



PROYECTO DE LEY _____ DE 2022¹

“Por la cual se aprueba el Convenio Internacional 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981”

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO.- Apruébese el “Convenio Internacional 156 de la OIT”, adoptado en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional Del Trabajo, el 3 de junio de 1981.

ARTÍCULO SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 7a de 1944 el “Convenio Internacional 156 de la OIT”, suscrito en Ginebra, el 3 de junio de 1981, que por el artículo primero de esta ley se aprueba y obligará al país a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto de los mismos.

ARTÍCULO TERCERO.- La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Cordialmente,

¹ Equipo técnico de redacción: Estefanni Barreto (CUT), Natalia Niño (CTC), Martín Oyola (CGT), Alejandra Trujillo (FESCOL), Iván Daniel Jaramillo (Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario), Mery Laura Perdomo (ILAW Network), Ana María Amado-Sergio Castaño-Víctor Ramírez (Escuela Nacional Sindical), Angélica Palacios-Sandra Muñoz-Carlos Guarnizo (Centro de Solidaridad), Aura María Quiroga-Diana Paola Salcedo (Consultoras independientes), Luciano Sanín (Viva la Ciudadanía), Alejandro Parra (CTDC).

APOYA:





EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL PROYECTO DE LEY POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL «CONVENIO 156 DE LA OIT ADOPTADO POR LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, SUIZA, CON FECHA 3 DE JUNIO DE 1981.

Honorables Senadores y Representantes:

En nombre del Gobierno Nacional y en cumplimiento de los artículos 150 numeral 16 y 189 numeral 2° de la Constitución Política de Colombia, los Ministros de Relaciones Exteriores y del Trabajo presentamos a consideración del Honorable Congreso de la República, el Proyecto de Ley por medio del cual se aprueba el Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado en la 67ª reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 3 de junio de 1981.

I. CONTEXTO SOBRE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Las normas internacionales del trabajo constituyen el principal medio de acción de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante "OIT*"), desde su creación en 1919 y toman la forma de convenios o de recomendaciones. Los convenios son tratados internacionales que vinculan a los Estados Miembros que los ratifican. Al hacerlo, estos se comprometen formalmente a llevar a efecto las disposiciones establecidas en esos convenios, por ley y en la práctica. Las recomendaciones, en cambio, no son tratados internacionales, sino que fijan principios rectores no vinculantes destinados a orientar las políticas y prácticas nacionales, estos a menudo completan las disposiciones de los convenios. Los Estados que han ratificado convenios deben rendir cuentas periódicamente de su aplicación. A este respecto, tienen la obligación de presentar memorias sobre las medidas que han adoptado para llevarlos a efecto. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen la posibilidad de remitir a la OIT sus observaciones sobre la aplicación de los convenios ratificados por sus países.

La importancia que revisten las normas internacionales del trabajo se asienta sobre su efecto práctico.

Por un lado, reflejan lo que es factible en la actualidad, y por el otro, muestran el camino hacia el progreso social y económico. Con esta finalidad se debaten y adoptan en el seno de

APOYA:





la Conferencia por los representantes gubernamentales, juntamente con los representantes de los empleadores y de los trabajadores de los Estados Miembros de la OIT.

Todo Estado Miembro de la OIT somete los convenios, protocolos y recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, al órgano legislativo, (en Colombia, Congreso de la República). A fin de asegurar el examen adecuado de los instrumentos por las autoridades competentes (al efecto que le den forma de ley o adopten otras medidas). Los Estados Miembros también están obligados a comunicar al Director General de la OIT, así como a las organizaciones nacionales representativas de empleadores y trabajadores, la información al respecto (Artículo 19 (5) b) y c) de la Constitución de la OIT, para Convenios; artículo 19 (6) b) y c) de la Constitución de la OIT, para Recomendaciones; artículo 23 (2) de la Constitución de la OIT, para Convenciones y Recomendaciones).

Convenios

El Artículo 19 (5) b) y c) de la Constitución de la OIT, expresa:

"5. En el caso de un convenio:

**(b) Cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año; tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes competa el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;*

(c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas".

II. RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS

El compromiso por parte de los Estados miembros de llevar a cabo las medidas oportunas para hacer efectivas, por ley y en la práctica; las disposiciones contenidas en los convenios sólo se adquieren al ratificarlos. Como se ha señalado antes, las recomendaciones, en cambio, no están sujetas a ratificación. La consecuencia de una ratificación por parte de un Estado Miembro es que éste adquiere la obligación de garantizar que se cumplan las disposiciones de los convenios por ley y en la práctica, y de someterse a los procedimientos de la OIT destinados a supervisar su aplicación (véanse los apartados relativos al control de la

APOYA:





aplicación de las normas). Un convenio tiene que haber entrado oficialmente en vigencia antes de que sea vinculante para el Estado que lo ha ratificado. Todos los convenios de la OIT contienen disposiciones relativas a su entrada en vigencia. Por lo general, éstas prevén que la entrada en vigor se efectúe doce. (12) meses después de la fecha de registro de la segunda ratificación. Con respecto a los Estados que ratifican un convenio cuando éste ya ha entrado en vigor, el periodo suele ser de doce (12) meses tras el registro de su ratificación. Artículo 19 (5) d) de la Constitución de la OIT:

"Si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio." (Guía sobre las Normas Internacionales del Trabajo- OIT 2014).

De conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia (...) Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna*, lo que significa que son Ley para nuestro país y las autoridades y particulares deben acatarlos en consecuencia.

III. FUNDAMENTACIÓN PARA LA PRESTACIÓN DEL CONVENIO A CONSIDERACIÓN DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.

Para la presentación del presente Proyecto de Ley, se observó lo dispuesto en los artículos 2 y 3 del Convenio 144, sobre consultas tripartitas (Normas Internacionales del Trabajo), 1976, ratificado por Colombia, mediante el cual "(.)1. Todo Miembro de la Organización Intencional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores.

Sobra la Viabilidad de aprobación y posterior ratificación del presente convenio la Central Unitaria de Trabajadores-CUT; la Confederación Nacional de Trabajadores de Colombia CTC, y la Confederación General de Trabajadores - CGT, manifestaron su beneplácito sobre la viabilidad de ratificación del Convenio.

IV. DE LA NECESIDAD DE RATIFICAR EL CONVENIO 156 DE LA OIT.

Desde hace numerosos años el Estado colombiano ha asumido el concepto de “Trabajo Decente”. Este concepto se soporta sobre cuatro componentes, a saber: (i) el respeto y

APOYA:





vigencia de los derechos fundamentales en el trabajo; (ii) la creación de empleos decentes; (iii) la extensión de la protección y seguridad social; y (iv) el diálogo social.

Los mencionados componentes se complementan y refuerzan entre sí, en el marco de los derechos fundamentales en el trabajo es necesario orientar los esfuerzos del Estado a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, que tiene su marco de referencia internacional en el “*Convenio sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*”, suscrito el 26 de junio de 1.951 (número 100) y en el “*Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación*”, suscrito el 25 de junio de 1958 (número 111), ambos debidamente ratificados por Colombia.

Este marco normativo para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación se complementa mediante “*Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares*”, no ratificado por Colombia. A la fecha esta Norma Internacional del Trabajo (NIT) ha sido ratificada por cuarenta y cuatro (44) países, es decir el 23.65% de los Miembros de la OIT, de los cuales diez (10) pertenecen a América Latina y el Caribe, lo que representa el 29% de los países de la Región, dentro de los que se destacan Ecuador, Venezuela, Bolivia y Chile.

El “*Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares*”, ha sido presentado con anterioridad a consideración del Congreso de la República, en la oportunidad en que fue adoptado en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo, en virtud de lo establecido en el literal b), numeral 5, del artículo 19 de la Constitución de la OIT, obligación de sumisión a las autoridades competentes. Desde ese momento, según se desprende de los archivos del Ministerio del Trabajo, no ha vuelto a ser presentado a consideración del Congreso de la República.

En esta oportunidad motiva la presentación del proyecto de Ley lo siguiente:

- (i) El Gobierno de Colombia considera que la ratificación del “*Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares*” puede representar un importante aporte normativo al desarrollo y consolidación del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación en nuestro país, así como un avance hacia el Trabajo Decente;
- (ii) El Acuerdo de la negociación colectiva del pliego de solicitudes de las organizaciones sindicales de empleados públicos, suscrito el 11 de mayo de 2015, mediante el cual el Gobierno de Colombia, al más alto nivel, asumió el

APOYA:





compromiso de impulsar en el Congreso de la República la ratificación de los Convenios 135, 149, 156 y 183 de la OIT;

- (iii) La Consulta tripartita realizada en virtud del Convenio 144 de la OIT, que no arroja consensos totales, pero representa un ejercicio de fortalecimiento de la democracia.

«CONVENIO 156 SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES», adoptado por la 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra – Suiza el 23 de junio de 1981”

El término “conflicto entre el trabajo y la familia” remite a situaciones en que simultáneamente se sufre una presión ocasionada por el trabajo remunerado, y otra por las responsabilidades familiares no remuneradas, que en algún sentido son incompatibles entre sí, de manera tal que la exigencia de uno de los roles hace difícil atender a los requerimientos del otro. El uso del término “conflicto” refleja cuán difíciles y estresantes resultan los problemas cotidianos de quienes los padecen. La tensión entre el trabajo y la familia incide especialmente en la capacidad de las mujeres para asumir un trabajo remunerado, pues, en muchos casos, aceptan un trabajo en condiciones deficientes y un salario más bajo, para asumir la parte excesiva de trabajo familiar no remunerado y del cuidado de los hijos que recae sobre ellas.

V. ALCANCE Y PRINCIPALES ELEMENTOS

El “*Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares*” comprende a todas las categorías de trabajadores, de todas las actividades económicas. Se refiere a las responsabilidades respecto de los “hijos a su cargo” y “de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén”. Cada país define las personas que quedan cubiertas por esos términos, ya que las ideas sobre la familia y las obligaciones conexas difieren mucho según el contexto y la sociedad. Sin embargo, el Convenio incluye claramente a las personas enfermas y a los ancianos a cargo, además de los hijos. Los países que ratifican el Convenio núm. 156 deben incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. El Convenio prevé que las responsabilidades familiares no deberían constituir una razón válida para poner fin a la relación de trabajo.

APOYA:





Se adoptarán todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- . Permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- . Tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo, la seguridad social y la planificación de la comunidad;
- . Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar; impartir formación y perfeccionamiento profesional para ayudar a los trabajadores con responsabilidades familiares a incorporarse y permanecer en la fuerza de trabajo; y
- . Promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares.

VI. DIFICULTADES Y PROBLEMÁTICAS DE LA NO RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 156 DE LA OIT.

En Colombia existen normas y legislación nacional conexas con el Convenio en mención, sin embargo, ninguna abarca la problemática y necesidad urgente de Ratificación del Convenio 156, ya que No se observa armonía con lo que se ha dado en la práctica nacional en materia de Derechos exigibles para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

La práctica de algunas normas nacionales no han solucionado las dificultades de acceso en condiciones de igualdad al empleo y la conciliación de la vida familiar con la laboral en el marco de los Derechos que establece el Convenio 156, por ejemplo la Ley 1010 de 2006 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, la Circular 064 de 2020, sobre factores de riesgo psicosocial, y la misma ley de trabajo en casa que surgió de manera muy improvisada en el marco de la pandemia, con vacíos que si bien, más adelante empezaron a llenarse de contenido, no al nivel que se esperaba en virtud de lo que establece el Código sustantivo y el principio de progresividad en materia de derechos laborales teniendo como base la ley de teletrabajo.

A su vez dichas disposiciones normativas nacionales, No introduce obligaciones exigibles que permita influir en un control eficaz y por ende un marco de protección y garantía en las decisiones de la Inspección del Trabajo, rama jurisdiccional y funcionarios de Gobierno con

APOYA:





el reconocimiento de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, la necesidad de atender efectivamente las brechas de discriminación y desigualdad en el acceso y oportunidades laborales entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores, situación que no se corrige con la expedición de nueva legislación si no se tiene en cuenta como instrumento internacional el Convenio 156.

En la práctica, hacer efectivo los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares no ha sido una tarea concreta por parte del Gobierno Nacional y desafortunadamente en el momento no se disponen de cifras estadísticas actualizadas para efectos de evaluar la efectividad de la política pública y cotejar la evolución que ha tenido las disposiciones del Convenio 156.

La discriminación en el empleo y la ocupación no se ha resuelto con la ley 1010 de 2006, que, además ha sido una ley con una débil eficacia por diversos factores como la inoperancia de las entidades en materia de prevención de acoso y violencia en el trabajo, la alta impunidad por la exigencia de mecanismos probatorios insuperables, la inexistente de reparación del daño y la opacidad jurídica de las múltiples formas de discriminación en el empleo aun no reconocidas y más bien normalizadas y permitidas en las relaciones laborales.

La mencionada ley aplica a cierta categoría de trabajadores vinculados con contrato laboral y No como lo establece los artículos 2 y 3 del Convenio 156 al referirse a todas las categorías de trabajadores y además de describir claramente la condición de personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, situación que en ninguna parte se encuentra descrita en la ley 1010.

Existen algunos programas de transformación cultural y estereotipos entre otros temas importantes, sin embargo, consideramos que el Convenio 156 tiene líneas claras que permiten Adoptar o modificar políticas públicas, leyes, acompañadas de planes de acción y programas de ejecución para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan elegir libremente su empleo, tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social, por esto, consideramos que el Gobierno debe esforzarse en atender con seriedad y cumplimiento el propósito de este Convenio 156 y Recomendación 165.

APOYA:





En cuanto a las medidas adoptadas para el acceso a la protección de la seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores temporeros con el Decreto 1174 por medio del cual se reglamentó el Piso De Protección Social para personas que devengan menos de un salario mínimo legal mensual vigente en Colombia, es preciso señalar que el mencionado decreto es contrario a convenios y normas internacionales que han sido ratificados por Colombia y desconocen derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras del país.

Específicamente el Decreto 1174 crea un régimen semi-asistencial que de ninguna manera se equipara al régimen de seguridad social actual de los trabajadores a tiempo completo y de los trabajadores permanentes, ya que los trabajadores a tiempo parcial, según las disposiciones del Decreto se deberán afiliar al régimen Subsidiado, estarán vinculados al Servicio Social Complementario de los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) y están amparados bajo un subsidio inclusivo que ampara al trabajador de algunos riesgos y enfermedades reconocidos por el Piso de Protección Social.

Al respecto, es necesario explicar que con esta figura, los trabajadores no tendrán derecho al reconocimiento y pago de prestaciones económicas, tales como: incapacidades y licencias al ser beneficiarios del régimen subsidiado en salud y no figurar como cotizantes al régimen contributivo, asimismo, se aclara que los BEPS es un programa de ahorro voluntario que le permitirá a los trabajadores recibir ingresos proporcionales a los aportes realizados, sin la posibilidad que el trabajador perciba una pensión digna y por último el seguro inclusivo es limitado pues no es posible que el trabajador se pensione por invalidez en caso un accidente o enfermedad laboral, lo cual pone en desigualdad de condiciones a los trabajadores que devenguen menos de un mínimo frente a los cuales, devenguen un salario igual o superior al mínimo.

Resulta evidente que el Decreto 1174, presenta serios déficits en materia de derechos laborales individuales, al flexibilizar las diferentes modalidades de trabajo y en consecuencia permitir la baja cobertura de la seguridad social al crear de manera indebida aparentes pisos de protección social consintiendo situaciones adversas para la clase trabajadora y el trabajo decente como lo es: pago por menos del salario mínimo legal mensual vigente, pasar de la obligatoriedad de la cotización al sistema de seguridad social integral a las alternativas subsidiadas y asistenciales del Estado para población vulnerable y en conclusión posibilitar la relación laboral sin la protección social justa y proporcional establecida por las normas internacionales del Trabajo y de los derechos humanos.

APOYA:





Por regla general el trabajador tenía derecho al salario mínimo legal mensual vigente y cobertura del sistema de seguridad social integral, protegiendo así los diversos riesgos derivados de la relación laboral como accidentes y enfermedades profesionales como también la protección a la mujer durante el periodo de la maternidad, pero estas erradas figuras de pisos de protección social en Colombia, han posibilitado la reducción considerablemente de los ingresos de la población.

Frente a las definiciones existentes en nuestro marco normativo aplicables en materia laboral a las expresiones «hijos a cargo» y «otros miembros de la familia directa que de manera evidente necesiten cuidado o sostén» es preciso señalar que en materia laboral no existe una norma que permita atender los sujetos y las múltiples necesidades de cuidado que de manera directa e indirecta afectan a los y las trabajadoras, si bien, en temas pensionales se habla como beneficiarios de la pensión de sobrevivientes a los hijos, sin hacer distinción frente a estos: “c) Los hijos menores de 18 años; los hijos mayores de 18 años y hasta a los 25 años, incapacitados para trabajar por razón de sus estudios y si dependían económicamente del causante al momento de su muerte, siempre y cuando acrediten debidamente su condición de estudiantes y cumplan con el mínimo de condiciones académicas que establezca el Gobierno; y, los hijos inválidos si dependían económicamente del causante, esto es, que no tienen ingresos adicionales, mientras subsistan las condiciones de invalidez.

Por lo anterior no existe un concepto amplio y además definido de la familia y mucho menos relacionado con el cuidado y la conciliación en materia laboral que permita crear derechos, responsabilidades, obligaciones exigibles.

No existen políticas y normas sobre el derecho a la formación profesional, capacitación con el enfoque y las consideraciones respecto las jornadas y condiciones que deben adaptarse a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, el artículo 3,1 del Convenio con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, estableció que cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. El término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).

APOYA:





Al respecto, es preciso señalar la definición de discriminación referida en el Convenio 111 que nos acerca a los criterios que debería contener los marcos normativos para una legislación que responda efectivamente a las necesidades y prácticas nacionales «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos [...] que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación»

Más allá de la condición de obligatoriedad, de que un empleador deba formar y capacitar a sus trabajadores en relación a su contrato laboral, si en estos existe la voluntad de acceder a otros procesos de formación, que podrían mejorar sus condiciones laborales o acceder a posibles ascensos u oportunidades de escalonamiento, actualmente no existen reglamentaciones, que permitan concedan el tiempo, jornadas y los recursos, por el contrario, actualmente solo se cuenta con políticas neutras que en realidad, crean desigualdades con respecto a personas que tienen determinadas características. Tales situaciones surgen cuando idénticas condiciones, tratamientos o criterios se aplican a todos, pero sus consecuencias resultan tener un impacto sumamente desfavorable en algunos.

Este Convenio ofrece orientación importante sobre medidas destinadas a erradicar la discriminación como consecuencia de las responsabilidades familiares y a asistir a los trabajadores con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, y entre los trabajadores con responsabilidades familiares y los demás trabajadores.

En desarrollo de este propósito la Recomendación 165 de la OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares señala que artículo 12: Deberían tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 15: Los trabajadores con responsabilidades familiares deberían gozar de las mismas oportunidades y del mismo trato que los demás trabajadores en lo que atañe a la preparación y al acceso al empleo, a los ascensos en el curso del empleo y a la seguridad del empleo.

Ahora bien, durante la pandemia se implementó de manera improvisada la ejecución del trabajo en casa, sumado al cierre de los centros escolares de los niños niñas y adolescentes que aumentó considerablemente la carga laboral y familiar, sin embargo, las disposiciones

APOYA:





normativas expedidas no abarcaron con efectividad el fenómeno y las repercusiones para la salud mental y física de los y las trabajadoras y sus familias.

Según el Ministerio de Tecnologías de la Información y comunicaciones, la llegada del covid-19 y las restricciones de movilidad impulsaron esta modalidad logrando que, en 2020, 209.173 empleados se convirtieran en teletrabajadores, fomentando un incremento de 71 % con respecto a 2018, cuando solo había 122.278.

El estudio también halló que el 91 % de las compañías encuestadas respondió que adoptó el trabajo a distancia, pues fue la única opción durante la emergencia sanitaria causada por el covid-19.

En conclusión, esto representó un aumento de casi el 400%, en relación con los dos años anteriores, en la adopción esta modalidad de trabajo. <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/179742:Colombia-supero-los-209-000-teletrabajadores-en-2020-Ministerio-de-las-TIC>

No se cuenta actualmente con normativa que permitan garantizar que aquellos familiares con dependencia total o parcial para sus actividades diarias por situación de discapacidad puedan tener un servicio de cuidado permanente, tampoco una disposición normativa exigible para que los trabajadores y trabajadoras con familiares en esta condición puedan conciliar con su trabajo las tareas de cuidado que evidentemente el servicio público de salud no suministra.

En conclusión, solicitamos se inste al Gobierno a ratificar el convenio 156.

APOYA:

