



MINISTERIO DEL TRABAJO

No. Radicado: 08SE202212000000062635
Fecha: 2022-12-20 03:21:24 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: OFICINA ASESORA JURIDICA
Destinatario RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO
Anexos: 0 Folios: 1
08SE202212000000062635

Bogotá,

Doctor
RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO
Secretario
Comisión Séptima Constitucional Permanente
Cámara de Representantes
Carrera 7 No. 8 – 68 Piso 5°
Bogotá D.C.



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

ASUNTO: CONCEPTO SOBRE EL PROYECTO DE LEY N.º 021 DE 2022 CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE GARANTIZAN CONDICIONES DE FLEXIBILIZACIÓN DEL HORARIO LABORAL PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES”

1. TRÁMITE DEL PROYECTO DE LEY

TÍTULO DEL PROYECTO DE LEY “POR MEDIO DEL CUAL SE GARANTIZAN CONDICIONES DE FLEXIBILIZACIÓN DEL HORARIO LABORAL PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES”

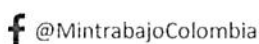
A. OBJETO: La presente ley tiene por objeto flexibilizar el horario laboral para los trabajadores o servidores públicos con responsabilidades familiares que se desempeñen en jornada continua, ya sea en el sector público o privado, para que puedan articular mejor sus responsabilidades profesionales con las familiares.

B. PONENTES: H.R. María Fernanda Carrascal Rojas (Coordinadora Ponente); y H.R. Betsy Judith Pérez Arango (Ponente), H.R. Héctor David Chaparro Chaparro (Ponente), y H.R. María Eugenia Lopera Monsalve (Ponente)

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





MINISTERIO DEL TRABAJO

C. NÚMERO DE ARTÍCULOS: Ocho (8)

D. **TEXTO BASE:** El presente proyecto de ley fue radicado en la Cámara de Representantes y se encuentra en trámite en Comisión VII Constitucional. Los autores fueron H.S. Alejandro Alberto Vega Pérez, H.S. John Jairo Roldán Avendaño, H.R. Julián 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.

E. CONSIDERACIONES:

Esta iniciativa legislativa pretende 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 derecho al trabajo y a recibir una formación profesional que tienen los trabajadores.

El conflicto entre el trabajo y la familia y/o las responsabilidades de cuidado, puede generar escenarios de presión en el mundo del trabajo para trabajadores y trabajadoras con estas responsabilidades por pensar que de alguna manera son incompatibles entre sí, de tal modo que puede que la exigencia de uno se sobreponga sobre el otro y viceversa. En situaciones como esta, la intervención del Estado es fundamental para determinar o apropiarse de consensos para su tratamiento y garantizar los derechos de cada una de las partes; derechos en relación al trabajo, pero también en relación a la familia y al cuidado no remunerado.

La tensión entre el trabajo y la familia incide especialmente en la capacidad de las mujeres para asumir un trabajo remunerado, pues, en muchos casos, aceptan un trabajo en condiciones deficientes y un salario más bajo, para asumir la parte excesiva de trabajo familiar no remunerado y/o del cuidado de los hijos e hijas que recae sobre ellas. El trabajo de cuidado no remunerado recae mayoritariamente en las mujeres, lo que causa que estén mayoritariamente expuestas a discriminación en el mundo del trabajo.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



2. ARTÍCULOS CON COMENTARIOS DEL PROYECTO DE LEY OBJETO DE ESTUDIO.

ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIÓN
	CAPITULO I	
1	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.	<p>El horario laboral flexible, no debe limitarse para aquellos trabajadores que exclusivamente desempeñen una jornada de trabajo continua, debe contemplarse para todos los trabajadores independientemente de la jornada de trabajo que se desprenda de su contrato laboral o vínculo legal, de tal suerte que se atienda a las disposiciones de instrumentos internacionales que tienen consenso tripartito como es el caso del Convenio 156 de la OIT¹ en relación a la flexibilización de jornada por responsabilidades familiares.</p> <p>La figura de "jornada continua" no ha sido considerada en el Código Sustantivo del Trabajo, pero si ha sido desarrollada por la Corte Suprema de Justicia². Sin embargo, por ser una figura de desarrollo jurisprudencial, se recomienda suprimir la especificidad de trabajadores en esta jornada, y que la disposición pueda cubrir a todas y todos los trabajadores.</p> <p>La flexibilización de la jornada de trabajo por responsabilidades familiares se encuentra regulado en el artículo 5 de la Ley 1857 que modificó la Ley 1361 de 2009. Así mismo, El Convenio 156 de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, establece que su aplicación es para todas y todos los trabajadores con responsabilidades de cuidado de familiares y aplica a todas las ramas de actividad económica y todas las categorías de trabajadores (Este convenio es fruto de un consenso tripartito, pero aún hace falta surtir su proceso de ratificación y adopción en Colombia); y la Recomendación 165</p>

1 El Convenio 156 de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares

2 Sentencia SL955-2021de la Corte Suprema de Justicia

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
 (601) 3779999
 Bogotá

Atención Presencial
 Con cita previa en cada
 Dirección Territorial o
 Inspección Municipal del
 Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
 018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



		<p>de la OIT establece que los países miembros deben incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, que ejerzan su derecho a hacerlo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.</p> <p>De igual manera, se recomienda el lenguaje incluyente con enfoque de género toda vez que las labores de cuidado no remunerado son ejercidas mayoritariamente por mujeres.</p>
2	<p>ARTÍCULO 2°. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 5B. Los trabajadores o servidores públicos que ostenten la condición de madres o padres cabeza de familia o con responsabilidades familiares y/o aquellos que tengan a su cargo 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.</p>	<p>Siempre debe ponerse de presente los principios y derechos constitucionales de igualdad, así mismo, el concepto jurisprudencial de familia donde las personas no están unidas única y exclusivamente por vínculos jurídicos o naturales, sino por situaciones de facto.</p> <p>Frente a las modificaciones que resulten de la jornada de trabajo para los servidores públicos, es prudente que el Departamento Administrativo de la Función Pública se pronuncie sobre el tema.</p> <p>El presente artículo presenta una similitud muy estrecha con la disposición contenida en el numeral d) del artículo 51 de la Ley 789 de 2002, y al artículo 5 de la Ley 1857 de 2017, por lo que resulta inconveniente duplicar disposiciones normativas sin que surtan un proceso armónico entre sí.</p> <p>Se tiene la misma observación en relación a la jornada continua, y en relación a la observación de lenguaje con enfoque de género.</p>

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO

	<p>PARÁGRAFO 1°. El presente artículo será interpretado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto 1083 de 2015, sin que ello afecte la naturaleza de la modalidad de contratación.</p> <p>PARÁGRAFO 2°. El acuerdo de que trata el presente artículo deberá constar por escrito y servirá como prueba para todos los efectos requeridos.</p>	
3	<p>ARTÍCULO 3°. Definiciones:</p> <p>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:</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>	Sin comentarios
4	<p>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</p>	La palabra empleado debe ser modificada por la de trabajador, en aras de dignificar a la persona que labora.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO

	<p>la entidad a la cual pertenece so pena de incurrir en falta grave.</p> <p>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.</p>	
5	<p>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.</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>	Sin comentarios.
6	<p>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 deberes familiares, y se garantizará su derecho</p>	<p>Se recomienda ajustar el presente artículo en dos artículos distintos y que las figuras de teletrabajo y trabajo en casa ya que no son lo mismo, por lo que no es viable considerar su aplicación de la misma manera.</p> <p>La Ley 1221 del 2008 [Teletrabajo] y la ley 2088 de 2021 [Habilitación de Trabajo en Casa] evidencian cuando procede una figura u otra, y el PL confunde las disposiciones incluyéndolas en</p>

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>un mismo artículo y el concepto no sugiere su corrección en ese sentido. El Teletrabajo es para aquellas actividades que por su naturaleza pueden realizarse a distancia a través de tecnologías de la información y es una modalidad de vinculación y ejecución del trabajo; por otra parte, el Trabajo en casa se considera como una modalidad de ejecución que puede ser habilitada en caso de una situación de fuerza mayor y/o caso fortuito.</p>
7	<p>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.</p>	<p>Para reglamentación de los requisitos que tendrá que presentar el trabajador o servidor público a su empleador o entidad, es indispensable que se realicen mesas conjuntas a fin de atender las posturas de los diferentes actores; con el sector privado entre las empresas, trabajadores y sindicatos para concertar criterios.</p> <p>Por su parte, en el sector público debe existir intervención de la Procuraduría General de la Nación, el Departamento Administrativo de la Función Pública y los diferentes sindicatos.</p>

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



	<p>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.</p>	<p>En todo caso la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales del Ministerio del Trabajo debe acompañar el desarrollo de la implementación de la futura reglamentación.</p> <p>La flexibilización del horario laboral, tanto para los trabajadores o servidores públicos con responsabilidades familiares, se establece conforme a un acuerdo de voluntades que solo le concierne al empleador y al trabajador, en tal sentido, el Ministerio del Trabajo no tiene injerencia directa sobre las decisiones particulares que se puedan tomar, por lo cual, esta cartera no podría generar estadísticas sobre el tema.</p>
8	<p>ARTÍCULO 8°. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Sin comentarios.</p>

3. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL.

3.1 MARCO CONSTITUCIONAL:

3.1.1. Artículo 5 de la Constitución Política de Colombia, se establece que el Estado ampara a la familia como institución básica de la sociedad.

3.1.2. Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, sobre el derecho a la igualdad.

3.1.3. Artículo 25 de la Constitución Política, sobre el derecho al trabajo.

3.1.4. Artículo 42 de la Constitución Política de Colombia, dispone que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad.

3.1.5. Artículo 44 de la Constitución Política, sobre los derechos de los niños.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
 (601) 3779999
 Bogotá

Atención Presencial
 Con cita previa en cada
 Dirección Territorial o
 Inspección Municipal del
 Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
 018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



3.1.6. Artículo 46 de la Constitución Política, protección de la tercera edad. 3.1.7. Artículo 93 de la Constitución Política de Colombia, sobre el Bloque de constitucionalidad.

3.1.8. Convenio 156 de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares

3.2. MARCO LEGAL

3.2.1. Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, sobre obligaciones especiales del empleador.

3.2.2. Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo.

3.2.3. Ley 1361 de 2009, sobre protección integral a la familia

3.2.4. Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública.

3.2.5. Artículo 3 de la Ley 2101 de 2021, por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.

3.2.6. Artículo 5, Ley 1857 de 2017 "Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones"

3.2.7. Ley 789 de 2022 Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo

3.2.8. Ley 1221 de 2008 "Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones"

3.2.9. Ley 2088 de 2021 "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones"

3.2.10. Decreto 1227 de 2022 por medio del cual se modifica el decreto 1072 de 2015 - reglamento del sector trabajo, en relación al teletrabajo

3.2.11. Decreto 649 de 2022 por medio del cual se modifica el decreto 1072 de 2015 - reglamento del sector trabajo, en relación al trabajo en casa

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



4. ANÁLISIS DE CONVENIENCIA DEL ARTÍCULADO DEL PROYECTO DE LEY OBJETO DE ESTUDIO

El proyecto de ley objeto de estudio es coherente y guarda armonía con la Constitución Política Nacional, al igual que las normas procesales y sustanciales que regulan el tema, adicionalmente, tiene relación directa con la recomendación de la OIT 165 de 1981, que refiere sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, en la que se recomienda adoptar las medidas que permitan a los trabajadores conciliar sus obligaciones profesionales y familiares.

En tal sentido, el estado colombiano debe garantizar el cumplimiento y protección de los derechos de las familias o de aquellas personas que fungen como trabajadores o servidores públicos que ostenten la condición de madres o padres cabeza de familia o con responsabilidades familiares y/o aquellos que tengan a su cargo menores de edad, adultos mayores o adultos en condición de discapacidad y extensivamente a sus padres y madres de crianza, sin desconocer o discriminar tal posición ya sea por razones de consanguinidad o vínculos jurídicos, en este orden de ideas, la Honorable Corte Constitucional, en Sentencia T 606 de 2013, Referencia: expediente T-3873716 Magistrado Ponente Doctor Alberto Rojas Ríos, establece lo relativo de la siguiente manera:

“La protección constitucional a la familia no se restringe a aquellas conformadas en virtud de vínculos jurídicos o de consanguinidad exclusivamente, sino también a las que surgen de facto o llamadas familias de crianza, atendiendo a un concepto sustancial y no formal de familia, en donde la convivencia continua, el afecto, la protección, el auxilio y respeto mutuos van consolidando núcleos familiares de hecho, que el derecho no puede desconocer ni discriminar cuando se trata del reconocimiento de derechos y prerrogativas a quienes integran tales familias. La protección constitucional de la familia también se proyecta a las conformadas por padres e hijos de crianza, esto es, las que surgen no por lazos de consanguinidad o vínculos jurídicos, sino por relaciones de afecto, respeto, solidaridad, comprensión y protección. La evolución y dinámica de las relaciones humanas en la actualidad hace imperioso reconocer que existen núcleos y relaciones familiares en donde las personas no están unidas única y exclusivamente por vínculos jurídicos o naturales, sino por situaciones de facto, caracterizadas y conformadas a partir de la convivencia y en virtud de los lazos de afecto, solidaridad, respeto, protección y asistencia, y en las cuales pueden identificarse como padres o abuelos de crianza a los cuidadores que ejercen la autoridad parental, relaciones familiares de crianza que también son destinatarias de las medidas de protección a la familia fijadas en la Constitución Política y la ley”

Debe ponerse de presente que existe una situación de connotación social y familiar que implica una articulación para conciliar el trabajo y la vida en familia, de tal suerte que se debe generar calidad de vida a los trabajadores brindando una condición más justa frente a sus responsabilidades familiares, propiamente el cuidado de sus hijos o personas que se encuentren a su cargo.

Adicional a la garantía de derechos fundamentales para las madres, padres, trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y las personas que se encuentran a su cargo, existe

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



para el empleador beneficios legales y económicos, ya que la prestación del servicio por parte del trabajador, no se va a ver interrumpida.

Es así como se sostiene que la conciliación de trabajo y la vida familiar debe ser entendida antes que nada como una materia de política de familia, desarrollada tanto en el marco del mercado de trabajo, como de la protección social, lo que conlleva en definitiva que a través de la disposición normativa propuesta, se otorgue las garantías legales que permitan a los trabajadores o servidores públicos que ostenten la condición de madres o padres cabeza de familia o con responsabilidades familiares y/o aquellos que tengan a su cargo menores de edad, adultos mayores o adultos en condición de discapacidad y extensivamente a sus padres y madres de crianza, desarrollarse personalmente sin afectar su puesto de trabajo.

Si bien la iniciativa legislativa busca establecer un lineamiento preciso respecto de los mínimos y máximos de horas diarias de trabajo sobre las cuales se puede llegar a acuerdo entre trabajadores y empleadores para la flexibilización de la jornada, cuando se trate de atender responsabilidades familiares de cuidado no remunerado, es necesario precisar que ya existen disposiciones normativas con una estrecha relación que podrían sugerir que la necesidad radica en avanzar en un proceso de reglamentación de las figuras existentes de tal suerte que pueda avanzarse más en el reconocimiento, la redistribución y retribución de la carga del cuidado no remunerado, que mayoritariamente está en cabeza de las mujeres.

Las mujeres realizan el 76,2% del trabajo de cuidado no remunerado que se requiere para sostener la vida y la economía y según la ENUT (medición 2020-2021) en Colombia las mujeres dedican diariamente en promedio 7 horas 46 minutos mientras que los hombres solamente 3 horas y 6 minutos. Esta inequitativa distribución del cuidado en los hogares se convierte en el principal obstáculo para el acceso de las mujeres a trabajo decente, ingresos propios y autonomía económica. Así mismo, la división sexual del trabajo y la naturalización del cuidado convierte a las mujeres en las principales responsables del cuidado de los hijos e hijas y esto deriva en discriminaciones para acceder a empleos y permanecer en ellos.

De acuerdo a lo anterior, se hace necesario avanzar hacia familias que redistribuyan estas cargas y allí la legislación laboral debe implementar marcos normativos que propongan una organización social del cuidado más democrática, equilibrada y menos patriarcal. La publicación de la OIT “Un paso decisivo hacia la igualdad de género en procura de un mejor futuro del trabajo para todos” de 2019 se evidencia como la maternidad es penalizada en tres sentidos: acceso y por ello las mujeres madres registran las más altas tasas de desempleo, para el salario y por ello hay mayores brechas en lo que reciben como pago de su trabajo y en menor acceso a cargos de liderazgo. Este tipo de situaciones solo se contrarrestan generando conciliación entre el cuidado no remunerado y el trabajo asalariado y abriendo espacios para democratizar el cuidado en las familias.

Por otra parte, es importante considerar las disposiciones existentes en relación a la flexibilización de la jornada de trabajo con ocasión de las responsabilidades familiares, y las disposiciones existentes

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





para habilitar y/o desarrollar fuera del lugar habitual en la empresa o entidad. A la fecha, en la legislación colombiana se encuentra: la Ley 1857 que modificó la Ley 1361 de 2009, el Convenio 156 de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, establece que su aplicación es para todas y todos los trabajadores con responsabilidades de cuidado de familiares y aplica a todas las ramas de actividad económica y todas las categorías de trabajadores [*esta disposición no ha sido adoptado por Colombia mediante trámite legislativo, pero es una norma internacional que tiene consenso tripartito*], y la Recomendación 165 de la OIT establece que los países miembros deben incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, que ejerzan su derecho a hacerlo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Por otra parte, en relación a lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008 [Teletrabajo], Decreto 1227 de 2022 [modifica el decreto 1072 de 2015 - reglamento del sector trabajo], la Corte Constitucional en Sentencia C-103 de 2021 estableció que:

(...) el ejercicio del teletrabajo puede revestir tres modalidades: (i) autónomos, que son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina o un local comercial. En esta categoría se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y solo acuden a la oficina en algunas ocasiones; (ii) móviles, que son los teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las TICs en dispositivos móviles; y (iii) suplementarios, que corresponde a aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.”

Desde el punto de vista jurídico, el teletrabajo constituye una modalidad laboral especial de prestación de servicios personales, la cual tiene como característica diferenciadora, que tanto la relación del trabajador con el empleador, así como las actividades que se llevan a cabo por el primero, hacen uso necesariamente de las TICs, por lo que no se requiere de su presencia física en un sitio específico o determinado de trabajo, brindando de esta manera un margen de flexibilidad en la forma como se ejecutan las labores y que parte de la base de priorizar los resultados.

Ley 2088 de 2021 [habilitación de trabajo en casa] y el decreto 649 de 2022 [reglamentación trabajo en casa en el decreto 1072], la Corte Constitucional en la sentencia antes referida, precisa que el Ministerio del Trabajo impartió lineamientos respecto del trabajo en casa a través Circular 0041 de 2020, dentro de los cuales se señala que: (i) los empleadores y trabajadores deben ceñirse al horario y jornada de trabajo, con el fin de garantizar el derecho a la desconexión laboral digital y evitar así mismo los impactos que se puedan generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores; y (ii) los correos electrónicos y mensajes vía WhatsApp serán atendidos de manera

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





MINISTERIO DEL TRABAJO

prioritaria por el trabajador durante la jornada laboral, respetando siempre la vida personal y los espacios de descanso a los que éste tiene derecho; lineamientos que suponen que es una modalidad de ejecución del trabajo de manera temporal, extraordinaria y no está circunscrito de manera exclusiva por razones de responsabilidades familiares. Por tal motivo y frente a la tendencia de la normatividad internacional, nacional y la misma jurisprudencia, el presente proyecto de ley es viable en la medida en que se articule de forma progresiva las medidas necesarias para conciliar el trabajo y la vida familiar, a efecto de generar un factor clave que asegure la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Atendiendo a las explicaciones organizadas acorde a la estructura del proyecto de ley y a los sustentos jurídicos esbozados, el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección se permite emitir concepto de conveniencia soportado en el desarrollo del presente documento, sin perjuicio de la instalación de una mesa técnica para consolidar de manera mancomunada el texto final del presente proyecto de ley.

Cordialmente,

WILMER ANDRÉS PACHÓN GONZÁLEZ
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: Fhidalgo

Vo. Bo.: Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección

Vo. Bo.: J. Angel – Coordinador Grupo Interno de Trabajo de Asuntos Normativos ✕

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfono PBX:

(601) 3779999

Bogotá

Atención Presencial

Con cita previa en cada

Dirección Territorial o

Inspección Municipal del

Trabajo.

Línea nacional gratuita,

desde teléfono fijo:

018000 112518

Celular desde Bogotá:120

www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol

