

INFORME DE PONENCIA SEGUNDO DEBATE PROYECTO DE LEY 170 DE 2014 CÁMARA.

por la cual se concilia familia y trabajo en el sector público.

I. ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE LEY

El proyecto de ley objeto de estudio es de origen Congressional de autoría del honorable Representante Rafael Eduardo Paláu Salazar.

Fuimos designados por la Mesa Directiva de la honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes: el honorable Representante Óscar Ospina Quintero y el autor de la iniciativa, para rendir informe de ponencia para segundo debate al Proyecto de ley número 170 de 2014 Cámara, *por la cual se concilia familia y trabajo en el sector público.*

El proyecto cumple con lo ordenado en los siguientes artículos de la Constitución Política:

¿Artículo 154. Las leyes pueden tener origen en cualquiera de las cámaras a propuesta de sus respectivos miembros¿.

¿Artículo 158. Todo proyecto de ley debe referirse a una misma materia y serán inadmisibles las disposiciones o modificaciones que no se relacionen con ella¿.

¿Artículo 169. El título de las leyes deberá corresponder precisamente a su contenido¿.

II. OBJETO DEL PROYECTO

De conformidad con el artículo primero del proyecto de ley el objeto del mismo es armonizar las obligaciones laborales y las obligaciones adquiridas con su núcleo familiar de los servidores públicos en Colombia. De esa manera, propende por proteger y garantizar la familia como núcleo fundamental de la sociedad y al trabajo como obligación social de especial protección del Estado.

III. CONTENIDO

El proyecto de ley cuenta con ocho (8) artículos, incluido la vigencia, los cuales fueron aprobados en primer debate por los honorables Representantes de la Comisión Séptima Constitucional Permanente. El artículo 1°, determina el objeto de la ley, el cual es permitir que las personas que trabajan en el sector público y que tengan personas de protección especial a cargo, puedan armonizar su vida laboral y familiar; el artículo segundo, prescribe que las entidades territoriales a nivel nacional o territorial, están obligadas a cumplir esta ley; el artículo tercero, manifiesta que los titulares de la ley son los servidores públicos que reúnan condiciones especiales, las cuales están señaladas en el artículo cuarto, por lo tanto, deben acreditar que son sujetos de protección especial o tener a cargo alguno de estos sujetos además de demostrar tal condición; el artículo 5°, fija que los funcionarios públicos que tengan personas de especial protección, tienen derecho a optar por horario de lunes a viernes. De lunes a viernes de: 7 a. m. a

3:00 p. m., o de 10 a 6:00 p. m., u otro, pactado por las partes de común acuerdo; el artículo sexto, fija que las oficinas de recursos humanos de las entidades, deberán hacer cumplir el horario establecido; en el artículo séptimo; consagra que la aplicación de este beneficio no exime que la entidad pública garantice el horario de atención al público y e l octavo, es la vigencia de la ley y derogatoria de disposiciones contrarias.

IV. CONSIDERACIONES

1. Consideraciones Generales

Las consideraciones por las cuales es plenamente justificable la presente iniciativa legislativa son:

a) El Congreso en ejercicio de su función de legislar, está facultado para hacer leyes que contribuyan al fortalecimiento de la familia y a la protección de las personas en estado de vulnerabilidad como lo son en esta iniciativa: el menor, la mujer, el adulto mayor^{[1][1]}, los discapacitados, entre otros;

b) Sujetos de especial protección en esta iniciativa

Los menores, los adultos mayores y los discapacitados, los cuales se encuentran dentro de un núcleo familiar, requiriendo de atención y cuidados especiales.

b.1.) Los menores

Los niños, niñas y adolescentes (vale decir la infancia en general) son considerados como sujetos plenos y autó nomos de derecho, no simples objetos de protección y compasión. Las situaciones de mayor riesgo no son simples patologías de carácter individual sino las omisiones de políticas sociales básicas.

Como lo manifiesta Zermatten^{[2][2]}, el menor, como sujeto de protección especial, resalta en ¿un instrumento jurídico que tiende a asegurar el bienestar del niño en el plan físico, psíquico y social. Funda una obligación de las instancias y organizaciones públicas o privadas a examinar si este criterio está realizado en el momento en el que una decisión debe ser tomada con respecto a un niño y que representa una garantía para el niño de que su interés a largo plazo será tenido en cuenta. Debe servir de unidad de medida cuando varios intereses entran en convergencia¿.

La doctrina de la protección integral forma parte del ordenamiento jurídico nacional, no solo en virtud de los dispuesto por los artículos 42, 43, 44 y 45 de la Constitución de 1991, sino también, y en forma más específica, mediante la ratificación que Colombia hizo de la Convención de Derechos del Niño, mediante la Ley 12 de 1991.

La protección al menor en la Constitución Política de 1991 se traduce por un lado, en un sistema general donde se encuentran entre otros, el principio de dignidad humana, la solidaridad, la primacía de los derechos de la persona y de la familia, el derecho a la salud, la prevalencia de los tratados ratificados, etc., y por el otro, uno especial el cual posee unas características y una eficacia concreta superior al general y que se traduce en: el principio de protección especial del niño, el principio de prevalencia de los derechos del niño y la atención médica gratuita^{[3][3]}.

El preámbul o de la Convención sobre los derechos del niño señala que este requiere de cuidados especiales^{[4][4]}. Y por esto que el artículo 4° del mismo texto normativo manifiesta: ¿Los

Estados Partes adoptarán todas las medidas administrativas, legislativas y de otra índole para dar efectividad a los derechos reconocidos en la presente Convención. En lo que respecta a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados Partes adoptarán esas medidas hasta el máximo de los recursos de que dispongan y, cuando sea necesario, dentro del marco de la cooperación internacional.

b.2.) Los adultos mayores

Los adultos mayores, son titulares de derechos individuales, pero también son titulares de derechos de grupo, por lo tanto se requiere que junto con el reconocimiento de sus libertades esenciales, puedan disfrutar también del ejercicio de derechos sociales de manera de lograr envejecer con seguridad y dignidad, lo que exige un papel activo del Estado, la sociedad, la familia y de sí mismas[5][5].

En el *¿Protocolo de San Salvador¿* de la Organización de Estados Americanos se establecen medidas específicas dirigidas a las personas mayores tanto en el artículo 9° como en el artículo 17 sobre Protección a los ancianos, en el cual se indica explícitamente en relación al derecho al cuidado que: **¿toda persona tiene derecho a la protección especial durante su ancianidad.** En tal contenido, los Estados partes se comprometen a adoptar de manera progresiva las medidas necesarias a fin de llevar este derecho a la práctica y en particular a proporcionar instalaciones adecuadas, así como alimentación y atención médica especializada a las personas de edad avanzada que carezcan de ella y no se encuentren en condiciones de proporcionársela por sí mismas¿ (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 1988)[6][6]. [Negrilla nuestra].

El vínculo entre legislaciones, políticas y derechos de las personas mayores se origina en que las leyes pueden ser instrumentos que promuevan y protejan los derechos básicos y libertades fundamentales de las personas mayores ¿ en especial aquellas con enfermedades o discapacidades ¿ o sencillamente pueden ser instrumentos que obstaculizan el ejercicio de los mismos. Muchas veces estos instrumentos impiden el ejercicio de su derecho a la libertad, a la privacidad, debido proceso, a votar, a asociarse con otros, a moverse dentro de un territorio, a obtener una vivienda, a educarse, etc. De este modo las leyes y las políticas pueden afectar positiva o negativamente el ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas mayores y en especial de aquellas que viven con enfermedades crónicas o discapacidades[7][7].

No todos los seres humanos envejecen de forma similar, ni en cuanto a morfología ni en cuanto a función se refiere. Sobre esta premisa se edifican una serie de concepciones que tratan de definir y expresar estos distintos modos de respuesta ante el paso de los años. Según esto se habla de:

¿ Edad cronológica, determinada en función del tiempo transcurrido desde el nacimiento, medido por los patrones al uso (años, meses, días).

¿ Edad biológica, corresponde al estado funcional de los órganos de nuestra economía comparados con patrones estándar establecidos para cada edad o grupo de edades.

