



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXVII - N° 984

Bogotá, D. C., miércoles, 14 de noviembre de 2018

EDICIÓN DE 20 PÁGINAS

DIRECTORES:

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

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

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NÚMERO 208 DE 2018 SENADO

proyecto de ley por medio del cual se crea el Programa de Becas para el Fortalecimiento de la Capacidad Investigativa y la Formación Altamente Calificada en Docentes de las Instituciones de Educación Superior Públicas y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia,

DECRETA:

Artículo 1°. *Objeto.* La presente ley tiene como objeto crear el programa de becas para estudio de posgrado destinado a docentes de instituciones de Educación Superior Públicas (IES) que permitan el fortalecimiento de su capacidad investigativa y la formación altamente calificada financiadas por el sector privado.

Artículo 2°. *Campo de aplicación.* Esta ley se aplicará a los docentes nombrados en propiedad en sus diferentes categorías en las Instituciones de Educación Superior Públicas (IES) del país, según la normatividad vigente y de conformidad con los requisitos establecidos en el artículo 4 de la presente ley.

Artículo 3°. *Oferentes del programa.* Cualquier persona jurídica o natural, legalmente establecida en el país, podrá ser la oferente de la financiación del Programa de Becas de Estudios para Docentes de Instituciones de Educación Superior Públicas (IES) del país.

Artículo 4°. *Requisitos para los beneficiarios.* Para vincularse a la convocatoria del Programa de Becas de Estudios para Docentes de Instituciones de Educación Superior Públicas (IES), los aspirantes deben cumplir, de acuerdo con las categorías del escalafón docente establecidas en el artículo

8° del Decreto número 2279 de 2002, con los presupuestos del artículo 12 del mismo, con los siguientes requisitos:

1. Docentes nombrados en propiedad y vinculados a Instituciones de Educación Superior Públicas (IES) del país.
2. Poseer título de pregrado.
3. Presentar hoja de vida con la descripción de su formación académica y experiencia profesional.
4. Acreditar la experiencia y formación que describe en la hoja de vida.
5. Certificar la publicación de al menos una producción académica avalada por el Sistema Nacional de Referencia para la Evaluación de Publicaciones Científicas Publindex de Colciencias.
6. Presentar carta de aceptación de ingreso de la Universidad donde se pretende realizar el programa de formación de posgrado.
7. Carta de recomendación académica. No se aceptarán cartas realizadas por personas con primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad con el aspirante.
8. Carta de exposición de motivos en la que enuncie las razones por las cuales desea realizar el correspondiente plan de estudio de posgrado donde se describa cómo este va a contribuir a su trayectoria académica y profesional.
9. Certificar por un periodo mínimo de tres (3) años experiencia docente en Instituciones de Educación Superior Públicas (IES).

10. Presentar certificado oficial de las notas correspondientes al pregrado que realizó el docente.
11. No haber sido sancionado disciplinariamente.
12. No tener vínculos de unión permanente o de parentesco en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o único civil con las directivas de las empresas del sector privado que financien el programa de estudios.
13. Haber aprobado las evaluaciones estipuladas en la normatividad vigente sobre la carrera docente.

Parágrafo. Para la selección de los aspirantes será determinante la evaluación de la capacidad de liderazgo y compromiso con el desarrollo socioeconómico, científico y tecnológico de la región o del país, así como una trayectoria académica y profesional sobresaliente.

Artículo 5°. Obligaciones de los beneficiarios. Los docentes seleccionados por el sector privado para financiar sus estudios de posgrados deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Asistir, cursar y aprobar el programa académico del cual es beneficiario por la convocatoria del Programa de becas de Estudios para Docentes de Instituciones Educación Superior Públicas (IES).
2. Comprobar mediante certificado y diploma correspondiente la finalización y aprobación del programa académico que cursó bajo la convocatoria.
3. El docente estará en la obligación de continuar con su vinculación a las Instituciones de Educación Superior Públicas (IES), por un periodo de cinco (5) años, con el fin de aplicar sus conocimientos adquiridos, como retribución a la educación pública del país.
4. Presentar una producción académica relacionada al programa de posgrado que realizó valorada de acuerdo a lo establecido en el Sistema Nacional de Referencia para la Evaluación de Publicaciones científicas Publin- dex de Colciencias.

Parágrafo 1°. En caso de incumplimiento por parte del docente beneficiado, en alguno de los compromisos adquiridos, deberá reintegrar el valor del programa de posgrado del cual fue beneficiario.

Artículo 6°. Participación de Colciencias. El sector privado comunicará a Colciencias su interés de ofertar la financiación del programa, para que esta entidad pueda realizar la convocatoria con todas las etapas referentes a la promoción, selección y verificación de requisitos, hasta la conformación de la lista de aspirantes. Colciencias en cooperación con la persona jurídica o natural interesada, coordinarán la convocatoria.

Artículo 7°. Elección de los beneficiarios del programa. El financiador del sector privado podrá elegir de la lista de aspirantes emitido por Colciencias descrito en el artículo 6° de la presente ley, el beneficiario del cual desea financiar su plan de estudios de posgrado bajo el Programa de Becas de Estudios para Docentes de Instituciones Educación Superior Públicas (IES).

Artículo 8°. Obligaciones del sector privado. El sector privado que participe en el presente programa tendrá las siguientes obligaciones:

1. Establecer el porcentaje de financiación que podrá ser hasta del 100% del plan de estudios del programa de posgrado.
2. Financiar completamente el porcentaje acordado.
3. Presentar ante el Consejo Nacional de Beneficios Tributarios el acuerdo de financiación estipulado con el docente.

Artículo 8°. Beneficios para el sector privado. El Consejo Nacional de Beneficios Tributarios definirá tal como se dispone en los artículos 256 y 158 del Estatuto Tributario, la deducción y descuento correspondiente que recibirá cada empresa del sector privado jurídico y natural, con el objetivo de generar el incentivo tributario correspondiente a su contribución al Programa de Becas de Estudios para Docentes de Instituciones Educación Superior Públicas (IES).

Parágrafo. El Consejo Nacional de Beneficios Tributarios tendrá un plazo máximo de dos (2) meses para definir la deducción y el descuento correspondiente al año tributario.

Artículo 9°. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación.

De los señores Congressistas,



MAURICIO GÓMEZ AMÍN
Senador de la República

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

CONSIDERACIONES GENERALES

La problemática de la educación pública en Colombia presenta distintas aristas en materia de acceso y calidad del sistema. Una de estas principales variables se presenta en la situación actual de los docentes de universidades públicas, donde además de presentar reclamos por un incremento salarial justo, también persisten déficits que tienen relación directa con la calidad de formación académica de estos mismos educadores. De esta manera, la política educativa debe avanzar hacia el fortalecimiento de la capacidad investigativa de las instituciones de

educación superior y de la formación del recurso humano altamente calificado.

Reconociendo que actualmente el panorama de calidad educativa en Colombia por parte de los docentes requiere y demanda de una atención por parte del Estado. Se ha considerado proponer el siguiente proyecto de ley que busca contribuir de manera normativa a la formación y mejoramiento de la calidad educativa de las universidades públicas mediante la ejecución de incentivos al sector privado en la generación y promoción de becas de estudio para los docentes del país.

Partiendo de la premisa de que el país y el Gobierno actual tienen como meta promover la calidad y el desarrollo de la educación en Colombia, estableciendo metas como consolidar al país como el mejor educado de América Latina para el año 2025, se debe de igual forma, promover el fortalecimiento de la calidad de sus instituciones a través de la formación de los docentes y educadores a nivel de posgrado.

Es importante enfatizar en la importancia que tiene la formación de los docentes dentro del sistema debido a que esto permite un ejercicio de educación más efectivo, facilita los procedimientos de acreditación y fomenta una capacitación e investigación académica de calidad. Por lo tanto, si se garantiza la posibilidad de generar financiación a la formación superior de los educadores del país, se contribuirá al desarrollo de un perfil estudiantil más capacitado.

La problemática de la calidad educativa de las instituciones de educación públicas del país debe ser atendida con la misma urgencia que tiene el nivel de acceso y cupo a las mismas, puesto que esta variable permite el desarrollo y fortalecimiento a nivel formativo de las universidades. Actualmente, el nivel de educación de posgrado de los docentes en Colombia no cumple con los estándares mundiales. Según un informe de la Universidad de los Andes sobre la profesión docente, "... una de las necesidades que debe satisfacer el sistema educativo colombiano es permitir que la oferta de posgrado sea accesible para los docentes." (p. 56)¹. Esto principalmente se deriva al alto costo de las matrículas de estos mismos programas en Colombia. Un ejemplo claro que puntualiza Colciencias en sus pronunciamientos, en Colombia se gradúan 8,2 doctores por cada millón de habitantes, cifra bastante inferior en comparación a la de Estados Unidos, en donde se gradúan 20,2 doctores por cada millón de personas.² Teniendo

en cuenta estos elevados costos para promover una formación educativa superior en los docentes, se limita la posibilidad de que estos accedan a una formación continuada de calidad.

Otro de los factores por los cuales los profesores no acceden a programas de formación de posgrado es por falta de financiación estatal. Si dentro de las políticas mismas no existen mecanismos que permitan la formación de nivel superior para los educadores, se presentará un estancamiento en la búsqueda de ejecución de programas de calidad en las mismas instituciones de educación públicas. Este problema, se relaciona principalmente por la falta de presupuesto que reciben las universidades por parte del Estado, limitando así mismo, la posibilidad de estos de generar una completa financiación para la capacitación de sus educadores a nivel de su formación e investigación.

Reconociendo esta necesidad puntual, el presente proyecto de ley pretende que las empresas y demás personas del sector privado financien becas de estudio o proyectos de investigación de docentes de universidades, recibiendo en retribución un beneficioso incentivo tributario que podrá avalar el Consejo Nacional de Beneficios Tributarios. De esta forma, se genera otro escenario de posibilidad de financiación para que cada día miles de educadores del país puedan acceder a programas de posgrado que enriquezcan su ejercicio docente y capacitador.

LA CALIDAD DEL SERVICIOS PÚBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR REQUIERE DOCENTES CON ALTA Y PERMANENTE FORMACIÓN

A partir de la Ley 30 de 1992, nuestro país registró los fundamentos sobre las cuales organizaría su Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior y en este orden, al definir el campo normativo del sector, **estableció como principio la calidad del servicio.**

Para lograr este propósito, se tornaba obligatorio que cada actor del sistema identificara las exigencias que se deberían cumplir para ser considerados de buena calidad. Es así como en el contexto de la política pública desarrollada por el Ministerio ha asegurado, durante los últimos años, un Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, de manera que esa exigencia de calidad esté cada vez más presente en las instituciones, así como en los ciudadanos que hacen parte de ellas y no pase de ser el mejoramiento de la calidad un empeño sin acción.

Sin duda, el sistema de calidad tiene entre sus objetivos: promover y apoyar el mejoramiento permanente de la formación de los docentes de las IES con programas que impacten la formación de los estudiantes, así como su pertinencia, cobertura y equidad, constituyéndose el docente en determinante de la calidad del proceso educativo, razón de más para que en él concentren especial atención los demás actores del sistema,

¹ Figueroa, M. García, S. Maldonado, D. Rodríguez, C. Saavedra, A. Vargas, G. (2018) *La profesión del docente en Colombia: normatividad, formación, selección y evaluación*. (ed. 54) Bogotá, Colombia. Universidad de los Andes - Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo.

² Revista *Dinero*. (2017) *¿Cuántos doctores gradúa Colombia en comparación con el resto del mundo?* Véase en: <https://www.dinero.com/economia/articulo/graduados-de-doctorado-en-colombia-y-el-resto-del-mundo/242911>

incluidos los sectores empresariales en aplicación del principio de solidaridad constitucional, a fin de identificar oportunidades de fomento a la investigación y su capacidad de generar nuevo conocimiento que sean susceptibles de divulgarse a lo largo de todo el sistema. En este orden, la investigación para efectos de la calidad, como política institucional y uno de los componentes con mayor preocupación en la IES requiere docentes con alta y permanente formación y más esfuerzos y recursos tanto del Estado como de la Empresa privada para seguir promoviendo en su interior, la creación de centros especializados, líneas, grupos y semilleros de investigación, escenarios indispensables para desarrollo del emprendimiento en el país.

En la actual situación de crisis de la Universidad Pública, el SUE ha referido, en efecto, una deuda acumulada e histórica de la Nación con las universidades estatales superior a los \$16 billones³, la formación adicional del recurso humano docente necesita asegurar tanto fuentes internas como externas, es decir, del apoyo privado para lograr incrementos significativos de los grupos de investigación, una mayor presencia de estos en la clasificación de Colciencias como también un ascenso continuo en la participación en revistas indexadas, tanto nacionales como internacionales.

No obstante, las universidades públicas le han cumplido con valor académico a los jóvenes de Colombia. Las siguientes cifras lo demuestran:

“...el 50% de ellas cuenta hoy con Acreditación Institucional de Alta Calidad, porcentaje muy superior al 18% que ostenta el total de las Instituciones de Educación Superior (IES) que cuentan con este reconocimiento. 448 de sus programas, equivalentes al 53% de la totalidad acreditable, gozaban de acreditación a diciembre de 2017. Para ese mismo año, más del 50% de las matrículas de pregrado se presentaba en instituciones oficiales, aunque solo son 81 del total de 288 IES. En otras palabras, más de la mitad de la población estudiantil que cursaba carreras técnicas, tecnológicas o profesionales en 2017, lo hizo en IES estatales que solo corresponden al 28% del total de IES del país⁴.

Pese a los esfuerzos para sobrepasar el angustioso escenario financiero, el déficit se ha venido acumulando año tras año y se ha expresado, también, en la vinculación y la sostenibilidad precaria que hoy se ofrece a sus profesores. Por ejemplo, “en la Universidad Nacional, según el área de recursos humanos, los salarios para doctores catedráticos están en un promedio de \$70.300 y

\$100.000, dependiendo del “factor” en que estos se encuentren. En la Universidad de Antioquia, se hizo un incremento general de 2,94% al salario de hora cátedra de los educadores, “quedando entre \$42.174 y \$72.901 para profesores con título de doctor”.⁵

El estudio referenciado también sostiene que la situación salarial de los profesores en Colombia está por debajo de países como Alemania y el Reino Unido, donde el pago por hora de cátedra puede llegar hasta los \$253.000, según el informe ‘Un vistazo a la educación’ de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (Ocde).⁶ Sin embargo, en algunas de las mejores universidades del país, un docente con título de doctor podría cobrar hasta \$190.000 por cada hora dictada.⁷ Lo anterior para confirmar las bondades del presente proyecto en el sentido de seguir buscando alternativas e incentivos que permitan avanzar en calidad y potenciar la producción intelectual en la Universidad Pública, estimulando la inversión en educación superior a través de incentivos fiscales de descuentos sobre los impuestos a la renta.

El objetivo básico en este sentido es entonces, la atracción de inversiones del sector privado que de otra forma dificultosamente se canalizarían hacia las actividades o programas seleccionados en esta iniciativa que por sus características propias van a generar un beneficio social que excede el interés exclusivamente privado.

CONTEXTO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

En una lectura integral y armónica del mandato constitucional de los artículos 67, 68, 69 y 70 superiores, es deber del Estado y por ende deber del Congreso de la República como poder legislativo velar por la calidad de la educación superior, por garantizar una formación a cargo de personas de reconocida idoneidad, con dignificación y profesionalización de su ejercicio.

La educación es un derecho de la persona y un servicio Público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y a los demás bienes y valores de la cultura... corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos;⁸

Al precisar el campo normativo del sector de educación superior, la Ley 30 de 1992 instituyó como eje vertebrados el “principio la calidad

³ Ibídem.

⁴ Carta abierta: Agobiante situación financiera de las universidades públicas del país y su clamor al Estado. Profesores Universidades Públicas. cifras destacadas ofrecidas por el Ministerio de Educación Nacional (MEN).

⁵ La República, Nicolás Arias - narias@larepublica.com.co

⁶ Ibídem.

⁷ Ibídem.

⁸ Constitución Política de Colombia, artículo 67.

del servicio educativo”, igualmente promovió la creación de grupos asesores como el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), así como también reglamentó las funciones del ICFES para ubicar acciones afines con la evaluación y la formación de los docentes, entre otros aspectos, y promovió la creación de organismos como el Sistema Nacional de Acreditación y de mecanismos como los sistemas de información.

En 2003, el Gobierno nacional expidió el Decreto número 2566 mediante el cual se fijaron 15 Condiciones Mínimas de Calidad, para el funcionamiento de cualquier programa académico que se oferte en el país. Como garantía para dicho funcionamiento, el Ministerio de Educación Nacional debe otorgar el Registro Calificado, regulado por la Ley 1188 de 2008 y reglamentado a través del Decreto número 1295 de 2010.

En el mismo orden y con el fin de comprobar que dichas condiciones se cumplan a cabalidad, se dispuso un proceso de “evaluación, verificación y emisión de conceptos, con la participación de actores de la comunidad académica, al igual que las visitas de pares académicos idóneos; también se creó la Comisión Nacional Intersectorial para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior; (CONACES), **uno de cuyos objetivos ha sido, el estudio de la idoneidad del personal docente de las IES.**

Así mismo, en 2009, se emitieron las Leyes 1286 y 1324. La primera modificó la Ley 29 de 1990 para transformar a Colciencias en Departamento Administrativo, con el fin de fortalecer el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. La segunda, con sus Decretos 4216 de 2009 y 869 de 2010, fijó parámetros y criterios para organizar el sistema de evaluación de resultados de la calidad de la educación; dictó normas para el fomento de una cultura de la evaluación, en procura de facilitar la inspección y vigilancia del Estado, y transformó el ICFES.⁹

Esta descripción es indicativa de la preocupación constante por un servicio de calidad de la educación superior pero paradójicamente, frente al tema de los docentes se tiene que desde 2002 con el Decreto número 1279 la normativa parece inamovible por lo que este decreto siempre habrá que interpretarlo a la luz de las leyes antes referenciadas.

En una muestra que data del año 2015, de 759 profesores nombrados cobijados por el Decreto número 1279, el 23.8% eran profesores sin maestría ni doctorado, el 44.3% profesores con maestría y el 31.8% profesores con doctorado.¹⁰ Esto es una

muestra más de la necesidad de un esquema de incentivos que logren que el profesor desarrolle el máximo esfuerzo en su formación académica y en investigación, de forma tal que los resultados favorezcan a la universidad y al docente, para lo cual es importante que en este proyecto se tenga en cuenta para efectos de aplicar al programa de becas, la categoría dentro del escalafón; Títulos de estudios universitarios; la experiencia calificada; la productividad académica; las actividades de dirección académico. Administrativa; el desempeño destacado en labores de docencia y extensión.

El artículo 363 de la Constitución Política de Colombia establece: “El sistema tributario se funda en los principios de equidad, eficiencia y progresividad (...)”. En cuanto a la política fiscal, el artículo 350 ratifica el mandato de un estado benefactor: “La ley de apropiaciones deberá tener un componente denominado gasto público social (...) Excepto en los casos de guerra exterior o por razones de seguridad nacional, el gasto público social tendrá prioridad sobre cualquier otra asignación (...)”.

En cuanto a las exigencias del artículo 7° de la Ley 819 de 2003, es necesario advertir que la suma de los beneficios tributarios que se puedan generar representa un costo fiscal que no podemos calcular porcentualmente en relación al PIB, como tampoco los beneficios ordinarios de este costo, por lo que es necesario que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, por tener los instrumentos idóneos para dichos cálculos proporcione el análisis necesario de manera que esta iniciativa surta el trámite normal sin el traumatismo de exigir, un requisito adicional de trámite legislativo, que solo el Ministerio puede proporcionar, tal y como lo ha señalado la Corte Constitucional.

En estos términos dejo a consideración de los honórales colegas la presente iniciativa para que sean ustedes los que, en sana crítica, asuman el reto de avalar esta importante iniciativa que buscar darle una alternativa a los docentes de la universidades públicas del país.

De los señores Congressistas;



MAURICIO GÓMEZ AMÍN
Senador de la República

⁹ Educación Superior, Calidad de la Educación Superior; El camino a la prosperidad. Ministerio de Educación Nacional, Bogotá, 2016

¹⁰ Méndez Sayago, Jhon Alexander. Salarios, incentivos y producción intelectual docente en la universidad públi-

Referencias:

1. Figueroa, M. García, S. Maldonado, D. Rodríguez, C. Saavedra, A. Vargas, G. (2018) La profesión del docente en Colombia: normatividad, formación, selección y evaluación. (ed. 54) Bogotá, Colombia. Universidad de los Andes - Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo.
2. Revista *Dinero*. (2017) ¿Cuántos doctores gradúa Colombia en comparación con el resto del mundo? Véase en: <https://www.dinero.com/economia/articulo/graduados-de-doctorado-en-colombia-y-el-resto-del-mundo/242911>
3. Carta abierta: Agobiante situación financiera de las universidades públicas del país y su clamor al Estado. Profesores Universidades Públicas. Cifras destacadas ofrecidas por el Ministerio de Educación Nacional (MEN).
4. Constitución Política de Colombia. Artículo 67.
5. Educación Superior, Calidad de la Educación Superior; El camino a la prosperidad. Ministerio de Educación Nacional, Bogotá, 2016.
6. Méndez Sayago, Jhon Alexander. Salarios, incentivos y producción intelectual docente en la universidad pública en Colombia. Tesis para Doctorado en Economía del Desarrollo de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales sede Ecuador. ISSN 0120-3053. Volumen 34 - número 60 julio-diciembre 2015 Págs. 95-130
7. Secretaría del Senado de la República. Ley 30 de 1992. **Diario Oficial** número 40.700 de 29 de diciembre de 1992. Véase en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0030_1992.html
8. Secretaría del Senado de la República. Ley 1819 del 2016. **Diario Oficial** número 50.101 de 29 de diciembre de 2016. Véase en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1819_2016.html#PARTE%20I
9. Secretaría del Senado de la República. Decreto 624 de 1989. **Diario Oficial** número 38.756 de 30 de marzo de 1989. Véase en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/estatuto_tributario.html#TITULO%20PRE
10. Departamento Nacional de Planeación. Documento CONPES 3834. Lineamientos de Política para Estimular la Inversión Privada en Ciencia, Tecnología e Innovación a través de Deducciones Tributarias. Bogotá, julio de 2015.

SENADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría General
(arts. 139 y s.s. Ley 5ª de 1992)

El día 14 del mes de noviembre del año 2018 se radicó en este Despacho el **Proyecto de ley número 208** con todos y cada uno de los requisitos constitucionales y legales por: honorable Senador *Mauricio Gómez Amín*.

El Secretario General,

Gregorio Eljach Pacheco.

SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARÍA GENERAL

Tramitación Leyes

Bogotá, D. C., 14 de noviembre de 2018

Señor Presidente:

Con el fin de repartir el **Proyecto de ley número 208 de 2018 Senado**, por medio del cual se crea el programa de becas para el fortalecimiento de la capacidad investigativa y la formación altamente calificada en docentes de las instituciones de educación superior públicas y se dictan otras disposiciones, me permito remitir a su despacho el expediente de la mencionada iniciativa, presentada el día de hoy ante la Secretaría General del Senado de la República por el honorable Senador Mauricio Gómez Amín. La materia de que trata el mencionado proyecto de ley es competencia de la Comisión Primera Constitucional Permanente del Senado de la República, de conformidad con las disposiciones constitucionales y legales.

El Secretario General,

Gregorio Eljach Pacheco.

PRESIDENCIA DEL HONORABLE
SENADO DE LA REPÚBLICA – noviembre 14
de 2018

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el precitado proyecto de ley a la Comisión Primera Constitucional y envíese copia del mismo a la Imprenta Nacional para que sea publicado en la **Gaceta del Congreso**.

Cúmplase.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Ernesto Macías Tovar.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Gregorio Eljach Pacheco.

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE ACTO LEGISLATIVO NÚMERO 19 DE 2018 SENADO

por medio del cual se adopta una reforma política que permita la apertura democrática para la construcción de una paz, estable y duradera.

Bogotá, D. C., noviembre 14 de 2018

Senador

CARLOS EDUARDO ENRÍQUEZ MAYA

Presidente

Comisión Primera Permanente Constitucional

Senado de la República

Referencia: Informe de Ponencia para Primer Debate del Proyecto de Acto Legislativo número 19 de 2018 Senado, “*por medio del cual se adopta una reforma política que permita la apertura democrática para la construcción de una paz, estable y duradera*”.

Respetada Mesa Directiva:

En cumplimiento de la designación realizada por la honorable Mesa Directiva de la Comisión Primera Constitucional del Senado de la República, por medio de la presente nos permitimos rendir informe de ponencia con proposición de Archivo para Primer Debate del **Proyecto de Acto Legislativo número 19 de 2018 Senado**, “*por medio del cual se adopta una reforma política que permita la apertura democrática para la construcción de una paz, estable y duradera*”, con el fin de que se ponga a consideración para discusión de la Comisión Primera Constitucional del Senado de la República.

De los honorables Senadores,


MARÍA FERNANDA CABAL
Senadora de la República
Partido Centro Democrático


TEMÍSTOCLES ORTEGA
Senador de la República
Partido Cambio Radical


ESPERANZA ANDRADE
Senadora de la República
Partido Conservador


ROY BARRERAS
Senador de la República
Partido de la U


CARLOS GUEVARA
Senador de la República
Partido Mira


LUIS FERNANDO VELASCO
Senador de la República
Partido Liberal


ALEXANDER LÓPEZ
Senador de la República
Partido Polo Democrático


ANGÉLICA LOZANO
Senadora de la República
Partido Verde


GUSTAVO PETRO
Senador de la República
Partido Colombia Humana


JULIÁN GALLO
Senador de la República
Partido FARC

PROYECTO DE ACTO LEGISLATIVO
NÚMERO 19 DE 2018 SENADO

por medio del cual se adopta una reforma política que permita la apertura democrática para la construcción de una paz, estable y duradera.

I. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

El presente proyecto de acto legislativo tiene como finalidad contribuir al cumplimiento del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera suscrito entre el Gobierno nacional y las FARC-EP. Adicionalmente, con el fin de dar continuidad al proyecto de reforma política del año inmediatamente anterior, este proyecto retoma en parte el contenido del Proyecto de Acto Legislativo 012 de 2017.

En este sentido, las modificaciones aquí consignadas buscan promover la participación política y otorgarle mayores garantías, avanzar en la adquisición progresiva de derechos de las organizaciones políticas y lograr mayor transparencia en el ejercicio de la política.

Igualmente, las siguientes modificaciones deben redundar en mayores garantías para la participación política en igualdad de condiciones y mejorar la calidad de la democracia.

II. TRÁMITE DE LA INICIATIVA

El 4 de septiembre de 2018 se radicó en la Secretaría General del Senado de la República, el **Proyecto de ley número 19 de 2018 Senado**, *por medio del cual se adopta una reforma política que permita la apertura democrática para la construcción de una paz, estable y duradera.* La iniciativa de origen congresional fue presentada por los honorables Senadores *Gustavo Bolívar Moreno, Julián Gallo Cubillos, Feliciano Valencia Medina, Gustavo Petro Urrego, Victoria Sandino Simanca Herrera, Criselda Lobo Silva, Juan Carlos Carreño Carmona, Aida Avella Esquivel*, y los honorables Representantes *Fabián Díaz Plata, Luis Albán Urbano, Ómar de Jesús Restrepo, Abel Jaramillo Largo, David Racero Mayorca, Carlos Carreño Marín, María José Pizarro Rodríguez, Katherine Miranda Peña, León Fredy Muñoz Lopera*, Dicha iniciativa fue radicada ante la Secretaria del Senado de la República el día 4 de septiembre de 2018 y publicada en la *Gaceta del Congreso* número 652 de la misma fecha.

Mediante oficio del 19 de septiembre de 2018 y entregado el 26 de octubre de 2018, se designó

a la Senadora María Fernanda Cabal Molina ante la renuncia del Senador del José Obdulio Gaviria Vélez conforme al Acta MD-12, como ponente coordinadora para primer debate del proyecto de acto legislativo en mención.

El día 7 de noviembre del año 2018, fue radicado un oficio dirigido a la Senadora María Fernanda Cabal y al Senador Temístocles Ortega como coordinadores ponentes, suscrito por unos de los autores de la iniciativa, el Senador Gustavo Petro Urrego, solicitando que se rinda ponencia con solicitud de archivo, bajo el argumento que existe ya en trámite un proyecto de reforma política (PAL 08 acumulado 09, de 2018) que versa sobre la misma materia, y que recoge varias de las pretensiones del presente acto legislativo. Anexamos a la ponencia el documento radicado por el Senador Gustavo Petro.

III. CONTENIDO Y ALCANCE DEL PROYECTO

El proyecto consta de 12 artículos, así:

- El artículo 1°, Define las limitaciones de los derechos políticos decretadas como sanciones que no tengan carácter judicial.
- Del Artículo 2° al Artículo 11, se definen las modificaciones a la Constitución en sus artículos 98, 99, 107, 108, 109, 172, 183, 258 y 262
- Finalmente, el artículo 8° define la vigencia y derogatoria de la norma.

IV. IMPACTO FISCAL

El presente proyecto de acto legislativo, al no ordenar gasto, no comprende un impacto fiscal y en consecuencia no requiere cumplir con lo establecido en el artículo 7° de la Ley 819 de 2003, ni se encuentra condicionado al aval del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

V. MARCO CONSTITUCIONAL

- Constitución Política de Colombia, artículo 22,
- El Punto 2 del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto
- El Punto 2.3.1.1 se acordaron cambios al sistema de partidos políticos

VI. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

En el contexto actual que atraviesa Colombia, la erradicación de las causas estructurales que dieron lugar al conflicto armado se convierte en una condición imperativa para construir una paz estable y duradera. Dentro del amplio espectro de transformaciones necesarias, uno de los pilares fundamentales es una transformación institucional que permita la participación política de nuevos actores.

Dado que la implementación de las reformas y medidas que permitan el mejoramiento de las instituciones y organizaciones en beneficio de la participación política es una condición sine qua non para la construcción de una paz estable

y duradera, será necesario fortalecer el sistema democrático colombiano. Este último, deberá estar caracterizado por el respeto a la diferencia, la participación activa y la transparencia, con el propósito de evitar que en Colombia se vuelva a acudir a la violencia y a las armas para el ejercicio de la política.

VII. PROPOSICIÓN

Con fundamento en las anteriores consideraciones, de manera respetuosa proponemos a los honorables Congresistas de la Comisión Primera Constitucional del Senado de la República archivar el **Proyecto de Acto Legislativo 19 de 2018 Senado**, “*por medio del cual se adopta una reforma política que permita la apertura democrática para la construcción de una paz, estable y duradera*”.

De los honorables Senadores,



Bogotá, D. C., noviembre 7 de 2018

Honorables Senadores

MARÍA FERNANDA CABAL

TEMÍSTOCLES ORTEGA

Coordinadores Ponentes

Proyecto de Acto Legislativo número 19 de 2018 Senado

Comisión Primera Constitucional

Senado de la República

Ciudad

Referencia: Informe de Ponencia para Primer Debate del Proyecto de Acto Legislativo número 19 de 2018 Senado, “*por medio del cual se adopta una reforma política que permita la apertura democrática para la construcción de una paz estable y duradera*”.”

Respetados Coordinadores Ponentes:

La Comisión Primera nos ha designado, a los Senadores Esperanza Andrade, Roy Barreras,

Julián Gallo, Alexander López, Carlos Guevara, Luis Fernando Velasco y Angélica Lozano como ponentes del Proyecto de Acto Legislativo de la referencia, y a ustedes, coordinadores ponentes del mismo. Como quiera que por errores administrativos este proyecto no fuera acumulado en su debido momento con los Proyecto de Acto Legislativo 08 y 09 de 2018 Senado, que versaban sobre el mismo tema y varios de los artículos que contenía el Proyecto de Acto Legislativo de la referencia ya fueron recogidos en el informe de ponencia para primer debate de los acumulados mencionados, cuyo trámite conjunto, ha superado ya la aprobación en segundo debate, respetuosamente recomiendo sea presentado su proposición de archivo.

Cordial saludo,



GUSTAVO PETRO U.
Senador

c.c. A todos los ponentes.

* * *

**INFORME DE PONENCIA PARA
PRIMER DEBATE PROYECTO DE LEY
ESTATUTARIA 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.

Bogotá, D. C., 13 de noviembre de 2018

Honorable Senador

HONORIO MIGUEL HENRÍQUEZ PINEDO

Presidente Comisión Séptima

Senado de la República de Colombia

Ciudad

Referencia: Informe de Ponencia para primer debate Proyecto de Ley Estatutaria número 45 de 2018 Senado.

Respetado Presidente:

Atendiendo la honrosa designación que se ha hecho y en cumplimiento del mandato constitucional y de lo dispuesto en la Ley 5ª de 1992, *por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes*, atentamente me permito rendir informe de ponencia para primer debate al 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.*

Cordialmente,



AYDEE LIZARAZO CUBILLOS
Senadora de la República
Partido Político MIRA

I. ORIGEN DEL PROYECTO

El proyecto de ley fue radicado por parte de la honorable Senadora Ema Claudia Castellanos y la honorable Representante a la Cámara por Bogotá Ángela Sánchez Leal, el 25 julio 2018 en la Secretaría General del Senado de la República y publicado en la *Gaceta del Congreso* número 554 de 2018.

II. OBJETO DEL PROYECTO

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 que se hace necesario la elaboración de leyes que permitan orientar y fomentar estas prácticas laborales que se constituyen en un modelo de innovación.

Para iniciar se menciona la importancia de abordar este tema y de explicar en qué consiste esta conciliación. Para ello se cita un apartado del estudio publicado por el consejo de administración de la oficina internacional del trabajo así:

“Innovación y flexibilidad de recursos humanos: el efecto moderador del dinamismo del entorno Universidad de Zaragoza”.

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 familiares. (OIT, 2011. P. 1).

El hecho de no prestar atención a los conflictos entre la vida laboral y la vida familiar repercute negativamente no solo 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 personal. (OIT, 2011 p. 2).

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 vida. (OIT, 2011. P. 8).

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 infantil. (OIT, 2011. P. 11).

III. PANORAMA GENERAL

Los cambios en la estructura social y económica, y 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 socio-demográficos 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 personal (Sánchez, Á. M., Jiménez, M. J. V., & Pérez, M. P. 2011).

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 entorno. (Sánchez, Á. M., Jiménez, M. J. V., & Pérez, M. P. 2011 p. 41.)

Adicionalmente el estudio Avance Igualdad de Oportunidad de Género en el Marco del Trabajo Decente 2011 de la Organización de Estados Americanos afirma que las propuestas para lograr la conciliación entre la vida familiar y laboral están orientadas a: *Impulsar y regular políticas que permitan tanto a hombres como mujeres, arreglos flexibles en sus unidades de trabajo, asegurando que no deriven en factores de precarización del empleo ni de discriminación* (OEA, 2011 p. 59).

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 2017 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 2018, ya que según cifras del DANE: En el total nacional, la tasa de desempleo para hombres en el trimestre móvil marzo-mayo de 2018 fue 7,4%; en el trimestre móvil marzo-mayo de 2017 fue 7,2%. En el total nacional, la tasa de desempleo para las mujeres en el trimestre móvil marzo-mayo de 2018 fue 12,4%. En el trimestre móvil marzo-mayo de 2017 estas tasas fueron de 12,1%, 54,4% y 47,8%, respectivamente.

Situación que demuestra la necesidad de establecer medidas viables por parte del Gobierno

nacional con el fin de que se pueda reducir esa brecha de desigualdad que existe en la sociedad y que deja sin mayores oportunidades a la población femenina.

Es claro que el hecho de que las mujeres son las principales encargadas de cuidar su hogar y familia hace que se reduzca su acceso a la vida laboral y más cuando los horarios son rígidos, lo cual les impide atender otros asuntos igualmente importantes.

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 incorporación de medidas y la generación de oportunidades para las mujeres en los planes y políticas laborales y de empleo” (OEA 2011).

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 laboral (OEA 2011 p. 5). 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 vida. (OEA 2011 p. 25).

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 sí 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 percibidos (OEA 2011 p. 29). Claramente esta situación genera pobreza en este segmento de población y en el país.

Según cifras expuestas por el Ministerio de Trabajo, el 51% de las mujeres ocupadas son informales, adicionalmente tener personas a cargo

reduce la oferta laboral femenina en 17.5% y la masculina solo 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 porque para muchas, particularmente para las de menores recursos que 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 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 hijas. (OEA 2011 p. 43).

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 hijos¹”.

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 comunitaria².

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 trabajar³. 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

¹ Equidad de Género, página 32.

² *Ibíd.*, página 54.

³ *Ibíd.*

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 empleado⁴.

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 movilizarse. 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.⁵

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.

IV. ESTRUCTURA DEL PROYECTO

La estructura del proyecto de ley inicial consta de veintiún (6) artículos, así:

Artículo 1°. Objeto.

Artículo 2°. Enfoques

Artículo 3°. Objetivos

Artículo 4°. Medidas o lineamientos

Artículo 5° Reglamentación

Artículo 6°. Vigencia y derogatorias.

V. EXPERIENCIAS INTERNACIONALES Y NACIONALES

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 tengan 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 dentro de la jornada laboral en las que figuran:
 - 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. Por ejemplo, en PROCTER & GAMBLE, cada empleado/a diseña un plan personal de entrada y salida del trabajo dentro de una franja horaria de 7:30 a 9:30 h. en la hora de entrada y de 18:30 a 20:30 h. en la de salida. Tan solo es exigible cumplir las ocho horas diarias y que un número de horas suficiente coincida con el horario general de la empresa. (Chinchilla, N., & León, C. 2007 p. 51, 53).
 - 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 inferior. (Chinchilla, N., & León, C. 2007 p. 57).
 - Jornada laboral reducida: Los empleados pueden trabajar menos horas al día o a la semana si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior. La empresa IBERDROLA ofrece reducción de jornada para las madres (5 horas de presencia al día) sin que esto implique reducción salarial dentro del primer año de vida del niño. (Chinchilla, N., & León, C. 2007 p. 49).
 - 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. Se da sobre todo en multinacionales y en la práctica se articula como el viernes libre y trabajar algún día más a cambio de algún día de vacaciones. En COMERCIAL LAFORJA se trabajan más horas de lunes a jueves, y el viernes se sale a las 2 de la tarde, lo mismo que en PROCTER & GAMBLE, multinacional en la que se puede obtener incluso un día entero –el viernes– si se trabaja el resto de las horas los

⁴ Este contenido ha sido publicado originalmente en Vanguardia.com en la siguiente dirección: <http://www.vanguardia.com/economia/nacional/209123-sabe-cuanto-gasta-usted-al-ano-para-ir-de-su-casa-al-trabajo>.

⁵ <http://www.semana.com/vida-moderna/articulo/viajar-al-trabajo-enferma/381916-3>.

días anteriores. (Chinchilla, N., & León, C. 2007 p. 61).

- 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 períodos de mucha demanda de trabajo. El tiempo acumulado puede ser utilizado para responder a situaciones familiares inesperadas o para atender otras necesidades personales (Chinchilla, N., & León, C. 2007).

2. Flexibilidad en el espacio. Modalidades de oficina virtual

- 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 Madrid. (Chinchilla, N., & León, C. 2007 p. 73, 75).
- 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.

VENTAJAS DE ESTE TIPO DE ESTRATEGIAS

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.

Otras de las ventajas que encontramos de este tipo de horario son las siguientes:

- Potencia la corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas y el cuidado de hijos/as y familiares.
- Favorece la igualdad entre mujeres y hombres.
- Retiene el talento.

- El clima laboral se ve mejorado, los trabajadores sienten más libertad, que son más dueños de su tiempo y por tienen un mejor desempeño.
- El rendimiento y productividad de los trabajadores aumenta, ya que al ver que pueden salir antes de su trabajo, intentarán trabajar de manera más eficiente para conseguir esto.
- Los niveles de absentismo laboral se ven reducidos, ya que puede presentarse que los trabajadores que al ver que, por ejemplo, su hijo se ha enfermado, tiene que ir al médico o tiene que hacer unas gestiones, decidan no asistir al trabajo. Cuando su horario es flexible, les es mucho más fácil adaptarse a estas situaciones y hay menos razones por las que faltar al trabajo.
- Amplía las oportunidades laborales para las mujeres o personas cuidadoras de familiares discapacitados o con algún tipo de dependencia.

Actualmente existen muchas madres que no pueden trabajar porque deben cuidar todo el tiempo a sus hijos y aunque en muchas ocasiones quieren vincularse a la vida laboral, no logran hacerlo porque no hay oportunidades de trabajo de tiempos flexibles, siempre son horarios rígidos, lo cual genera una limitante para ellas, pues dejan de crecer a nivel profesional porque la sociedad no les brinda oportunidad para hacerlo. Con esta propuesta de horarios flexibles se incrementaría el empleo a varios sectores incluyendo a este.

Beneficios para la Empresa:

1. Incremento de la motivación de las personas
2. Mayor grado de compromiso en el desarrollo y la productividad en la compañía
3. Reducción del estrés de las personas en la empresa
4. Reducción de costes derivados de la rotación y bajas laborales del personal entre otros

Beneficios para los empleados:

1. Mejora de la autoestima
2. Mejora de la motivación
3. Reducción de costos familiares
4. Reducción de estrés
5. Mayor satisfacción interna por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal
6. Disponer de más tiempo para otros ámbitos de la vida
7. Menor sensación de culpabilidad por no ver a los hijos o no ejercer el rol natural correspondiente
8. Compartir con muchos la pasión por un equilibrio vital
9. Incremento de la empleabilidad y mejor desarrollo en la trayectoria profesional en la misma empresa

10. Mayor estabilidad laboral y mayor equilibrio emocional y familiar (Chinchilla, N., & León, C. 2007 p. 94).

Beneficios para las familias:

1. Incremento del tiempo compartido, cuantitativo y cualitativo
2. Mayor grado de satisfacción
3. Reducción de rupturas matrimoniales (separaciones y divorcios)
4. Posible incremento de la natalidad al no ser vista como una simple carga imposible de conciliar con la vida laboral
5. Trabajo “presencial” y efectivo en el hogar
6. Desarrollo del rol familiar
7. Los padres juegan, leen, ven la TV y aprenden de sus hijos (menor distancia generacional psicológica) (Chinchilla, N., & León, C. 2007 p. 94).

Beneficios para los hijos:

1. Mejor educación “dual” (paterna y materna)
2. Asimilación de la cultura de empresa flexible desde pequeños (garantía de continuidad en el futuro).
3. Mayor civismo
4. 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
5. Los hijos aprenden de los padres y no exclusivamente de la TV u otros “cuidadores” habituales (Chinchilla, N., & León, C. 2007 p. 94).

Beneficios para la sociedad:

1. Sociedad mejor estructurada y preparada para afrontar nuevos retos
2. Sociedad más equitativa y comprometida
3. Sociedad más cívica y solidaria
4. Trato equitativo entre trabajadores
5. Mayor respeto y comprensión de los diferentes roles vitales
6. Incremento de la natalidad
7. Reducción de separaciones y divorcios
8. Incremento de uniones estables (Chinchilla, N., & León, C. 2007 p. 95).

Beneficios para el gobierno:

1. Mayor grado de competitividad de las empresas
2. Mejora cualitativa del tejido empresarial
3. Mejora de la motivación en la Administración Pública
4. Incremento del índice de empleabilidad nacional (reducción en los gastos por desempleo)
5. Incremento de nuevos puestos de trabajo

6. Reducción de parte del gasto sanitario (estrés, depresión, ansiedad, etc.)
7. Reducción de la siniestralidad laboral
8. Reducción de costes judiciales
9. Reducción de costes de formación
10. Mayor grado de sostenibilidad del estado del Bienestar (Chinchilla, N., & León, C. 2007 p. 95).

EXPERIENCIAS SOBRE LA FLEXIBILIDAD LABORAL COLOMBIA

Con el fin de conocer la realidad de la práctica de esta modalidad laboral en nuestro país, y recibir los aportes de distintas entidades, esta iniciativa fue socializada con la Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones, de donde hacen parte Google, Directv, Avantel, entre otras empresas. A continuación, se mencionan algunas de las modalidades de trabajo que señalaron estas empresas, frente a lo que propone la presente iniciativa.

Avantel. Desde hace 3 años vienen trabajando la modalidad llamada Avantel Virtual, la cual consiste en que las personas trabajen 2 días en su casa y 3 días en las instalaciones de la empresa. A partir del año 2015 iniciaron con el teletrabajo, previo a ello crearon un comité especializado para evaluar las condiciones físicas del lugar donde trabajarían las personas postuladas para esto y analizar el proceso contractual de los mismos, el que incluía un auxilio para el pago de servicios públicos.

Adicionalmente esta empresa tiene una política de horarios flexibles, que consiste en distintos horarios de ingreso y de salida.

Sonia Pérez, jefe de talento humano, señala algunas de las dificultades presentadas al respecto:

- Temor por el aumento de los costos por parte de las empresas.
- Cambio de paradigmas en la mentalidad del empleado, pues está acostumbrado a la cultura del control.
- Se debe tener en cuenta el aspecto de adhesión del empleado a la empresa ya que se ha experimentado sensación de abandono por parte de estos.

Uno de los grandes beneficios es que esta modalidad ha permitido es que las madres y los padres puedan ajustar sus horarios para atender a sus hijos, lo que ha generado bienestar para el empleado.

Google. Ana Lucía Lenis, Gerente de Asuntos Gubernamentales de Google, mencionó que según lo han comprobado la herramienta para el control del empleado que teletrabaja no funciona, ya que el desempeño y la eficiencia de este no se mide por horario, sino por resultados, lo que implica un cambio cultural en la sociedad.

Directv. Desde el 2012 iniciaron con el teletrabajo y el trabajo remoto. El cual fue

aplicado al 10% del personal de la compañía para lograr un equilibrio laboral y personal, además de establecer la flexibilidad en horarios. Las personas que no puedan teletrabajar reciben más días de vacaciones. De la experiencia recibida con el plan piloto implementado, se pudo establecer que la idiosincrasia colombiana requiere que haya presión por parte del empleador al trabajador no calificado, este último aún necesita que alguien lo mire, mencionó Álvaro Ponce, gerente de relaciones laborales de la entidad. Además, señalaron que se hace necesario que existan unos parámetros o reglas claras que brinde el Estado para adaptar estos temas a la realidad laboral del país, aspecto que confirma que las propuestas expuestas en este proyecto serían oportunas.

IBM. Tiene opciones de semana comprimida, horario de trabajo individualizado, licencia no remunerada, vendedores móviles, trabajo por horas o medio tiempo y el teletrabajo.

Contraloría General. La Contraloría General diseñó un horario que va desde las 7:00 a. m. hasta las 3:00 de la tarde para ser aprovechado por las madres que tienen hijos menores de 18 años.

El Departamento Administrativo de la Función Pública. A través de la Circular 100-008 del 5 de diciembre de 2013 estableció los horarios flexibles para servidores públicos con hijos menores de edad o algún tipo de discapacidad. “Se evidenció la necesidad para la administración pública de establecer horarios especiales de trabajo por turnos, con el propósito de mejorar la calidad de vida de los servidores y la prestación del servicio a los usuarios en horarios más accesibles a su disponibilidad de tiempo”.

EN EL MUNDO

Banesto-Madrid. El Programa de Conciliación y Diversidad se inició hace más de 3 años. Además de la flexibilidad horaria establecida en las disposiciones legales convencionales o en acuerdos de empresa, y teniendo en cuenta la competencia que tiene atribuida el personal directivo para organizar flexiblemente la jornada, se pueden establecer otras medidas adaptables preferentemente para la atención de hijos o mayores a cargo y siempre que queden cubiertas las necesidades de servicio y atención al cliente.

Dentro de la plantilla existen dos grupos diferenciados: las personas del grupo administrativo con horario continuo de 8 a 15h y las del grupo técnico y comercial con horario partido. Dentro del primer grupo, quienes están en atención directa al público deben ajustarse más al horario de apertura y cierre de la oficina. El segundo grupo, tiene mucha más flexibilidad en la entrada, salida y la pausa de almuerzo, adaptándolo a sus circunstancias personales y a las del puesto en cuestión. (Chinchilla, N., & León, C. 2007 p. 76)

Nokia. Lo más novedoso es que se puede trabajar varios días a la semana desde casa previa

aprobación del superior inmediato. La flexibilidad de entrada y salida es total. Parte de la plantilla nunca va a la oficina, trabaja desde casa. Incluso las secretarías pueden trabajar un día a la semana desde casa. El 80% de los empleados/as usa la posibilidad de trabajo a distancia y el teledespacho. (Chinchilla, N., & León, C. 2007 p. 76).

Otto Walter. Consultora en Recursos Humanos especializada en desarrollo de comportamiento directivo. Todos los empleados cuentan con 5 mañanas y 5 tardes para atender los temas personales. Cada dos meses se toma un día libre y es cultura de la casa el uso de los días por motivos personales. Los consultores son los que tienen flexibilidad espacial total: portátil, móvil, conexión ADSL a cuenta de la empresa. El trabajo a tiempo parcial, la reducción de jornada o la semana comprimida está disponible para todo el equipo administrativo cuando lo necesiten. (Chinchilla, N., & León, C. 2007).

Sanitas. La compañía líder en cuanto a clientes de seguros privados de asistencia médica y salud en España. Tienen 33 horas semanales de trabajo efectivo. Los viernes por la tarde no se trabaja. Tienen una jornada intensiva en verano (del 15 de junio al 15 de septiembre) con una flexibilidad de media hora de entrada y salida. En 2005 surge Sanitas Movilidad, un proyecto que introduce el teletrabajo en la compañía, con un triple objetivo: fomentar el equilibrio entre la vida profesional y personal, mejorar la productividad y la calidad del trabajo, y crecer hacia una mayor flexibilidad de los modelos de organización del trabajo. (Chinchilla, N., & León, C. 2007).

Coca Cola. Esta empresa, con más de 200 empleados/as de 10 nacionalidades diferentes, plantea necesidades específicas y retos de cara a la conciliación trabajo y familia y como proceso clave en la retención del talento. La jornada intensiva de los viernes hasta la 13:30h, la flexibilidad para escoger días de vacaciones, los días de vacaciones en “fiestas señaladas”, el día extra para asuntos personales que da la compañía y la posibilidad de abandonar el puesto de trabajo por una urgencia familiar.

Hoy existe una amplia política de flexibilidad de entrada y salida. Aunque se ficha, el motivo no es otro que el de facilitar la localización de las personas ante una emergencia y no por un motivo de control. Un 12% de las mujeres cuentan con reducción de jornada, buena proporción si tenemos en cuenta que el 50% de la plantilla son mujeres y que el 25% de las familias son numerosas. El espectro laboral que disfruta de esta medida es amplio: desde una directora de marketing a una abogada, pasando por personal administrativo. En estos casos siempre se ajustan objetivos, pero sin reducir necesariamente la responsabilidad de la persona en su puesto inicial. (Chinchilla, N., & León, C. 2007).

Putzmeister. Esta empresa multinacional, tiene como nota característica una gran flexibilidad asociada a una alta productividad. En el área de fabricación la tendencia es a comprimir la jornada, el resto de la plantilla cuenta con flexibilidad de entrada y salida al trabajo, así como en la pausa para comida. Este ha sido un cambio importante, dado que es en el área de producción donde en principio resulta más difícil aplicar la flexibilidad horaria. Por otra parte, se ha reducido el número de horas anuales de trabajo de 1784 a 1776 en 5 años, adelantándose también la hora de salida los viernes a las 14:00h. Existen permisos de 40 horas anuales para madres con hijos menores de tres años. Para quienes lo deseen, existe la posibilidad de “comprar” cinco días de vacaciones para el cuidado de hijos menores de tres años (Chinchilla, N., & León, C. 2007).

La Compañía de Seguros Ecuatorianos Suiza. Esta empresa se define como “familiarmente responsable”, ha incorporado alternativas de flexibilización horaria para la atención de problemas familiares o la necesidad de llevar los/as niños/as a la escuela. Para mejorar su desempeño, la empresa realizó una importante inversión tecnológica que llevó a la implementación del teletrabajo y a una nueva cultura organizacional desde 2004. La empresa reporta un incremento de hasta 240 por ciento en los índices de productividad comparado con el año 2000. (OIT 2009).

MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

El Congreso es competente para presentar y asumir el estudio de la presente iniciativa, dado que el artículo 150 Superior establece en su numeral 1 la competencia para elaborar las leyes y, conforme a ello, interpretarlas, reformarlas y derogarlas. En similar sentido, el artículo 154 de la Carta indica que las leyes pueden tener origen en cualquiera de las dos Cámaras constitutivas del Congreso, a propuesta de sus respectivos miembros, esto es, de los propios Senadores o Representantes.

– **Código Sustantivo de Trabajo:**

Artículo 9°. *Protección al Trabajo.* El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes.

Artículo 158. *Jornada Ordinaria.* La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

- Convenio 156 Organización Internacional de Trabajo “Convenio Sobre Los Trabajadores con Responsabilidades Familiares 1981”.
- Convenio OIT 111 Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958
- Convención sobre la Eliminación de la Discriminación de la Mujer
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Decreto 1042 de 1978
- Ley 909 de 2004

VII. PLIEGO DE MODIFICACIONES

TEXTO INICIAL	TEXTO PROPUESTO
<i>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.</i>	<i>por la cual se determinan los parámetros que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones.</i>
Artículo 1°. 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 1°. Objeto. La presente ley tiene como objeto establecer los parámetros que concilien 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.
Artículo 2°. Enfoques de la política pública. En la elaboración de la política pública se tendrán en cuenta las siguientes directrices: a) La conciliación como política de pleno empleo. b) La conciliación 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 privadas Familiarmente Responsables (EFR).	Artículo 2° Principios. Se tendrán en cuenta los siguientes principios: a) Interés superior del niños/niñas b) Protección especial para adultos mayores b) Conciliación 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 privadas Familiarmente Responsables (EFR).
Artículo 3°. Objetivos. 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.	Artículo 3°. Objetivos. Se tendrán en cuenta los siguientes objetivos para establecer los parámetros para conciliar responsabilidades familiares: 1. Facilitar que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de desmejoramiento en sus condiciones laborales. 2. Implementar medidas que permitan la libre elección de ocupación.

TEXTO INICIAL	TEXTO PROPUESTO
<p>3. Facilitar el acceso a la formación.</p> <p>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.</p> <p>5. Adoptar medidas para la planificación local y regional de manera que se tomen en cuenta las necesidades de este grupo de trabajadores y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias.</p>	<p>3. Facilitar el acceso a las alternativas laborales que permitan conciliar las responsabilidades familiares y laborales.</p> <p>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.</p> <p>5. Adoptar medidas para la planificación local y regional de manera que se tomen en cuenta las necesidades de este grupo de trabajadores y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias.</p>
<p>Artículo 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"> • Flexibilizar el tiempo de trabajo en horarios, turnos o calendario de horario de entrada y salida o de semanas comprimidas • Flexibilidad en el lugar de trabajo a través de video conferencias, teletrabajo entre otras. • Distribución flexible de vacaciones. • Ampliación de los servicios a la infancia y de ayuda familiar. • Establecimiento de licencias por enfermedad grave de parente directo. • Abordar el problema de la informalidad y precariedad del trabajo y promover la regulación de las actividades informales. • Desarrollar programas de capacitación en materia de protección y promoción de las responsabilidades familiares y de cuidados a personas en condiciones de dependencia. • 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 solo como una serie de beneficios orientados a las mujeres. • Sensibilizar a los empresarios sobre la importancia de la conciliación laboral y las responsabilidades familiares. • 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. • El Estado como empleador, debe ser un ejemplo y promover las prácticas positivas entre sus funcionarios. 	<p>Artículo 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> <ol style="list-style-type: none"> a) Flexibilizar el tiempo de trabajo en horarios, turnos o calendario de horario de entrada y salida o de semanas comprimidas b) Flexibilidad en el lugar de trabajo a través de video conferencias, teletrabajo entre otras. c) Distribución flexible de vacaciones. d) Ampliación de los servicios a la infancia y de ayuda familiar. e) Establecimiento de licencias por enfermedad grave de parente directo. f) Abordar el problema de la informalidad y precariedad del trabajo y promover la regulación de las actividades informales. g) Desarrollar programas de capacitación en materia de protección y promoción de las responsabilidades familiares y de cuidados a personas en condiciones de dependencia. h) 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 solo como una serie de beneficios orientados a las mujeres. i) Sensibilizar a los empresarios sobre la importancia de la conciliación laboral y las responsabilidades familiares. j) 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. k) El Estado como empleador, debe ser un ejemplo y promover las prácticas positivas entre sus funcionarios.
<p>Artículo 5º. Reglamentación. El Gobierno nacional a través del Ministerio de Trabajo, reglamentará esta ley en un plazo no superior a un año a partir de la publicación.</p>	<p>Artículo 5º. Reglamentación. El Gobierno nacional a través del Ministerio de Trabajo, reglamentará esta ley en un plazo no superior a un año a partir de la publicación.</p>
<p>Artículo 6º. Vigencias y derogatorias. La presente ley rige a partir de su publicación y deroga todo lo que le sea contrario.</p>	<p>Artículo 6º. Vigencias y derogatorias. La presente ley rige a partir de su publicación y deroga todo lo que le sea contrario.</p>

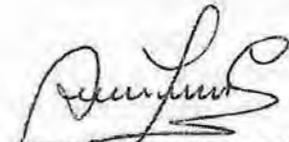
Finalmente, queremos precisar que la modificación realizada de lineamientos por parámetros, se ha realizado con el propósito de dar mayor precisión conceptual, debido a que los lineamientos se encargan de marcar una tendencia mientras que los parámetros establecen funciones, permite que una circunstancia se comprenda en perspectiva.

VIII. PROPOSICIÓN

Haciendo uso de las facultades conferidas por la Ley 5ª de 1992, de conformidad con las consideraciones expuestas, me permito rendir informe de ponencia positiva con modificaciones y respetuosamente propongo a los Honorables Senadores de la Comisión Séptima de Senado, dar Primer debate al 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. De conformidad al texto propuesto.

De los Honorables Congresistas,



AYDEE LIZARAZO CUBILLOS
Senadora de la República
Partido Político MIRA

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE

Proyecto de Ley número 45 de 2018 Senado por la cual se determinan los parámetros que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene como objeto establecer los parámetros que concilien 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.

Artículo 2°. Principios.

Se tendrán en cuenta los siguientes principios:

- a) Interés superior del niño/niña.
- b) Protección especial para adultos mayores
- c) Conciliación como política de corresponsabilidad social en las tareas de cuidado entre hombre y mujer en el ambiente familiar.
- d) Reconocimiento y beneficios a las empresas públicas y privadas Familiarmente Responsables (EFR).

Artículo 3°. Objetivos. se tendrán en cuenta los siguientes objetivos para establecer los parámetros para conciliar responsabilidades familiares:

1. Facilitar que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de desmejoramiento en sus condiciones laborales.
2. Implementar medidas que permitan la libre elección de ocupación.
3. Facilitar el acceso a las alternativas laborales que permitan conciliar las responsabilidades familiares y laborales.
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. Adoptar medidas para la planificación local y regional de manera que se tomen en cuenta

las necesidades de este grupo de trabajadores y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias.

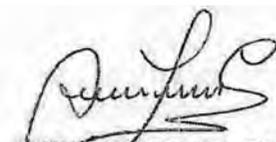
Artículo 4°. Medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores con responsabilidades familiares se tendrán en cuenta las siguientes acciones:

- a) Flexibilizar el tiempo de trabajo en horarios, turnos o calendario de horario de entrada y salida o de semanas comprimidas.
- b) Flexibilidad en el lugar de trabajo a través de video conferencias, teletrabajo entre otras.
- c) Distribución flexible de vacaciones.
- d) Ampliación de los servicios a la infancia y de ayuda familiar.
- e) Establecimiento de licencias por enfermedad grave de pariente directo.
- f) Abordar el problema de la informalidad y precariedad del trabajo y promover la regulación de las actividades informales.
- g) Desarrollar programas de capacitación en materia de protección y promoción de las responsabilidades familiares y de cuidados a personas en condiciones de dependencia.
- h) 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 solo como una serie de beneficios orientados a las mujeres.
- i) Sensibilizar a los empresarios sobre la importancia de la conciliación laboral y las responsabilidades familiares.
- j) 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.
- k) El Estado como empleador, debe ser un ejemplo y promover las prácticas positivas entre sus funcionarios.

Artículo 5°. Reglamentación. El Gobierno nacional a través del Ministerio de Trabajo, reglamentará esta ley en un plazo no superior a un año a partir de la publicación.

Artículo 6°. Vigencias y derogatorias. La presente ley rige a partir de su publicación y deroga todo lo que le sea contrario.

De los Honorables Congresistas,



AYDEE LIZARAZO CUBILLOS
Senadora de la República
Partido Político MIRA

LA COMISIÓN SÉPTIMA
CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL
HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., a los catorce (14) días del mes de noviembre del año dos mil dieciocho (2018)

En la presente fecha se autoriza la publicación en Gaceta del Congreso de la República, el siguiente Informe de Ponencia para Primer Debate y Texto Propuesto para Primer Debate.

Número del Proyecto de ley: número 202 de 2018 Senado.

Título del proyecto: por medio del cual se crea la prima legal para la canasta familiar.

Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5° del artículo 2° de la Ley 1431 de 2011.

El Secretario,



JESÚS MARÍA ESPAÑA VERGARA
SECRETARIO

TEXTO DE PLENARIA

TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN SESIÓN PLENARIA EL DÍA 13 DE NOVIEMBRE DE 2018 AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 126 DE 2017 SENADO

por medio de la cual se aprueba el “Acuerdo entre la República de Colombia y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre Privilegios, Inmunidades y Facilidades otorgados a la organización”, suscrito en Punta Mita, México, el 20 de junio de 2014.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Apruébese el “Acuerdo entre la República de Colombia y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) sobre Privilegios, Inmunidades y Facilidades otorgados a la Organización”, suscrito en Punta Mita, México, el 20 de junio de 2014.

Artículo 2°. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 7ª de 1944, el “Acuerdo entre la República de Colombia y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) sobre Privilegios, Inmunidades y Facilidades otorgados a la Organización”, suscrito en Punta Mita, México, el 20 de junio de 2014, que por el artículo primero de esta ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

Artículo 3°. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 182 de la Ley 5ª de 1992, me permito presentar el texto definitivo aprobado en Sesión Plenaria del Senado de la República del día 13 de noviembre de 2018, al

Proyecto de ley número 126 de 2017 Senado, por medio de la cual se aprueba el “Acuerdo entre la República de Colombia y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre Privilegios, Inmunidades y Facilidades otorgados a la organización”, suscrito en Punta Mita, México, el 20 de junio de 2014.

Cordialmente,

ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA
Senadora Ponente

ANTONIO ERESMID SANGUINO
Senador Ponente

El presente texto definitivo, fue aprobado sin modificaciones en Sesión Plenaria del Senado de la República el día 13 de noviembre de 2018, de conformidad con el articulado para segundo debate.

GREGORIO ELJACH PACHECO

Secretario General

SECRETARÍA GENERAL

SUSTANCIACIÓN SEGUNDA PONENCIA
Y TEXTO DEFINITIVO

Bogotá, D. C., 13 de septiembre de 2018

En sesión Plenaria del Honorable Senado de la República trece (13) de noviembre de dos mil dieciocho (2018), fue considerado y aprobado

la proposición con que termina el Informe de Ponencia para Segundo Debate, el Texto Propuesto para Segundo Debate, y título del Proyecto de ley número 126 de 2017 Senado, por medio de la cual se aprueba el “Acuerdo entre la República de Colombia y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre Privilegios, Inmunidades y Facilidades otorgados a la organización”, suscrito en Punta Mita, México, el 20 de junio de 2014.

El resultado de las votaciones presentadas para la aprobación de este proyecto de ley son las registradas en el Acta número 26 de 13 de noviembre de 2018, atendiendo lo dispuesto en el artículo 5° del Acto Legislativo número 01 de 2009, que establece: “(...) El voto de sus miembros será nominal y público, excepto en los casos que determine la ley (...)”, desarrollado por la Ley 1431 de 2011.

La presente sustanciación se hace con base en el registro hecho por la Secretaría General de esta Corporación, en esta misma Sesión Plenaria y con el quorum constitucional requerido.

La constancia de consideración y aprobación de este proyecto de ley, se encuentra señalada en el Acta número 26 de 13 de noviembre de 2018, previo anuncio en Sesión Plenaria el día 7 de noviembre de 2018. Acta número 25.

GREGORIO ELJACH PACHECO
 Secretario General

CONTENIDO

Gaceta número 984 - miércoles 14 de noviembre de 2018

SENADO DE LA REPÚBLICA

Págs.

PROYECTOS DE LEY

Proyecto de ley número 208 de 2018 Senado, proyecto de ley por medio del cual se crea el Programa de Becas para el Fortalecimiento de la Capacidad Investigativa y la Formación Altamente Calificada en Docentes de las Instituciones de Educación Superior Públicas y se dictan otras disposiciones. 1

PONENCIAS

Informe de ponencia para primer debate al proyecto de acto legislativo número 19 de 2018 Senado, por medio del cual se adopta una reforma política que permita la apertura democrática para la construcción de una paz, estable y duradera. 7

Informe de Ponencia y texto propuesto para primer debate Proyecto de Ley Estatutaria 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..... 9

TEXTO DE PLENARIA

Texto definitivo aprobado en sesión plenaria el día 13 de noviembre de 2018 al proyecto de ley número 126 de 2017 Senado, por medio de la cual se aprueba el “Acuerdo entre la República de Colombia y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre Privilegios, Inmunidades y Facilidades otorgados a la organización”, suscrito en Punta Mita, México, el 20 de junio de 2014 19