme a lo expuesto por los autores de la iniciativa, se presenta el proyecto de ley con el fin de adecuar la normatividad actual a las necesidades de las relaciones familiares y laborales, buscando la protección de la familia, más en aquellas ocasiones en las que existen labores de cuidado o supervisión de supervisión hijos menores, hijos en estado de discapacidad, adultos mayores, etc., así como proteger el derechos al trabajo y a recibir una formación profesional que tienen los trabajadores (Exposición de motivos PL 021 de 2022C).

Este proyecto surge como mandato de la recomendación 165 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT –, especialmente por lo dispuesto en los numerales 18 y 19, que establecen lo siguiente (OIT):

“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:*

1. *reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias;*
2. *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”[[1]](#footnote-1).*

Si bien, esta recomendación no ha sido ratificada por Colombia, resulta importante que se mantenga la tendencia progresista en Colombia en cuanto a la protección de los derechos de la familia, la mujer y los niños y niñas.

Tal como lo mencionan los autores del proyecto de ley en la exposición de motivos, iniciativas como la licencia de maternidad, la de la Ley 755 de 2002 o Ley María, la Ley 1361 de 2009, han sido, en palabras de los autores, “*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”* (Exposición de motivos PL 021 de 2022C).

Finalmente, el DANE (2020) menciona lo siguiente sobre la importancia de las labores de cuidado:

*“Los cuidados son parte de los derechos humanos de quienes requieren ser atendidos y de quienes los proveen. Al interior de los hogares, el tiempo que se dedica a cuidar y apoyar a los integrantes que lo requieren es indispensable para preservar su bienestar y salud. Especialmente cuando los receptores de cuidados son niñas y niños pequeños o en edad escolar, los cuidados en el hogar son la base para que cuenten con condiciones para su desarrollo físico, intelectual y emocional (Attanasio 2013, 2015). Brindar cuidados también posibilita ejercer el derecho a proteger y satisfacer las necesidades de los seres queridos y contribuye al bienestar de las personas que los proveen”.*

***3.1. Población beneficiaria***

La población que se beneficiaría del proyecto de ley serían las personas que tienen a su cargo responsabilidades familiares de cuidado, siendo ellas las que principalmente tienen dificultades para conciliar sus relaciones familiares con su vida laboral. También este proyecto de ley es una oportunidad para reconocer y exaltar el trabajo de cuidado remunerado y no remunerado, este último muchas veces invisibilizado. En Colombia en total en el país 29.8 millones de personas realizan este tipo de labores no remuneradas, según cifras del DANE (2020).

Las labores de cuidado, según la OIT en su informe “El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente”, pueden clasificarse en dos tipos de actividades: *“Las actividades de cuidado directo, personal y relacional, como dar de comer a un bebé o cuidar de un cónyuge enfermo, y las actividades de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar”* (OIT).

De igual manera, la Mesa Interseccional de Cuidado *(Ver imagen 1)* clasifica estas labores en: *directos, indirectos y pasivos,* los cuales se definen de la siguiente manera (Mesa Interseccional de Cuidado):

*“Los cuidados directos involucran relaciones interpersonales, mientras que los indirectos conllevan actividades que no requieren de la interacción entre las personas que los proveen y quienes se benefician de ellos. Los cuidados pasivos, por su parte, implican la vigilancia o estar al pendiente de personas que requieren de atención, pero tienen la particularidad de que pueden llevarse a cabo en forma simultánea, mientras se realizan otras actividades, sean estas de cuidado indirecto, o de cualquier otra índole, inclusive de descanso u ocio”.*

**Imagen 1. Clasificación de labores de cuidado**



**Tomado de:** Mesa intersectorial del cuidado.

Por otro lado, con el fin de caracterizar a la población principalmente beneficiada con el proyecto de ley, se trae a colación lo concluido en el informe de la OIT sobre sus condiciones laborales y de cuidado.

* Tener responsabilidades familiares junto con las laborales es la norma en todo el mundo. Menciona este organismo que “*solo en 2018, 1400 millones de adultos ocupados viven con personas dependientes de cuidados (500 millones de mujeres y 900 millones de hombres” (OIT).* Sin embargo, que esta sea la regla general no implica que estas labores de cuidado no incidan directamente en el acceso al mercado laboral, en especial para las mujeres, pues dada la conformación de los hogares y los estereotipos de género, es claro que ejercer este tipo de labores afecta de manera diferente a la participación de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo (OIT).
* Según este informe de la OIT, existe una especie de penalización en el mercado laboral para las mujeres con responsabilidades de cuidado, siendo las mujeres (principalmente solteras) las que tienen hasta un 16,6% menos probabilidades de ser activas en el mercado de trabajo, mientras que el mismo valor para los hombres es hasta 0,5 puntos porcentuales más alto, lo que les hace más activos en el mercado laboral (OIT).

