



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRESA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprensa.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXIX - N° 364

Bogotá, D. C., martes, 16 de junio de 2020

EDICIÓN DE 7 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariasenado.gov.co

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA PRIMER DEBATE PROYECTO DE LEY NÚMERO 126 DE 2019 SENADO

por la cual se determinan los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D.C., junio de 2020.

Fabián Gerardo Castillo Suarez

Honorable Senador

Presidente Comisión Séptima Constitucional

Senado de la República de Colombia

Ciudad

Asunto: Informe de ponencia primer debate **PROYECTO DE LEY 126 DE 2019** "Por la cual se determinan los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones"

Honorable presidente:

Atendiendo la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima del Senado de la República y en cumplimiento del mandato constitucional y de lo dispuesto en el artículo 156 de la Ley 5ª de 1992, dentro del término establecido para tal efecto, me permito rendir informe de ponencia para primer debate al **PROYECTO DE LEY 126 DE 2019** "Por la cual se determinan los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones"

Cordialmente,

NADYA BLEL SCAFF
SENADORA DE LA REPUBLICA.

Bogotá, D, C junio de 2020.

Doctor

JESUS MARIA ESPAÑA

Secretario General Comisión VII

Senado de la República

Ciudad

Ref. Informe de ponencia para primer debate del **PROYECTO DE LEY 126 DE 2019** "Por la cual se determinan los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones"

Señor secretario,

En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 5ª de 1992 y respondiendo a la designación hecha por la Mesa Directiva como ponente coordinadora de esta iniciativa, rindo informe de ponencia para primer debate del **PROYECTO DE LEY 126 DE 2019** "Por la cual se determinan los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones"

La presente ponencia se desarrollará de la siguiente manera:

1. Antecedentes.
2. Objeto y Justificación del proyecto.
3. Contenido de la iniciativa.
4. Pliego de modificaciones
5. Proposición.

1. ANTECEDENTES

El proyecto de ley objeto de estudio es de origen congresional a iniciativa de los Senadores: EMMA CLAUDIA CASTELLANOS, ANA MARÍA CASTAÑEDA GÓMEZ, TEMOSTICLES ORTEGA NARVAEZ, JOSÉ LUIS PEREZ OYUELA, DAIRA DE JESÚS GALVIS MENDEZ, EDGAR DÍAZ CONTRERAS, FABIÁN GERARDO CASTILLO SUÁREZ, GERMÁN VARON COTRINO y Representantes ÁNGELA PATRICIA SÁNCHEZ LEAL, CARLOS ALBERTO CUENCA CHAUX, JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA. En continuidad del trámite legislativo la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional designo a la H. Senadora Nadia Blel Scaff como ponente coordinadora.

Esta iniciativa tuvo curso en el Senado de la República en la legislatura 2018-2019 asignado el número 45 de 2018 Senado, tal como consta en la Gaceta 554 de 2018, la cual fue archivada por vencimiento de términos.

2. OBJETO DE LA INICIATIVA.

La presente ley tiene como objeto establecer los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilie la vida laboral y familiar, como un instrumento que permita a las organizaciones públicas y privadas una base sólida de bienestar individual y de políticas sociales que tienen su fundamento en la efectividad del pleno empleo.

En la actualidad hay varias empresas que trabajan con modelos flexibles para sus empleados, sin embargo, estas iniciativas no tienen un marco legal que las dirija y regule, es por esta razón, se hace necesario la elaboración de leyes que permitan orientar y fomentar estas prácticas laborales que se constituyen en un modelo de innovación.

2.1 JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.

La iniciativa de referencia responde a las recomendaciones realizadas por la OIT a sus países miembros, con miras a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y cerrar las brechas de género, mediante el establecimiento de políticas que armonicen la vida profesional o laboral con el desarrollo personal y familiar. Reconociendo que los trabajadores necesitan una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo, sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa, aplicando límites máximos de tiempo de trabajo, mínimo de horas de trabajo que generen opciones de flexibilidad y control de los horarios de trabajo (OIT, 2019.p.13).

PANORAMA GENERAL.

De acuerdo con lo expresado por el autor, en primera medida, se debe señalar qué es o en qué consiste la conciliación de la vida laboral y familiar. Para ello se cita un apartado del estudio publicado por el consejo de administración de la oficina internacional del trabajo- OIT:

La expresión «equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar» se utiliza en los debates de política que tratan el tema de la distribución del tiempo y el esfuerzo entre el trabajo y otros aspectos de la vida. La familia constituye una parte importante de la vida personal para la mayoría de las personas a lo largo de su ciclo vital. Además, el término «conciliación» refleja las tensiones inherentes a la relación entre las responsabilidades profesionales y las responsabilidades familiares¹.