¿ Edad funcional, expresa la capacidad de mantener los roles personales y la integración social del individuo en la comunidad.

Para los efectos de esta propuesta legislativa, nos interesa sobre todo, la edad funcional, pues por el deterioro de la salud del adulto mayor, se requiere de cuidados específicos que debe tener el núcleo familiar con este.

b.3.) **Los discapacitados**

Entendemos por discapacidad la dificultad para desempeñar papeles y desarrollar actividades socialmente aceptadas, habituales para las personas de similar edad y condición, es decir, la discapacidad es la dificultad o la imposibilidad para llevar a cabo una función o un papel en un contexto social y en un entorno determinado. La discapacidad es la expresión de una limitación funcional, emocional o cognitiva en un contexto determinado. Es la brecha existente entre las capacidades de la persona (condicionadas en parte por su salud) y las demandas del medio (físico, social, laboral). Se vincula más a la función social que a la función orgánica (a la que se asocian patología y deficiencia). Estas dificultades obligan a la persona que las sufre a utilizar dispositivos o bien, principalmente, a solicitar ayuda de otra persona para poder realizar esas actividades cotidianas. En esto consiste la dependencia.[8][8]

b.4.) **La familia**[9][9]

En el núcleo familiar el sujeto de derecho ¿activo y pasivo¿ al que tenemos que contemplar es siempre la persona humana, persona física a la debemos proteger. Es de recordar, que al ser un miembro de un núcleo familiar, existen derechos y obligaciones con cada uno de los asociados a esta.

¿En la medida en que la familia sea el núcleo de la sociedad y elemento determinante para su existencia, los derechos de la familia deben de tener un mayor peso respecto de los derechos de la persona individualmente considerado. No se trata de desconocer la importancia de la categoría de persona dentro del ordenamiento jurídico, sino de reivindicar el *status* de la familia dentro de la sociedad¿[10][10].

Ahora bien, la falta del Estado de bienestar que le obliga a conferir a los particulares facultades que deben de ser ejercidas por este (prestación de servicios públicos), delegando en la familia obligaciones como educación, alimentación y **protección de los miembros**, razón que a su vez obliga al fortalecimiento de la institución como primera obligada a preservar y proteger los derechos de sus miembros[11][11] (negrilla nuestra).

b.5.) **El trabajo**

Las circunstancias sociodemográficas actuales evidencian de manera puntual que muchas personas viven un conflicto entre el trabajo y la familia. Y esto no solo las mujeres que trabajan fuera del hogar sino también por parte de los hombres, quienes se implican cada vez más en las tareas familiares. Las parejas de doble ingreso sienten un importante desbordamiento al combinar trabajo y familia[12][12]. La causa, según los investigadores, es la falta de flexibilidad estructural en el trabajo[13][13]. De igual manera, los estudios demuestran que el conflicto entre trabajo y familia tiene consecuencias negativas para la empresa. Entre ellos el estrés[14][14], la insatisfacción laboral[15][15], una baja productividad y falta de compromiso[16][16], falta de compromiso afectivo: retrasos, ausentismo[17][17].

Para el caso colombiano, es importante considerar los resultados de un estudio internacional realizado sobre el conflicto trabajo-familia y su relación con el estrés, la satisfacción laboral y el bienestar físico y mental de los gerentes. Ese estudio indica que en el caso colombiano se encuentra una correlación entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral y el bienestar mental y físico. Es decir, que a mayor conflicto trabajo-familia, el índice de satisfacción laboral disminuye y también el de bienestar físico y mental de los gerentes[18][18].

Según Osterman[19][19] las empresas adoptan estos programas en un esfuerzo para crear una fuerza de trabajo comprometida, esfuerzo que indudablemente facilita la retención de profesionales y gerentes valiosos. Las diversas investigaciones y estudios demuestran que, en general, la implementación de políticas de conciliación trabajo-familia, está asociada con resultados positivos.

Otros investigadores han encontrado una relación de la presencia de programas de conciliación trabajo y familia con índices de estrés menores[20][20], con un mayor compromiso[21][21] y con aumento de satisfacción laboral[22][22] y por supuesto, no hay evidencia de que influya negativamente en lo que se refiere a productividad y/o desempeño[23][23], relacionan enrolamiento en centros de cuidado de niños con bajo índice de ausentismo.

2. Fundamentos fácticos

La presente iniciativa responde a la necesidad social de armonizar, las obligaciones laborales y los deberes contraídos con su núcleo familiar, del servidor público colombiano.

Requerimos de políticas de flexibilidad en el tiempo que permiten al empleado disponer de un horario flexible, ausencias cortas (media hora) o largas (un año) del trabajo en función de las necesidades de la familia de forma sistemática o puntual. Las aplicaciones más populares son: días de permiso, ausencia por emergencia familiar, tiempo libre para formación, excedencia para cuidar hijos pequeños, trabajo a tiempo parcial, horario flexible, excedencia para cuidar enfermos o discapacitados, y jornada reducida. Hay empresas que intentan crear flexibilidad en el lugar de trabajo ofreciendo Internet en casa, videoconferencias, o trabajo en casa.

Los países de América Latina y el Caribe están enfrentando un cambio de paradigma que se expresa en la transformación de los roles de género al interior de ellas, esto último asociado a la masiva incorporación laboral de la mujer, lo que ha supuesto en buena medida la transformación en las relaciones familiares, que se han visto impregnadas por serios obstáculos cuyo origen encuentra en el papel que tradicionalmente ha asumido la mujer de forma natural, siempre o casi siempre vinculada con responsabilidades familiares.

Durante la mayor parte del Siglo XX, el trabajo productivo y reproductivo se organizó sobre la base de rígidos roles de género que ya no corresponden con lo que ocurre actualmente.

Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la familia.

Pese a que el trabajo se ha convertido en la principal aspiración de las personas en países como el nuestro; sigue siendo la familia, la parte central en la vida de las personas y, así mismo, constituye el eje principal de sus vidas.

Lo anterior, ha conllevado a que hoy existan grandes tensiones en la interacción entre dichas esferas, laboral y familiar, acentuadas por los cambios en la organización del trabajo.

Estas tensiones están generando altos costos para las mujeres y hombres en su rol de padres o para las personas que requieren de sus cuidados (menores, adultos mayores o discapacitados a su cargo), pero también para el crecimiento económico, el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas.

Es una necesidad social educar niños para el mañana con los mejores valores y principios en aras de una Nación soñada. Y eso solo se logra con el cuidado, el amor, la protección y educación diaria que reciban de sus padres.

El matrimonio y la familia no son un resultado sociológico, fruto de situaciones históricas y económicas, por el contrario su origen está en la naturaleza y el origen del ser humano. Las familias, están necesitando en muchas ocasiones contar con dos salarios para cumplir con las necesidades del hogar. Ambos, padre y madre están cumpliendo con una función tanto de cuidadores como de proveedores; por lo que se están implementando iniciativas para armonizar la vida familiar y la laboral[24][24] Recientes investigaciones sugieren la existencia de tres tipos de conflictos relacionados con el actual estilo de vida que se relacionan con: primero, el tiempo; segundo, el estrés y tercero, la función que se cumple.

La reciente Encuesta Nacional de Uso del Tiempo[25][25] ¿Enut¿ realizada por el DANE y publicada en febrero de 2014, analiza cómo las mujeres y los hombres utilizan su tiempo en el periodo comprendido entre agosto de 2012 y julio de 2013. Para el caso de las mujeres: destinan 15.1 horas totales a trabajar, de las cuales 9.24 horas de su trabajo es contabilizado en el Pib y 5.37 horas se considera como trabajo no remunerado donde se incluyen las labores domésticas y consecución de alimentos, entre otros.

Para el caso de los varones el total trabajado es de 12.27 horas, de las cuales se contabilizan 10.5 horas en el Pib y 2.12 horas consiste en trabajo no remunerado. Teniendo en cuenta, que más de 100 millones de mujeres participan en el mercado laboral en América Latina y el Caribe (Cepal 2008), se hace comprensible las razones por las que son estas, las primeras interesadas en acogerse a los incentivos encaminados a las modalidades de flexibilización laboral.

Hoy a causa de que las jornadas diarias de trabajo terminan, generalmente, en el sector público a las 5 p. m. ¿en otras ciudades a las 6 p. m.¿ y que el tráfico vehicular o de transporte dificulta una llegada pronta a sus hogares, está impidiendo que los padres puedan estar con sus hijos, lo cual obstruye su obligación de cuidar, compartir e interactuar con ellos.

Lo anterior, también se extiende a aquellas personas que están bajo su cuidado, como son las personas con discapacidad o de la tercera edad, quienes requieren del cuidado y protección de su núcleo familiar.

Así, este proyecto de ley busca que del millón ciento sesenta y nueve mil setecientos ochenta[26][26] (1.169.780) servidores públicos a nivel nacional y territorial de las entidades públicas de cualquier nivel, desempeñen su empleo sin que se les coarte o prive de la posibilidad de cumplir con sus responsabilidades familiares.

3. Fundamentos Normativos

3.1. Fundamentos Constitucionales

La Constitución Política es generosa en disposiciones que aseguran, sustentan y validan la viabilidad jurídica, económica y social de esta iniciativa legislativa, entre otras, se encuentran las siguientes:

Artículo 1°. ¿Colombia es un Estado social de derecho,¿, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general¿.

Artículo 2°. ¿Son fines del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución,¿¿.

Artículo 5°. ¿El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad¿.

Artículo 13. ¿(¿). El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan¿.

Artículo 25. ¿El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas¿.

Artículo 42. ¿La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. (¿)

El Estado y la sociedad garantizan la propiedad integral de la familia. (¿)

Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes¿.

Artículo 43. ¿La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado,¿

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia¿.

Artículo 44. ¿Son derechos fundamentales de los niños: la vida,¿, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. ¿ Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los Tratados Internacionales ratificados por Colombia.

La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. (¿)

Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás¿.

Artículo 45. ¿El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral¿.

Artículo 46. ¿EL Estado, la sociedad y la familia concurrirán para la protección y la asistencia de las personas de la tercera edad y promoverán su integración a la vida activa y comunitaria¿.

Artículo 53. ¿El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; protección especial a la mujer, a la maternidad¿¿.

Una iniciativa como esta, no tiene otra pretensión que materializar dichos postulados constitucionales, los cuales resultan necesarios para garantizar un orden económico y social justo, como lo pregona el preámbulo de la propia Constitución Política.

3.2. Jurisprudenciales

La Corte Constitucional ¿máximo guardián de la integridad y la supremacía de la Constitución¿ ha identificado, con base entre otras disposiciones como las señaladas, quiénes son los sujetos especiales de protección constitucional.

En relación con el **sujeto de protección especial: los menores**, La Corte Constitucional ha manifestado lo siguiente:

¿Esta Corporación ha reconocido reiterada y sistemáticamente la existencia de ciertos grupos dentro de la población, que por sus características especiales requieren una protección particular por parte del Estado. Este concepto ¿el de sujetos de especial protección constitucional¿ está directamente relacionado con el derecho fundamental a la igualdad, reconocido en el artículo 13 de la Constitución. Dicha norma estatuye el principio de la igualdad material, que implica necesariamente que las personas más vulnerables deben contar con la protección reforzada del Estado. En consecuencia, esta Corte ha reconocido la condición de sujetos de especial protección constitucional, por ejemplo, a los niños, a los adolescentes, a los adultos mayores, a los desplazados, a las madres cabeza de familia, a las personas con enfermedades catastróficas o en situación de incapacidad, entre otras. **Los niños son considerados por esta Corporación como sujetos de especial protección, que sus derechos son fundamentales por manda to constitucional y prevalecen sobre los derechos de los demás ciudadanos** y que tanto las autoridades públicas como los particulares deben garantizar su desarrollo integral, siendo especialmente cuidadosos de su derecho a la salud y a la vida en condiciones dignas¿ [Sentencia T-202/12].

Ha dicho la Corte, en relación con el **sujeto de protección especial: el adulto mayor**, lo siguiente:

¿Al discernir las consecuencias prácticas y jurídicas que conlleva el texto del artículo 46 constitucional a propósito de la especial protección de los adultos mayores, la Corte ha explicado que ¿aunada a la experiencia y sabiduría que el paso de los años aporta al individuo, sus facultades físicas pueden verse disminuidas y en tal sentido colocar a las personas en circunstancias de especial vulnerabilidad¿, y que asimismo, ¿las necesidades vitales del sujeto varían en esta etapa de la vida, todo lo cual torna imperante **un especial amparo dirigido a garantizar el desarrollo en condiciones dignas de los adultos mayores** y que tiene por sustento particular las disposiciones de los artículos 13 y 46 de la Carta Política¿. De igual manera la Corte ha explicado que ¿la tercera edad aparea ciertos riesgos de carácter especial que se ciernen sobre la salud de las personas y que deben ser considerados por el Estado Social de Derecho con el fin de brindar una protección

integral del derecho a la salud, que en tal contexto constituye un derecho fundamental autónomo, y ha afirmado que **¿así como no puede confundirse vejez con enfermedad o con pérdida de las capacidades para aportar a la sociedad elementos valiosos de convivencia, tampoco puede perderse de vista quemuchas de las personas adultas mayores se enfrentan con el correr de los años a circunstancias de debilidad por causa del deterioro de su salud, motivo por el cual merecen estas personas una protección especial de parte del Estado, de la sociedad y de la familia**, tal como lo establece el artículo 46 de la Constitución Nacional. (Negrillas y subrayado nuestro) [Sentencia T-329/12].

Así mismo, respecto al **sujeto de protección especial con discapacidad**, ha sostenido la Corte Constitucional:

¿(¿) el trato favorable no constituye un privilegio arbitrario o una concesión caritativa. Es, por el contrario, simple cumplimiento del deber constitucional de especial protección al que se ha hecho mención, **a fin de lograr que las personas discapacitadas no tengan que sumar a su circunstancia y a la marginación a la que usualmente se ven sometidos, una carga adicional a la que deben soportar el resto de los habitantes de la ciudad**. Desconocer esta situación no solo contradice el postulado mínimo de igualdad sino la más elemental idea de un orden justo. [Sentencia T-770/12].

Por otra parte, **en torno a las mujeres y hombres cabeza de familia**, sujetos de protección especial, señaló la Corte:

¿En efecto, esta Corporación en reiterada jurisprudencia, ha hecho **extensivos los beneficios y prerrogativas previstos en la normatividad vigente en forma exclusiva a favor de las madres, a los padres que se encuentren en la misma situación de hecho** que estas, en el entendido que ¿tales medidas buscan proteger a los menores dependientes de la mujer (...) por lo que deben ampliarse igualmente a los menores dependientes de padres en similares circunstancias. En otras palabras, es legítimo que se adopten medidas a favor solamente de la madre en el entendido que ¿más allá de la protección que se le otorga a la mujer (...) debe entenderse que lo que **el legislador quiere proteger es el grupo familiar que de ella depende**. [Sentencia C-989/06] (Negrillas nuestras).

En ese mismo sentido, en Sentencia SU-389 de 2005 la Corte Constitucional, acerca de los requisitos y beneficios aplicables a los ¿padres cabeza de familia¿; dijo:

¿El hombre que reclame tal status, a la luz de los criterios sostenidos para las mujeres cabeza de familia, debe demostrar ante las autoridades competentes, algunas de las situaciones que se enuncian, las cuales obviamente no son todas ni las únicas, pues deberá siempre tenerse en cuenta la proyección de tal condición a los hijos como destinatarios principales de tal beneficio. (i) Que sus hijos propios, menores o mayores discapacitados, estén a su cuidado, que vivan con él, dependan económicamente de él y que realmente sea una persona que les brinda el cuidado y el amor que los niños requieran para un adecuado desarrollo y crecimiento; que sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención sean efectivamente asumidas y cumplidas, pues se descarta todo tipo de procesos judiciales y demandas que se sigan contra los trabajadores por inasistencia de tales compromisos. (ii) Que no tenga alternativa económica, es decir, que se trate de una persona que tiene el cuidado y la manutención exclusiva de los niños y que en el evento de vivir con su

esposa o compañera, esta se encuentre incapacitada física, mentalmente o moralmente, sea de la tercera edad, o su presencia resulte totalmente indispensable en la atención de hijos menores enfermos, discapacitados o que médicamente requieran la presencia de la madre. (iii) Lo anterior, sin perjuicio de la obligación que le asiste de acreditar los mismos requisitos formales que la Ley 82 de 1993 le impone a la madre cabeza de familia para demostrar tal condición¿ [SU-389 de 2005].

Sobre la **protección a la familia y del cuidado personal del miembro de la familia enfermo**, citamos:

¿Estar rodeado del afecto que proporciona el ambiente familiar ha demostrado que ayuda a los pacientes a alcanzar resultados mucho más rápidos y sólidos en su recuperación gracias a la confianza y seguridad que ello conlleva, toda vez, que al interesarse los miembros del núcleo familiar y participar del respectivo tratamiento, desarrollan lazos de unión y colaboración que aseguran un amplio respaldo no solo en lo económico sino en lo afectivo para el enfermo¿. [Sentencia T-822/99]. (Negrillas nuestras).

2.3. Legislación vigente

Jornada laboral de los funcionarios públicos. El artículo 33 del Decreto número 1042 de 1978, manifiesta:

¿Artículo 33. De la jornada de trabajo. La 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 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 la horas extras¿. [Negrilla nuestra]

Pese a que el artículo anterior indica que los jefes del organismo respectivo pueden establecer horario de trabajo, no se especifica que cualquier funcionario público puede solicitar modificación en su horario de trabajo, si tiene a su cargo personas con protección especial; por lo que se hace necesario legislarlo.

Por su parte, el artículo 9° de la norma antes citada, manifiesta:

¿Artículo 9°. Del nivel administrativo. El nivel administrativo comprende los empleos cuyas funciones implican ya el ejercicio de actividades de orden administrativo complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, y a la supervisión en un pequeño grupo de trabajo¿.

En este sentido, no se deben excluir del beneficio otorgado en este proyecto de ley a los funcionarios de carácter administrativo, toda vez que sería discriminatorio, si se excluyen por ser

cargos de dirección y confianza, pues estos también pueden tener a su cargo cuidado de personas sujetos de protección especial.

2.4. Recomendación número 165 de la OIT

Esta necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido planteada normativamente a nivel internacional en los Convenios de la OIT, destacando el Convenio número 103 relativo a la protección de maternidad de la mujer trabajadora, el Convenio núm. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, y el Convenio núm. 156 dirigido a trabajadores con responsabilidades familiares. También existen otros instrumentos internacionales, que protegen la maternidad y la familia. Así destacan os la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, y la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en 1995, que considera como punto primordial el fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre ambos sexos.

La Organización Internacional del Trabajo, en su recomendación número 165, sobre ¿Recomendación sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares¿; dispuso en sus puntos 16, 17, 18 y 20, lo siguiente:

¿16. El estado matrimonial, la situación familiar o las responsabilidades familiares no deberían constituir de por sí causas justificadas para denegar un empleo a un trabajador o para terminar una relación de trabajo¿.

¿17. Deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y con los intereses legítimos de los demás trabajadores para que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares¿.

¿18. Deberán 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 laboral 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¿.

¿20. Al trasladar a trabaja dores de una localidad a otra deberían tenerse en cuenta las responsabilidades familiares de esos trabajadores y factores tales como la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos¿.

2.5. Experiencias europeas

En cuanto a la regulación de estas materias por el Derecho europeo, hay que destacar varias Directivas fundamentales en el tema. La primera Directiva que ha tenido un papel central en materia de maternidad en la Directivas 92/85/CEE, de 19 de octubre. Con la misma relevancia en

la materia se encuentra la D 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental, que destaca como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social al papel de la mujer en las relaciones laborales y familiares. Este enfoque comunitario obligó al Estado español a reformar algunas disposiciones legales para adecuar el ordenamiento jurídico al contenido de las Directivas, y respondiendo al interés e iniciativas propuestas que los Sindicatos mayoritarios venían reclamando. Con este objetivo se aprobó la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en adelante LCF.

La legislación española va más allá de dejar pactar reducir una jornada continua para los trabajadores/empleados públicos; la Resolución de 12 de marzo de 2013, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre el régimen de vacaciones, permisos y licencias; contempla permisos por fallecimientos de familiares, enfermedad grave de un familiar (caso en el cual se le reduce el horario de trabajo para que pueda cuidar a su familiar), con el mismo salario. También existe la excedencia para el cuidado de los hijos.

Las políticas de conciliación entre la vida familiar y profesional están integradas por un conjunto de disposiciones heterogéneas que tienen un denominador común y es arbitrar medidas para que las vertientes profesionales y familiares estén mejor integradas, a través de instituciones laborales algunas de ellas, ya implantadas desde hace muchos años, otras son de creación más reciente como la excedencia por cuidado de familiares. Como ha manifestado la doctrina, se trata de una ley cuyo contenido es limitado, en relación con el ambicioso título que proclama y que responde así a la finalidad prevista, pero no responde a su concreto contenido porque solo proyecta modificaciones puntuales en preceptos relativos al empleo, función pública y la Seguridad Social. Para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras hubiera sido necesario, además promover servicios de atención a las personas, en el marco de una política familiar y laboral más amplia.

<p>Articulado aprobado en primer debate en la Comisión Séptima de Cámara</p> <p>Proyecto de ley número 170 de 2014</p>	<p>Modificaciones propuestas para segundo debate</p>
<p><i>por la cual se concilia familia y trabajo en el sector público.</i></p>	<p><i>por medio de la cual se armoniza la vida familiar y laboral del servidor público que tiene condiciones o personas a cargo con protección especial.</i></p>
<p>Artículo 1°. Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto conciliar las obligaciones laborales del trabajador del sector público en Colombia y las obligaciones adquiridas con su núcleo familiar. De esa manera, propende por proteger y garantizar la familia como núcleo fundamental de la sociedad y al trabajo como obligación social de especial protección del Estado.</p>	<p>Artículo 1°. Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto armonizar las obligaciones laborales del servidor público en Colombia y las obligaciones adquiridas con su núcleo familiar. De esa manera, propende por proteger y garantizar la familia como núcleo fundamental de la sociedad y el trabajo como obligación social de protección especial del Estado.</p>

<p>Articulado aprobado en primer debate en la Comisión Séptima de Cámara Proyecto de ley número 170 de 2014</p>	<p>Modificaciones propuestas para segundo debate</p>
<p>Artículo 3°. Titulares de la ley.</p> <p>¿Quienes desempeñan empleos pertenecientes a la carrera administrativa en las entidades de la Rama Ejecutiva del nivel Nacional y de sus entes descentralizados.</p> <p>¿ Personal administrativo del Ministerio de Relaciones Exteriores, salvo cuando en el servicio exterior los empleos correspondientes sean ocupados por personas que no tengan la nacionalidad colombiana.</p> <p>¿Personal administrativo de las instituciones de educación superior que no estén organizadas como entes universitarios autónomos.</p> <p>¿Personal administrativo de las instituciones de educación formal de los niveles preescolar, básica y media.</p> <p>¿Empleados públicos de las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y ala Policía Nacional.</p> <p>¿Quienes prestan sus servicios en empleos de carrera en las siguientes entidades:</p> <p>¿ En las corporaciones autónomas regionales.</p> <p>¿ En las personerías.</p> <p>¿ En la Comisión Nacional del Servicio Civil.</p> <p>¿ En la Comisión Nacional de Televisión.</p> <p>¿ En la Auditoría General de la República.</p> <p>¿ En la Contaduría General de la Nación;</p>	<p>Artículo 3°. Titulares de la ley. Serán titulares de la ley los servidores públicos contemplados en el ordinal 1 del artículo 3° de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004.</p> <p>Elimínese el párrafo, por ser inconstitucional.</p>

<p>Articulado aprobado en primer debate en la Comisión Séptima de Cámara Proyecto de ley número 170 de 2014</p>	<p>Modificaciones propuestas para segundo debate</p>
<p>¿Empleados públicos de carrera de las entidades del nivel territorial: departamentos, Distrito Capital, distritos y municipios y sus entes descentralizados;</p> <p>¿ La presente ley será igualmente aplicable a los empleados de las Asambleas Departamentales, de los Concejos Distritales y Municipales y de las Juntas Administradoras Locales. Se exceptúan de esta aplicación quienes ejerzan empleos en las unidades de apoyo normativo que requieran los Diputados y Concejales.</p> <p>¿ A los servidores públicos de las carreras especiales tales como:</p> <p>¿ Rama Judicial del Poder Público.</p> <p>¿ Procuraduría General de la Nación y Defensoría del Pueblo.</p> <p>¿ Contraloría General de la República y Contralorías Territoriales.</p> <p>¿ Fiscalía General de la Nación.</p> <p>¿ Entes Universitarios autónomos.</p> <p>- Personal regido por la carrera diplomática y consular.</p> <p>¿ El que regula el personal docente.</p> <p>¿ El que regula el personal de carrera del Congreso de la República</p> <p>¿Al personal de las Contralorías Territoriales y para los empleados de carrera del Congreso de la República.</p> <p>Parágrafo. Exceptúense aquellos servidores públicos del nivel directivo, asesor y de confianza de dichas entidades</p>	

<p>Articulado aprobado en primer debate en la Comisión Séptima de Cámara Proyecto de ley número 170 de 2014</p>	<p>Modificaciones propuestas para segundo debate</p>
<p>públicas, sin consideración a la forma de vinculación, esto es, libre nombramiento y remoción, de carrera o por elección, salvo acuerdo contrario con el respetivo jefe o superior inmediato.</p>	
<p>Artículo 4°. Requisitos. El servidor público para adquirir el beneficio consagrado en esta ley, deberá acreditar las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Ser sujeto de especial protección constitucional o tener a su cargo, en primer grado de consanguinidad, primero de afinidad o civil, alguno de estos sujetos; b) Demostrar su condición de sujeto de especial protección constitucional y/o la del sujeto especial que dentro de los grados de consanguinidad, afinidad o civil señalados, esté a su cargo, ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la respectiva entidad pública. <p>Parágrafo. Entiéndase para efectos de la presente ley, por sujetos de especial protección constitucional: los niños ¿menores de 18 años¿; las madres y padres cabeza de</p>	<p>Artículo 4°. Requisitos. El servidor público para adquirir el beneficio consagrado en esta ley, deberá acreditar las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Ser sujeto de protección especial constitucional o tener a su cargo, en primer grado de consanguinidad, primero de afinidad o civil, alguno de los sujetos contemplados en los parágrafos: b) Demostrar su condición de sujeto de protección especial constitucional o la del sujeto de protección especial ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, de la respectiva entidad pública. <p>Parágrafo 1°. Entiéndase para efectos de la presente ley, que los sujetos de protección especial constitucional son: los menores de dieciocho (18) años; las madres y padres</p>

<p>Articulado aprobado en primer debate en la Comisión Séptima de Cámara Proyecto de ley número 170 de 2014</p>	<p>Modificaciones propuestas para segundo debate</p>
<p>familia; mujeres en estado de embarazo; personas con discapacidad ¿física o síquica¿ y personas de la tercera edad.</p>	<p>cabeza de familia; mujeres en estado de embarazo; personas con discapacidad física o síquica y los adultos mayores.</p> <p>Parágrafo 2°. También podrá gozar del beneficio de esta ley, el servidor público que tenga a su cargo en primer grado de consanguinidad, primero de afinidad o civil, enfermos dependientes o terminales.</p>
<p>Artículo 5°. Opción de horarios. Teniendo en cuenta las horas semanales laboradas en cada institución, el servidor público que cumpla los requisitos delimitados en el artículo anterior, podrá optar por cualquiera de los siguientes horarios:</p> <p>¿ De lunes a viernes de 7 a. m. a 3:00 p. m.;</p> <p>¿ De lunes a viernes de 10 a 6:00 p. m.;</p> <p>¿ Otro, pactado por las partes de común acuerdo.</p> <p>Parágrafo. En cualquiera de los eventos, los servidores públicos contarán con una hora para poder alimentarse.</p>	<p>Elimínese el parágrafo del artículo 5°.</p>

<p>Articulado aprobado en primer debate en la Comisión Séptima de Cámara Proyecto de ley número 170 de 2014</p>	<p>Modificaciones propuestas para segundo debate</p>
<p>Artículo 6°. De las obligaciones de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces en la entidad pública. La oficina de recursos humanos o quien haga sus veces de la entidad pública, podrán realizar visita domiciliaria a la residencia del servidor público para verificar y certificar el cumplimiento de lo establecido en alguno de los literales del artículo 4° de esta ley.</p> <p>Las Oficinas de Recursos Humanos de la entidad pública respectiva, deberán velar por el cumplimiento estricto del horario laboral optado por los titulares de esta ley. Su incumplimiento generará las respectivas sanciones administrativas, penales o disciplinarias a que haya lugar, de acuerdo con la ley.</p>	<p>Artículo 6°. De las obligaciones de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces en la entidad pública. La oficina de recursos humanos o quien haga sus veces de la entidad pública, podrá realizar visita domiciliaria a la residencia del servidor público para verificar y certificar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 4° de esta ley.</p> <p>La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, deberá velar por el cumplimiento estricto del horario laboral optado por los titulares de esta ley. Su incumplimiento generará las respectivas sanciones administrativas, penales o disciplinarias a que haya lugar.</p>
<p>Artículo 7°. Obligación de garantizar horario de atención al público. La aplicación del beneficio consagrado en esta ley, no exime a la entidad pública de garantizar el horario de atención al público, conforme como hasta la fecha de la entrada en vigencia de esta ley se viene prestando.</p>	<p>Artículo 7°. Obligación de garantizar horario de atención al público. La aplicación del beneficio consagrado en esta ley, no exime a la entidad pública de garantizar el horario de atención al público.</p>

VI. Proposición

Por las consideraciones plasmadas en la presente ponencia, nos permitimos rendir Informe de Ponencia favorable para segundo Debate ante a la Plenaria de la honorable Cámara de Representantes, al Proyecto de ley número 170 de 2014 Cámara, *por la cual se concilia familia-trabajo en el sector público*, junto con el pliego de modificaciones propuesto y solicitamos a los honorables Representantes proceder a su discusión y aprobación.

De los honorables Representantes,

CONSULTAR NOMBRES Y FIRMAS EN ORIGINAL IMPRESO O EN FORMATO PDF

TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE ANTE LA HONORABLE PLENARIA DE LA CÁMARA DEREPRESENTANTES AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 170 DE 2014 CÁMARA,

por medio de la cual se armoniza la vida familiar y laboral del servidor público que tiene condiciones o personas a cargo con protección especial.

Artículo 1°. *Objeto de la ley.* La presente ley tiene por objeto armonizar las obligaciones laborales servidor público en Colombia y las obligaciones adquiridas con su núcleo familiar. De esa manera, propende por proteger y garantizar a la familia como núcleo fundamental de la sociedad y el trabajo como obligación social de protección especial del Estado.

Artículo 2°. *Destinatario de la ley.* Todas las entidades u órganos del Estado del nivel nacional, departamental, distrital o municipal, rama del poder público, organismos independientes y autónomos en todos sus niveles y organismos de control, están obligados a garantizar el objeto de esta ley.

Artículo 3°. *Titulares de la ley.* Serán titulares de la ley los servidores públicos contemplados en el ordinal 1 del artículo 3° de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004.

Artículo 4°. *Requisitos.* El servidor público para adquirir el beneficio consagrado en esta ley, deberá acreditar las siguientes condiciones:

- a) Ser sujeto de protección especial constitucional o tener a su cargo, en primer grado de consanguinidad, primero de afinidad o civil, alguno de los sujetos contemplados en los parágrafos;
- b) Demostrar su condición de sujeto de protección especial constitucional o la del sujeto de protección especial ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, de la respectiva entidad pública.

Parágrafo 1°. Entiéndase para efectos de la presente ley, que los sujetos de protección especial constitucional son: los menores de dieciocho (18) años; las madres y padres cabeza de familia; mujeres en estado de embarazo; personas con discapacidad física o síquica y los adultos mayores.

Parágrafo 2°. También podrá gozar del beneficio de esta ley el servidor público que tenga a su cargo, en primer grado de consanguinidad, primero de afinidad o civil, enfermos dependientes o terminales.

Artículo 5°. *Opción de horarios.* Teniendo en cuenta las horas semanales laboradas en cada institución, el servidor público que cumpla los requisitos delimitados en el artículo anterior, podrá optar por cualquiera de los siguientes horarios:

- ¿ De lunes a viernes de 7 a. m. a 3:00 p. m.;
- ¿ De lunes a viernes de 10 a 6:00 p. m.;
- ¿ Otro, pactado por las partes de común acuerdo.

Artículo 6°. *De las obligaciones de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces en la entidad pública.* La oficina de recursos humanos o quien haga sus veces de la entidad pública, podrán realizar visita domiciliaria a la residencia del servidor público para verificar y certificar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 4° de esta ley.

La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, deberá velar por el cumplimiento estricto del horario laboral optado por los titulares de esta ley. Su incumplimiento generará las respectivas sanciones administrativas, penales o disciplinarias a que haya lugar.

Artículo 7°. *Obligación de garantizar horario de atención al público.* La aplicación del beneficio consagrado en esta ley, no exime a la entidad pública de garantizar el horario de atención al público.

Artículo 8°. *De la vigencia.* La presente ley entra a regir a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

De los honorables Representantes,

CONSULTAR NOMBRES Y FIRMAS EN ORIGINAL IMPRESO O EN FORMATO PDF

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE EN LA COMISIÓN SÉPTIMA DE CÁMARA AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 170 DE 2014 CÁMARA,

por la cual se concilia familia-trabajo en el sector público.

Artículo 1°. *Objeto de la ley.* La presente ley tiene por objeto conciliar las obligaciones laborales del trabajador del sector público en Colombia y las obligaciones adquiridas con su núcleo familiar. De esa manera, propende por proteger y garantizar la familia como núcleo fundamental de la sociedad y al trabajo como obligación social de especial protección del Estado.

Artículo 2°. *Destinatario de la ley.* Todas las entidades u órganos del Estado del nivel nacional, departamental, distrital o municipal, rama del poder público, organismos independientes y autónomos en todos sus niveles y organismos de control, están obligados a garantizar el objeto de esta ley.

Artículo 3°. *Titulares de la ley.* Artículo 3°. Titulares de la ley.

¿ Quienes desempeñan empleos pertenecientes a la carrera administrativa en las entidades de la Rama Ejecutiva del nivel Nacional y de sus entes descentralizados.

¿ Personal administrativo del Ministerio de Relaciones Exteriores, salvo cuando en el servicio exterior los empleos correspondientes sean ocupados por personas que no tengan la nacionalidad colombiana.

¿ Personal administrativo de las instituciones de educación superior que no estén organizadas como entes universitarios autónomos.

¿ Personal administrativo de las instituciones de educación formal de los niveles preescolar, básica y media.

¿ Empleados públicos de las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y a la Policía Nacional.

¿ Quienes prestan sus servicios en empleos de carrera en las siguientes entidades:

¿ En las corporaciones autónomas regionales.

¿ En las personerías.

¿ En la Comisión Nacional del Servicio Civil.

¿ En la Comisión Nacional de Televisión.

¿ En la Auditoría General de la República.

¿ En la Contaduría General de la Nación;

¿ Empleados públicos de carrera de las entidades del nivel territorial: departamentos, Distrito Capital, distritos y municipios y sus entes descentralizados;

¿ La presente ley será igualmente aplicable a los empleados de las Asambleas Departamentales, de los Concejos Distritales y Municipales y de las Juntas Administradoras Locales. Se exceptúan de esta aplicación quienes ejerzan empleos en las unidades de apoyo normativo que requieran los Diputados y Concejales.

¿ A los servidores públicos de las carreras especiales tales como:

¿ Rama Judicial del Poder Público.

¿ Procuraduría General de la Nación y Defensoría del Pueblo.

¿ Contraloría General de la República y Contralorías Territoriales.

¿ Fiscalía General de la Nación.

¿ Entes Universitarios autónomos.

¿ Personal regido por la carrera diplomática y consular.

¿ El que regula el personal docente.

¿ El que regula el personal de carrera del Congreso de la República.

¿ Al personal de las Contralorías Territoriales y para los empleados de carrera del Congreso de la República.

Parágrafo. Exceptúanse aquellos servidores públicos del nivel directivo, asesor y de confianza de dichas entidades públicas, sin consideración a la forma de vinculación, esto es, libre nombramiento y remoción, de carrera o por elección, salvo acuerdo contrario con el respetivo jefe o superior inmediato.

Artículo 4°. *Requisitos.* El servidor público para adquirir el beneficio consagrado en esta ley, deberá acreditar las siguientes condiciones:

a) Ser sujeto de especial protección constitucional o tener a su cargo, en primer grado de consanguinidad, primero de afinidad o civil, alguno de estos sujetos;

b) Demostrar su condición de sujeto de especial protección constitucional y/o la del sujeto especial que dentro de los grados de consanguinidad, afinidad o civil señalados, esté a su cargo, ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la respectiva entidad pública.

Parágrafo. Entiéndase para efectos de la presente ley, por sujetos de especial protección constitucional: los niños ¿menores de 18 años¿; las madres y padres cabeza de familia; mujeres en estado de embarazo; personas con discapacidad ¿física o síquica¿ y personas de la tercera edad.

Artículo 5°. *Opción de horarios*. Teniendo en cuenta las horas semanales laboradas en cada institución, el servidor público que cumpla los requisitos delimitados en el artículo anterior, podrá optar por cualquiera de los siguientes horarios:

- ¿ De lunes a viernes de 7 a. m. a 3:00 p. m.;
- ¿ De lunes a viernes de 10 a 6:00 p. m.;
- ¿ Otro, pactado por las partes de común acuerdo.

Parágrafo. En cualquiera de los eventos, los servidores públicos contarán con una hora para poder alimentarse.

Artículo 6°. *De las obligaciones de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces en la entidad pública*. La oficina de recursos humanos o quien haga sus veces de la entidad pública, podrán realizar visita domiciliaria a la residencia del servidor público para verificar y certificar el cumplimiento de lo establecido en alguno de los literales del artículo 4° de esta ley.

Las Oficinas de Recursos Humanos de la entidad pública respectiva, deberán velar por el cumplimiento estricto del horario laboral optado por los titulares de esta ley. Su incumplimiento generará las respectivas sanciones administrativas, penales o disciplinarias a que haya lugar, de acuerdo con la ley.

Artículo 7°. *Obligación de garantizar horario de atención al público*. La aplicación del beneficio consagrado en esta ley, no exime a la entidad pública de garantizar el horario de atención al público, conforme como hasta la fecha de la entrada en vigencia de esta ley se viene prestando.

Artículo 8°. *De la vigencia*. La presente ley entra a regir a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

De los honorables Representantes,

CONSULTAR NOMBRES Y FIRMAS EN ORIGINAL IMPRESO O EN FORMATO PDF

**TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 170 DE
2014 CÁMARA**

por la cual se concilia familia-trabajo en el sector público.

(Aprobado en la Sesión del día 20 de mayo de 2015 en la Comisión VII de la honorable Cámara de Representantes)

El Congreso de Colombia

LEGISLA:

Artículo 1°. *Objeto de la ley.* La presente ley tiene por objeto conciliar las obligaciones laborales del trabajador del sector público en Colombia y las obligaciones adquiridas con su núcleo familiar. De esa manera, propende por proteger y garantizar la familia como núcleo fundamental de la sociedad y al trabajo como obligación social de especial protección del Estado.

Artículo 2°. *Destinatario de la ley.* Todas las entidades u órganos del Estado del nivel nacional, departamental, distrital o municipal, rama del poder público, organismos independientes y autónomos en todos sus niveles y organismos de control, están obligados a garantizar el objeto de esta ley.

Artículo 3°. *Titulares de la ley.* Artículo 3°. Titulares de la ley.

¿ Quienes desempeñan empleos pertenecientes a la carrera administrativa en las entidades de la Rama Ejecutiva del nivel Nacional y de sus entes descentralizados.

