



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

INFORME DE PONENCIA SEGUNDO DEBATE PROYECTO DE LEY 089 DE 2015 CÁMARA.

Por medio de la cual se promueve y protege el empleo de trabajadores con responsabilidades familiares de cuidadores de personas con discapacidad o dependientes permitiendo su inserción laboral, y se dictan otras disposiciones.

En cumplimiento a la designación que nos realizara la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Honorable Cámara de Representantes y conforme lo disponen los artículos 150, 153 y 156 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos rendir ponencia para segundo debate al **Proyecto de ley número 089 de 2015 Cámara**, *por medio de la cual se promueve y protege el empleo de trabajadores con responsabilidades familiares de cuidadores de personas con discapacidad o dependientes, permitiendo su inserción laboral y se dictan otras disposiciones.*

Con ese propósito, se indican a continuación: el (I) Objetivo y contenido del proyecto; (II) Antecedentes y trámite surtido en la Comisión Séptima Constitucional de Cámara de Representantes al proyecto de ley; (III) Marco jurídico y legal del proyecto; (IV) Justificación; (V) Pliego de modificaciones; (VI) Proposición, y (VII) Texto Propuesto para segundo debate.

I. Objetivo y contenido del proyecto

El **proyecto de ley número 089 de 2015 Cámara**, tiene como objetivo promover y proteger el empleo para las personas que son cuidadoras de hijos o familiares en situación de discapacidad o dependencia, para permitir que estas personas ingresen al mercado laboral a fin de que superen las dificultades económicas, sociales que presentan junto con sus familiares discapacitados o en situación de dependencia¹[1].

El proyecto de ley consta de 10 artículos

El **artículo 1º** Objeto

El **artículo 2º** Política de empleo

El **artículo 3º** Definiciones

El **artículo 4º** Condiciones especiales en el contrato laboral y en la vinculación legal y reglamentaria.

El **artículo 5º** Prohibición de despido.

El **artículo 6º** Excepción

¹[1] *Gaceta del Congreso* número 617 de 24/08/2015.



INFORMACIÓN & SOLUCIONES
El artículo 7º Educación

El artículo 8º Responsabilidades

El artículo 9º Reglamentación.

El artículo 10 Vigencia de la ley

II. Antecedentes y trámite surtido en la Comisión Séptima Constitucional de Cámara de Representantes al proyecto de ley

Inicialmente en la legislatura del 2013 el proyecto fue presentado por los honorables Senadores Carlos Alberto Baena López, Alexandra Moreno Piraquive, Manuel Antonio Virgüez y la honorable Representante Gloria Stella Díaz, de la bancada del Movimiento MIRA, publicado en la *Gaceta del Congreso* número 541 de 2013²[2], a la que se le dio trámite en la Comisión Séptima y Plenaria del Senado, aprobado en la Plenaria de Senado cuyo texto definitivo fue publicado en la *Gaceta del Congreso* número 797 de 2014³[3]. La iniciativa fue enviada a la Comisión Séptima de la Cámara, donde se designó ponentes, quienes rindieron ponencia positiva, publicada en la *Gaceta del Congreso* número 354 de 2015⁴[4], la cual no alcanzó a ser discutida por término de legislatura.

En la legislatura de 2015 se presentó nuevamente la iniciativa ante la Secretaría General de la Cámara de Representantes por los honorables Representantes Guillermina Bravo Montaña, Ana Paola Agudelo y Carlos Eduardo Guevara de la Bancada del Movimiento MIRA, en la Cámara, correspondiendo el trámite a la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, surtiéndose el primer debate, aprobado por unanimidad el texto con que termina la ponencia, abordada la discusión del articulado, se presentan proposiciones por parte del honorable Representante Rafael Eduardo Paláu avaladas por la coordinadora ponente; así mismo para la modificación del título del proyecto también avalado; acto seguido se aprueban en bloque los artículos 1º, 6º, 7º, 10 y vigencia que no presentan modificaciones, posteriormente se abre la discusión y da lectura a los artículos que tienen proposición y se ponen en consideración de los honorables Representantes siendo aprobados por unanimidad incluyendo el título que tiene proposición.

2[2] *Gaceta del Congreso* número 541 de 25/07/2013.

3[3] *Gaceta del Congreso* número 797 de 02/12/2014.

4[4] *Gaceta del Congreso* número 354 de 01/06/2015.

III. Marco jurídico y legal del proyecto de ley

Constitucional.

Artículo 13. Que dispone: *¿Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley*

(¿)

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

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

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

Artículo 42. Que Reza: *¿La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla. El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia (¿). Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes. (¿). La ley determinará lo relativo al estado civil de las personas y los consiguientes derechos y deberes¿.*

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

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

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

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

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

Artículo 47. *¿El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran¿.*



Artículo 54. ¿Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud¿.

Legal

El Congreso ha expedido leyes para proteger la familia y las que regulan situaciones de las personas con discapacidad, tales como la Ley 1361 de 2009, que regula la protección integral de la familia.

La **Ley 1306 de 2009**, en la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados;

La **Ley 361 de 1997**, que establece mecanismos de integración social de las personas con limitación y otras disposiciones.

El **Proyecto de ley número 089 de 2015** Cámara, cumple con lo establecido el **artículo 150 de la Carta Política** que dispone que dentro de las funciones del Congreso las de hacer las leyes y con lo dispuesto en los artículos **154, 157, 158 y 169** de la Constitución Política referentes a la iniciativa legislativa, formalidades de publicidad, unidad de materia y título de la ley. Así mismo, el proyecto de ley cumple con lo establecido en los artículos **140 numeral 1 de la Ley 5ª de 1992**.

IV. Justificación

La magnitud de los cuidadores, término referido a las personas que asumen el cuidado de otra persona, que por su condición necesita asistencia, sin ninguna remuneración, es difícil de cuantificar por varias razones, una de ellas el incipiente interés social en los mismos, al reducirse esta problemática al ámbito doméstico; lo cual no quiere decir que la misma sea despreciable, máximo cuando actualmente a causa de la industrialización de las sociedades y la aparición de enfermedades de curso crónico, hay cada vez mayor número de personas con algún tipo de limitación que requieren asistencia.