El hecho de no prestar atención a los conflictos entre la vida laboral y la vida familiar repercute negativamente no sólo en las oportunidades de empleo, la calidad del empleo, y la salud y productividad de los trabajadores afectados, sino también en sus familias, niños y adultos por igual, en los países desarrollados y en desarrollo. La conciliación del trabajo y la vida familiar debe considerarse una parte integral de las estrategias de protección social y de los programas dirigidos a mejorar la seguridad social y económica y el bienestar de las familias, y en particular de las madres trabajadoras. Si se diseñan adecuadamente, las medidas para conciliar la vida laboral y la vida familiar también pueden contribuir a la igualdad de género, tanto en el mercado laboral como en la vida personal².

Las medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar son soluciones de política a nivel nacional, de la comunidad o del lugar de trabajo, que tienen por objeto facilitar el acceso al trabajo decente para los trabajadores y a tal fin tienen en cuenta y apoyan de manera expresa y sistemática sus responsabilidades familiares. Esas medidas resultan tanto más eficaces cuando se abordan de manera holística y cuando las cuestiones relativas a las responsabilidades familiares tienen en cuenta las necesidades de todos los trabajadores y de sus familiares a cargo a lo largo del ciclo de vida³.

Por esa razón. Las políticas de conciliación del trabajo y la vida familiar son elementos esenciales de las políticas de activación laboral y desempeñan una función fundamental en la promoción del empleo de la mujer y la reducción de la pobreza infantil⁴.

Actualmente, los cambios en la estructura social y económica, en un mundo cada vez más globalizado, exigen que las empresas públicas y privadas implementen nuevas estrategias para ser más competitivas generando una amplia oferta de empleos, es por esta razón que trabajar con horarios rígidos y con tiempos determinados plantea una complejidad mayor dentro de las circunstancias sociales y culturales actuales. Por esta causa se hace necesario establecer alternativas que puedan facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las cuales ya han sido avaladas y estudiadas por la Organización Internacional de Trabajo. Lo anterior debido a los profundos cambios sociodemográficos experimentados en las últimas décadas, provocados por:

- La incorporación cada vez mayor de la mujer al mundo laboral.
- El crecimiento de la población de la tercera edad y las necesidades de atención que genera la dependencia. -Las enfermedades del siglo XXI (estrés, ansiedad, depresión y otras como la adicción al trabajo).
- El problema de la conciliación horaria (laboral, escolar, ocio, servicios).
- El incremento en las distancias, entre empresa y hogar, que impide tener tiempo libre después del trabajo.
- Los problemas con la educación de los hijos (poco tiempo con sus padres, etc.).
- Las dificultades en la captación y retención de talento debido al bajón demográfico y a la pérdida de algunos perfiles profesionales.

Surge entonces la necesidad de que las empresas desarrollen nuevas formas de trabajo, con el objetivo de alcanzar el necesario equilibrio entre las responsabilidades familiares personales y laborales del personal⁵.

⁴ Ibidem pp. 11

⁵ Sánchez, Á. M., Jiménez, M. J. V., & Pérez, M. P. (2011). Innovación y flexibilidad de recursos humanos: el efecto moderador del dinamismo del entorno. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, pp 40.

Precisamente la flexibilidad laboral les permite a las empresas reaccionar frente a los cambios del entorno y contribuir incluso de forma proactiva al proceso de innovación. En particular, la flexibilidad de los recursos humanos es un elemento importante de la adaptabilidad en las organizaciones, y se centra en la adaptación de las características de los empleados –tales como habilidades o comportamientos a los cambios del entorno⁶.

La complejidad que plantea la movilidad en las ciudades de mayor concentración de personas en edad productiva y las facilidades que otorga las diferentes herramientas tecnológicas nos deben llevar a fortalecer las estrategias a nivel laboral, que permitan a todo individuo desarrollar una actividad que genere ingresos y ser productivo, es por esta razón que las oportunidades y la flexibilidad en los empleos se constituye en una necesidad apremiante. Según cifras del DANE, para junio de 2019 la tasa de desempleo en Colombia se ubicó en un total general de 9.4%, cifra que aumenta considerablemente en la población de las mujeres esto se evidencia en lo que va corrido de 2019, ya que, según cifras de la misma entidad, la tasa de desempleo para hombres y mujeres en el trimestre móvil marzo – mayo de 2019 fue 8.4%; para hombres y 13.5% mujeres.

