

PROYECTO DE LEY No. _____ de 2017

“Por medio de la cual se implementa un servicio de guarderías en las grandes y medianas empresas para los hijos menores de los trabajadores y se dictan otras disposiciones”

Artículo 1°. Objeto. La presente ley busca implementar un servicio de guarderías en las grandes y medianas empresas, destinado al cuidado de los hijos menores de sus trabajadores, a partir del momento en que termine la licencia de maternidad a que se refiere el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y hasta que el menor cumpla los 3 años de edad.

Artículo 2. Definiciones. Para efectos de la presente ley se define el concepto de “Guardería” de la siguiente manera:

a) *Guardería:* Lugar destinado al cuidado y atención de los niños de corta edad (aún no han alcanzado la edad suficiente para ir al colegio). Las guarderías pueden ser de naturaleza pública, privada o mixta.

b) *Guardería de empresa:* es la guardería creada por la misma empresa, dentro o fuera de sus propias instalaciones, destinada al cuidado y atención de los niños de corta edad de sus trabajadores.

Artículo 3°. Obligatoriedad para grandes y medianas empresas. Las grandes y medianas empresas, públicas o privadas, tienen la obligación de poner a disposición de sus trabajadores, directamente o por intermedio de terceros, un servicio de guardería destinado al cuidado de los hijos menores, a partir del momento en que termine la licencia de maternidad a que se refiere el artículo 236 del Código

Sustantivo del Trabajo y hasta que el menor cumpla los 3 años de edad, con el fin de proporcionar soluciones a los trabajadores en el cuidado de sus hijos y dar más importancia a las necesidades de su vida familiar, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno nacional.

Los trabajadores podrán escoger libremente entre el servicio de guardería organizado por la empresa o el que más se ajuste a sus necesidades.

Artículo 4°. Pago y Subsidio para el pago de guardería. El pago del servicio de guardería estará a cargo del trabajador. No obstante, la empresa podrá diseñar mecanismos para asumir un porcentaje de los costos que genere el servicio de guardería que requieran sus trabajadores.

Créase el subsidio para el pago de servicios de guardería de los hijos de los trabajadores. El Gobierno nacional definirá las características, condiciones y monto del subsidio destinado a los trabajadores para el pago de los servicios asociados a la guardería.

Artículo 5°. Transición. El Gobierno nacional reglamentará lo concerniente al periodo de transición que deberán cumplir las grandes y medianas empresas para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente ley, el cual no podrá ser superior a 3 años contados a partir de su vigencia; y diseñará un sistema de incentivos para las grandes y medianas empresas, el cual podrá contemplar una deducción de impuestos de acuerdo a los valores destinados por éstas en el proceso de implementación.

Artículo 6°. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Durante los últimos años se ha desarrollado una tendencia mundial encaminada a lograr que las empresas se interesen mucho más por el bienestar de las familias de sus trabajadores. Es lo que se conoce como las Empresas Familiarmente Responsables –EFR-.

En términos generales, una EFR es aquella que apoya a sus colaboradores en su búsqueda de balance entre los planos laboral y familiar y que asume esta perspectiva, ya que beneficia simultáneamente a empleados, empresa y sociedad (Rogers, 2001).¹ Este tipo de empresa *“tenderá a mejorar sus resultados en el mediano y largo plazo, a medida que avance en su incorporación exitosa de objetivos y políticas (Scheibl y Dex, 1998) de responsabilidad social, tales como la flexibilidad laboral, el apoyo a los padres y a los hijos, el balance entre trabajo y familia y las políticas que permitan el desarrollo profesional y personal para todo tipo de empleado, independientemente de sus características demográficas, entre ellas género, raza, etcétera.”*²

Es un compromiso que adquieren las empresas y empleadores no sólo hacia sus trabajadores, sino también hacia sus familias. *“La EFR no asume el paradigma “suma cero”, en donde se intenta obtener el mayor tiempo del trabajador a costa del detrimento de su vida familiar. Considera que el patrón debe ser comprensivo con sus colaboradores, pero al mismo tiempo exigente. Puede ser flexible, por ejemplo permitiendo ausencias en momentos críticos, o asignar trabajos de medio tiempo, pero sabe que esto genera el compromiso de sus colaboradores, que son capaces de recuperar el tiempo perdido e incluso propiciar esfuerzos adicionales en beneficio de su organización.”*³

Como puede verse, las empresas que ponen en práctica estas políticas obtienen mayores niveles de productividad y también logran

¹ Imanol Belausteguigoitia y Rogerio Domenge: “La Empresa Familiarmente Responsable”.

² Idem

³ Imanol Belausteguigoitia y Rogerio Domenge: “La Empresa Familiarmente Responsable”.

crear mejores ambientes laborales para sus trabajadores. Estos logros pueden clasificarse en tres grupos, así:

“a) De los empleados: cuando los empleadores apoyan exitosamente a sus empleados en el balance –trabajo y familia– tienen una oportunidad mucho mayor de contratar, retener y obtener lo máximo de ellos en el largo plazo (Rogers, 2001). Este apoyo repercute, finalmente, en una mayor satisfacción en el trabajo, un mayor desarrollo profesional y emocional, sentido de vida y en un incremento en la calidad de vida de los participantes.

b) De la empresa: al mejorar el clima de trabajo derivado de la implementación de políticas de responsabilidad social, se mejorará la actitud de los empleados ante sus deberes, responsabilidades, convivencia, participación e interés en el trabajo, lo cual repercute en mayores niveles de calidad, eficiencia, productividad y rentabilidad.

c) De la sociedad: al permitir la integración de la empresa y de los empleados con su entorno social, tecnológico y económico, se crea trabajo, riqueza, desarrollo, bienestar y un mejor nivel de vida.”⁴

“La conciliación trabajo-familia es uno de los grandes retos de la sociedad actual. Cada vez son más las empresas que buscan convertirse en Empresas Familiarmente Responsables (EFR) y desarrollan políticas para lograr compatibilizar vida laboral, familiar y personal. En el ámbito de la empresa familiar, la conciliación presenta una dificultad añadida, en especial para los miembros de la familia propietaria.”⁵

En países como Estados Unidos, Reino Unido, Suecia, Noruega o Finlandia tener una guardería en los lugares de trabajo se ha convertido en una alternativa común para los trabajadores de muchas empresas. En los Estados Unidos de América, por ejemplo, hay empresas como Bright Horizons, que proporcionan este tipo de servicios a otras empresas. En España, la empresa Kidsco realiza esta

⁴ Idem

⁵ “Ser empresa Familiarmente Responsable, Una Ventaja Competitiva”. Nuria Chinchilla y Consuelo León Llorente, Directora e Investigadora, respectivamente, del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE. Cátedra de Empresa Familiar. Newsletter No. 35 de mayo de 2008

misma función, y otras grandes y medianas empresas se han dado cuenta de los beneficios de disponer de guarderías propias en sus instalaciones.

Las empresas grandes que tienen un servicio público de muchas horas están viendo lo importante que es no restar importancia a la vida privada de los trabajadores. Es una buena filosofía que debería ampliarse para ganar en calidad en todos los aspectos.⁶

España es un buen referente de empresas con guarderías para los hijos de los trabajadores:⁷

Mercadona, en España, ha abierto una guardería con capacidad para 82 bebés y niños en el centro logístico que tiene en Barcelona. Esta iniciativa también se implantará en otros centros que la empresa tiene previsto inaugurar en Madrid, Alicante, Sevilla y León.

El Banco Santander Central Hispano ha ubicado una gran escuela infantil en la Ciudad Financiera, en Boadilla del Monte (Madrid), para agrupar todas sus oficinas centrales en la capital de España (Ciudad Grupo Santander). Será la guardería de empresa más grande de Europa y un referente internacional. Tendrá capacidad para cuatrocientos bebés y niños entre tres meses y tres años de edad y contará con cincuenta profesionales al cuidado de los pequeños.

En la ZAL (Zona de Actividades Logísticas) del Puerto de Barcelona existe una escuela infantil con siete aulas educativas y capacidad para 106 niños.

Otras compañías **como El Pozo, Casa Tarradellas o Caja Madrid** han anunciado planes similares para conciliar la vida laboral y la familiar o ya tienen en marcha guarderías en algunas de sus ubicaciones.

También hay algunas otras opciones temporales, como cuando se dan las vacaciones escolares y algunos centros de trabajo optan por que los hijos de los empleados estén en una "ludoteca", cuidados en el

⁶ <http://www.bebesymas.com/otros/supermercados-masymas-premiados-por-conciliar-la-vida-personal-y-laboral>

⁷ <http://www.bebesymas.com/ser-padres/empresas-con-guarderias>

mismo centro de trabajo. En Granada, por ejemplo, hay una guardería de un centro comercial en Granada, para los hijos de los trabajadores de las distintas empresas que en dicho centro coexisten.

La Armada Española ha abierto en Ferrol la primera guardería para los hijos de militares y personal civil de Defensa. También hay casos en la administración pública, como sucede en algunas oficinas de la Agencia Tributaria, que ya disponen de centros para los bebés y niños de sus empleados.

La materia se ha desarrollado en algunas legislaciones latinoamericanas, como la **Argentina** en el artículo 179 de la ley Ley N° 20.744, así:

“Artículo 179. Descansos diarios por lactancia. Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.”

En **Chile**, por ejemplo, se tiene la Ley No. 17.301, la cual (artículo 16º) obliga a los empleadores del sector privado, a depositar el valor de una cuota de ahorro de la Corporación para la vivienda por cada trabajador, esto para que la Junta Nacional de Jardines Infantiles desarrolle los postulados de la ley.

Así mismo, el artículo 33 ibídem obliga a toda institución, servicio, empresa o establecimiento, sea fiscal, semifiscal, municipal o de administración autónoma que ocupe más de veinte trabajadoras debe tener sala-cunas, anexas e independientes al lugar de trabajo, donde las mujeres puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras laboren. Para el cumplimiento del fin, se dispone la

posibilidad de celebrar convenios entre las instituciones para que habiliten e instalen salas- cunas de uso común previa aprobación de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Por supuesto, las guarderías en el trabajo no representan una solución universal ni se adecuan a las necesidades de muchos padres, madres e hijos (ni de muchas empresas pequeñas, por ejemplo). No obstante, son un gran logro para alcanzar el bienestar de los trabajadores en sus ambientes laborales, incluyendo el bienestar familiar que resulta tan importante, redundando positivamente en el rendimiento del trabajador y de la empresa.

MARGARITA MARÍA RESTREPO ARANGO

REPRESENTANTE A LA CÁMARA