En ese sentido concluye la OIT:” S*e observa a escala mundial y sistemáticamente en todas las regiones para las mujeres que viven con niños pequeños. En 2018, las madres de niños menores de 5 años representan las tasas de empleo más bajas (el 47,6 por ciento) en comparación no solo con los padres (el 87,9 por ciento) y los hombres que no son padres (el 78,2 por ciento), sino también con las mujeres que no son madres (el 54,4 por ciento) de niñas y niños pequeños”.*

Por otro lado, las cifras para Colombia otorgadas por el DANE (2020) no distan de lo que ocurre a nivel mundial, pues, demuestra en el informe ya referenciado, cómo las labores de cuidado inciden sobre su ingreso laboral, así como con su cotización de seguridad social. En estos datos, de nuevo, las mujeres se enfrentan a más barreras para acceder a la participación laboral (DANE, 2020).

Es claro entonces que, no solo este proyecto es conveniente, sino necesario para lograr conciliar la vida familiar y la vida laboral para los hombres y mujeres, pero principalmente para estas últimas que realizan en mayor proporción estas labores de cuidado, pero también son las que más enfrentan barreras laborales (*Ver imagen 2).*

**Imagen 2. Horas diarias de cuidado.**

****

**Tomado de:** DANE (2020).

***3.1.1. Personas que reciben cuidados***

Según el DANE (2020), cerca de 6.2 millones de personas reciben cuidados directos por parte de los integrantes de su familia. De los cuales esta entidad menciona que se distribuyen así: 0 a 5 años, reciben el 77.1% del tiempo de cuidado; 5 a 14 años reciben el 17.1%; y los adultos mayores, tienen un 2.2% del tiempo que se destina a cuidado (DANE, 2020).

Por otro lado, en Colombia 1.8 millones de personas (4.1% del total) tiene alguna limitación que lo hace necesitar apoyos o cuidados para realizar sus actividades, de ellas, según el DANE (2020), 396 mil reciben cuidados y apoyos para alimentarse, bañarse o vestirse, tomar medicamentos, terapias o acompañarlos a citas médicas (DANE, 2020).

***3.2. Labores de cuidado por parte de las mujeres[[2]](#footnote-2)***

Según el[Informe de Resultados del Ranking PAR (2017](https://par.aequales.com/uploads/documents/6/PAR-III---Informe-de-Resultados-para-Colombia.pdf)), referenciado por los autores del Proyecto de Ley, se ha identificado lo siguiente (PAR 2017):

 “*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 describió:

“*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).*

En ese sentido, este proyecto de ley no podría desconocer la profunda necesidad que existe para las mujeres colombianas una normatividad de esta magnitud, pues como se mencionó anteriormente, las mujeres realizan en mayor proporción este tipo labores, pero también son las que más enfrentan barreras laborales o *“sanciones”* por ejercer su maternidad o cuidado de familiar. En el informe de la OIT, ya referenciado anteriormente, se señala que ejercer una labor de cuidado resulta ser un factor decisivo para determinar si las mujeres acceden a un empleo o si permanecen en él, así́ como la calidad de los trabajos que pueden desempeñar (OIT), por ello el objeto del proyecto de ley no resulta un tema menor, pues, el trabajo de cuidados no remunerado y su distribución desigual entre mujeres y hombres, como lo describe el DANE (2020) en su reporte *“Tiempo de cuidados: las cifras de la desigualdad”,* es un tema *central en la agenda internacional de género, desde la Plataforma de Acción de Beijing (Beijing, 1995), hasta la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a los que los países del mundo se han comprometido desde el año 2015.*

Por otro lado, como vemos en la *Imagen 3,* es de fácil demostración quelas mujeres realizan más horas de trabajo de cuidado no remunerado, llegando a 7 horas de cuidado, casi una jornada laboral, superando con creces al trabajo de cuidado realizado por los hombres (Mesa intersectorial del cuidado).

**Imagen 3. Horas diarias de cuidado**



**Tomado de:** Mesa intersectorial del cuidado

Cifra que corresponde con lo presentado por el DANE (2020), en el informe ya referenciado, acerca de la proporción con la que hombres y mujeres se dedican a las labores de cuidado*.* La *imagen 4* también demuestra que las mujeres son las personas que se dedican a labores de cuidado. Vale recordar que un total en el país 29.8 millones de personas realizan este tipo de labores no remuneradas, de las cuales 17.9 millones son mujeres, las cuales dedican el doble de tiempo a estas labores que los hombres, quienes solo destinan 03:25 horas.

**Imagen 4. Tiempo dedicado a los cuidados**



**Tomado de:** DANE (2020)

El DANE (2020), también señaló lo siguiente:

“*La mitad de las personas cuidadoras trabajan de manera remunerada (51.6%), con una gran brecha de género: 75.4% entre los hombres, y 40.2% entre las mujeres. (…) Las mujeres en edades centrales (20 a 54 años) participan mucho menos en el mercado de trabajo que las mujeres que no realizan actividades de cuidados y dedican menos tiempo a esta actividad, el equivalente al 91% del tiempo que destinan quienes no realizan labores de cuidados”.*

Finalmente, esta entidad pudo determinar que al combinar las actividades de cuidados y el trabajo, las mujeres tienen una carga total de trabajo significativamente mayor que el resto de la población, gracias a la doble jornada que realiza, la cual le implica una carga superior al 16% en comparación con las mujeres que no realizan cuidados y 23% mayor a los hombres que realizan ambas actividades (DANE, 2020).

Sobre este punto es bastante claro que estamos llamados a flexibilizar la jornada laboral para garantizar que las labores de cuidado sean compatibles con la vida laboral. También que este proyecto de ley es oportuno y tiene un fuerte componente de género, lo que nos convoca a generar las condiciones necesarias para que las mujeres puedan, si así lo quisieran, flexibilizar su horario para poder desarrollar sus labores de cuidado. Sin embargo, este proyecto es apenas un avance que debe articularse con la creación de un Sistema Nacional de Cuidado, que les permita a las mujeres tener autonomía económica, y el libre ejercicio y disfrute de sus derechos.

1. **FUNDAMENTO NORMATIVO**

De acuerdo con lo manifestado por los autores del proyecto de ley se hacen las siguientes consideraciones (Exposición de motivos PL 021 de 2022C):

* La Constitución Política establece especial protección a los niños entre ellos se establece que son derechos fundamentales de los niños, señalando que ***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.***Asimismo, dispone que 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).
* La Ley 1361 de 2009, en su artículo 5ª, permite a los empleadores adecuar los horarios laborales de sus trabajadores para permitirle al trabajador acercarse a su familia o ejercer labores de cuidado o protección, mediante el acuerdo de 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°. Pr*omover 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 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.*

*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.*

***4.1. Competencia del Congreso***

1. ***De orden constitucional***

**ARTÍCULO 114**. Corresponde al Congreso de la República reformar la Constitución, hacer las leyes y ejercer control político sobre el gobierno y la administración.

El Congreso de la República, estará integrado por el Senado y la Cámara de Representantes

**ARTÍCULO 150**. Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

1. Interpretar, reformar y derogar las leyes.
2. ***De orden legal***

**LEY 3 DE 1992.**

***ARTÍCULO 2º*** *Tanto en el Senado como en la Cámara de Representantes funcionarán Comisiones Constitucionales Permanentes, encargadas de dar primer debate a los proyectos de acto legislativo o de ley referente a los asuntos de su competencia.*

*Las Comisiones Constitucionales Permanentes en cada una de las Cámaras serán siete (7) a saber:*

*(…) Comisión Séptima.*

*Compuesta de catorce (14) miembros en el Senado y diecinueve (19) en la Cámara de Representantes, conocerá de: estatuto del servidor público y trabajador particular; régimen salarial y prestacional del servidor público; organizaciones sindicales; sociedades de auxilio mutuo; seguridad social; cajas de previsión social; fondos de prestaciones; carrera administrativa; servicio civil; recreación; deportes; salud, organizaciones comunitarias; vivienda; economía solidaria; asuntos de la mujer y de la familia.*

***Parágrafo Transitorio 3o.******Parágrafo adicionado por el artículo***[***1***](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2267_2022.html#1)***de la Ley 2267 de 2022****. De conformidad con lo establecido en el artículo*[*1o*](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/acto_legislativo_02_2021.html#1)*del Acto Legislativo número 02 de 2021, la Cámara de Representantes tendrá 16 representantes adicionales para los periodos constitucionales 2022-2026 y 2026-2030, que se distribuirán sumando dos (2) miembros en cada en cada una de las 7 Comisiones Permanentes, y uno adicional en las comisiones Primera y Quinta.*

*Durante los cuatrienios 2022-2026 y 2026-2030, la Comisión de Derechos Humanos y Audiencias, la Comisión de Ética y Estatuto del Congresista, la Comisión para la Equidad de la Mujer, la Comisión Legal de Cuentas y de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, estarán compuestas por dos miembros adicionales a lo establecido en la Ley*[*5a*](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0005_1992.html#INICIO)*de 1992.*

1. **CONFLICTOS DE INTERÉS**

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 del 19 de noviembre de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992, se hacen las siguientes consideraciones:

Se estima que de la discusión y aprobación del presente Proyecto de Ley no podría generarse un conflicto de interés en consideración al interés particular, actual y directo de los congresistas, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, por cuanto se tratan de disposiciones de carácter general.

Sobre este asunto ha señalado el Consejo de Estado (2019):

*“No cualquier interés configura la causal de desinvestidura en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concurra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna”.*

De igual forma, es pertinente señalar lo que la Ley 5 de 1992 dispone sobre la materia en el artículo 286, modificado por el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019:

*“Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.*

*a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.*

*b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.*

*c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.”*

Se recuerda que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite del presente proyecto de ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la ley 5 de 1992 modificado por la ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales.

1. **PLIEGO DE MODIFICACIONES**

Se hacen las siguientes modificaciones para primer debate:

| **TEXTO RADICADO** | **TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE** | **COMENTARIOS** |
| --- | --- | --- |
| **Artículo 1°. Objeto**. La presente ley tiene por objeto 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 1°. Objeto**. La presente ley tiene por objeto flexibilizar el horario laboral para los trabajadores **o servidores públicos** 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 modifica el artículo con el fin de incluir a los servidores públicos. |
| **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 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 **o padres** 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 máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semana.****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. | Se modifica la duración máxima de la jornada laboral. |
| **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 o quien haga sus veces, 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 1.** Dicho acuerdo deberá constar por escrito y servirá como prueba para todos los efectos requeridos.**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 con responsabilidades familiares y se desempeñen en jornada continua podrán acordar con su jefe de área respectiva o quien haga sus veces, 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 1.** Dicho acuerdo deberá constar por escrito y servirá como prueba para todos los efectos requeridos.**Parágrafo 2.** El presente artículo será interpretado de conformidad con lo dispuesto en **el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, el artículo 3 de la Ley 6 de 1945 y demás normas concordantes.** | Se elimina la palabra “madres” se estaría limitando sólo a esta población la protección, la cual, según el objeto de la norma va a los trabajadores o servidores públicos con responsabilidades familiares.Por otro lado, se modifica el parágrafo, pues tiene errores jurídicos ya que el CST en su parte individual no aplica para el sector público.   |
| **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:* + - 1. Menores de edad.
			2. Personas mayores de edad en estado de discapacidad, disminución física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo.
			3. 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°. Definiciones**:1. **Trabajadores o servidores públicos con Responsabilidades familiares:** Se considera como trabajador **o servidor público** con responsabilidades familiares a aquellos trabajadores del sector público o privado que tengan a su cargo:
	* + 1. Menores de edad.
			2. Personas mayores de edad en estado de discapacidad, disminución física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo.
			3. Adultos mayores.

**ii) 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. | Se modifica el artículo con el fin de incluir a los servidores públicos. |
| **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.**Parágrafo.** Una vez ~~reintegrado~~ la entidad deberá emitir una constancia que acredite ~~la fecha del reintegro y la~~ cesación de las circunstancias que dieron su origen, de la cual deberá entregarse copia al empleado. | **Artículo 5°. Cesación de las responsabilidades familiares.** Cuando por cualquier circunstancia cesen las responsabilidades familiares descritas en la presente ley, el trabajador **o servidor público** deberá informar tal circunstancia, **por escrito** dentro de los treinta (30) días calendario siguientes por escrito a su jefe inmediato, y retomar **la jornada laboral que tenía previo al acuerdo de flexibilización en** la entidad a la cual pertenece so pena de incurrir en falta grave.**Parágrafo.** Una vez **retomadas las horas de trabajo en que el trabajador, o servidor público, laboraba previo a la flexibilización del horario laboral, la entidad o empresa** deberá emitir una constancia que acredite la fecha **de** cesación de las circunstancias que dieron su origen, de la cual deberá entregarse copia al empleado. | Se modifica el artículo con el fin de incluir a los servidores públicos y se aclara el sentido del mismo. |
| **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 **o servidores públicos** 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 caso de despido de estos trabajadores o servidores públicos, el empleador deberá motivar su despido so pena de configurar un despido sin justa causa y discriminatorio.**  | Se modifica el artículo con el fin de incluir a los servidores públicos y se aclara el sentido del mismo.  |
| **Artículo 7°. Teletrabajo y Trabajo en Casa.** En aquellas entidades públicas o privadas en las cuales se implemente la categoría de teletrabajo o trabajo en casa se dará prioridad en el uso de estas modalidades de trabajo a los trabajadores cabeza de familia o con deberes familiares.**Parágrafo:** El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Ministerio de Trabajo trabajarán articuladamente para fomentar que las entidades públicas y privadas que aún no hayan implementado el proceso de teletrabajo o trabajo en casa inicien y desarrollen su proceso de implementación en beneficio de los trabajadores cabeza de familia o con deberes familiares. | **Artículo 7°. Teletrabajo y Trabajo en Casa.** En aquellas entidades públicas o **empresas** privadas en las cuales se implemente la categoría de teletrabajo o trabajo en casa se dará prioridad en el uso de estas modalidades de trabajo a los trabajadores **o servidores públicos** cabeza de familia o con deberes familiares, **y se garantizará su derecho a conciliar sus obligaciones laborales y a interrumpir la jornada de trabajo previa autorización del empleador cuando acrediten el cuidado de personas descritas en el artículo 4 de la presente ley.****Parágrafo:** El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Ministerio de Trabajo trabajarán articuladamente para fomentar que las entidades públicas y **empresas** privadas que aún no hayan implementado el proceso de teletrabajo o trabajo en casa inicien y desarrollen su proceso de implementación en beneficio de los trabajadores **o servidores públicos** cabeza de familia o con deberes familiares.**Parágrafo 2: Cuando se trate de emergencias médicas, accidentes domésticos o situaciones intempestivas que impliquen la necesidad de acudir a un servicio médico de urgencias, no se requerirá la autorización previa del empleador para interrumpir la jornada de trabajo.** | Se modifica el artículo con el fin de incluir a los servidores públicos y se aclara el sentido del mismo frente a las garantías del trabajador frente al teletrabajo. |
| **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 8°. Vigilancia y control.** El Ministerio del Trabajo regulará los requisitos que tendrá que presentar el trabajador **o servidor público** a su empleador o **entidad** 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. | Se modifica el artículo con el fin de incluir a los servidores públicos . |
| **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. | Sin cambios. |

1. **PROPOSICIÓN**

Con fundamento en las anteriores consideraciones, de manera respetuosa solicito a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, dar primer debate y aprobar el ***Proyecto de Ley 021 de 2022 Cámara “Por medio del cual se garantizan condiciones de flexibilización del horario laboral para trabajadores con responsabilidades familiares”,*** conforme al texto que se anexa.

De los honorables congresistas,

|  |  |
| --- | --- |
| **MARÍA FERNANDA CARRASCAL****Representante a la Cámara por Bogotá** | **BETSY JUDITH PEREZ** **Representante a la Cámara**  |
| **HECTOR DAVID CHAPARRO****Representante a la Cámara**  | **MARÍA EUGENIA LOPERA** **Representante a la Cámara**  |

1. **TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE DEL *PROYECTO DE LEY 021 DE 2022 CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE GARANTIZAN CONDICIONES DE FLEXIBILIZACIÓN DEL HORARIO LABORAL PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES”.***

**El Congreso de Colombia,**

**DECRETA:**

**Artículo 1°. Objeto**. La presente ley tiene por objeto flexibilizar el horario laboral para los trabajadores o servidores públicos 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 o padres 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 máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semana.

**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 con responsabilidades familiares y se desempeñen en jornada continua podrán acordar con su jefe de área respectiva o quien haga sus veces, 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 1.** Dicho acuerdo deberá constar por escrito y servirá como prueba para todos los efectos requeridos.

**Parágrafo 2.** El presente artículo será interpretado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, el artículo 3 de la Ley 6 de 1945 y demás normas concordantes.

**Artículo 4°. Definiciones**:

**i)** **Trabajadores o servidores públicos con Responsabilidades familiares:** Se considera como trabajador o servidor público 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.

**ii) Horas de trabajo:** Es el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales

**Artículo 5°. Cesación de las responsabilidades familiares.** Cuando por cualquier circunstancia cesen las responsabilidades familiares descritas en la presente ley, el trabajador o servidor público deberá informar tal circunstancia, por escrito dentro de los treinta (30) días calendario siguientes por escrito a su jefe inmediato, y retomar la jornada laboral que tenía previo al acuerdo de flexibilización en la entidad a la cual pertenece so pena de incurrir en falta grave.

**Parágrafo.** Una vez retomadas las horas de trabajo en que el trabajador, o servidor público, laboraba previo a la flexibilización del horario laboral, la entidad o empresa deberá emitir una constancia que acredite la fecha de cesación de las circunstancias que dieron su origen, de la cual deberá entregarse copia al empleado.

**Artículo 6°. Garantías para los trabajadores y servidores públicos con responsabilidades familiares**. Los trabajadores o servidores públicos 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 caso de despido de estos trabajadores o servidores públicos, el empleador deberá motivar su despido so pena de configurar un despido sin justa causa y discriminatorio.

**Artículo 7°. Teletrabajo y Trabajo en Casa.** En aquellas entidades públicas o empresas privadas en las cuales se implemente la categoría de teletrabajo o trabajo en casa se dará prioridad en el uso de estas modalidades de trabajo a los trabajadores o servidores públicos cabeza de familia o con deberes familiares, y se garantizará su derecho a conciliar sus obligaciones laborales y a interrumpir la jornada de trabajo previa autorización del empleador cuando acrediten el cuidado de personas descritas en el artículo 4 de la presente ley.

**Parágrafo:** El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Ministerio de Trabajo trabajarán articuladamente para fomentar que las entidades públicas y empresas privadas que aún no hayan implementado el proceso de teletrabajo o trabajo en casa inicien y desarrollen su proceso de implementación en beneficio de los trabajadores o servidores públicos cabeza de familia o con deberes familiares.

**Parágrafo 2:** Cuando se trate de emergencias médicas, accidentes domésticos o situaciones intempestivas que impliquen la necesidad de acudir a un servicio médico de urgencias, no se requerirá la autorización previa del empleador para interrumpir la jornada de trabajo.

**Artículo 8°. Vigilancia y control.** El Ministerio del Trabajo regulará los requisitos que tendrá que presentar el trabajador o servidor público a su empleador o entidad 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 congresistas,

|  |  |
| --- | --- |
| **MARIA FERNANDA CARRASCAL****Representante a la Cámara por Bogotá** | **BETSY JUDITH PEREZ** **Representante a la Cámara**  |
| **HECTOR DAVID CHAPARRO****Representante a la Cámara**  | **MARÍA EUGENIA LOPERA** **Representante a la Cámara**  |

1. **REFERENCIAS.**

DANE (2020). Tiempo de Cuidados: Las Cifras de la desigualdad. Obtenido de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/tiempo-de-cuidados-cifras-desigualdad-informe.pdf>

Congreso de la República (2022). Exposición de motivos Proyecto de Ley 021 de 2022C. Bogotá.

Consejo de Estado (2019). Sentencia 02830, Sala Contenciosa Administrativa. M.P.: Carlos Enrique Moreno Rubio. Bogotá.

Mesa Intersectorial de Economía del Cuidado. Cuando hablamos de economía del cuidado ¿de qué hablamos?. Obtenido de: <https://colombia.fes.de/fileadmin/user_upload/ECONOMIA-DEL-CUIDADO-digital.pdf>

Organización Internacional del Trabajo – OIT. Recomendación 165, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Obtenido de: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165>

Organización Internacional del Trabajo – OIT. “*El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Obtenido de:* [*https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\_633168.pdf*](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf)

PAR (2017). ranking de equidad de género en las organizaciones informe de resultados para Colombia sector privado. Obtenido de: <https://par.aequales.com/uploads/documents/6/PAR-III---Informe-de-Resultados-para-Colombia.pdf>

1. Cita referenciada en Exposición de motivos del PL 021 de 2022C. [↑](#footnote-ref-1)
2. *“La economía del cuidado comprende la producción, distribución, intercambio y consumo de los servicios, actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas, tales como cocinar, limpiar el hogar, atender a las personas que lo requieren, atención médica, entre otras (Mesa intersectorial del cuidado)”.* Adaptado de DANE. 2013; DNP, 2019; y OIT, 2019. [↑](#footnote-ref-2)