

PROYECTO DE LEY No. _____ SENADO

“Por medio del cual se reduce la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de las mujeres cabeza de familia”

Bogotá D.C., ___ de ____ de 2015.

H. Senador:

LUIS FERNANDO VELASCO CHÁVEZ

Presidente

Senado de la República

Ciudad

Cordial saludo,

Me permito presentar a consideración del Honorable Congreso de la República el siguiente Proyecto de Ley “Por medio del cual se reduce la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de las mujeres cabeza de familia”, a fin de darle el correspondiente trámite legislativo, con la discusión y votación que constitucional y legalmente se ha dispuesto.

En consecuencia, dejo a consideración el proyecto de ley, en los términos de la exposición de motivos y en ejercicio de las facultades constitucionales –consagradas en el capítulo III de la Constitución Política- y legales -establecidas en la ley 5ª de 1992 “Reglamento Interno del Congreso”.

Atentamente,

JIMMY CHAMORRO CRUZ

Senador de la República

PROYECTO DE LEY No. _____ DE SENADO

“Por medio del cual se reduce la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de las mujeres cabeza de familia”

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Adiciónese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo con el siguiente literal:

“e). La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de las mujeres, que siendo solteras o casadas, ejerzan la jefatura femenina de hogar y tengan a su cargo, afectiva, 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 familiar, será de siete (7) horas al día y cuarenta y dos (42) a la semana.

La remuneración que perciban las mujeres cabeza de familia no se podrá disminuir en virtud de lo señalado en este artículo. Tampoco se limitará a las mujeres cabeza de familia la posibilidad de ejercer trabajo suplementario.

La condición de mujer cabeza de familia deberá acreditarse ante el respectivo empleador año tras año, mediante las formalidades establecidas en las leyes vigentes. La cesación de tal condición deberá comunicarse al empleador de forma inmediata, caso en el cual se retomará la duración máxima de la jornada ordinaria de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana.

La anterior excepción a la duración máxima de la jornada ordinaria también se aplicará a los padres cabeza de familia que se encuentren bajo la situación descrita en el inciso primero de este literal, quienes además deberán acreditar los mismos requisitos.”

Artículo 2°. Adiciónese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo con el siguiente párrafo:

“Parágrafo 2. El Gobierno Nacional, en un plazo no mayor a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, establecerá incentivos especiales para el sector privado que cree, promocióne o desarrolle programas especiales de empleo para quienes ejerzan la jefatura del hogar en los términos establecidos en el presente artículo, y adoptará las medidas necesarias para asegurar su acceso y permanencia en el empleo.”

Artículo 3º. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Atentamente,

JIMMY CHAMORRO CRUZ

Senador de la República

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PROYECTO DE LEY No. _____ DE SENADO

“Por medio del cual se reduce la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de las mujeres cabeza de familia”

I. OBJETO

El presente proyecto busca reducir en una hora la duración máxima de la jornada ordinaria de las mujeres cabeza de familia, en desarrollo no solo de sus derechos sino también de los derechos de los niños, y de las personas incapaces o incapacitadas para trabajar. En este sentido, se busca también, que se establezcan, por parte del Gobierno Nacional, incentivos especiales para el sector privado que cree, promocióne o desarrolle programas especiales de empleo para las mujeres cabeza de familia; y que se adopten las medidas necesarias para asegurar su acceso y permanencia en el empleo. Para ello, se propone adicionar un literal y un parágrafo al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

II. JUSTIFICACIÓN

En primer lugar, vale la pena mencionar que nuestra Carta Política establece en su artículo 5º que “El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad”, es decir, que la familia, como institución, tiene un valor preponderante no sólo a partir del desarrollo histórico de nuestra sociedad, sino que constitucionalmente, el Estado está presente para advertir que esta institución tiene un reconocimiento vital pues es la base misma de la sociedad, y que a favor de ella se destierra sin reservas toda acción discriminatoria.

De igual manera, el artículo 43 ibídem, dispone que tanto mujeres como hombres tienen iguales derechos y oportunidades; que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación; y que el Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia, entre otros aspectos.

La carta fundamental, siguiendo esta línea de derechos, establece en sus artículos 44 a 46 una serie de garantías a favor de los niños; los adolescentes y de las personas de la tercera edad, así:

“Artículo 44. Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, 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. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. 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. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores.

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.

El Estado y la sociedad garantizan la participación activa de los jóvenes en los organismos públicos y privados que tengan a cargo la protección, educación y progreso de la juventud.

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.

El Estado les garantizará los servicios de la seguridad social integral y el subsidio alimentario en caso de indigencia.”.

Lo anterior en concordancia con el artículo 13 del precitado texto, que expresamente señala que “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”, en aras de promover el derecho a la igualdad.

De manera que constitucionalmente nuestro ordenamiento jurídico prevé una serie de derechos, que no sólo ameritan ser protegidos a toda costa, como los demás, sino que de varias maneras se pueden ver involucrados o correlacionados, por lo que en casos concretos la vulneración de uno sólo de ellos puede producir un efecto en cadena que termine lesionándolos en su conjunto y poner en riesgo a un núcleo familiar. Piénsese por ejemplo en una madre cabeza de familia, que tiene a su cargo hijos menores de edad, o hijos en situación de discapacidad que requieran atención o cuidado permanente y cuya única fuente de ingresos provenga de determinado trabajo, y que es desvinculada de manera injusta de este, sin que además el Estado sea capaz de proporcionarle el escenario ideal para reinsertarse en la vida laboral; allí podríamos encontrar que no sólo su derecho al trabajo y a contar con un mínimo vital fue trasgredido, sino que los derechos de las personas que se encuentran a su cargo y que no pueden valerse por sus propios medios son vulnerados, es allí donde se hace manifiesta una situación de vulnerabilidad, pero no necesariamente es allí donde se origina, pues como se explicará más adelante, estas situaciones de vulnerabilidad se originan en la misma realidad social que explica las dificultades que este grupo poblacional día a día tiene que sortear para garantizar un sustento digno para su núcleo familiar.

Por lo anterior, y conscientes de que en el contexto actual colombiano, son muchas las familias que se componen bajo la responsabilidad de las mujeres, es fundamental propiciar escenarios legales que garanticen la protección de sus derechos, y los de los niños, niñas adolescentes, o mayores incapaces físicos o con disminución física, sensorial o síquica que requieran atención y cuidado que se encuentren a su cargo, por lo que propone reducir a favor de ellas la jornada máxima ordinaria de trabajo, sin perjuicio del trabajo suplementario que puedan realizar.

Una revisión del régimen laboral colombiano, concretamente en lo que tiene que ver con la jornada de trabajo, permite apreciar que existen algunas excepciones en torno a su duración máxima, principalmente por las siguientes razones: i) por las características de labores a realizar (insalubres o peligrosas); por la edad del trabajador (adolescentes mayores de 15 años y menores de 18); y otras que varían en

función de los acuerdos entre trabajadores y empleadores por la aplicación turnos de trabajo sucesivos, o por distribución variable durante la respectiva semana.

Sin embargo, no se encuentra una disposición que permita aplicar una excepción a ésta máxima jornada, a favor de las mujeres cabeza de familia, aun a pesar de que esta es una situación especial en la que debe hacerse prevalecer el interés superior de los niños y los derechos de las personas que se encuentren en incapacidad de valerse por sus propios medios por sus condiciones de vulnerabilidad, es decir, el trato a estas mujeres debe ser razonablemente diferenciado, a través de lo que constituye una acción afirmativa en su favor.

La Corte Constitucional mediante sentencia C-184 de 2003 señaló que:

“(…) una de las formas mediante la cual la mujer se ha visto discriminada o excluida socialmente es por la creación y fijación de estereotipos culturales, que aparecen como una descripción “natural” de lo que “ella es” y lo que “ella debe ser”. Si bien se han experimentado cambios de gran calado en muy poco tiempo en lo que a la igualdad de género se refiere, el camino recorrido no ha sido suficiente. La situación en la que permanecen muchas mujeres y la existencia de múltiples estereotipos que tienden a discriminar a la mujer, demanda de todas las autoridades públicas cumplir y promover el mandato de respeto e igualdad consagrado en la Constitución Política específicamente en el artículo 43 y genéricamente en el artículo 13, tomando decisiones que sean sensibles a la situación y los intereses de las mujeres.

3.2.2. Como se indicó, uno de los roles que culturalmente se impuso a la mujer fue el de ‘encargada del hogar’ como una consecuencia del ser ‘madre’, de tal suerte que era educada y formada para desempeñar las tareas del hogar, encargarse de los hijos y velar por aquellas personas dependientes, como los ancianos. Sin desconocer la importancia que juega toda mujer, al igual que todo hombre, dentro de su hogar, el constituyente de 1991 quiso equilibrar las cargas al interior de la familia, tanto en las relaciones de poder intrafamiliar, como en cuanto a los deberes y las obligaciones de las que cada uno es titular.

Suponer que el hecho de la ‘maternidad’ implica que la mujer debe desempeñar ciertas funciones en la familia, ha llevado, por ejemplo, a que tengan que soportar dobles jornadas laborales: una durante el día como cualquier otro trabajador y otra en la noche y en sus ratos libres, desempeñando las labores propias de la vida doméstica. Esta imagen cultural respecto a cuál es el papel que debe desempeñar la mujer dentro de la familia y a cuál ‘no’ es el papel del hombre respecto de los hijos, sumada al incremento de separaciones, así como al número creciente de familias sin padre por cuenta del conflicto armado y la violencia generalizada, trajo como consecuencia que una cantidad considerable de grupos familiares tuvieran una mujer como cabeza del mismo. Pero esta situación no termina en el hecho de que la mujer tiene que asumir en muchas ocasiones más labores que los hombres y responsabilizarse del grupo familiar sin la compañía de una pareja. A esto se agrega que el acceso al mercado

laboral estuvo cerrado por mucho tiempo a las mujeres y aún en ocasiones es limitado para ellas; hasta el punto de que cuando logra acceder a un trabajo, no son pocas las veces que el salario que recibe es menor al que se le paga a un hombre por realizar la misma labor en igualdad de condiciones.

(...)

Consciente del problema, y en desarrollo del mandato constitucional, el Congreso de la República expidió la Ley 82 de 1993 mediante la cual definió el concepto de “mujer cabeza de familia” y fijó algunas medidas concretas de protección. Esta ley, es el segundo elemento del marco normativo pertinente para analizar el alcance de la norma acusada en parte en el presente proceso.

(...)

El apoyo especial a la mujer cabeza de familia es un mandato constitucional dirigido a todas las autoridades públicas. Con él se buscó (i) promover la igualdad real y efectiva entre ambos sexos; (ii) reconocer la pesada carga que recae sobre una mujer cabeza de familia y crear un deber estatal de apoyo en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal, para compensar, aliviar y hacer menos gravosa la carga de sostener su familia; y (iii) brindar, de esta manera, una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad.”

La misma corporación, al referirse a la condición constitucional de las madres cabeza de familia como sujetos de especial protección y el desarrollo de acciones afirmativas en su favor, mediante sentencia SU - 388 de 2005 expuso lo siguiente:

“El artículo 13 de la Carta señala, entre otras cuestiones, la obligación del Estado de velar por la igualdad real y efectiva, de adoptar medidas a favor de los grupos discriminados y marginados, y de proteger a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta.[1] El cumplimiento de estos cometidos constitucionales se materializa mediante las acciones afirmativas, respecto de las cuales la Corte ya ha tenido oportunidad de pronunciarse en anteriores sentencias.[2]

Las acciones afirmativas nacen en el derecho norteamericano con la Ley Nacional de Relaciones Laborales de 1935, según la cual, si un empresario discriminaba a un sindicato o miembro de aquel, debía suspender su actuación y adoptar “acciones afirmativas” para ubicar a las víctimas en el lugar que estarían si no hubieran sido discriminadas.[3] No obstante, el desarrollo posterior vendría dado para superar los históricos problemas de segregación racial en la sociedad norteamericana. Sus orígenes remotos también se encuentran en la Constitución de la República India (1950), que hizo referencia expresa a la posibilidad de reservar un porcentaje de puestos en la administración pública a miembros de la casta que había sufrido mayor discriminación histórica, como una forma de compensar su injusta exclusión.[4] Y años más tarde fueron desarrolladas en Europa occidental especialmente con el

proceso de integración europea, tanto en el nivel normativo[5] como en las decisiones del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas,[6] casi siempre con el objetivo de poner fin a la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral.

Así pues, las acciones afirmativas surgieron históricamente con una doble finalidad: (i) para compensar a ciertos grupos discriminados a lo largo de la historia y (ii) para nivelar las condiciones de quienes, por haber sido discriminados, se vieron impedidos de disfrutar sus derechos en las mismas condiciones que los demás. Con el paso del tiempo se concibieron también (iii) para incrementar niveles de participación, especialmente en escenarios políticos. Sin embargo, en una concepción más amplia las acciones afirmativas son producto del Estado Social de Derecho y de la transición de la igualdad formal a la igualdad sustantiva o material, reconocida como componente esencial de aquel y plasmada expresamente en la mayoría de textos del constitucionalismo moderno como ocurre en el caso colombiano (artículo 13 de la Carta). Sobre su naturaleza, en la Sentencia C-371 de 2001 la Corte explicó lo siguiente:

“Con esta expresión se designan políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan[7], bien de lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, usualmente un grupo que ha sido discriminado, tengan una mayor representación.[8]”

Ahora bien, para el diseño e implementación concreta de las acciones afirmativas el primer llamado a intervenir es el Legislador, en tanto órgano de deliberación política y escenario democrático del más alto nivel y cuya actividad, más que importante, es imprescindible para poner en escena mecanismos que permitan alcanzar niveles mínimos de igualdad sustantiva, especialmente bajo la óptica de la igualdad de oportunidades.

En concordancia con la lógica del artículo 13 de la Constitución, el artículo 43 del mismo estatuto señala que “(...) el Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

Y de esta manera se hace palpable la necesidad de ofrecer a las mujeres que se encuentren en dichas condiciones algunas prerrogativas, no privilegios, con miras a hacer más llevadera la difícil tarea de asumir en forma solitaria las riendas del hogar de forma que puedan desempeñarse en otros escenarios como el laboral, dando con ello respuesta a una grave problemática que el propio Constituyente de 1991 reconoció en los siguientes términos:

“(...) diversos motivos, como la violencia –que ha dejado un sinnúmero de mujeres viudas– el abandono del hogar por parte del hombre y la displicencia de éste con respecto a la natalidad, han obligado a la mujer a incorporarse a los roles de producción adquiriendo la responsabilidad de ser la base de sustentación económica

de su hogar, sin haber llegado jamás a desprenderse de los patrones culturales que la confinan al espacio doméstico y al cuidado de los hijos.

(...)

Un número creciente de hogares tiene jefatura femenina. De acuerdo con los patrones de separación la gran mayoría de éstos están compuestos por mujeres jóvenes, con hijos todavía dependientes. Según la encuesta nacional de hogares DANE (1981) un 17% de los hogares eran monoparentales, de los cuales el 85% correspondían a mujeres; el censo de 1985 reporta un 17.9% de hogares en esta situación y según el Estudio Nacional de Separaciones Conyugales, llevado a cabo por la Universidad Externado de Colombia en 1986, el porcentaje de mujeres cabeza de familia es del 21%. Para 1985, la tasa global de participación de la población femenina clasificada por el DANE en estado de miseria era del 22.5%, la más baja por sector social. La situación de pobreza es dramática y tiende a profundizarse por las altas tasas de dependencias concentradas en cabezas de mujeres solas, enfrentadas casi a todas a gran inestabilidad laboral, baja remuneración y desprovistas del sistema de seguridad social.”[9]”.

Ahora bien, es claro que con la expedición de la Ley 82 de 1993, relativa a la protección de la mujer cabeza de familia, y con sus posteriores modificaciones, se buscó propiciar condiciones favorables en diversos escenarios como el fomento de la actividad económica o el acceso al sistema de seguridad social en salud, sin embargo, como se verá más adelante, estas disposiciones no han sido suficientes para superar la discriminación de este grupo poblacional.

El artículo 2º de dicha Ley, modificado por el artículo 1º de la Ley 1232 de 2008 establece la siguiente definición en torno a la jefatura femenina del hogar, la cual será tenida en cuenta para los propósitos del presente proyecto:

“Para los efectos de la presente ley, la Jefatura Femenina de Hogar, es una categoría social de los hogares, derivada de los cambios sociodemográficos, económicos, culturales y de las relaciones de género que se han producido en la estructura familiar, en las subjetividades, representaciones e identidades de las mujeres que redefinen su posición y condición en los procesos de reproducción y producción social, que es objeto de políticas públicas en las que participan instituciones estatales, privadas y sectores de la sociedad civil.

En concordancia con lo anterior, es Mujer Cabeza de Familia, quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, 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 familiar.

Parágrafo. La condición de Mujer Cabeza de Familia y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada ante notario por cada una de ellas, expresando las circunstancias básicas del respectivo caso y sin que por este concepto se causen emolumentos notariales a su cargo.”.

En este mismo contexto, la Corte Constitucional ha precisado que no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el sólo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar; y que “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 sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla 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 ó, 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.”.

Significa lo anterior, que la condición de madre cabeza de familia no se estructura a partir de una formalidad jurídica, sino que emerge de las circunstancias materiales que la configuran.

No debe perderse de vista que de conformidad con las disposiciones antes mencionadas, a cargo del Estado se encuentran acciones afirmativas derivadas del precepto contenido en el artículo 13 de la constitución, así como acciones afirmativas derivadas del artículo 43 ibídem, pero para los casos contemplados en la norma que se presenta a consideración del Congreso de la República en esta oportunidad, existe un vínculo de conexidad directa entre los derechos laborales de las mujeres cabeza de familia y los derechos de los niños o de las personas que incapaces de valerse por sus propios medios, por lo que es claro que el beneficio que emana de la reducción de la jornada máxima para ellas, se materializará no solo en su propio bienestar sino en el de los demás miembros de su núcleo familiar.

Es igualmente valioso traer a colación algunos de los resultados arrojados por la Encuesta Nacional de Demografía y Salud – ENDS adelantada por Profamilia en el año 2010, la cual reveló que el 34% por ciento de los hogares tiene como cabeza a una mujer, y además concluyó que “el sexo del jefe es importante porque se ha encontrado relación entre éste y el nivel de pobreza de los hogares”. En el siguiente gráfico se encuentra el porcentaje de hogares encabezados por mujeres según departamento:

Porcentaje de Hogares Encabezados por Mujeres, según Departamento, Colombia 2010

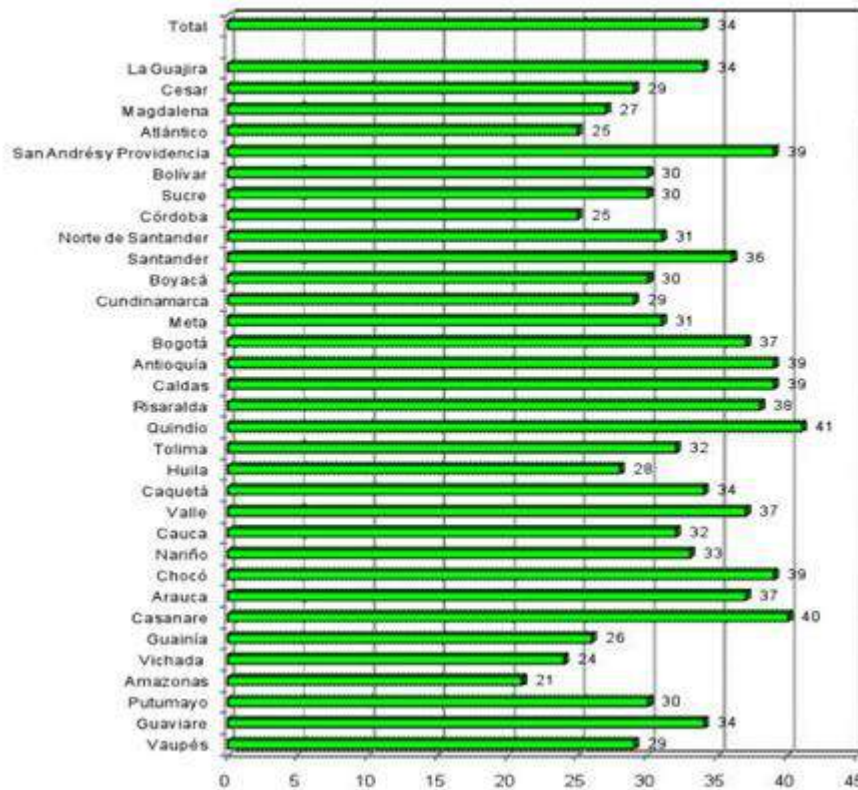


Imagen tomada de Encuesta Nacional de Demografía y Salud – ENDS, Profamilia 2010

Igualmente, en el cuadro que se muestra a continuación se evidencia el porcentaje de hogares con mujeres como jefe, la distribución de los hogares por número de miembros habituales y el promedio de personas por hogar; allí se puede apreciar que entre los años 2005 y 2010 hubo un incremento porcentual en la jefatura femenina del hogar de cerca de cuatro puntos porcentuales en zonas urbanas y rurales:

Cuadro 3.4 Composición de los hogares

Porcentaje de hogares con mujeres como jefe, distribución porcentual de los hogares por número de residentes habituales y tamaño promedio del hogar, según zona de residencia y región, Colombia 2010

Característica	Zona		Región						Total 2010	Total 2005
	Urbana	Rural	Caribe	Oriental	Bogotá	Central	Pacífica	Orinoquia y Amazonía		
Hogares con mujer como jefe										
2010	36.7	25.4	27.8	31.5	36.9	37.0	35.3	33.4	34.0	na
2005	33.1	21.7	28.0	28.0	31.3	31.2	32.4	32.8	na	30.3
Número de residentes habituales										
1	9.3	10.0	5.4	10.1	9.3	10.6	10.9	13.0	9.4	7.6
2	16.7	15.6	12.7	17.4	16.7	17.7	17.0	16.0	16.4	14.2
3	22.9	20.5	18.3	21.2	25.3	23.6	23.0	20.1	22.3	19.9
4	23.3	20.7	21.7	22.9	25.7	21.5	22.2	20.9	22.6	22.0
5	13.9	14.5	17.5	14.1	13.1	13.3	12.7	14.0	14.1	16.0
6	7.1	8.1	11.0	7.1	5.4	6.6	6.9	7.5	7.3	9.0
7	3.3	4.9	6.0	3.7	2.3	3.3	3.3	3.6	3.7	4.9
8	1.7	2.4	3.3	1.7	1.0	1.7	1.9	2.2	1.9	2.7
9+	1.9	3.3	4.0	1.8	1.2	1.9	2.2	2.8	2.2	3.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Número de hogares	39,129	12,318	9,077	9,756	9,379	13,393	8,680	1,162	51,447	37,211
Tamaño promedio 2010	3.7	3.9	4.4	3.7	3.6	3.6	3.7	3.7	3.8	na
Tamaño promedio 2005	4.0	4.4	4.6	4.0	3.9	3.9	4.0	3.7	na	4.1

Imagen tomada de Encuesta Nacional de Demografía y Salud – ENDS, Profamilia 2010

Al estudiar los tipos de familia, con esta encuesta se pudo determinar que el 56 por ciento de los niños menores de 15 años vive con ambos padres, pero el 32 por ciento de estos menores vive solamente con la madre, mientras que solo un 3 por ciento vive solamente con el padre y 7 por ciento no vive con ninguno de los dos. De aquellos que viven sólo con la madre o sólo con el padre, 9 de cada 10 tienen el padre vivo o la madre viva, lo que es un indicador contundente de cómo se componen muchas familias en Colombia, y de la creciente jefatura femenina del hogar. Por lo que es preciso establecer una excepción a la jornada de trabajo máxima contenida en el ordenamiento laboral vigente y garantizar la protección de un grupo poblacional vulnerable.

En el siguiente cuadro, se evidencian los porcentajes antes mencionados:

Cuadro 3.6.1 Condición de residencia de los menores de 15 años por características seleccionadas

Distribución porcentual de la población *de jure* menor de 15 años por sobrevivencia de los padres y con cuál padre están viviendo, según características seleccionadas, Colombia 2010

Característica	Niño vive con ambos padres	Vive con la madre pero no con el padre		Vive con el padre pero no con la madre		Niño no vive con ninguno de los padres				Sin información del padre o madre	Número de niños	Total niños huérfanos	Total niños de crianza	
		Tiene padre vivo	Tiene madre muerta	Tiene padre viva	Tiene madre muerta	Ambos padres vivos	Sólo el padre vivo	Sólo la madre viva	Ambos padres muertos					
Edad														
<2	65.1	31.3	0.7	0.4	0.0	1.6	0.1	0.0	0.0	0.7	100.0	6,500	0.8	1.7
2-4	60.1	30.2	1.5	2.1	0.1	4.5	0.2	0.3	0.0	0.9	100.0	10,350	2.1	5.0
5-9	55.5	29.6	2.6	3.2	0.3	6.6	0.3	0.6	0.1	1.2	100.0	18,226	3.9	7.6
10-14	51.7	28.2	4.8	3.6	0.6	7.4	0.5	1.1	0.3	1.7	100.0	19,607	7.3	9.3
Sexo														
Hombre	56.3	29.0	3.0	3.1	0.4	5.8	0.3	0.8	0.1	1.3	100.0	28,057	4.6	7.0
Mujer	56.0	29.9	2.9	2.5	0.3	6.1	0.4	0.5	0.2	1.2	100.0	26,625	4.3	7.2
Zona														
Urbana	54.1	32.4	3.0	2.9	0.3	4.9	0.4	0.6	0.2	1.3	100.0	38,912	4.5	6.1
Rural	61.3	22.2	2.9	2.5	0.4	8.3	0.3	0.9	0.1	1.3	100.0	15,771	4.6	9.6
Región														
Caribe	59.9	23.6	2.0	3.5	0.3	9.0	0.3	0.7	0.1	0.6	100.0	12,433	3.4	10.1
Oriental	59.1	28.1	3.2	2.5	0.3	4.5	0.3	0.5	0.1	1.3	100.0	10,529	4.4	5.4
Bogotá	56.4	34.1	1.9	2.7	0.3	2.3	0.2	0.4	0.1	1.7	100.0	8,321	2.9	3.0
Central	53.0	31.8	3.8	2.3	0.3	5.9	0.4	0.7	0.2	1.7	100.0	13,139	5.4	7.2
Pacífica	51.7	31.7	3.5	3.1	0.5	6.7	0.5	1.0	0.3	1.1	100.0	8,723	5.8	8.5
Orinoquia y Amazonia	55.7	28.3	3.9	3.0	0.4	5.7	0.4	0.8	0.2	1.6	100.0	1,538	5.7	7.1
Subregión														
Guajira, Cesar, Magdalena	59.1	24.7	2.5	3.6	0.3	7.9	0.4	0.8	0.0	0.8	100.0	3,973	4.0	9.1
Barranquilla A. M.	66.0	22.6	1.2	3.4	0.5	5.2	0.4	0.2	0.1	0.4	100.0	1,825	2.4	5.9
Atlántico, San Andrés, Bolívar Norte	58.8	25.5	2.3	3.3	0.3	8.3	0.6	0.6	0.1	0.4	100.0	2,568	3.9	9.6
Bolívar Sur, Sucre, Córdoba	58.7	21.7	1.6	3.6	0.2	12.2	0.2	0.9	0.1	0.7	100.0	4,066	3.0	13.4
Santanderes	59.2	27.4	3.6	2.7	0.1	4.9	0.3	0.7	0.0	1.1	100.0	4,467	4.7	5.9
Boyacá, Cundinamarca, Meta	59.0	28.6	2.9	2.4	0.5	4.3	0.4	0.4	0.2	1.4	100.0	6,062	4.4	5.3
Bogotá	56.4	34.1	1.9	2.7	0.3	2.3	0.2	0.4	0.1	1.7	100.0	8,321	2.9	3.0
Medellín A.M.	51.1	33.9	4.9	3.0	0.4	3.8	0.3	0.6	0.1	2.0	100.0	3,551	6.3	4.8
Antioquia sin Medellín	54.0	30.6	3.4	1.6	0.1	7.8	0.4	1.0	0.1	1.0	100.0	3,372	5.0	9.3
Caldas, Risaralda, Quindío	51.0	33.5	3.9	2.4	0.5	5.3	0.4	0.7	0.3	2.1	100.0	2,688	5.8	6.7
Tolima, Huila, Caquetá	55.5	29.4	2.9	2.1	0.4	6.6	0.6	0.6	0.2	1.7	100.0	3,529	4.7	8.0
Cali A.M.	52.3	33.8	3.2	4.1	0.1	4.2	0.4	0.6	0.2	1.1	100.0	2,294	4.5	5.4
Valle sin Cali ni Litoral Cauca y Nariño	52.3	31.0	3.4	2.5	0.4	6.6	0.4	1.8	0.5	1.1	100.0	1,758	6.5	9.3
sin Litoral	54.1	31.9	3.7	2.2	0.7	4.6	0.5	0.6	0.4	1.3	100.0	2,404	5.9	6.1
Litoral Pacífico	48.0	29.8	3.9	3.3	0.8	11.4	0.6	1.2	0.1	1.0	100.0	2,267	6.6	13.3
Orinoquia y Amazonia	55.7	28.3	3.9	3.0	0.4	5.7	0.4	0.8	0.2	1.6	100.0	1,538	5.7	7.1
Índice de riqueza														
Más bajo	58.0	24.5	3.1	2.7	0.4	8.7	0.3	1.0	0.1	1.3	100.0	13,745	4.9	10.1
Bajo	54.7	29.9	3.4	2.6	0.3	6.4	0.5	0.7	0.1	1.3	100.0	12,173	5.0	7.7
Medio	52.6	33.4	3.4	3.3	0.4	4.6	0.3	0.6	0.2	1.2	100.0	11,323	4.9	5.7
Alto	55.5	31.7	2.6	2.9	0.3	4.5	0.4	0.5	0.2	1.4	100.0	9,868	4.0	5.6
Más alto	61.3	28.9	1.7	2.5	0.3	3.6	0.2	0.3	0.1	1.1	100.0	7,575	2.6	4.2
Total 2010	56.1	29.4	2.9	2.8	0.3	5.9	0.4	0.7	0.1	1.3	100.0	54,682	4.4	7.1
Total 2005	57.9	26.3	3.7	2.7	0.4	6.4	0.4	0.8	0.2	1.1	100.0	46,424	5.5	7.8

Nota: El cuadro está basado en la población *de jure*, es decir, los residentes habituales. Los niños/as de crianza son aquellos/as que viven en hogares con ninguno de los padres presentes. Los niños/as huérfanos son aquellos/as que tienen el padre muerto o la madre muerta.

Imagen tomada de Encuesta Nacional de Demografía y Salud – ENDS, Profamilia 2010

Finalmente, es preciso señalar que con la presente iniciativa no se podrá disminuir el salario de las mujeres cabeza de familia, ni la posibilidad de ejercer trabajo suplementario o de horas extras, como se señaló en líneas anteriores.

En todo caso, se impondría un deber en cabeza de las mujeres cabeza de familia que se beneficien con la reducción de su jornada laboral ordinaria, que se contrae en acreditar su condición ante el respectivo empleador año tras año, así como comunicar al empleador de forma inmediata, la cesación de su condición de mujer cabeza de familia en caso de que cambie la situación material que configuró dicha condición.

A pesar de que el propósito de esta Ley, beneficia principalmente a las mujeres cabeza de familia por las razones inicialmente mencionadas, no es el propósito de esta iniciativa desconocer que también hay un número importante de padres que se encuentran en iguales condiciones.

Si nos damos a la tarea de hacer una comparación entre el porcentaje de menores de 15 años que viven únicamente con sus padres y el porcentaje de menores de 15 años que viven únicamente con sus madres, para determinar la jefatura del hogar, encontramos que el porcentaje de padres cabeza de familia (3% para el año 2010) es abismalmente inferior que el de mujeres (32% para el año 2010) en dicha condición, y por tanto serían las mujeres quienes en principio, se beneficiarían con esta medida y en pro de quienes se pretende brindar una especial protección.

Sin embargo, aunque la cifra de menores de 15 años que viven solo con sus padres y no con su madre, es relativamente baja, en virtud de lo establecido en esta ley esas familias también se verán beneficiadas con la presente medida, siempre y cuando se encuentren bajo los presupuestos facticos que se exigen para la reducción de la jornada a las mujeres cabeza de familia, en todo caso, acreditando los mismos requisitos.

Por las razones anteriormente expuestas, solicito al Honorable Senado de la República adelantar el trámite correspondiente para que este Proyecto sea Ley de la República.

Atentamente,

JIMMY CHAMORRO CRUZ

Senador de la República