¿ Personal administrativo del Ministerio de Relaciones Exteriores, salvo cuando en el servicio exterior los empleos correspondientes sean ocupados por personas que no tengan la nacionalidad colombiana.

¿ Personal administrativo de las instituciones de educación superior que no estén organizadas como entes universitarios autónomos.

¿ Personal administrativo de las instituciones de educación formal de los niveles preescolar, básica y media.

¿ Empleados públicos de las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y a la Policía Nacional.

¿ Quienes prestan sus servicios en empleos de carrera en las siguientes entidades:

¿ En las corporaciones autónomas regionales.

¿ En las personerías.

¿ En la Comisión Nacional del Servicio Civil.

¿ En la Comisión Nacional de Televisión.

¿ En la Auditoría General de la República.

¿ En la Contaduría General de la Nación;

¿ Empleados públicos de carrera de las entidades del nivel territorial: departamentos, Distrito Capital, distritos y municipios y sus entes descentralizados;

¿ La presente ley será igualmente aplicable a los empleados de las Asambleas Departamentales, de los Concejos Distritales y Municipales y de las Juntas Administradoras Locales. Se exceptúan de esta aplicación quienes ejerzan empleos en las unidades de apoyo normativo que requieran los Diputados y Concejales.

¿ A los servidores públicos de las carreras especiales tales como:

¿ Rama Judicial del Poder Público.

¿ Procuraduría General de la Nación y Defensoría del Pueblo.

¿ Contraloría General de la República y Contralorías Territoriales.

¿ Fiscalía General de la Nación.

¿ Entes Universitarios autónomos.

¿ Personal regido por la carrera diplomática y consular.

¿ El que regula el personal docente.

¿ El que regula el personal de carrera del Congreso de la República

¿ Al personal de las Contralorías Territoriales y para los empleados de carrera del Congreso de la República.

Parágrafo. Exceptúanse aquellos servidores públicos del nivel directivo, asesor y de confianza de dichas entidades públicas, sin consideración a la forma de vinculación, esto es, libre nombramiento y remoción, de carrera o por elección, salvo acuerdo contrario con el respetivo jefe o superior inmediato.

Artículo 4°. *Requisitos.* El servidor público para adquirir el beneficio consagrado en esta ley, deberá acreditar las siguientes condiciones:

a) Ser sujeto de especial protección constitucional o tener a su cargo, en primer grado de consanguinidad, primero de afinidad o civil, alguno de estos sujetos;

b) Demostrar su condición de sujeto de especial protección constitucional y/o la del sujeto especial que dentro de los grados de consanguinidad, afinidad o civil señalados, esté a su cargo, ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la respectiva entidad pública.

Parágrafo. Entiéndase para efectos de la presente ley, por sujetos de especial protección constitucional: los niños ¿menores de 18 años¿; las madres y padres cabeza de familia; mujeres en estado de embarazo; personas con discapacidad ¿física o síquica¿ y personas de la tercera edad.

Artículo 5°. *Contenido de la ley.* Artículo 5°. Opción de horarios. Teniendo en cuenta las horas semanales laboradas en cada institución, el servidor público que cumpla los requisitos delimitados en el artículo anterior, podrá optar por cualquiera de los siguientes horarios:

¿ De lunes a viernes de 7 a. m. a 3:00 p. m.;

¿ De lunes a viernes de 10 a 6:00 p. m.;

¿ Otro, pactado por las partes de común acuerdo.

Parágrafo. En cualquiera de los eventos, los servidores públicos contarán con una hora para poder alimentarse.

Artículo 6°. *De las obligaciones de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces en la entidad pública.* La oficina de recursos humanos o quien haga sus veces de la entidad pública, podrán realizar visita domiciliaria a la residencia del servidor público para verificar y certificar el cumplimiento de lo establecido en alguno de los literales del artículo 4° de esta ley.

Las Oficinas de Recursos Humanos de la entidad pública respectiva, deberán velar por el cumplimiento estricto del horario laboral optado por los titulares de esta ley. Su incumplimiento generará las respectivas sanciones administrativas, penales o disciplinarias a que haya lugar, de acuerdo con la ley.

Artículo 7. *Obligación de garantizar horario de atención al público.* La aplicación del beneficio consagrado en esta ley, no exime a la entidad pública de garantizar el horario de atención al público, conforme como hasta la fecha de la entrada en vigencia de esta ley se viene prestando.

Artículo 8. *De la vigencia.* La presente ley entra a regir a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

De los Honorables Representantes,

CONSULTAR NOMBRES Y FIRMAS EN ORIGINAL IMPRESO O EN FORMATO PDF

* * *

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO
COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE
Primer Periodo ¿ Legislatura 2014-2015

SUSTANCIACIÓN

AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 170 DE 2014 CÁMARA

por la cual se concilia familia¿trabajo en el sector público.

El Proyecto de Ley número 170 de 2014 Cámara fue radicado en la Comisión el día 18 de noviembre de 2014. La Mesa Directiva de esta Comisión designó como Ponente para primer debate del proyecto de ley en mención a los honorables Representantes Rafael Eduardo Palau y Óscar Ospina Quintero.

El Proyecto en mención fue publicado en la **Gaceta del Congreso** número 715 de 2014 y la Ponencia para Primer Debate de Cámara, en la **Gaceta del Congreso** número 224 de 2015. El Proyecto de ley número 170 de 2014 Cámara fue anunciado en la sesión del día 19 de mayo de 2015 según Acta número 30.

En la Sesión Ordinaria de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la honorable Cámara de Representantes del día 20 de mayo de 2015, de conformidad con las prescripciones constitucionales y legales, especialmente las contenidas en la Ley 5ª de 1992 (Reglamento del

Congreso), se dio inicio a la discusión del Proyecto de ley número 170 de 2014 Cámara, *por la cual se concilia familia y trabajo en el sector público*.

Autor: honorable Representante *Rafael Eduardo Palau Peláez*.

En esta sesión, es aprobada por unanimidad la proposición con que termina el informe de ponencia por los honorables Representantes.

La Presidencia de la Comisión somete a consideración y aprobación el articulado del Proyecto de ley número 170 de 2014 Cámara, *por la cual se concilia familia y trabajo en el sector público*, que consta de 8 artículos que fueron aprobados en bloque por unanimidad.

Posteriormente se somete a consideración el título de la iniciativa, la cual fue aprobada por unanimidad, quedando de la siguiente manera, *por la cual se concilia familia y trabajo en el sector público*, con votación positiva de los honorables Representantes. Igualmente el Presidente pregunta a los honorables Representantes si quieren que este proyecto de ley tenga segundo debate y contestan afirmativamente siendo designados como Ponentes para segundo debate los honorables Representantes Rafael Eduardo Palau y Óscar Ospina Quintero. La Secretaría deja constancia que este proyecto de ley fue votado por la mayoría que la ley establece. La relación completa de la aprobación en Primer Debate del Proyecto de ley número 170 de 2014 Cámara, *por la cual se concilia familia y trabajo en el sector público*.

Consta en el Acta número 31 del (20 de mayo de 2015) de la Sesión Ordinaria del Segundo Periodo de la Legislatura 2014-2015.

CONSULTAR NOMBRES Y FIRMAS EN ORIGINAL IMPRESO O EN FORMATO PDF

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO
COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE
Primer Periodo de Legislatura 2014-2015

Bogotá, D. C., a los veinte días del mes de mayo del año dos mil quince (2015), fue aprobado el Proyecto de ley número 170 de 2014 Cámara, *por la cual se concilia familia y trabajo en el sector público*.

Autor: honorable Representante *Rafael Eduardo Palau Peláez*, con sus 8 artículos.

CONSULTAR NOMBRES Y FIRMAS EN ORIGINAL IMPRESO O EN FORMATO PDF

- [1][1] En abril de 1994 la Organización Panamericana de la Salud decidió emplear el término adulto mayor, que abarca una visión integral, interdisciplinaria y holística. Disponible en internet: <http://www.unilibrebaq.edu.co/unilibrebaq/pdhulbq/html/index2.html> [Fecha de acceso: 4 de febrero de 2015].
- [2][2] ZERMATTEN, Jean en: Aguilar Cavallo, Gonzalo, 2008, El principio del interés superior del niño y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, disponible en internet: http://www.cecoch.cl/hm/revista/docs/estudiosconst/revistaano_6_1.htm/Elprincipio11.pdf, fecha de ingreso [12 de junio de 2015].
- [3][3] Disponible en internet: <http://www.unilibrebaq.edu.co/unilibrebaq/pdhulbq/html/index2.html> [Fecha de acceso: 4 de febrero de 2015].
- [4][4] CORTE I.D.H.: Opinión consultiva OC-17/2002, de 28 de agosto de 2002, par. 60.
- [5][5] HUENCHUAN Sandra, MORLACHETTI Alejandro y VÁSQUEZ Javier, Derechos Humanos en la edad avanzada. Análisis de los instrumentos de derecho internacional y de derecho interno en América Latina, Serie Población y Desarrollo número 59, CELADE-División de Población de la CEPAL, en prensa.
- [6][6] Comisión Interamericana de Derechos Humanos (1988), Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ¿Protocolo de San Salvador¿ (San Salvador, 17 de noviembre), Organización de Estados Americanos (OEA).
- [7][7] CEPAL, 28 y 29 de junio de 2005, REUNIÓN DE EXPERTOS, ¿POLÍTICAS HACIA LAS FAMILIAS, PROTECCIÓN E INCLUSIÓN SOCIALES¿, Disponible en internet: http://iis7-e2.cepal.org/dds/noticias/paginas/2/21682/JGuzman_SHuenchuan.pdf<http://www.unilibrebaq.edu.co/unilibrebaq/pdhulbq/html/index2.html> [Fecha de acceso: 12 de junio de 2015].
- [8][8] Puga, Dolores, 2005, ¿La dependencia de las personas con discapacidad: entre lo sanitario y lo social, entre lo privado y lo público¿, en: Revista Española de Salud Pública, v.79 n.3 Madrid mayo-jun. 2005. Disponible en internet: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1135-57272005000300001&script=sci_arttext&tlng=e [Fecha de acceso: 14 de junio de 2015].
- [9][9] ¿La familia no es una entidad distinta a la pluralidad de las personas que la componen; o sea, no es una persona moral, ni tiene personalidad jurídica propia, ni es sujeto de derecho; es una institución cuya realidad coincide y se agota con la suma de los que la integran. De ahí que cuando dentro de la familia hablamos de derechos, la titularidad de cada uno de esos derechos no la asignemos a ¿la familia¿ en cuanto ente colectivo, sino a una persona física bien concreta dentro de la familia de la que es miembro (será el esposo, la esposa, el hijo, el padre, la madre, el hermano, etc.)¿. Bidart Campos, G. Las transformaciones constitucionales en la postmodernidad. Ed. Ediar Buenos Aires-Argentina. 1999, pág. 101.
- [10][10] Estrada, Sergio Iván, s/a. Los derechos fundamentales de la familia. Disponible en internet:

http://www.udea.edu.co/portal/page/portal/bibliotecaSedesDependencias/unidadesAcademicas/FacultadDerechoCienciasPoliticas/BibliotecaDiseno/Archivos/01_Documentos/dchosFundFlia.pdf[Fecha de acceso: 5 de febrero de 2015].

[11][11] Ídem.

[12][12] Ayree, S., Luk, V., Leung, A., y Lo, S (1999), Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating effect of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 54, pp.259-278; En: Idrovo Carlier, S. (2006), Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas, *Estudios Gerenciales*.

[13][13] Gillinsky, Ellen, When Work Works, 10 REASONS FOR FLEXIBILITY, Work and Family Institute, 2004,<http://www.familiesandwork.org/> AWLP/AWLP-PPT.ppt#256, 1, TOP Fecha de acceso: March 10, 2006; En: Idrovo Carlier, S. (2006), Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas, *Estudios Gerenciales*.

[14][14] Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S. y Sutton, M. (2000), Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, pp. 278-308; En: Idrovo Carlier, S. (2006), Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas, *Estudios Gerenciales*.

[15][15] Bruck, C.S.; Allen, T.D. y Spector, P (2004) The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 60, 336-353; En: Idrovo Carlier, S. (2006), Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas, *Estudios Gerenciales*.

Kossek, E.E. y Ozeki, C. (1998), Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organisational behaviour, *Human resources research, Journal of Applied Psychology*, Vol. 83 No. 2, pp. 139-49; En: Idrovo Carlier, S. (2006), Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas, *Estudios Gerenciales*.

[16][16] Kossek, E.E. y Ozeki, C. (1999), Bridging the work family policy and practice gap: a literature review, *Community Work and Family*, Vol. 2 No. 1, pp. 7-32; En: Idrovo Carlier, S. (2006), Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas, *Estudios Gerenciales*.

[17][17] Hammer, L. B., Bauer, T.N. y Grandey, A.A., (2003), Work-family conflict and work related withdrawal behaviors, *Journal of Business and Psychology*, Vol. 17, pp.419-437; En: Idrovo Carlier, S. (2006), Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas, *Estudios Gerenciales*.

[18][18] Spector, P., Miller, K., Poelmans, S. Cooper, C, Berwier, P., Hart, P., Lu,L., Renault de Moraes, L., Ostrognay, G., Pitariu, H.,salamatov, V., Widerszal-Bazyl, M., Yu,S., An International Comparative Study of Work-family stress and Occupational Strain. En Poelmans, Steve (ed), (2005), *Work and family. An International Research Perspective*, Mahwah, N.J., pp. 71-84; En: Idrovo Carlier, S. (2006), Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas, *Estudios Gerenciales*.

< /div >

[19][19] Osterman, P. (1995), Work/family programmes and the employment relationship, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 40, pp. 681-700, En: Idrovo Carlier, S. (2006), Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas, *Estudios Gerenciales*.

- [20][20] Bohen, H.N. y Viveros-Long, A. (1982), *Balancing Jobs and Family Life: Do Flexible Work Schedules Help?*, Temple University Press, Philadelphia, PA; En: Idrovo Carlier, S. (2006), *Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas*, Estudios Gerenciales.
- [21][21] Grover, S.L. y Crooker, K.J. (1995), *Who appreciates family-responsive human resource policies: the impact of family-friendly policies on the organisational attachment of parents and non-parents*, *Personnel Psychology*, Vol. 48, pp. 271-87; En: Idrovo Carlier, S. (2006), *Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas*, Estudios Gerenciales.
- [22][22] Golembiewski, P.T., Hilles, R. y Kagno, M.S. (1974), *A longitudinal study of β exitime effect some consequences of an OD structural intervention*, *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 4, pp. 503-32; En: Idrovo Carlier, S. (2006), *Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas*, Estudios Gerenciales.
- Scandura, T.A. y Lankau, M.J. (1997), *Relationships of gender, family responsibi lity and β exible work hours to organisational commitment and job satisfaction*, *Journal of Organisational Behaviour*, Vol. 18, pp. 377-91, En: Idrovo Carlier, S. (2006), *Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas*, Estudios Gerenciales.
- [23][23] Orpen, C. (1981), *Effect of β exible working hours on employee satisfaction and performance: a P eld experiment*, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 66 No. 1, pp. 113-5; En: Idrovo Carlier, S. (2006), *Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas*, Estudios Gerenciales.
- Schein, V.E., Maurer, E.H. y Novak, J.F. (1977), *Impact of flexible working hours on productivity*, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 62, pp. 463-5; En: Idrovo Carlier, S. (2006), *Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas*, Estudios Gerenciales.
- Milkovich, G.T. y Gomez, L.R. (1976), *Day care and selected employee behaviors*, *Academy of Management Journal*, Vol. 19, pp. 111-5; En: Idrovo Carlier, S. (2006), *Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas*, Estudios Gerenciales.
- [24][24] Murphy y Zagorski, 2005 <http://www.unisabana.edu.co/nc/la-sabana/campus-20/noticia/articulo/familia-y-trabajo-conciliar-no-armonizar-si/> [Fecha de acceso: 17 de junio de 2015].
- [25][25] Disponible en internet: <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-sociales/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut> [Fecha de acceso: 17 de junio de 2015].
- [26][26] Dato suministrado por el Departamento de la Administración Pública, vía correo electrónico de fecha 28 de mayo de 2015.