Teniendo en cuenta lo anterior, una manera de acercarse a esta situación, es a través de los datos de la magnitud de personas que se encuentran en situación de discapacidad, asumiendo que mínimo hay una persona que se dedica a su cuidado. Así las cosas, según la Organización Mundial de la Salud en el mundo hay alrededor de un 10% de personas con limitaciones permanentes (motrices, sensoriales, mentales y otras), es decir, cerca de 600 millones de personas, además de calcular que cerca de un 15% de la población mundial cuenta con limitaciones transitorias por situaciones como, mujeres embarazadas, familias



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

con niños entre 3 meses y 2 años, niños entre 6 y 10 años, personas obesas, accidentados con limitaciones en rehabilitación sin secuela posterior, etc., y alrededor de un 12% correspondiente a la franja de la 3ª edad; lo cual muestra como casi el 40% de la población mundial padece algún impedimento o restricción permanente o temporal, en sus capacidades⁵[5].

En Colombia existe un creciente número de personas con algún tipo de discapacidad o dependencia que requieren un cuidador y/o cuidadora familiar. El Estado debe procurar mecanismos de inserción laboral que les permita a los cuidadores y cuidadoras familiares ingresar al mercado laboral para solventar la situación económica en que se encuentran en perjuicio de ellos y sus dependientes; por lo que debemos desde nuestra función de legisladores generar y apoyar iniciativas que permitan el mejoramiento de las condiciones económicas y sociales de este grupo poblacional que ha sido ignorado, que conlleve al mejoramiento de su calidad de vida y de quienes se encuentran en condiciones de discapacidad o en situación de dependencia.

Sobre la discapacidad

¿ Se debe entender por discapacidad la dificultad para desempeñar papeles y desarrollar actividades socialmente aceptadas, habituales para las personas de similar edad y condición, es decir, la discapacidad es la dificultad o la imposibilidad para llevar a cabo una función o un papel en un contexto social y en un entorno determinado. Estas dificultades obligan a la persona que las sufre a utilizar dispositivos o bien, principalmente, a solicitar ayuda de otra persona para poder realizar esas actividades cotidianas. En esto consiste la dependencia⁶[6].

¿ Señalan los autores cómo la discapacidad debe ser entendida técnicamente y no como estado de discapacidad, conforme a lo dispuesto en la Ley 1349 de 2009, que aprobó la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

¿ El Convenio 159 de la OIT, aprobado mediante Ley 82 de 1988, y declarada exequible por la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-401 del 20 de mayo de 2003 (M. P.: Álvaro Tafur Galvis), formula obligaciones que deben cumplir los Estados que lo ratifiquen en temas referidos a relaciones laborales o condiciones de trabajo de las personas con discapacidad.

5[5]

http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/971/Tes_CastroEspejoR_NecesidadesCuidad oCuidadores_2009.pdf?sequence=1

6[6] http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1135-57272005000300001&script=sci_arttext- Revista Española de Salud Pública v. 79 n. 3 Madrid mayo-jun. 2005.



Para efectos del Convenio en su artículo 1°, se entiende por persona inválida *¿toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida¿.*

¿ En Latinoamérica se encuentra que Brasil es el país con más porcentaje de personas en situación de discapacidad con un **14,5%**, seguido de Chile con **12,9%**, y Ecuador ocupa el tercer lugar con **12,1%**, cifra que para Colombia es **del 6,3%** ocupando el séptimo lugar, con entonces **2.632.255** personas en esta situación. Las cifras presentadas en el Censo general 2005, realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE, 2005) revelaron que el 10% de esa población es menor de edad. (INFORME PANDI, 2006). En Bogotá según el mismo censo hay 325.377 en situación de discapacidad lo que equivale a un 4.8% de la población, por lo tanto, por cada persona en situación de discapacidad existe un cuidador^{7[7]}.

Sobre la ++inserción laboral

¿ Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el 10% de la población mundial, vive con algún tipo de discapacidad; cifra que va en aumento^{8[8][7][7]} debido a las enfermedades crónicas, lesiones, accidentes automovilísticos, violencia y otras causas como la mayor edad de la población.

¿ El 80% de las personas con discapacidad vive en países en desarrollo, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)^{9[9][8][8]};

¿ El Banco Mundial estima que el 20% de los más pobres del mundo tienen discapacidades^{10[10][9][9]} y tienden a ser considerados dentro de sus propias comunidades como las personas en situación más desventajosa.

¿ Los cuidadores familiares expresan necesidades como el tener tiempo libre para su descanso, para dedicarse a sí mismo y para su autocuidado, el apoyo del resto de familia que les permita

^{7[7]}

http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/971/Tes_CastroEspejoR_NecesidadesCuidadores_2009.pdf?sequence=1

^{8[8]} [7][7] *Evaluación de diseño de operación 01-2008 del Programa de Apoyo Económico a Personas con Discapacidad Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal DIF-DF, Instituto Mexicano de Derechos Humanos y Democracia.*

^{9[9]} ^{[8][8]} *Ídem.*

^{10[10]} [9][9] *Ídem.*



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

disminuir lesiones y traumas que esto genera al manipular a una persona en situación de discapacidad; otra necesidad que se evidencia es la de apoyo económico, ya que al no tener algún tipo de ingreso genera inconformidad y limitaciones en sus estilos de vida y en su autoestima, teniendo como base que algunos cuidadores tuvieron que dejar su trabajo para dedicarse al cuidado de la persona en situación de discapacidad o dependencia, así mismo, la necesidad de autorrealizarse para lo cual requieren apoyo para el ingreso a la educación superior¹¹[11].

Acerca de la Población con Discapacidad y Cuidadores en Colombia¹²[12]

De acuerdo con el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad del DANE, actualizada a 31 de julio de 2010, según información suministrada por el Ministerio de la Protección Social, se puede determinar que de las **941.046** personas a las que se les aplicó el registro, **347.414** refieren requerir una persona que les ayude permanentemente.

En este registro se pudo determinar que otras personas les ayudan para realizar sus actividades como se señala a continuación:

- ¿ Algún miembro del hogar: 290.551.
- ¿ Persona externa no empleada: 12.315.
- ¿ Persona externa empleada: 15.424.
- ¿ Otra: 6.398.
- ¿ Sin dato: 22.726.

Las cifras anteriores nos muestran un alto número de personas que se desempeñan como cuidadoras y cuidadores familiares que amerita una acción de parte del Estado para su inserción laboral.

El núcleo familiar

El brindar cuidado es una labor muy importante que no cualquiera podría realizar, quién mejor que un propio familiar para desempeñar esta labor, pero en la mayoría de las ocasiones no están preparados, sin embargo es más grande el amor que se tiene y que sirve como motor para instruirse en el cuidado. Este representa dedicar el tiempo propio para el

¹¹[11]

http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/971/Tes_CastroEspejoR_NecesidadesCuidadoCuidadores_2009.pdf?sequence=1

¹²[12] *Gaceta del Congreso número 541, 27 de julio de 2013.*



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

cuidado pero eso no importa a la hora de ver a la persona que se quiere feliz, el cuidado trae consigo responsabilidades y cargas que solo una persona está dispuesta a aceptar.

Una vez asumido el rol, la familia tiende a alejarse, creen que como ya hay alguien responsable de ese proceso, se apartan dejando el cuidado en manos de una sola persona que es su cuidador y mostrando su preocupación más por la persona en situación de discapacidad que por su mismo cuidador, quien también merece atención. En general, existen programas y proyectos que apoyan a la persona en situación de discapacidad, pues se habla de cerca de 600 millones de personas con algún tipo de discapacidad, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), afirmando que por cada persona en situación de discapacidad hay un cuidador, hablaríamos de la misma cantidad de cuidadores, sin embargo son escasas las políticas, programas y proyectos que se dirigen al cuidado de los cuidadores¹³[13].

En consideración a la dignidad propia de las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales y en procura de su completa realización personal y su total integración social, se ha incluido dentro del ámbito de beneficios otorgados por el legislador a su núcleo familiar, entendiéndose que los padres o cuidadores de quien ha padecido la limitación son las personas en cuya cabeza está el cuidado del discapacitado y, que por tanto, el beneficio laboral o económico que adquieran estas personas será en beneficio de su hijo.

El artículo 43 de la Carta Política impone al Estado el deber de apoyar a la madre cabeza de familia en el entendido de que dicho amparo proporciona mejores condiciones de vida para quienes están a su cuidado. Se entiende por madre cabeza de familia aquella mujer que siendo soltera o casada tiene bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar¹⁴[14][10][10]10[5][5].

¹³[13] <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/1838/6158>.
Científica Salud Uninorte, Vo. 24, No.

¹⁴[14] [10][10] 10[5][5] C-34 de 1999, C-184 de 2003, Ley 82 de 1993.< /span>

Pero el reconocimiento de los derechos a favor de la madre cabeza de familia no opera en forma automática¹⁵[15][11][11]11[6][6], Así lo sostuvo la Corte en la Sentencia SU-388 de 2005:

¿Al respecto la Corte advierte que no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el solo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar. En efecto, para tener dicha condición es presupuesto indispensable (i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no solo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquella se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar¿.

En reiterados pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional se ha concluido que las medidas que protegen a la mujer cabeza de familia no se proyectan sobre sí misma, sino que deben asumirse como extendidas al núcleo familiar que de ella dependa, el cual se supone compuesto por los hijos menores propios y otras personas incapacitadas para trabajar.

Ha sido tan amplia la interpretación de la Corte Constitucional, que incluso ha llegado a afirmar que *dicha protección será extendida al padre cabeza de familia que se encuentre en la misma situación, en aras de proteger la prevalencia de los derechos de los niños y el grupo familiar al que pertenecen* (Sentencia C-1039 de 2003 M. P. Alfredo Beltrán Sierra), pero no de manera automática, sino aquel que acredite y demuestre ante las autoridades bajo los criterios de la Ley 82 de 1993, cumplir las mismas responsabilidades asumidas por las mujeres cabeza de familia.

Acciones positivas a favor de los cuidadores y cuidadoras familiares

La Honorable Corte Constitucional ha considerado en sus fallos la importancia del establecimiento de acciones positivas a favor de quienes cumplen las veces de cuidadores de las personas con discapacidad, concibiendo dicha protección a los núcleos familiares en estado de debilidad, tema que debe ser de especial atención por parte del Estado en la medida en que el cuidado de una persona discapacitada supone mayores gastos.

¹⁵[15] [11][11] " T-700 de 2006.

Teniendo en cuenta que se puede presentar el supuesto en el cual la persona con discapacidad no sea cuidada ni por una madre o padre cabeza de familia, se entiende como el cuidador y/o cuidadora familiar al cónyuge, compañero o compañera permanente o pariente hasta el quinto grado de consanguinidad, tercero de afinidad o primero civil de la persona dependiente, que le presta ayuda permanente para las actividades de la vida diaria y que por su labor de cuidador se ve impedido a desempeñarse laboralmente.

Recomendación número 165 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares¹⁶[16]

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su **Recomendación número 165**, sobre *¿Recomendación sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares¿*; dispone en los numerales 6, 7, 11, 16, 17, 18, 20 y 23, lo siguiente:

¿6. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro debería incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, que 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.

7. En el marco de una política nacional con miras a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores de uno y otro sexo deberían adoptarse y aplicarse medidas para prevenir la discriminación directa o indirecta basada en el estado matrimonial o las responsabilidades familiares.

11. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían adoptar medidas apropiadas para:

a) emprender o fomentar las investigaciones que fueren necesarias sobre los diversos aspectos del empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares, a fin de proporcionar informaciones objetivas que puedan servir de base para la elaboración de políticas y medidas eficaces;

(i)

¹⁶[16]

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312503



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

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

18. Deberán concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a:

a) Reducir progresivamente la duración de la jornada laboral de trabajo y reducir las horas extraordinarias;

b) Introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta el nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad.

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

21. Un trabajador -hombre o mujer- con responsabilidades familiares respecto de un hijo a cargo debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo.

22. Un trabajador con responsabilidades familiares debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad de otro miembro de su familia directa que necesite su cuidado o sostén.

Recomendaciones que serían convenientes se atendieran en la formulación de la política nacional de empleo para los cuidadores familiares.

Finalmente, debemos señalar que esta iniciativa busca que se establezca una política pública nacional de empleo para trabajadoras y trabajadores con responsabilidades de familiares de cuidadores, con participación de la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Salariales y Laborales para la inserción laboral de las madres, padres cabeza de familia o los cuidadores y/o cuidadoras de una persona con discapacidad o dependencia, entendidos estos últimos todas aquellas personas que están bajo su cuidado, como son las personas de la tercera edad quienes requieren el cuidado y protección de su núcleo familiar, las personas que sufren dolencias de salud que les impide valerse por sí mismas y requieren un cuidador, todo lo cual encontramos acorde con los fines del Estado contenidos en el artículo 2º de la Constitución Política de



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

Colombia, los beneficios que una sociedad debe brindar a aquellos que se encargan del cuidado de sus familiares, con carácter incluyente, por lo que rendimos ponencia positiva al proyecto con miras a que esta iniciativa pueda convertirse en ley que permita mejorar la calidad de vida de las cuidadoras y cuidadores familiares y de los sujetos especiales de protección por parte del Estado que de ellos se ocupan.

V. Pliego de modificaciones

En atención a la solicitud realizada en primer debate por la Honorable Representante Ángela Robledo de utilizar en el articulado del proyecto un lenguaje incluyente, se presenta pliego de modificaciones a los artículos 2°, 3°, 4°, 5°, 7°, 8°, aprobados en primer debate, para adecuar el texto de los artículos y al título del proyecto, a las trabajadoras y cuidadoras, puesto que el texto inicial sólo menciona a los trabajadores y cuidadores, cuando una mayor proporción de mujeres viene desempeñando este rol; históricamente a la mujer se le ha asignado este papel, aduciendo condiciones inherentes a su naturaleza que la preparan para cuidar y para ser más abnegada. En el entorno colombiano es frecuente que los familiares, en especial las mujeres, asuman el papel de cuidadoras de los enfermos crónicos y de quienes sufren discapacidad, mucho más si este es un niño.

Así mismo, se introduce una modificación al artículo 7° donde se cambian las palabras *¿tendrán en cuenta ¿por¿ podrá tener en cuenta¿*, con el fin de no vulnerar la autonomía de las instituciones de educación.

PLIEGO DE MODIFICACIONES AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 089 DE 2015 CÁMARA

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 089 DE 2015 CÁMARA	PLIEGO PROPUESTO DE MODIFICACIONES PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 089 DE 2015 CÁMARA
<i>¿Por medio de la cual se promueve y protege el empleo de trabajadores con responsabilidades familiares de cuidadores de personas con discapacidad o dependientes, permitiendo su inserción laboral o flexibilidad laboral, y se dictan otras disposiciones¿.</i>	<i>¿Por medio de la cual se promueve y protege el empleo de trabajadores <u>y trabajadoras</u> con responsabilidades familiares de cuidadores <u>y cuidadoras</u> de personas con discapacidad o dependientes, permitiendo su inserción laboral o flexibilidad laboral, y se dictan otras disposiciones¿.</i>
Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene como objeto promover y proteger el empleo de aquellas personas que tienen a cargo el cuidado de algún miembro de su núcleo familiar que presenta una condición de discapacidad o dependencia.	Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene como objeto promover y proteger el empleo de aquellas personas que tienen a cargo el cuidado de algún miembro de su núcleo familiar que presenta una condición de discapacidad o dependencia.
Artículo 2°. Política de empleo. Para efectos de la presente ley, el Ministerio de Trabajo con	Artículo 2°. Política de empleo. Para efectos de la presente ley, el Ministerio de Trabajo con



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

<p>TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 089 DE 2015 CÁMARA</p>	<p>PLIEGO PROPUESTO DE MODIFICACIONES PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 089 DE 2015 CÁMARA</p>
<p>participación de la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Salariales y Laborales previo estudio CONPES, desarrollará la política pública nacional de empleo para trabajadores con responsabilidades familiares de cuidadores, con el fin de lograr alternativas de trabajo flexible que beneficien al cuidador y a la persona del grupo familiar que requiere cuidados permanentes</p>	<p>participación de la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Salariales y Laborales previo estudio CONPES, desarrollará la política pública nacional de empleo para trabajadores <u>y trabajadoras</u> con responsabilidades familiares de cuidadores <u>y cuidadoras</u>, con el fin de lograr alternativas de trabajo flexible que beneficien al cuidador y a la persona del grupo familiar que requiere cuidados permanentes.</p>
<p>Artículo 3°. <i>Definiciones:</i></p> <p>a) Trabajadores con responsabilidades familiares de cuida dor. Es aquella persona que tiene a su cargo el cuidado de otra que pertenece a su núcleo familiar, en calidad de cónyuge, compañero o compañera permanente o pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil de la persona dependiente, que le presta ayuda permanente para las actividades de la vida diaria.</p> <p>b) Personas con discapacidad. Son aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás y que requieran de una persona que los acompañe y asista durante sus actividades diarias.</p> <p>c) Persona dependiente. Es aquella que presenta graves problemas de salud por enfermedad o vejez que requiere la asistencia de una persona que le acompañe y asista durante su estado de convalecencia.</p> <p>Parágrafo. El Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) del Ministerio de Salud y Protección Social, constituirá una base de datos nacional y pública de las personas con responsabilidades familiares de cuidador conforme a la definición del presente artículo</p>	<p>Artículo 3°. <i>Definiciones:</i></p> <p>d) Trabajadores <u>y trabajadoras</u> con responsabilidades familiares de cuidador <u>y cuidadora</u>. Es aquella persona que tiene a su cargo el cuidado de otra que pertenece a su núcleo familiar, en calidad de cónyuge, compañero o compañera permanente o pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil de la persona dependiente, que le presta ayuda permanente para las actividades de la vida diaria.</p> <p>e) Personas con discapacidad. Son aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás y que requieran de una persona que los acompañe y asista durante sus actividades diarias.</p> <p>f) Persona dependiente. Es aquella que presenta graves problemas de salud por enfermedad o vejez que requiere la asistencia de una persona que le acompañe y asista durante su estado de convalecencia.</p> <p>Parágrafo. El Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) del Ministerio de Salud y Protección Social, constituirá una base de datos nacional y pública de las personas con responsabilidades familiares de cuidador <u>y cuidadora</u> conforme a la definición del presente artículo.</p>
<p>Artículo 4°. <i>Condiciones especiales en el contrato laboral y en la vinculación legal y reglamentaria.</i> Si</p>	<p>Artículo 4°. <i>Condiciones especiales en el contrato laboral y en la vinculación legal y reglamentaria.</i> Si</p>



