



MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO ... DE 2022¹

“Por medio del cual se reglamenta el artículo 3 de la ley 1857 del 2017 para garantizar el

derecho a los trabajadores de flexibilizar su jornada de trabajo”

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de la potestad reglamentaria consagrada en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y

CONSIDERANDO

Que, en el mundo, las mujeres realizan el 76,2% del trabajo de cuidado no remunerado que se requiere para sostener la vida y la economía y según la ENUT (medición 2020-2021) en Colombia las mujeres dedican diariamente en promedio 7 horas 46 minutos mientras que los hombres solamente 3 horas y 6 minutos. Esta inequitativa distribución del cuidado en los hogares se convierte en el principal obstáculo para el acceso de las mujeres a trabajo decente, ingresos propios y autonomía económica.

Que la división sexual del trabajo y la naturalización del cuidado convierte a las mujeres en las principales responsables del cuidado de los hijos y esto deriva en discriminaciones para acceder a empleos y permanecer en ellos. Es necesario entonces avanzar hacia familias que redistribuyan estas cargas y allí la legislación

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:





laboral debe implementar marcos normativos que propongan una organización social del cuidado más democrática, equilibrada y menos patriarcal.

Que en la legislación colombiana existe la ley 1857 de 2017 que en su artículo 3 señala: *“Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.”*

Que la falta de reglamentación de esta norma, su desconocimiento y que la disposición establezca que es una iniciativa del empleador ha impedido que se aplique y con esto la maternidad penaliza las carreras laborales para las mujeres y la falta de medidas de conciliación refuerza la brecha de género en el trabajo.

Que en la publicación de la OIT “Un paso decisivo hacia la igualdad de género en pos de un mejor futuro del trabajo para todos” de 2019 se evidencia como la maternidad es penalizada en tres sentidos: acceso y por ello las mujeres madres registran las más altas tasas de desempleo, para el salario y por ello hay mayores brechas en lo que reciben como pago de su trabajo y en menor acceso a cargos de liderazgo. Este tipo de situaciones solo se contrarrestan generando conciliación entre el cuidado no remunerado y el trabajo asalariado y abriendo espacios para democratizar el cuidado en las familias.

Que en mérito de lo anterior,

DECRETA

Artículo 1º.- Jornada de Trabajo Flexible: Las personas trabajadoras que con ocasión de atender las necesidades de cuidado de sus hijos(as) menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar y/o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia, la persona empleadora tendrá la obligación de facilitar un horario flexible.

APOYA:





Artículo 2º.- Jornada de Trabajo Flexible Prioritaria: En caso de atención médica no programada, accidentes domésticos o escolares, hospitalizaciones y tratamientos médicos, u otra calamidad doméstica, de las personas sujetas de cuidado de que trata la Ley 1857 de 2017, la persona empleadora debe permitirle a la persona trabajadora la aplicación de jornada flexible de forma prioritaria durante el tiempo que dure la situación que motivó la solicitud y el acuerdo de compensación de tiempo y cargas laborales será posterior.

Artículo 3º.- Condiciones de la jornada de trabajo flexible: Para garantizar la jornada de trabajo flexible, la persona empleadora garantizará y atenderá las siguientes condiciones, según sea el caso:

1. En caso de hospitalización o incapacidad, u otra calamidad doméstica, de hijos e hijas menores de 15 años, ambos progenitores tendrán derecho a la adecuación de la jornada y se acordará la reposición posterior de horas y cargas de trabajo.
2. Los empleadores del sector público y privado tendrán la obligación de fijar una jornada pedagógica de un día al año que se acordará con las organizaciones sindicales representativas, en donde se destaque la importancia del trabajo de cuidado no remunerado, su aporte a la sociedad y se contribuya a generar redistribución del cuidado entre hombres y mujeres y se planteen estrategias de redistribución de cargas.
3. El derecho de adecuar los horarios laborales se aplica a todo tipo de trabajadores sin importar su modalidad de vinculación e incluye a quienes realizan su trabajo en modalidad de trabajo en casa, teletrabajo, trabajo remoto, trabajo a domicilio y demás formas de trabajo no presencial.
4. Para los demás casos en los cuales se requiera la flexibilización de la jornada laboral para el cumplimiento de responsabilidades del cuidado, el procedimiento que se debe llevar a cabo será fijado en el reglamento interno de trabajo y/o el manual de procesos y procedimientos.

APOYA:





5. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución del cargo, de quien haya debido atender situaciones de cuidado de que trata el presente Decreto, se presumirá discriminatorio y por tanto carecerán de todo efecto.

Artículo 4º. De la solicitud de jornada de trabajo flexible: La persona trabajadora podrá solicitar la aplicación de jornada de trabajo flexible, dentro de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas a la configuración de las circunstancias fácticas que la justifican, la cual deberá ser por escrito en medio físico o virtual mediante los canales de comunicación oficiales con su empleador. El empleador tendrá un término no mayor a cuarenta y ocho (48) horas para iniciar el trámite que dé lugar a la concesión de la jornada de trabajo flexible.

Parágrafo: Si a la persona trabajadora se le presenta una situación de fuerza mayor y/o caso fortuito que deba atender de manera inmediata, podrá comunicar al empleador por los medios definidos en el presente artículo, y sin que medie autorización ausentarse de manera inmediata, y a la brevedad iniciar el trámite de configuración de la jornada flexible con los soportes que lo justifiquen.

Artículo 5º. Vigencia: La presente disposición rige a partir de su promulgación.

APOYA: >>>