UN PROYECTO PENSADO PARA LA MUJER Y LA INFANCIA.

El rol social que tradicionalmente se asigna a la mujer pone a su cargo el cuidado del hogar y la familia, situación que reduce sus posibilidades de acceso a la vida laboral y más aún cuando las obligaciones laborales y cumplimiento de horarios se establecen bajo un esquema rígido. Al respecto el estudio "Avance igualdad de oportunidad de género en el marco del trabajo decente 2011 de la Organización de Estados Americanos" menciona:

"Para muchas mujeres la carga de trabajo no remunerado imposibilita su entrada al mercado laboral. Esto es de particular importancia para las mujeres pobres que no tienen acceso a educación o autonomía reproductiva. El trabajo decente requiere la eliminación de estas desigualdades de género y la creación de condiciones en las cuales todas las mujeres puedan ejercer plenamente su ciudadanía económica. Para ello, resulta imprescindible la

¹ Oficina internacional del trabajo. Consejo de administración. Conciliación del trabajo y la vida familiar, 2011. pp1.

² Ibidem pp. 2

³ Ibidem pp. 8.

⁶ Ibidem pp 41

incorporación de medidas y la generación de oportunidades para las mujeres en los planes y políticas laborales y de empleo⁷

De allí nace la oportunidad de crear alternativas viables para la inserción de las mujeres en el ámbito laboral, lo cual no solo generaría bienestar para ellas, sino que mejoraría la economía del país. A partir de 2001, en la XII Conferencia celebrada en Ottawa, se estableció dentro de sus prioridades la integración de la perspectiva de género en el desarrollo y aplicación de las políticas laborales, la promoción de la conciliación entre la vida familiar y laboral⁸.

Para otro segmento de mujeres, la combinación de ambas responsabilidades (familiares y laborales) implica una permanente tensión para poder cumplir en ambas esferas, con consecuencias sobre su salud y calidad de vida⁹. Al no existir en nuestro país políticas laborales como las acá expuestas, las personas, en especial las mujeres, deben optar por otras opciones de trabajo que no les permiten obtener una estabilidad económica o recibir la seguridad social, pero que si les dejan cumplir con las responsabilidades que implican un hogar, esto lo coincide en afirmar la Organización de Estados Americanos, las mujeres acceden a ocupaciones generalmente informales con las cuales puedan conciliar sus responsabilidades domésticas y de cuidado, ocupaciones con horarios más reducidos, reducción que también se refleja en los ingresos percibidos¹⁰.

Según cifras expuestas por el Ministerio de Trabajo, el 49.5% de las mujeres ocupadas son informales¹¹, adicionalmente tener personas a cargo reduce la oferta laboral femenina en 17.5% y la masculina sólo en 2.5%. La subutilización de la fuerza de trabajo femenina se expresa también en el tipo de ocupaciones en las que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas, en empleos de baja productividad y menores remuneraciones. Esta situación tiene lugar dado que, las mujeres del país, particularmente las que se encuentran en vulnerabilidad no tienen acceso a instituciones de cuidado infantil; la única forma de conciliar las actividades de cuidado con la necesidad de tener un empleo es

⁷ Ibidem.

⁸ Ibidem p.p 5

⁹ Ibidem p.p 25

¹⁰ Ibidem p.p 29.

¹¹ Cifras Dane, trimestre móvil marzo mayo.

accediendo a un tipo de empleo informal, con menos horas de trabajo, o con horario flexible (trabajos a domicilio o en la calle), en donde puedan estar con sus hijos e hijas¹².

Aunque el trabajo informal parece ser una buena alternativa genera otros problemas sociales, como son la pobreza, la ausencia de calidad de vida para los menores, pues muchas veces los encontramos en las calles trabajando con sus madres, donde se exponen a múltiples peligros, el no acceso a los servicios de salud, entre otros. El programa Equidad Laboral con Enfoque de Género del Ministerio de Trabajo, coincide en respaldar esta hipótesis al afirmar que *“En el caso específico de la mujer, la conciliación entre la vida laboral y la vida del hogar se convierte en el argumento principal para abandonar el sector formal y optar por trabajos independientes, que aun cuando reportan menores beneficios económicos, le permiten cumplir con las obligaciones asociadas a su rol social”*. El estereotipo cultural de las mujeres, según el cual *“prefieren trabajar menos tiempo para cumplir con sus trabajos domésticos y de crianza de los hijos”*¹³.

