

**Bogotá D.C., Noviembre de 2022**

Representante

**AGMETH ESCAF**

Presidente Comisión Séptima

Cámara de Representantes

**Asunto:** Ponencia Positiva para segundo 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 segundo 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. Justificación del proyecto.
4. Fundamento Normativo.
5. Conflictos de interés.
6. Pliego de modificaciones.
7. Proposición.
8. Texto propuesto.
9. Referencias.

Atentamente,

<p><b>MARIA FERNANDA CARRASCAL</b> Representante a la Cámara por Bogotá</p>	<p><b>BETSY JUDITH PEREZ</b> Representante a la Cámara</p>
---	--

AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA

**HECTOR DAVID CHAPARRO**  
Representante a la Cámara

**MARÍA EUGENIA LOPERA**  
Representante a la Cámara

**INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA SEGUNDO 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 , H.S.John Jairo Roldán Avendaño H.R.Julian Peinado Ramírez , H.R.Juan Carlos Lozada Vargas , H.R.Carlos Felipe Quintero Ovalle , H.R.Andrés David Calle Aguas , H.R.Jezmi Lizeth Barraza Arraut , H.R.Luis Carlos Ochoa Tobón.

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.

El presente proyecto fue aprobado en primer debate el 5 de octubre de 2022 por la Honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, y fuimos designados como ponentes para segundo debate los representantes Maria Fernanda Carrascal Rojas en calidad de Coordinadora Ponente, y a Betsy Judith Pérez Arango, Héctor David Chaparro Chaparro y María Eugenia Lopera Monsalve en calidad de ponentes.

### **Publicaciones.**

- **Gaceta No.** 859 de 2022.
- **Gaceta No.** 1116 de 2022.

En relación con el proyecto de ley se presentaron los siguientes conceptos:

#### **1.1. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar**

Manifestó que el proyecto de ley reporta beneficios y contribuye a garantizar de manera progresiva los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares. Desde esta perspectiva para la entidad resulta necesario:

AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA

*“...que las normas del presente proyecto de ley estén dirigidas no solamente a “madres” con responsabilidades familiares, sino en general a trabajadores en estas circunstancias. Por consiguiente, se recomienda modificar el cuerpo normativo, con el fin de prevenir una declaratoria de inconstitucionalidad de esta expresión.*

*(...)*

*Sin embargo, resulta necesario poner en consideración del Congreso de la República que la propuesta normativa extienda su ámbito de aplicación con el fin de que el beneficio de flexibilización de la jornada laboral no se contemple únicamente para aquellos trabajadores que se desempeñan en jornada continua (que por lo demás ya disponen de una flexibilidad en su horario conforme el literal d) del artículo 161 del CST), sino que dicho beneficio pueda ser aplicado a los trabajadores con cualquier tipo de jornada laboral.*

*Lo anterior, en aras de garantizar una igualdad material entre todos aquellos trabajadores (independientemente de su tipo de jornada), que tienen a su cargo las responsabilidades familiares de las que trata el presente proyecto. Es decir, tener a cargo un menor de 18 años, un adulto mayor o personas con discapacidad, son circunstancias que se pueden predicar de todo el conjunto de trabajadores, y en esa medida, la jornada laboral bajo la cual se desempeñan no debe ser un factor para estar sujetos a las medidas del proyecto, con el fin de evitar un trato diferenciado injustificado.*

*(...)*

*-En virtud del principio de favorabilidad al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, así como de la obligación que tiene el Estado colombiano de garantizar progresivamente la realización de los derechos sociales, se considera fundamental que las disposiciones del presente proyecto de ley se armonicen con la modificación a la jornada laboral, que dispuso el legislador en la Ley 2101 de 2021.*

*-Resulta necesario que el Congreso de la República regule cómo se articulará la normatividad en materia de trabajo en casa, con los eventos contemplados en el presente proyecto de Ley. Esto en la medida en que no es claro si las circunstancias*

*especiales que se enuncian sean compatibles con el ámbito de aplicación de la Ley 2088 de 2021.”*

## **1.2. Departamento Administrativo de la Función Pública**

Respecto al proyecto de ley, la entidad manifestó que es importante aclarar que, para el caso del sector público, la jornada laboral se encuentra regulada en el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978. A su vez, que para dicho sector se ha venido implementando la estrategia de horarios flexibles dirigida a todos los servidores públicos del país, la cual se encamina a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, equilibrando su vida personal, familiar y laboral, el cual es uno de los propósitos de la gestión del talento humano.

*Agrega que: “... desde el sector público se ha venido implementando la estrategia de horarios flexibles dirigida a todos los servidores públicos del país, que está encaminada a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, equilibrando su vida personal, familiar y laboral, el cual es uno de los propósitos de la gestión del talento humano.*

*Teniendo en cuenta lo anterior, con el fin de promover la estrategia de horarios flexibles, se incluyó el artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, el cual establece: “Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores (...)*

*Ahora bien, en lo relacionado con la flexibilización de la Jornada laboral, hasta no subsanar las situaciones aquí expuestas para el sector público, no consideramos viable continuar con el trámite de los artículos 2° y 3° del presente Proyecto de ley. No obstante, es importante precisar que flexibilizar la jornada laboral siempre que se garanticen las 44 horas semanales y la efectiva prestación del servicio es algo que consideramos viable para seguir modernizando el empleo público. En cuanto al artículo 7° de esta iniciativa, relacionado con el teletrabajo y trabajo en casa, debe mencionarse que, para el sector público, se expidieron recientemente los Decretos*

*1662 de 2021 (compilado en el Decreto 1083 de 2015) y el Decreto 1227 de 2022 (compilado en el Decreto 1072 de 2015) que regulan ambas figuras, sin que las mismas para su aplicación, hagan una diferenciación para los servidores públicos con alguna condición y/o situación. Por lo que, debe tenerse en cuenta que es la entidad la única facultada para determinar las condiciones para la implementación del teletrabajo y trabajo casa, toda vez que es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.*

*Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se puede evidenciar que ya existen disposiciones que regulan algunas de las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral que se pretenden implementar con esta iniciativa, lo que conllevaría a una hiperinflación normativa. Por lo cual, se recomienda que el artículo 7° sea eliminado de esta iniciativa.”*

## **2. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY.**

La presente ley tiene por objeto flexibilizar el horario laboral para los trabajadores o servidores públicos, 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.

## **3. 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 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):

AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA

---

*“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”<sup>1</sup>.*

Las Recomendaciones de la OIT constituyen Normas Internacionales del Trabajo, que no requieren ser ratificadas, las cuales son adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo como una guía para la acción de los gobiernos en un determinado campo, por tanto, se comunican a todos los Estados miembros de la OIT para su examen y posterior ejecución por medio de la legislación nacional, por tanto 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 enabladas por el gobierno nacional al interior de sus instituciones”* (Exposición de motivos PL 021 de 2022C).

---

<sup>1</sup> Cita referenciada en Exposición de motivos del 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.**

**En Colombia, las actividades de cuidados directos e indirectos constituyen el “Trabajo doméstico y de cuidado no remunerado” (TDCnR) que integra la Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (CSEC), este trabajo se compone de seis funcionalidades:**



**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).*

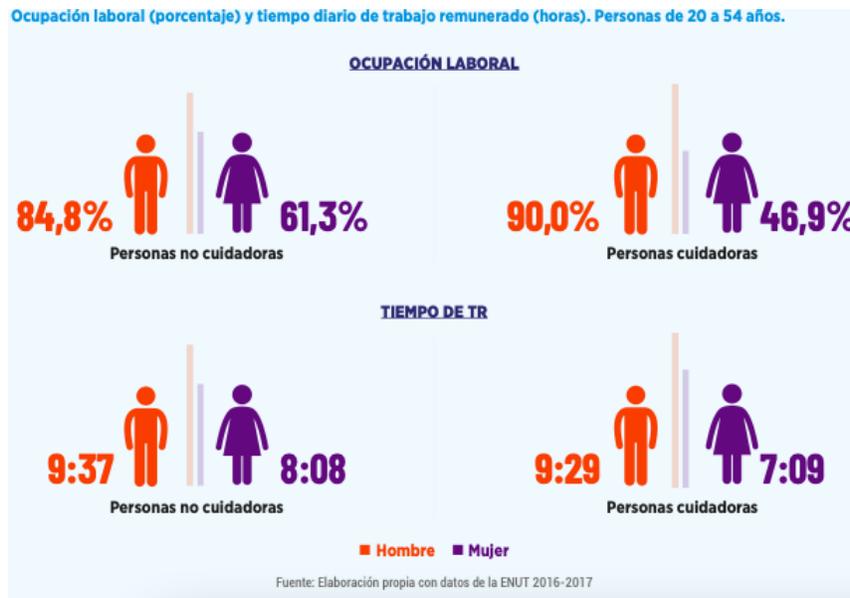
- Según este informe de la OIT, existe una especie de penalización en el mercado laboral para las mujeres con responsabilidades de cuidado, siendo las mujeres (principalmente solteras) las que tienen hasta un 16,6% menos probabilidades de ser activas en el mercado de trabajo, mientras que el mismo valor 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:” Se 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 incide 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<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> “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

Según el Informe de Resultados del Ranking PAR (2017), 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

---

*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.*

permanecen en él, así 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 que las 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.**

## Trabajo de cuidado no remunerado

**Horas diarias promedio dedicadas al TCNR\* por sexo:**



Fuente: DANE-ENUT, 2012-2013 y 2016-2017.

**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.

#### 4. 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 que el trabajador o trabajadora se acerque a su familia o ejerza 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 5°. Deberes. Son deberes del Estado y la Sociedad:*

*1. 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.*

*(...)*

*10. 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.*

*11. Promover acciones de articulación de la actividad laboral y la familiar.”*

*Artículo 5a. <Artículo adicionado por el artículo 3 de la Ley 1857 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:> 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 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.*

*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*

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

*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. Jornada Laboral en el sector privado: La flexibilización de la jornada laboral no prioriza a trabajadores o trabajadoras con responsabilidades familiares**

Sobre la jornada laboral en el sector privado, resulta fundamental tener en cuenta el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, en virtud del cual se plantea:

**“ARTICULO 161. DURACION.** <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso (...)

*c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.*

*En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.*

*d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.*

*Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como 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 semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.*

**PARÁGRAFO.** *El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.”*

Debe tenerse en cuenta que el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 estableció que:

*“La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:*

*Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.*

*Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.*

*A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2o de la presente ley.*

*Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.”*

A su vez, y tal como lo destacan los autores del proyecto de ley, el artículo 5 A de la Ley 1361 de 2009 establece que:

*“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 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.”*

Teniendo en cuenta el anterior marco normativo se evidencia que en el sector privado es posible que el empleador acuerde con el trabajador la flexibilización de la jornada laboral semanal de manera que esta se realice mediante jornadas diarias distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, no obstante, no existe un mecanismo que promueva que el acceso a dicha posibilidad se priorice para las y los trabajadores con responsabilidades familiares en orden a garantizar, de forma efectiva y bajo parámetros de equidad, la conciliación de la vida laboral y familiar y la corresponsabilidad en la realización de las labores del cuidado. En ese sentido, si bien la interpretación del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo debe armonizarse con lo preceptuado en el artículo 5 A de la Ley 1361 de 2009, en la actualidad, el trabajador o trabajadora con responsabilidades familiares se encuentra bajo las mismas condiciones de los demás trabajadores y trabajadoras para acceder a la flexibilización de la jornada laboral lo cual no permite el cumplimiento de las finalidades inscritas en la Recomendación 165 de la OIT y el ordenamiento jurídico internacional, por lo cual, resulta necesario implementar las acciones afirmativas propuestas en el presente proyecto de ley.

#### ***4.2. Jornada Laboral en el sector público: No todos los empleados públicos con responsabilidades familiares tienen la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral***

##### ***4.2.1. Jornada laboral de empleados públicos***

Respecto a la jornada laboral de los empleados públicos el Decreto 1042 de 1978 preceptúa:

*“ARTICULO 33. DE LA JORNADA DE TRABAJO. <Modificado en lo pertinente por los Artículos 1o. a 3o. del Decreto 85 de 1986:> La*

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

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

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

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 indica:

*“ARTÍCULO 2.2.1.3.1. DEDICACIÓN DE LOS EMPLEOS. En las plantas de empleos podrán crearse empleos de tiempo completo, de medio tiempo o de tiempo parcial, de acuerdo con las necesidades del servicio y previo estudio técnico que así lo demuestre.*

*Son empleos de tiempo completo los que están sujetos a la jornada máxima laboral establecida en el artículo 33 del Decreto-ley 1042 de 1978 o en la norma que lo modifique o sustituya.*

*Los empleos de medio tiempo son aquellos que tienen una jornada equivalente a la mitad de la jornada laboral semanal establecida en el artículo 33 del Decreto-ley 1042 de 1978 o en la norma que lo modifique o sustituya.*

*Los empleos de tiempo parcial son aquellos que no corresponden a jornadas de tiempo completo o de medio tiempo*

(...)

*ARTÍCULO 2.2.5.5.53 HORARIOS FLEXIBLES PARA EMPLEADOS PÚBLICOS. <Artículo adicionado por el artículo 1 del Decreto 648 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:> Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.”*

#### **4.2.2. Jornada laboral de trabajadores oficiales**

Respecto a la jornada laboral de las y los trabajadores oficiales, es necesario precisar que la misma se encuentra estipulada según lo pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o laudo arbitral y en el reglamento interno de trabajo. Ante la ausencia de acuerdo se acude a la norma general establecida en la Ley 6 de 1945 así:

*“ARTICULO 3o. Las horas de trabajo no podrán exceder de ocho (8) al día, ni de cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las excepciones legales (...)”*

A partir del anterior rastreo normativo es posible evidenciar que:

- En relación con los empleados públicos los jefes pueden establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor según las necesidades específicas de la respectiva entidad, no obstante y al tenor del Decreto 1042 de 1978, esto no significa que exista la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral de acuerdo a las necesidades específicas de las y los empleados públicos con responsabilidades familiares en orden a conciliar su vida laboral y familiar, teniendo en cuenta que la adecuación horaria se realiza en función de las necesidades de la entidad generando medidas generales para las personas que laboran allí.
- Si bien el Decreto 1083 de 2015 hace referencia a horarios flexibles para empleados públicos, su contenido exclusivamente hace referencia a los

organismos y entidades de la **rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial**, por tanto, estarían exentos de dicha medida las y los empleados públicos que laboren en entidades de las demás ramas del poder público. A su vez, al tenor del artículo en comento, se evidencia que la flexibilización horaria se realiza **de acuerdo con las necesidades del servicio** y no en función de las necesidades y requerimientos especiales de las y los empleados públicos con responsabilidades familiares.

- Las y los trabajadores oficiales no cuentan con la posibilidad de acordar jornadas laborales flexibles para atender sus responsabilidades familiares, salvo que se pacte en la convención colectiva de trabajo, pacto colectivo o laudo arbitral.

En suma, no existen mecanismos que cobijen las y los servidores públicos, en su conjunto, permitiéndoles acordar con el nominador jornadas laborales flexibles, adecuadas a sus requerimientos específicos, para atender responsabilidades familiares, siendo por tanto el presente proyecto de ley una acción afirmativa que permite que de forma efectiva se concilie la vida laboral y familiar, generando, a su vez, mayor conciencia en torno a la corresponsabilidad en la realización de labores del cuidado.

### ***4.3. Armonización con ordenamiento jurídico relativo a Trabajo en Casa y Teletrabajo***

Como se ha expuesto a lo largo del presente texto, el proyecto de ley en comento busca implementar la flexibilización de la jornada laboral como una acción afirmativa para promover que las y los trabajadores y servidores públicos con responsabilidades familiares puedan conciliar su vida laboral con la familiar, la cual no se encuentra inscrita en la normatividad que actualmente regula el trabajo en casa y el teletrabajo, tal como se expondrá a continuación:

#### ***4.3.1. Teletrabajo***

El Teletrabajo en Colombia se encuentra regulado por la Ley 1221 del 2008, el Decreto 884 del 2012 y el Decreto 1227 de 2022 que la reglamentan, normas que no contienen disposiciones específicas en relación con la posibilidad de que las y

los trabajadores o servidores públicos que cuenten con responsabilidades familiares puedan ser priorizados par acceder al teletrabajo.

En ese sentido, tal como lo destaca el concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, las mencionadas normas no realizan una diferenciación para los servidores públicos o trabajadores/as con alguna condición o situación, por tanto, se exigen los mismos requisitos para acceder a la modalidad sin que exista una acción afirmativa que priorice el acceso por parte de trabajadores/as o servidores/as públicos/as que tengan responsabilidades familiares de manera que el teletrabajo se constituya como un instrumento para promover la conciliación de la vida laboral y familiar y sensibilice a la población en torno a la corresponsabilidad en la realización de labores de cuidado.

#### **4.3.2. Trabajo en casa**

Por su parte, el Trabajo en Casa se encuentra regulado a través de la Ley 2088 de 2021, definiendo la modalidad como:

*“ARTÍCULO 2. Definición de Trabajo en Casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.*

*Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.”*

A su vez, se encuentra reglamentado a través del Decreto 649 de 2022 y, en relación con el sector público por medio del Decreto 1662 de 2021, los cuales, en relación con la habilitación del trabajo en casa, mencionan los siguientes requisitos:

#### **Decreto 649 de 2022:**

**“ARTÍCULO 1. Adición de una sección al Decreto 1072 de 2015.** Adiciónese la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará de la siguiente manera (...)

*ARTÍCULO 2.2.1.6.7.3. Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales. Para efectos de la presente Sección, se entenderá por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extralaborales o propios de la órbita del trabajador o del empleador que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo.*

*ARTÍCULO 2.2.1.6.7.4. Solicitud para la habilitación del trabajo en casa. Ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la habilitación del trabajo en casa podrá solicitarse por parte del trabajador a su empleador, por escrito, en medio físico o digital, en los términos señalados en las disposiciones contenidas en la presente Sección, así como las señaladas en la Ley 2088 de 2021. En ningún caso, la solicitud de habilitación para trabajo en casa efectuada por el trabajador generará el derecho a optar por ella.*

*De igual manera, ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, el empleador podrá optar por la habilitación de trabajo en casa respecto de uno o varios de sus trabajadores, en una o varias dependencias de la empresa.”*

#### **Decreto 1662 de 2021:**

*“ARTICULO 1. Adicionar el Título 37 a la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedara así:*

*ARTICULO 2.2.37.1.3. **Habilitación para el trabajo en casa.** La entidad que pretenda habilitar a uno o varios servidores para el trabajo en casa deberá hacerlo a través de un acto administrativo, comunicado o memorando motivado que debe contener, como mínimo, lo siguiente (...)*

*1. Descripción de la situación ocasional, excepcional o especial que permite otorgar la habilitación, en los términos del artículo 2.2.37.1.4.*

*ARTICULO 2.2.37.1.4. **Situaciones ocasionales, excepcionales o especiales.** Se entiende por situación ocasional, excepcional o especial, aquellas circunstancias imprevisibles o irresistibles que generan riesgos para el servidor o inconveniencia para que el servidor público se traslade hasta el lugar de trabajo o haga uso de las instalaciones de la entidad.”*

Teniendo en cuenta lo anterior, la habilitación del trabajo en casa se encuentra intrínsecamente ligada a la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, las cuales tienen como característica esencial su impermanencia, en este contexto es posible que dentro de las responsabilidades familiares ejercidas por parte de servidores/as públicos/as o trabajadores/as se presenten circunstancias de estas características para las cuales podría habilitarse el trabajo en casa, siendo fundamental que, en caso en que esto ocurra, tengan prioridad en el acceso a dicha modalidad, acción afirmativa que no se encuentra estipulada en la normatividad actual siendo necesario el proyecto de ley en comento.

#### **4.4. Competencia del Congreso.**

##### **a) 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

AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA

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

1. Interpretar, reformar y derogar las leyes.

**b) 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 de la Ley 2267 de 2022.** De conformidad con lo establecido en el artículo 1o 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 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 de 1992.*

## **5. 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.

## 6. PLIEGO DE MODIFICACIONES.

Se hacen las siguientes modificaciones para segundo debate:

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE	TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE	COMENTARIOS
“POR MEDIO DEL CUAL SE <del>CONDICIONES DE FLEXIBILIZACIÓN DEL</del> <b>GARANTIZAN</b> DE	“POR MEDIO DEL CUAL SE <b>DICTAN</b> DISPOSICIONES PARA PROMOVER LA	

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE	TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE	COMENTARIOS
<del>HORARIO LABORAL PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES”.</del>	CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR”.	
<p><b>ARTÍCULO 1°. Objeto.</b> La presente ley tiene por objeto flexibilizar el horario laboral para los trabajadores o servidores públicos con responsabilidades familiares que <del>se desempeñen en jornada continua,</del> ya sea en el sector público o privado, para que puedan articular mejor sus responsabilidades profesionales con las familiares.</p>	<p><b>ARTÍCULO 1°. Objeto.</b> La presente ley tiene por objeto <b>promover la conciliación de la vida laboral y familiar flexibilizando</b> el horario laboral para los trabajadores o servidores públicos, <u>que sean madres o padres cabeza de familia o</u> con responsabilidades familiares, ya sea en el sector público o privado, para que puedan articular mejor sus responsabilidades profesionales con las familiares.</p>	<p>Tal como lo afirma el concepto enviado por el ICBF, en virtud del artículo 161 (literal d) del Código Sustantivo del Trabajo, todos los trabajadores, indistintamente de su jornada, tienen la posibilidad de acordar con su empleador un horario flexible, por lo que el presente proyecto de Ley debería aplicar de igual manera a las y los trabajadores con cualquier tipo de jornada laboral.</p>
<p><b>ARTÍCULO 2°.</b> <del>Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:</del></p> <p><b>ARTÍCULO 5B.</b> Los trabajadores o servidores públicos que <del>estenten la condición de madres o padres cabeza de familia o con responsabilidades familiares y/o aquellos que tengan a su cargo</del></p>	<p><b>ARTÍCULO 2°. Además de lo dispuesto en el artículo 5A de la Ley 1361 de 2009,</b> los trabajadores o servidores públicos <u>que cuenten con</u> responsabilidades familiares, <u>incluidos padres y madres de crianza,</u> podrán acordar con su empleador <u>o nominador</u> el número de horas de trabajo diario a</p>	<p>Con el fin de armonizar el artículo 2 y 3 del proyecto de ley, resulta conveniente simplificar la redacción teniendo en cuenta que dentro de la definición de: “trabajadores o servidores públicos con responsabilidades familiares” se engloban las personas que tienen a su cargo a menores de</p>

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE	TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE	COMENTARIOS
<p><del>menores de edad, adultos mayores o adultos en condición de discapacidad y extensivamente a sus padres y madres de crianza y que desempeñen sus labores 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 siempre y cuando no excedan con el promedio semanal de horas laborales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 2101 del año 2021 y el decreto 1083 de 2015 o aquellas normas que los modifique, sustituya o adicione.</del></p>	<p>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 siempre y cuando no excedan con el promedio semanal de horas laborales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 2101 del año 2021, el <b><u>artículo 33 del decreto 1042 de 1978, el artículo 3 de la Ley 6 de 1945,</u></b> o aquellas normas que los modifique, sustituya o adicione.</p> <p><b><u>En todo caso, el empleador o nominador dará prioridad a los trabajadores o servidores públicos, que ostenten la condición de madres o padres cabeza de familia o con responsabilidades familiares, en la consecución de acuerdos en torno al número de horas de trabajo diario a</u></b></p>	<p>edad, personas mayores de edad en estado de discapacidad, disminución física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, y adultos mayores.</p> <p>Con el fin de armonizar el articulado con el literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015, es importante clarificar que se debe priorizar, en la generación de acuerdos respecto al número de horas de trabajo diario, a los trabajadores o servidores públicos que ostenten la condición de madres o padres cabeza de familia o con responsabilidades familiares, concretando la acción afirmativa que se implementa a través del proyecto de ley para promover la conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <p>Se incluye la Ley 6 de 1945 en virtud de la cual se establece la jornada</p>

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE	TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE	COMENTARIOS
<p><b>PARÁGRAFO 1°.</b> El presente artículo será <del>interpretado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto 1083 de 2015,</del> sin que ello afecte la <del>naturaleza de la</del> <b>modalidad</b> de contratación.</p> <p><b>PARÁGRAFO 2°.</b> El acuerdo de que trata el presente artículo deberá constar por escrito y servirá como prueba para todos los efectos requeridos.</p>	<p><u>repartirse de manera variable durante la respectiva semana.</u></p> <p><b>PARÁGRAFO 1°.</b> El presente artículo <u>se aplicará conforme a lo establecido</u> en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el <u>artículo 33 del decreto 1042 de 1978,</u> el <u>artículo 3 de la Ley 6 de 1945,</u> o aquellas normas que los modifique, sustituya o adicione, sin que ello afecte <b>el tipo</b> de contratación.</p> <p><b>PARÁGRAFO 2°.</b> El acuerdo de que trata el presente artículo deberá constar por escrito y servirá como prueba para todos los efectos requeridos.</p>	<p>laboral máxima para los trabajadores oficiales.</p>
<p><b>ARTÍCULO 3°.</b> <b>Definiciones:</b></p> <p><b>i) Trabajadores o servidores públicos con Responsabilidades familiares:</b> Se considera como trabajador o</p>	<p>Sin modificaciones</p>	<p>.</p>

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE	TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE	COMENTARIOS
<p>servidor público con responsabilidades familiares a aquellos trabajadores del sector público o privado que tengan a su cargo:</p> <p>a) Menores de edad.</p> <p>b) Personas mayores de edad en estado de discapacidad, disminución física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo.</p> <p>c) Adultos mayores.</p>		
<p><b>ARTÍCULO 4°. Cesación de las responsabilidades familiares.</b> 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</p>	<p><b>ARTÍCULO 4°. Cesación de las responsabilidades familiares.</b> 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</p>	<p>Se adapta la redacción teniendo en cuenta el ordenamiento jurídico del sector público y privado.</p>

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE	TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE	COMENTARIOS
<p>flexibilización en la entidad a la cual pertenece so pena de incurrir en falta grave.</p> <p><b>PARÁGRAFO.</b> 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.</p>	<p>flexibilización en la <u>empresa o</u> entidad a la cual pertenece so pena de incurrir en falta grave.</p> <p><b>PARÁGRAFO.</b> 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.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 5°.</b> <b>Garantías para los trabajadores y servidores públicos con responsabilidades familiares.</b> Los trabajadores o servidores públicos con responsabilidades familiares deberán gozar de las mismas oportunidades y trato que los demás trabajadores o servidores públicos en lo</p>	Sin modificaciones	

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE	TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE	COMENTARIOS
<p>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.</p> <p>La terminación unilateral del contrato de trabajo del trabajador con responsabilidades familiares carecerá de todo efecto cuando se encuentre motivada en dicha causa.</p>		
<p><b>ARTÍCULO 6°.</b> <b>Teletrabajo y Trabajo en Casa.</b> 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 <del>deberes</del> familiares, y se garantizará su derecho a conciliar sus obligaciones laborales y a interrumpir la jornada de trabajo</p>	<p><b>ARTÍCULO 6°.</b> <b>Teletrabajo y Trabajo en Casa.</b> 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 <b>responsabilidades</b> familiares, y se garantizará su derecho a conciliar sus obligaciones laborales y a interrumpir</p>	<p>Se debe usar el concepto de trabajador o servidor público con responsabilidades familiares para mantener la coherencia en el articulado.</p>

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE	TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE	COMENTARIOS
<p>previa autorización del empleador cuando acrediten el cuidado de personas descritas en el artículo 4 de la presente ley.</p> <p><b>PARÁGRAFO:</b> 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.</p> <p><b>PARÁGRAFO 2:</b> Cuando se trate de emergencias médicas, accidentes domésticos o situaciones intempestivas que impliquen la necesidad de acudir a un servicio</p>	<p>la jornada de trabajo previa autorización del empleador cuando acrediten el cuidado de personas descritas en el artículo 4 de la presente ley.</p> <p><b>PARÁGRAFO:</b> 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 <b>responsabilidades</b> familiares.</p> <p><b>PARÁGRAFO 2:</b> Cuando se trate de emergencias médicas, accidentes domésticos o situaciones intempestivas que impliquen la necesidad de acudir a un servicio</p>	

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE	TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE	COMENTARIOS
<p>médico de urgencias, no se requerirá la autorización previa del empleador para interrumpir la jornada de trabajo.</p>	<p>médico de urgencias, no se requerirá la autorización previa del empleador para interrumpir la jornada de trabajo.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 7°.</b> <b>Vigilancia y control.</b> 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.</p> <p><b>PARÁGRAFO.</b> 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</p>	<p><b>ARTÍCULO 7°.</b> <b>Vigilancia y control. <u>La vigilancia y control estará a cargo del</u></b> Ministerio del Trabajo, <b><u>que definirá</u></b> 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.</p> <p><b>PARÁGRAFO.</b> 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 <b>del horario</b></p>	<p>Se ajusta la redacción.</p>

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE	TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE	COMENTARIOS
responsabilidad familiar laboral.	<u>laboral</u> por responsabilidad familiar.	
<b>ARTÍCULO 8°. Vigencia y derogatorias.</b> La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.	Sin modificaciones	

## 7. PROPOSICIÓN.

Con fundamento en las anteriores consideraciones, de manera respetuosa solicitamos a la Plenaria de la Cámara de Representantes, se sirva dar trámite al segundo 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,

<b>MARIA FERNANDA CARRASCAL</b> Representante a la Cámara por Bogotá	<b>BETSY JUDITH PEREZ</b> Representante a la Cámara

**HECTOR DAVID CHAPARRO**  
Representante a la Cámara

**MARÍA EUGENIA LOPERA**  
Representante a la Cámara

**8. TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE DEL *PROYECTO DE LEY 021 DE 2022 CÁMARA* “POR MEDIO DEL CUAL SE DICTAN DISPOSICIONES PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR”**

**El Congreso de Colombia,**

**DECRETA:**

**ARTÍCULO 1°. Objeto.** La presente ley tiene por objeto **modificar la Ley 1361 de 2009 flexibilizando** el horario laboral para los trabajadores o servidores públicos con responsabilidades familiares, ya sea en el sector público o privado, para que puedan articular mejor sus responsabilidades profesionales con las familiares.

**ARTÍCULO 2°.** Además de lo dispuesto en el artículo 5A de la Ley 1361 de 2009, los trabajadores o servidores públicos que cuenten con responsabilidades familiares, incluidos padres y madres de crianza, podrán acordar con su empleador o nominador 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 siempre y cuando no excedan con el promedio semanal de horas laborales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 2101 del año 2021, el artículo 33 del decreto 1042 de 1978, el artículo 3 de la Ley 6 de 1945, o aquellas normas que los modifique, sustituya o adicione.

En todo caso, el empleador o nominador dará prioridad a los trabajadores o servidores públicos, que ostenten la condición de madres o padres cabeza de familia o con responsabilidades familiares, en la consecución de acuerdos en torno al número de horas de trabajo diario a repartirse de manera variable durante la respectiva semana.

**PARÁGRAFO 1°.** El presente artículo se aplicará conforme a lo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 33 del decreto 1042 de

**AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA**

1978, el artículo 3 de la Ley 6 de 1945, o aquellas normas que los modifique, sustituya o adicione, sin que ello afecte el tipo de contratación.

**PARÁGRAFO 2°.** El acuerdo de que trata el presente artículo deberá constar por escrito y servirá como prueba para todos los efectos requeridos.

**ARTÍCULO 3°. 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.

**ARTÍCULO 4°. 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 5°. 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 o servidores públicos 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.

La terminación unilateral del contrato de trabajo del trabajador con responsabilidades familiares carecerá de todo efecto cuando se encuentre motivada en dicha causa.

**ARTÍCULO 6°. 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 responsabilidades 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 responsabilidades 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 7°. 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 8°. 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,

--	--

<b>MARIA FERNANDA CARRASCAL</b> Representante a la Cámara por Bogotá	<b>BETSY JUDITH PEREZ</b> Representante a la Cámara
<b>HECTOR DAVID CHAPARRO</b> Representante a la Cámara	<b>MARÍA EUGENIA LOPERA</b> Representante a la Cámara

## 9. 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.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2022). Concepto Proyecto de Ley 021 de 2022C. Bogotá.

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (2022). Concepto Proyecto de Ley 021 de 2022C. 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](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](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>