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

<p>TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 089 DE 2015 CÁMARA</p>	<p>PLIEGO PROPUESTO DE MODIFICACIONES PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 089 DE 2015 CÁMARA</p>
<p>un trabajador asume o posee responsabilidades familiares de cuidador podrá concertar con su empleador</p>	<p>un trabajador <u>o trabajadora</u> asume o posee responsabilidades familiares de cuidador <u>o cuidadora familiar</u></p>
<p>beneficios especiales tales como: permisos y flexibilización del horario laboral, que le permitan desarrollar sus funciones laborales y cumplir con sus obligaciones de cuidador.</p> <p>Parágrafo 1°. El trabajador con responsabilidades familiares de cuidador, deberá demostrar que tiene a su cargo una persona de las enunciadas en el artículo 3°, ante el Jefe de la dependencia de Recursos Humanos o la que haga sus veces, de la respectiva empresa donde labora o va a laborar.</p> <p>Parágrafo 2°. La dependencia de recursos humanos o quien haga sus veces de la empresa donde labora el cuidador, podrá realizar visita domiciliaria a la residencia del trabajador cuidador para verificar y certificar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 3° de esta ley.</p>	<p>podrá concertar con su empleador beneficios especiales tales como: permisos y flexibilización del horario laboral, que le permitan desarrollar sus funciones laborales y cumplir con sus obligaciones de cuidador <u>o cuidadora.</u></p> <p>Parágrafo 1°. El trabajador <u>o trabajadora</u> con responsabilidades familiares de cuidador <u>o cuidadora</u>, deberá demostrar que tiene a su cargo una persona de las enunciadas en el artículo 3°, ante el Jefe de la dependencia de Recursos Humanos o la que haga sus veces, de la respectiva empresa donde labora o va a laborar.</p> <p>Parágrafo 2°. La dependencia de recursos humanos o quien haga sus veces de la empresa donde labora el cuidador <u>o cuidadora</u>, podrá realizar visita domiciliaria a la residencia del trabajador <u>o trabajadora</u> cuidador <u>o cuidadora</u> para verificar y certificar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 3° de esta ley.</p>
<p>Artículo 5°. <i>Prohibición de despido.</i> La condición de trabajadores con responsabilidad familiar de cuidador no constituye por sí misma una causal de justificación para dar por terminada unilateralmente la relación de trabajo.</p> <p>Se prohíbe a los empleadores exigir requisitos o certificaciones que impidan el ingreso laboral de aquellas personas con responsabilidades familiares de cuidador.</p>	<p>Artículo 5°. <i>Prohibición de despido.</i> La condición de trabajadores <u>o trabajadoras</u> con responsabilidad familiar de cuidador <u>o cuidadora</u> no constituye por sí misma una causal de justificación para dar por terminada unilateralmente la relación de trabajo.</p> <p>Se prohíbe a los empleadores exigir requisitos o certificaciones que impidan el ingreso laboral de aquellas personas con responsabilidades familiares de cuidador <u>o cuidadora familiar</u></p>
<p>Artículo 6°. <i>Excepción.</i> Los beneficios contenidos en esta ley aplicarán únicamente para un miembro de la familia de la persona en condición de discapacidad o dependencia, conforme a los criterios contemplados en el artículo 3°.</p>	<p>Artículo 6°. <i>Excepción.</i> Los beneficios contenidos en esta ley aplicarán únicamente para un miembro de la familia de la persona en condición de discapacidad o dependencia, conforme a los criterios contemplados en el artículo 3°.</p>



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

<p>TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 089 DE 2015 CÁMARA</p>	<p>PLIEGO PROPUESTO DE MODIFICACIONES PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 089 DE 2015 CÁMARA</p>
<p>Artículo 7°. <i>Educación.</i> Las Instituciones de Educación Superior y las Instituciones Educativas para el Trabajo y Desarrollo Humano tendrán en cuenta la condición de una persona como trabajador con responsabilidades familiares de cuidador para otorgar beneficios en las matrículas y créditos, de acuerdo con lo establecido en sus reglamentos internos</p>	<p>Artículo 7°. <i>Educación.</i> Las Instituciones de Educación Superior y las Instituciones Educativas para el Trabajo y Desarrollo Humano podrán tener en cuenta la condición de una persona como trabajador o trabajadora con responsabilidades familiares de cuidador o cuidadora para otorgar beneficios en las matrículas y créditos, de acuerdo con lo establecido en sus reglamentos internos</p>
<p>Artículo 8°. <i>Responsabilidades.</i> El trabajador con responsabilidades familiares de cuidador, deberá garantizar que la persona en condición de discapacidad o dependencia que se encuentra a su cargo, gozará de los cuidados y protección que su condición le demanda.</p>	<p>Artículo 8°. <i>Responsabilidades.</i> El trabajador o trabajadora con responsabilidades familiares de cuidador o cuidadora, deberá garantizar que la persona en condición de discapacidad o dependencia que se encuentra a su cargo, gozará de los cuidados y protección que su condición le demanda.</p>
<p>Parágrafo. Cualquier persona que se entere de malos tratos o falta de cuidado y diligencia por parte del cuidador familiar de discapacitados o dependientes, podrá dar aviso a las autoridades competentes para que se tomen las medidas pertinentes de conformidad con las leyes vigentes</p>	<p>Parágrafo. Cualquier persona que se entere de malos tratos o falta de cuidado y diligencia por parte del cuidador o cuidadora familiar de discapacitados o dependientes, podrá dar aviso a las autoridades competentes para que se tomen las medidas pertinentes de conformidad con las leyes vigentes</p>
<p>Artículo 9°. <i>Reglamentación.</i> El Gobierno nacional reglamentará la presente ley dentro de los seis (6) meses siguientes a su promulgación</p>	<p>Artículo 9°. <i>Reglamentación.</i> El Gobierno nacional reglamentará la presente ley dentro de los seis (6) meses siguientes a su promulgación</p>
<p>Artículo 10. <i>Vigencia.</i> La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las normas que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 10. <i>Vigencia.</i> La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las normas que le sean contrarias.</p>

VI. Proposición

En virtud de las consideraciones anteriormente expuestas, nos permitimos rendir **ponencia positiva** para segundo debate ante la Plenaria de la Cámara de Representantes y en consecuencia solicitarle a los honorables Representantes **dar segundo debate al Proyecto de ley número 089 de 2015 Cámara, por medio de la cual se promueve y protege el empleo de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares de cuidadores y cuidadoras de personas con discapacidad o dependientes, permitiendo su inserción laboral o flexibilidad laboral, y se dictan otras disposiciones.**

Atentamente,



CONSULTAR NOMBRES Y FIRMAS EN ORIGINAL IMPRESO O EN FORMATO PDF

VII. TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 089 DE 2015 CÁMARA

por medio de la cual se promueve y protege el empleo de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares de cuidadores y cuidadoras de personas con discapacidad o dependientes, permitiendo su inserción laboral o flexibilidad laboral, y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. **Objeto.** La presente ley tiene como objeto promover y proteger el empleo de aquellas personas que tienen a cargo el cuidado de algún miembro de su núcleo familiar que presenta una condición de discapacidad o dependencia.

Artículo 2°. **Política de empleo.** Para efectos de la presente ley, el Ministerio de Trabajo con participación de la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Salariales y Laborales previo estudio CONPES, desarrollará la política pública nacional de empleo para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares de cuidadores y cuidadoras, con el fin de lograr alternativas de trabajo flexible que beneficien al cuidador y a la persona del grupo familiar que requiere cuidados permanentes.

Artículo 3°. **Definiciones:**

a) Trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares de cuidador y cuidadora. Es aquella persona que tiene a su cargo el cuidado de otra que pertenece a su núcleo familiar, en calidad de cónyuge, compañero o compañera permanente o pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil de la persona dependiente, que le presta ayuda permanente para las actividades de la vida diaria.

b) Personas con discapacidad. Son aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás y que requieran de una persona que los acompañe y asista durante sus actividades diarias.



c) Persona dependiente. Es aquella que presenta graves problemas de salud por enfermedad o vejez que requiere la asistencia de una persona que le acompañe y asista durante su estado de convalecencia.

Parágrafo. El Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) del Ministerio de Salud y Protección Social, constituirá una base de datos nacional y pública de las personas con responsabilidades familiares de cuidador **y cuidadora** conforme a la definición del presente artículo.

Artículo 4°. *Condiciones especiales en el contrato laboral y en la vinculación legal y reglamentaria.* Si un trabajador **o trabajadora** asume o posee responsabilidades familiares de cuidador **o cuidadora familiar** podrá concertar con su empleador beneficios especiales tales como: permisos y flexibilización del horario laboral, que le permitan desarrollar sus funciones laborales y cumplir con sus obligaciones de cuidador **o cuidadora**.

Parágrafo 1°. El trabajador **o trabajadora** con responsabilidades familiares de cuidador **o cuidadora**, deberá demostrar que tiene a su cargo una persona de las enunciadas en el artículo 3°, ante el Jefe de la dependencia de Recursos Humanos o la que haga sus veces, de la respectiva empresa donde labora o va a laborar.

Parágrafo 2°. La dependencia de recursos humanos o quien haga sus veces de la empresa donde labora el cuidador o **cuidadora**, podrá realizar visita domiciliaria a la residencia del trabajador **o trabajadora** cuidador **o cuidadora** para verificar y certificar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 3° de esta ley.

Artículo 5°. *Prohibición de despido.* La condición de trabajadores **o trabajadoras** con responsabilidad familiar de cuidador **o cuidadora** no constituye por sí misma una causal de justificación para dar por terminada unilateralmente la relación de trabajo.

Se prohíbe a los empleadores exigir requisitos o certificaciones que impidan el ingreso laboral de aquellas personas con responsabilidades familiares de cuidador **o cuidadora**.

Artículo 6°. *Excepción.* Los beneficios contenidos en esta ley aplicarán únicamente para un miembro de la familia de la persona en condición de discapacidad o dependencia, conforme a los criterios contemplados en el artículo 3°.

Artículo 7°. *Educación.* Las Instituciones de Educación Superior y las Instituciones Educativas para el Trabajo y Desarrollo Humano **podrán** tener en cuenta la condición de una persona como trabajador **o trabajadora** con responsabilidades familiares de cuidador **o cuidadora** para otorgar beneficios en las matrículas y créditos, de acuerdo con lo establecido en sus reglamentos internos.



Artículo 8°. *Responsabilidades.* El trabajador **o trabajadora** con responsabilidades familiares de cuidador **o cuidadora**, deberá garantizar que la persona en condición de discapacidad o dependencia que se encuentra a su cargo, gozará de los cuidados y protección que su condición le demanda.

Parágrafo. Cualquier persona que se entere de malos tratos o falta de cuidado y diligencia por parte del cuidador **o cuidadora** familiar de discapacitados o dependientes, podrá dar aviso a las autoridades competentes para que se tomen las medidas pertinentes de conformidad con las leyes vigentes.

Artículo 9°. *Reglamentación.* El Gobierno nacional reglamentará la presente ley dentro de los seis (6) meses siguientes a su promulgación.

Artículo 10. *Vigencia.* La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las normas que le sean contrarias.

De los Honorables Representantes,

CONSULTAR NOMBRES Y FIRMAS EN ORIGINAL IMPRESO O EN FORMATO PDF

TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 089 DE 2015 CÁMARA

por medio de la cual se promueve y protege el empleo de trabajadores con responsabilidades familiares de cuidadores de personas con discapacidad o dependientes, permitiendo su inserción laboral o flexibilidad laboral, y se dictan otras disposiciones. </i> (Aprobado en la Sesión del día 1° de diciembre de 2015 en la Comisión Séptima de la Honorable Cámara de Representantes).

El Congreso de Colombia

LEGISLA:

Artículo 1°. Objeto. *La presente ley tiene como objeto promover y proteger el empleo de aquellas personas que tienen a cargo el cuidado de algún miembro de su núcleo familiar que presenta una condición de discapacidad o dependencia.*

Artículo 2°. Política de empleo. *Para efectos de la presente ley, el Ministerio de Trabajo con participación de La Comisión Nacional del Concertación de Políticas Salariales y Laborales*



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

previo estudio CONPES, desarrollará la política pública nacional de empleo para trabajadores con responsabilidades familiares de cuidadores, con el fin de lograr alternativas de trabajo flexible que beneficien al cuidador y a la persona del grupo familiar que requiere cuidados permanentes.

Artículo 3°. Definiciones:

a) Trabajadores con responsabilidades familiares de cuidador. Es aquella persona que tiene a su cargo el cuidado de otra que pertenece a su núcleo familiar, en calidad de cónyuge, compañero o compañera permanente o pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil de la persona dependiente, que le presta ayuda permanente para las actividades de la vida diaria.

b) personas con discapacidad. Son aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás y que requieran de una persona que los acompañe y asista durante sus actividades diarias.

c) Persona dependiente. Es aquella que presenta graves problemas de salud por enfermedad o vejez que requiere la asistencia de una persona que le acompañe y asista durante su estado de convalecencia.

Parágrafo. El Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) del Ministerio de Salud y Protección Social, constituirá una base de datos nacional y pública de las personas con responsabilidades familiares de cuidador conforme a la definición del presente artículo.

Artículo 4°. Condiciones especiales en el contrato laboral y en la vinculación legal y reglamentaria. Si un trabajador asume o posee responsabilidades familiares de cuidador podrá concertar con su empleador beneficios especiales tales como: permisos y flexibilización del horario laboral, que le permitan desarrollar sus funciones laborales y cumplir con sus obligaciones de cuidador.

Parágrafo 1°. El trabajador con responsabilidades familiares de cuidador, deberá demostrar que tiene a su cargo una persona de las enunciadas en el artículo 3°, ante el Jefe de la dependencia de Recursos Humanos o la que haga sus veces, de la respectiva empresa donde labora o va a laborar.

Parágrafo 2°. La dependencia de recursos humanos o quien haga sus veces de la empresa donde labora el cuidador, podrá realizar visita domiciliaria a la residencia del trabajador



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

cuidador para verificar y certificar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 3° de esta ley.

Artículo 5°. *Prohibición de despido. La condición de trabajadores con responsabilidad familiar de cuidador no constituye por sí misma una causal de justificación para dar por terminada unilateralmente la relación de trabajo.*

Se prohíbe a los empleadores exigir requisitos o certificaciones que impidan el ingreso laboral de aquellas personas con responsabilidades familiares de cuidador.

Artículo 6°. *Excepción. Los beneficios contenidos en esta ley aplicarán únicamente para un miembro de la familia de la persona en condición de discapacidad, o dependencia, conforme a los criterios contemplados en el artículo 3°.*

Artículo 7°. *Educación. Las Instituciones de Educación Superior y las Instituciones Educativas para el Trabajo y Desarrollo Humano tendrán en cuenta la condición de una persona como trabajador con responsabilidades familiares de cuidador para otorgar beneficios en las matrículas y créditos, de acuerdo con lo establecido en sus reglamentos internos.*

Artículo 8°. *Responsabilidades. El trabajador con responsabilidades familiares de cuidador, deberá garantizar que la persona en condición de discapacidad o dependencia que se encuentra a su cargo, gozará de los cuidados y protección que su condición le demanda.*

Parágrafo. *Cualquier persona que se entere de malos tratos o falta de cuidado y diligencia por parte del cuidador familiar de discapacitados o dependientes, podrá dar aviso a las autoridades competentes para que se tomen las medidas pertinentes de conformidad con las leyes vigentes.*

Artículo 9°. *Reglamentación. El Gobierno nacional reglamentará la presente ley dentro de los seis (6) meses siguientes a su promulgación.*

Artículo 10. *Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las normas que le sean contrarias.*

**CONSULTAR NOMBRES Y FIRMAS EN
ORIGINAL IMPRESO O EN FORMATO PDF**

Atentamente,



SUSTANCIACIÓN AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 089 DE 2015 CÁMARA

por medio de la cual se promueve y protege el empleo de trabajadores con responsabilidades familiares de cuidadores, de personas con discapacidad o dependientes, permitiendo su inserción laboral o flexibilidad laboral, y se dictan otras disposiciones.

El Proyecto de ley número 089 de 2015 Cámara fue radicado en la Comisión el día 28 de agosto de 2015. La Mesa Directiva de esta Comisión designó como Ponentes para primer debate del proyecto de ley en mención a los honorables Representantes Germán Carlosama López y coordinadora la honorable Representante Guillermina Bravo Montaña.

*El proyecto en mención fue publicado en la **Gaceta del Congreso** número 617 de 2015 y la ponencia para primer debate de Cámara, en la **Gaceta del Congreso** número 814 de 2015. El Proyecto de ley número 089 de 2015 Cámara fue anunciado en la sesión del día 25 de noviembre de 2015 según Acta número 16.*

En la Sesión Ordinaria de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la honorable Cámara de Representantes del día 1° de diciembre de 2015, de conformidad con las prescripciones constitucionales y legales, especialmente las contenidas en la Ley 5ª de 1992 (Reglamento del Congreso), se dio inicio a la discusión del Proyecto de ley número 089 de 2015, por medio de la cual se promueve y protege el empleo de trabajadores con responsabilidades familiares de cuidadores, permitiendo su inserción laboral, y se dictan otras disposiciones. Autores: honorable Representante Guillermina Bravo Montaña, Ana Paola Agudelo García, Carlos Eduardo Guevara Villabón.

La Presidencia somete a consideración y aprobación la proposición, con que termina el informe de ponencia, siendo aprobado por unanimidad de los honorables Representantes.

Igualmente se somete a consideración y aprobación el articulado del Proyecto de ley número 089 de 2015, por medio de la cual se promueve y protege el empleo de trabajadores con responsabilidades familiares de cuidadores, permitiendo su inserción laboral, y se dictan otras disposiciones, que consta de once (11) artículos. Los artículos 1°, 6°, 7°, 10 y 11 que no tiene proposición son aprobados en bloque por unanimidad de los honorables Representantes.

*Los honorables Representant es Rafael Eduardo Paláu y Guillermina Bravo Montaña, presentaron una proposición al artículo 2°. Que dice: **Artículo 2°. Política de empleo.** Para efectos de la presente ley, el Ministerio de Trabajo, previo estudio Conpes, desarrollará la política pública nacional de empleo para trabajadores con responsabilidades familiares de cuidadores, con participación de la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. El cual es aprobado por unanimidad de los honorable Representante quedando de la siguiente manera:*



Artículo 2°. Política de empleo. Para efectos de la presente ley, el Ministerio de Trabajo con participación de la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Salariales y Laborales previo estudio CONPES, desarrollará la política pública nacional de empleo para trabajadores con responsabilidades familiares de cuidadores, con el fin de lograr alternativas de trabajo flexible que beneficien al cuidador y a la persona del grupo familiar que requiere cuidados permanentes.

*Los honorables Representantes Rafael Eduardo Paláu y Guillermina Bravo Montaña, presentaron una proposición al artículo 3°. Que dice: **Artículo 3°. Definición de Trabajadores con responsabilidades familiares de cuidador.** Es aquella persona que tiene a su cargo el cuidado de otra que pertenece a su núcleo familiar, en calidad de cónyuge, compañero o compañera permanente o pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil de la persona dependiente, que le presta ayuda permanente para las actividades de la vida diaria.*

Parágrafo. El Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) del Ministerio de Salud y Protección Social, constituirá una base de datos nacional y pública de las personas con responsabilidades familiares de cuidador conforme a la definición del presente artículo. Será responsabilidad del trabajador proveer al empleador la información para poder acogerse a la presente ley.

Quedando aprobado por unanimidad de los honorables Representantes de la siguiente manera:

*a) **Trabajadores con responsabilidades familiares de cuidador.** Es aquella persona que tiene a su cargo el cuidado de otra que pertenece a su núcleo familiar, en calidad de cónyuge, compañero o compañera permanente o pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil de la persona dependiente, que le presta ayuda permanente para las actividades de la vida diaria.*

*b) **Personas con discapacidad.** Son aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás y que requieran de una persona que los acompañe y asista durante sus actividades diarias.*

*c) **Persona dependiente.** Es aquella que presenta graves problemas de salud por enfermedad o vejez que requiere la asistencia de una persona que le acompañe y asista durante su estado de convalecencia.*



Los honorables Representantes Rafael Eduardo Paláu y Guillermina Bravo Montaña, presentaron una proposición al artículo 4°. Fusionando todas las definiciones en el artículo 3°.

Los honorables Representantes Rafael Eduardo Paláu y Guillermina Bravo Montaña, presentaron una proposición al artículo 5°. Que dice:

A rtículo 5°. Condiciones especiales en el contrato laboral y en la vinculación legal y reglamentaria. *Si un trabajador asume responsabilidades familiares de cuidador podrá concertar con su empleador beneficios especiales tales como: permisos y flexibilización del horario laboral, que le permitan desarrollar sus funciones laborales y cumplir con sus obligaciones de cuidador, debiendo justificar dicha condición de cuidador.*

Quedando aprobado por unanimidad de los honorables Representantes de la siguiente manera:

Condiciones especiales en el contrato laboral y en la vinculación legal y reglamentaria. Si un trabajador asume o posee responsabilidades familiares de cuidador podrá concertar con su empleador beneficios especiales tales como: permisos y flexibilización del horario laboral, que le permitan desarrollar sus funciones laborales y cumplir con sus obligaciones de cuidador.

Parágrafo 1°. El trabajador con responsabilidades familiares de cuidador, deberá demostrar que tiene a su cargo una persona de las enunciadas en el artículo 3°, ante el Jefe de la dependencia de Recursos Humanos o la que haga sus veces, de la respectiva empresa donde labora o va a laborar.

Parágrafo 2°. La dependencia de Recursos Humanos o quien haga sus veces de la empresa donde labora el cuidador, podrá realizar visita domiciliaria a la residencia del trabajador cuidador para verificar y certificar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 3° de esta ley.

Los honorables Representantes Rafael Eduardo Paláu y Guillermina Bravo Montaña, presentaron una proposición al artículo 8°. Siendo aprobado por unanimidad de los honorables Representantes, que dice. Se propone que: El artículo 8°, pasa a ser el artículo 6°, con la siguiente modificación:

Artículo 6°. Excepción. *Los beneficios contenidos en esta ley aplicarán únicamente para un miembro de la familia de la persona en condición de discapacidad o dependencia, conforme a los criterios contemplados en el artículo 3°.*

Los honorables Representantes Rafael Eduardo Paláu y Guillermina Bravo Montaña, presentaron una proposición al artículo 9°. Siendo aprobado por unanimidad de los honorables



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

Representantes, que dice. Se propone que el artículo 9° pase a ser el artículo 7°, con la siguiente modificación:

Artículo 8°. Responsabilidades. El trabajador con responsabilidades familiares de cuidador, deberá garantizar que la persona en condición de discapacidad o dependencia que se encuentra a su cargo, gozará de los cuidados y protección que su condición le demanda.

Parágrafo. Cualquier persona que se entere de malos tratos o falta de cuidado y diligencia por parte del cuidador familiar de discapacitados o dependientes, podrá dar aviso a las autoridades competentes para que se tomen las medidas pertinentes de conformidad con las leyes vigentes.

*Posteriormente se somete a consideración el título de la iniciativa. Los honorables Representantes Rafael Eduardo Paláu y Guillermina Bravo Montaña, presentaron una proposición modificativa al título, siendo aprobado por unanimidad con votación positiva, quedando de la siguiente manera: **¿por medio de la cual se promueve y protege el empleo de trabajadores con responsabilidades familiares de cuidadores, de personas con discapacidad o dependientes, permitiendo su inserción laboral o flexibilidad laboral, y se dictan otras disposiciones¿.***

Igualmente el Presidente pregunta a los honorables Representantes si quieren que este Proyecto de ley tenga segundo debate y contestan afirmativamente siendo designados como Ponentes para segundo debate los honorables Representantes Germán Carlosama López y coordinadora la honorable Representante Guillermina Bravo Montaña.

La Secretaria deja constancia que este proyecto de ley fue votado por la mayoría que la ley establece. La relación completa de la aprobación en primer debate del Proyecto de ley número 089 de 2015 Cámara, por medio de la cual se promueve y protege el empleo de trabajadores con responsabilidades familiares de cuidadores, de personas con discapacidad o dependientes, permitiendo su inserción laboral o flexibilidad laboral, y se dictan otras disposiciones. Consta en el Acta número 17 del (1°/dic./2015;) de la Sesión Ordinaria del Primer Periodo de la Legislatura 2015-2016.

***CONSULTAR NOMBRE Y FIRMA EN ORIGINAL
IMPRESO O EN FORMATO PDF***

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

Al primer (1) día del mes de diciembre (12) del año dos mil quince (2015), fue aprobado el Proyecto de ley número 089 de 2015 Cámara, por medio de la cual se promueve y protege el empleo de trabajadores con responsabilidades familiares de cuidadores, permitiendo su inserción laboral y se dictan otras disposiciones. Autores: honorables Representantes Guillermina Bravo Montaña, Ana Paola Agudelo García y Carlos Eduardo Guevara Villabón, con sus diez (10) artículos.

***CONSULTAR NOMBRE Y FIRMA EN ORIGINAL
IMPRESO O EN FORMATO PDF***