Es decir, hay un alto porcentaje de una generación de trabajadores y trabajadoras que se encuentra en el medio de las demandas de los hijos y los padres y sus obligaciones laborales. Los exigentes horarios de trabajo, los difíciles y largos desplazamientos en las grandes ciudades desde el hogar al lugar de trabajo, los requerimientos de una educación más eficiente a niños y niñas que demanda una mayor preocupación de los padres y madres, son algunos de los elementos que se entretienen para crear situaciones de tensión a trabajadores y trabajadoras que de una u otra forma interfieren en el desarrollo de su vida laboral, familiar, social o comunitaria¹⁴.

Solo una buena intervención desde las políticas públicas puede romper el círculo perverso por el cual las mujeres más pobres no pueden trabajar porque no tienen acceso a los servicios de cuidado y permanecen en la pobreza porque no pueden trabajar¹⁵.

Otro de los argumentos, por los cuales es indispensable establecer la opción de la flexibilidad laboral, tiene que ver con los retos que plantea la movilidad en las principales ciudades del país en las que se concentra el mayor número de trabajadores teniendo como resultado alta congestión en los sistemas de transporte público y en la vía de tránsito vehicular, esto porque en la mayoría de las empresas el

horario es el mismo. Según Ricardo Garcés, country manager de Trabajando.com *“la calidad de vida de las personas se ve altamente influenciada por aspectos relacionados con el tiempo que estas deben emplear a diario transportándose hacia y desde sus lugares de trabajo. Es clara la relación entre el tiempo empleado en transportarse a diario y los niveles de estrés o desmotivación que enfrenta un empleado”*¹⁶.

En la investigación realizada por el portal trabajando.com se evidenció que un 15% de las personas dedica menos de 30 minutos para movilizarse y un 6% le toma más de dos horas ir y regresar del trabajo. Finalmente, el 53% afirmó gastar entre 45 minutos y una hora, y el 26% indicó invertir más de una hora para movilizarse¹⁷. Los largos desplazamientos afectan la vida personal y laboral del trabajador. Un 57% se obliga a despertarse más temprano y dormir menos; el 26% gasta más dinero en trasladarse; el 12% sufre de estrés a causa del largo recorrido, y el 5% se siente desmotivado en su trabajo, quienes tardan más de 15 minutos diarios en sus trayectos se sienten poco satisfechos con sus vidas, valoran menos lo que hacen y son infelices.

Si existieran diferentes opciones de horarios en las empresas, el mismo empleado se sentiría motivado al saber que puede hacer manejo de su tiempo de una manera más flexible, lo cual le permitirá atender otros asuntos y desplazarse en el transporte en horas menos congestionadas.

ALTERNATIVAS PARA CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Muchas empresas en Colombia y en el mundo han establecido varias alternativas laborales para que los empleados tenga un equilibrio entre la vida familiar y laboral, las cuales benefician principalmente a las personas con hijos menores de edad o con personas en condición de dependencia, de acuerdo a la Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, realizado por la Consejería de empleo y mujer, Madrid y la Universidad de Navarra, este tipo de alternativas se dividen en:

1. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL.

¹⁶ <http://www.vanguardia.com/economia/nacional/209123-sabe-cuanto-gasta-usted-al-ano-para-ir-de-su-casa-al-trabajo>.

¹⁷ <https://www.semana.com/vida-moderna/articulo/viajar-al-trabajo-enferma/381916-3>.

- ✓ **Horario laboral flexible:** Las personas deben trabajar 8 horas, pero pueden decidir ellos mismos, de acuerdo con su superior inmediato, a qué hora empezar y a qué hora marcharse de la empresa al final de la jornada.¹⁸
- ✓ **Media jornada / Tiempo parcial:** Los empleados reducen su jornada ya sea a la mitad (media jornada), de acuerdo a una proporción variable acordada con su superior inmediato y conforme a la ley y al convenio. Esto si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior¹⁹.
- ✓ **Jornada laboral reducida:** Los empleados pueden trabajar menos horas al día o a la semana si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior.
- ✓ **Semana laboral comprimida:** Los empleados pueden laborar más horas al día a cambio de un día (o medio día) libre. Junto con el horario flexible es una medida con bajo coste para el empresario y un alto índice de satisfacción en el empleado/a y de incidencia positiva en su productividad.²⁰
- ✓ **Empleos compartidos:** Dos personas a tiempo parcial comparten un empleo de dedicación completa, pero pueden decidir ellos, consultando con su superior, quién trabaja cuándo.
- ✓ **Banco de horas de trabajo:** El sistema del banco de horas (o “cuentas de tiempo trabajado”) implica llevar un registro de las horas trabajadas en una “cuenta” individual de cada trabajador/a. Esto permite acumular horas o días libres, por ejemplo, trabajando horas extra en periodos de mucha demanda de trabajo. El tiempo acumulado puede ser utilizado para responder a situaciones familiares inesperadas o para atender otras necesidades personales²¹.
- ✓ **Licencia de Maternidad compartida:** Es la posibilidad que tienen los padres de determinar cómo ejecutan la licencia de maternidad. Actualmente la licencia para hombres es de una semana y para mujeres 18 semanas, esto podría cambiar según las necesidades de las familias y traes beneficios a las empresas.

2. FLEXIBILIDAD EN EL ESPACIO. MODALIDADES DE OFICINA VIRTUAL.

¹² Ibidem p.p 43.

¹³ Equidad de género Página 32

¹⁴ Ibid. Página 54

¹⁵ Ibid.

¹⁸ Chinchilla, N., & León, C. (2007). Guía de buenas prácticas de la empresa flexible. Comunidad de Madrid, p.p 52

¹⁹ Ibidem p.p 57.

²⁰ Ibidem p.p 61.

²¹ Ibidem p.p 56.

- ✓ **Trabajo en casa:** Los empleados pueden trabajar en casa, para evitar largos desplazamientos o atascos para ir y volver del trabajo. La empresa provee al empleado toda la infraestructura necesaria (ordenador, conexión, etc.) para que pueda trabajar desde su casa en forma permanente. En P&G trabajan desde casa los vendedores fuera de Madrid²².
- ✓ **Flexibilidad en el lugar de trabajo:** Los empleados/as pueden laborar en un despacho satélite cerca de su casa para evitar largos desplazamientos o atascos para ir y volver del trabajo.

1. Aumenta la satisfacción laboral, la productividad y la lealtad del empleado a la empresa.
2. Los empleadores ven menos tardanzas y ausentismo y a menudo descubren que los empleados están disponibles para cubrir las horas de operación que antes eran difíciles de cubrir.
3. El empleado puede lograr un equilibrio entre la vida profesional y la personal, ya que al manejar su horario puede atender situaciones de la vida familiar, que en otros casos sería imposible manejar.

✚ **VENTAJAS DE ESTE TIPO DE ESTRATEGIAS.** Dentro de las ventajas justificadas en la exposición de motivos del autor se desatacan:

BENEFICIOS PARA LA EMPRESA ²³	BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS ²⁴
<ul style="list-style-type: none"> -Incremento de la motivación de las personas. -Mayor grado de compromiso en el desarrollo y la productividad en la compañía. -Reducción del estrés de las personas en la empresa. -Reducción de costes derivados de la rotación y bajas laborales del personal -Preservar e incrementar la imagen pública frente a clientes y potenciales clientes (externos e internos) -Incremento de la competitividad empresarial. -Proceso de mejora continua 	<ul style="list-style-type: none"> -Mejora de la autoestima. -Mejora de la motivación -Reducción de costes familiares. -Reducción de estrés -Menos enfermedades (bajas laborales). -Mayor grado de inmunidad frente a infecciones y enfermedades. -Mayor satisfacción interna por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. -Trabajar en un entorno más “natural” y de forma más comprometida -Disponer de más tiempo para otros ámbitos de la vida.
<ul style="list-style-type: none"> -Mejora del liderazgo, de la comunicación, de la responsabilidad y de la estrategia empresarial. -Reducción de costes de control de las personas, dirección por objetivos y confianza mutua. Mejora cualitativa de la cultura de empresa (misión, visión y valores) -Participación de las ventajas que podrían ofrecer los entes territoriales a las empresas flexibles como son las subvenciones, desgravaciones fiscales y mayores facilidades en concursos públicos, por ejemplo. -Disminución progresiva de altas temperaturas, en un clima laboral enrarecido, y mejora generalizada de las relaciones laborales. -Disminución sustantiva de las reivindicaciones salariales, en los conflictos laborales y en las negociaciones sindicales. 	<ul style="list-style-type: none"> -Menor sensación de culpabilidad por no ver a los hijos o no ejercer el rol natural correspondiente. -Compartir con muchos la pasión por un equilibrio vital -Incremento de la empleabilidad y mejor desarrollo en la trayectoria profesional en la misma empresa -Mayor estabilidad laboral y mayor equilibrio emocional y familiar.
BENEFICIOS FAMILIARES ²⁵	BENEFICIOS PARA LOS HIJOS ²⁶
<ul style="list-style-type: none"> -Incremento del tiempo compartido, cuantitativo y cualitativo. -Mayor grado de satisfacción -Reducción de rupturas matrimoniales (separaciones y divorcios). -Menor carga de estrés en todos los aspectos derivados de la convivencia familiar (afrontar enfermedades, intervenciones quirúrgicas, defunciones, la pérdida de trabajo de uno de los cónyuges, las contrataciones hipotecarias, las reformas de la casa, el inicio del curso escolar, las vacaciones, etc.) -Trabajo “presencial” y efectivo en el hogar -Desarrollo del rol familiar 	<ul style="list-style-type: none"> -Mejor educación “dual” (paterna y materna) -Asimilación de la cultura de empresa flexible desde pequeños (garantía de continuidad en el futuro) -Mayor civismo. -Juventud ilusionada y motivada frente a los retos del mercado laboral, con una cierta garantía de afrontar con mayor seguridad el futuro globalizado e irremisiblemente cambiante -Los hijos aprenden de los padres y no exclusivamente de la TV u otros “cuidadores” habituales.
<ul style="list-style-type: none"> -Los padres juegan, leen, ven la TV y aprenden de sus hijos (menor distancia generacional psicológica) 	

²² Ibidem p.p 56.

²³ ²⁴ Ibidem p.p 94.

²⁴

²⁵ Ibidem p.p 94.

²⁶ Ibidem.

CONCEPTO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO - GACETA 290 DE 2019 SENADO.

En el trámite dado en la anterior legislatura a la iniciativa en mención, el Ministerio de Trabajo dio concepto favorable a la iniciativa publicado en Gaceta N°290 de 2019, estableciendo una serie de observaciones que fueron acogidas por el autor. Sin embargo, la relevancia del concepto está en:

(...) "consideramos que, una vez realizadas las modificaciones planteadas anteriormente, el Proyecto de ley número 45 de 2018 Senado, por la cual se determinan los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones, es conveniente en el sentido que crea el marco legal para el desarrollo de la política pública a favor de la familia".

3. CONTENIDO DE LA INICIATIVA.

La iniciativa establece los lineamientos para formular una política pública que concilie la vida laboral y familiar como un instrumento que permita a las organizaciones empresariales crear espacios de bienestar individual y políticas sociales en favor de sus empleados.

4. PLIEGO DE MODIFICACIONES.

- Desarrolla los enfoques y objetivos sobre los cuales se orientará el desarrollo de la política pública.
- Establece las medidas o acciones a desempeñar dentro de la política pública para garantizar el mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores con responsabilidades familiares.
 - a. Distribución flexible de vacaciones según las necesidades del empleador y de común acuerdo con el empleado.
 - b. El empleador podrá ampliar los servicios de atención a la infancia y de ayuda familiar.
 - c. El empleador podrá ampliar los servicios de atención a la infancia y de ayuda familiar.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE
<p>ARTÍCULO 2º. Enfoques de la Política Pública. En la elaboración de la política pública se tendrán en cuenta las siguientes directrices:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. La conciliación de la vida laboral y familiar, como política de pleno empleo. b. La conciliación de la vida laboral y familiar, como política de corresponsabilidad social en las tareas de cuidado entre hombre y mujer en el ambiente familiar. c. Reconocimiento y beneficios a las Empresas (públicas y/o privadas) familiarmente Responsables – EFR. 	<p>ARTÍCULO 2º. Enfoques de la Política Pública. En la elaboración de la política pública se tendrán en cuenta las siguientes directrices:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. La conciliación de la vida laboral y familiar, como enfoque de política de pleno empleo. b. La conciliación de la vida laboral y familiar, como política de corresponsabilidad social en las tareas de cuidado entre hombre y mujer en el ambiente familiar. c. Autonomía y empoderamiento económico de la mujer d. Reconocimiento y beneficios a las empresas públicas y/o privadas que tengan vinculadas a personas con responsabilidades familiares.
<p>ARTÍCULO 3o. Objetivos de la Política Pública. En la elaboración de la política pública dispuesta en la presente ley se tendrán en cuenta los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. 2. Implementar medidas que permitan la libre elección de ocupación. 3. Facilitar el acceso a la formación y al ejercicio del empleo cuando se encuentra en ella. 4. Permitir la integración y permanencia de estos trabajadores en la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades. 5. Sugerir medidas para la planificación local y regional de manera que valoren las necesidades de este grupo de trabajadores y el desarrollo de los servicios comunitarios, públicos y privados, para la asistencia a la infancia y a las familias. 	<p>ARTÍCULO 3o. Objetivos de la Política Pública. En la elaboración de la política pública dispuesta en la presente ley se tendrán en cuenta los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. 2. Implementar medidas que permitan la libre elección de ocupación. 3. Facilitar el acceso a la formación y al ejercicio del empleo cuando se encuentra en ella. 4. Permitir la integración y permanencia de estos trabajadores en la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades. 5. Sugerir medidas para la planificación local y regional de manera que valoren las necesidades de este grupo de trabajadores y el desarrollo de los servicios comunitarios, públicos y privados, para la asistencia a la infancia y a las familias. 6. Promover la igualdad de género en la redistribución del trabajo doméstico no remunerado y la medida de lo posible, establecer mecanismos para su retribución.
<p>ARTICULO 4o. Medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores con responsabilidades familiares se tendrán en cuenta las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Flexibilidad en los tiempos y el lugar de trabajo de manera progresiva (uso de mecanismos como el teletrabajo) b. Distribución flexible de vacaciones según las necesidades del empleador y de común acuerdo con el empleado. 	<p>ARTICULO 4o. Medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores con responsabilidades familiares se tendrán en cuenta en el marco de la política pública las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Flexibilización progresiva de las jornadas diaria e incentivo para el establecimiento de mecanismos de teletrabajo o trabajo remoto en casa.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE
<ul style="list-style-type: none"> c. El empleador podrá ampliar los servicios de atención a la infancia y de ayuda familiar. d. Abordar el problema de la informalidad y precariedad del trabajo y promover la regulación de las actividades informales. e. Desarrollar programas de capacitación en materia de protección y promoción de las responsabilidades familiares y de cuidados a personas en condiciones de dependencia. f. Promover una visión de las responsabilidades familiares como un tema de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores, las trabajadoras y las empresas, y no sólo como una serie de beneficios orientados a las mujeres. g. Sensibilizar a los empresarios sobre la importancia de la conciliación laboral y las responsabilidades familiares. h. Generar campañas de difusión de información sobre los beneficios de la utilización de las medidas conciliatorias, como el aumento de la productividad y la motivación de los trabajadores. i. El Estado como empleador, debe ser un ejemplo y promover las prácticas que concilien la vida laboral y familiar entre sus 	<ul style="list-style-type: none"> b. Distribución flexible de vacaciones según las necesidades del empleador y de común acuerdo con el empleado. d. El empleador podrá ampliar los servicios de atención a la infancia y de ayuda familiar. e. Abordar el problema de la informalidad y precariedad del trabajo y promover la regulación de las actividades informales. f. Desarrollar programas de capacitación en materia de protección y promoción de las responsabilidades familiares y de cuidados a personas en condiciones de dependencia. g. Promover una visión de las responsabilidades familiares como un tema de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores, las trabajadoras y las empresas, y no sólo como una serie de beneficios orientados a las mujeres. h. Sensibilizar a los empresarios sobre la importancia de la conciliación laboral y las responsabilidades familiares. i. Generar campañas de difusión de información sobre los beneficios de la utilización de las medidas conciliatorias, como el aumento de la productividad y la motivación de los trabajadores. j. El Estado como empleador, debe ser un ejemplo y promover las prácticas que concilien la vida laboral y familiar entre sus funcionarios.
funcionarios	<p>Parágrafo. En todo caso la acciones a adelantar dentro del marco de la política pública de conciliación de las responsabilidades familiares con la vida laboral deberán evitar el desincentivo en la contratación de trabajadores con responsabilidades familiares.</p>
<p>ARTICULO 5°. REGLAMENTACIÓN. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de la Protección Social, y el departamento administrativo de función pública reglamentará esta ley en un plazo no superior a un año a partir de su publicación.</p>	<p>ARTICULO 5°. REGLAMENTACIÓN. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social, y el departamento administrativo de función pública reglamentará esta ley en un plazo no superior a un año a partir de su publicación.</p>

5. PROPOSICIÓN.

Por las anteriores consideraciones y haciendo uso de las facultades conferidas por el artículo 153 de la Ley 5ª de 1992, se rinde Ponencia Positiva y se solicita a la Honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima Senado dar primer debate al **PROYECTO DE LEY 126 DE 2019** "Por la cual se determinan los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones"

De los ponentes,



NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF
COORDINADORA PONENTE



CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE
PONENTE



LAURA ESTHER FORTICH SÁNCHEZ
PONENTE

EDUARDO ENRIQUE PULGAR DAZA
PONENTE

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
PROYECTO DE LEY 126 DE 2019

"Por la cual se determinan los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones"

El Congreso de Colombia

DECRETA:

ARTÍCULO 1o. OBJETO. La presente ley tiene como objeto establecer los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilie la vida laboral y familiar como un instrumento que permita a las organizaciones públicas y privadas una base sólida de bienestar individual y de políticas sociales, que tienen su fundamento en la efectividad del pleno empleo.

ARTÍCULO 2°. ENFOQUES DE LA POLÍTICA PÚBLICA. En la elaboración de la política pública se tendrán en cuenta las siguientes directrices:

- a. La conciliación de la vida laboral y familiar, como enfoque de política de pleno empleo.
- b. La conciliación de la vida laboral y familiar, como política de corresponsabilidad social en las tareas de cuidado entre hombre y mujer en el ambiente familiar.
- c. Autonomía y empoderamiento económico de la mujer
- d. Reconocimiento y beneficios a las empresas públicas y/o privadas que tengan vinculadas a personas con responsabilidades familiares.

ARTÍCULO 30. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA. En la elaboración de la política pública dispuesta en la presente ley se tendrán en cuenta los siguientes objetivos:

- 1. Permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
- 2. Implementar medidas que permitan la libre elección de ocupación.
- 3. Facilitar el acceso a la formación y al ejercicio del empleo cuando se encuentra en ella.
- 4. Permitir la integración y permanencia de estos trabajadores en la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades.

5. Sugerir medidas para la planificación local y regional de manera que valoren las necesidades de este grupo de trabajadores y el desarrollo de los servicios comunitarios, públicos y privados, para la asistencia a la infancia y a las familias.
6. Promover la igualdad de género en la redistribución del trabajo doméstico no remunerado y la medida de lo posible, establecer mecanismos para su retribución.

ARTICULO 4°. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores con responsabilidades familiares se tendrán en cuenta en el marco de la política pública las siguientes acciones:

- a. Flexibilización progresiva de las jornadas diaria e incentivo para el establecimiento de mecanismos de teletrabajo o trabajo remoto en casa.
- b. Distribución flexible de vacaciones según las necesidades del empleador y de común acuerdo con el empleado.
- c. El empleador podrá ampliar los servicios de atención a la infancia y de ayuda familiar.
- d. Abordar el problema de la informalidad y precariedad del trabajo y promover la regulación de las actividades informales.
- e. Desarrollar programas de capacitación en materia de protección y promoción de las responsabilidades familiares y de cuidados a personas en condiciones de dependencia.
- f. Promover una visión de las responsabilidades familiares como un tema de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores, las trabajadoras y las empresas, y no sólo como una serie de beneficios orientados a las mujeres.
- g. Sensibilizar a los empresarios sobre la importancia de la conciliación laboral y las responsabilidades familiares.
- h. Generar campañas de difusión de información sobre los beneficios de la utilización de las medidas conciliatorias, como el aumento de la productividad y la motivación de los trabajadores.
- i. El Estado como empleador, debe ser un ejemplo y promover las practicas que concilien la vida laboral y familiar entre sus funcionarios.

Parágrafo 1°. En todo caso la acciones a adelantar dentro del marco de la política pública de conciliación de las responsabilidades familiares con la vida laboral deberán evitar el desincentivo en la contratación de trabajadores con responsabilidades familiares.

ARTICULO 5°. REGLAMENTACIÓN. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social, y el Departamento Administrativo de Función Pública reglamentará esta ley en un plazo no superior a un año a partir de su publicación.

ARTICULO 6°. VIGENCIAS Y DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su publicación y deroga todo lo que le sea contrario.



NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF
COORDINADORA PONENTE



CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE
PONENTE



LAURA ESTHER FORTICH SÁNCHEZ
PONENTE

EDUARDO ENRRIQUE PULGAR DAZA
PONENTE