

201

PROYECTO DE LEY NO _____

“Por la cual se determinan los lineamientos para el desarrollo de una Política Pública de Conciliación de la vida Laboral y Familiar, y se dictan otras disposiciones”

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1o. Objeto. La presente ley tiene como objeto establecer los lineamientos para la elaboración de una Política Pública sobre la Conciliación de la vida Laboral y Familiar, que permita a las organizaciones públicas y privadas desarrollarse con una base sólida de bienestar individual y políticas sociales, que tiene su fundamento en la efectividad del pleno empleo.

Artículo 2º. Enfoques de la Política Pública. En la elaboración de la política pública se tendrán en cuenta las siguientes directrices:

- a. La conciliación de la vida laboral y familiar, como política de pleno empleo.
- b. La conciliación de la vida laboral y familiar, como política de equidad y corresponsabilidad social en las tareas de cuidado entre hombre y mujer en el ambiente familiar.
- c. Reconocimiento y beneficios a las Empresas (públicas y/o privadas) Familiarmente Responsables – EFR.

Artículo 3o. Objetivos de la Política Pública. En la elaboración de la política pública dispuesta en la presente ley se tendrán en cuenta los siguientes objetivos:

1. Permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
2. Implementar medidas que permitan la libre elección de ocupación.
3. Facilitar el acceso a la formación y al ejercicio del empleo cuando se encuentra en ella.
4. Permitir la integración y permanencia de estos trabajadores en la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades.
5. Sugerir medidas para la planificación local y regional, de manera que valoren las necesidades de este grupo de trabajadores y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias.



6. Promover la equidad entre los hombres y las mujeres en las responsabilidades familiares y personales.

Artículo 4o. Medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores con responsabilidades familiares, se tendrán en cuenta las siguientes acciones:

- a. Flexibilidad en los tiempos y el lugar de trabajo de manera progresiva (uso de mecanismos como el teletrabajo).
- b. Distribución flexible de vacaciones según las necesidades del empleador y de común acuerdo con el empleado.
- c. El empleador podrá ampliar los servicios de atención a la infancia y de ayuda familiar.
- d. Abordar el problema de la informalidad y precariedad del trabajo, y promover la regulación de las actividades informales.
- e. Desarrollar programas de capacitación en materia de protección y promoción de las responsabilidades familiares, y de cuidados a personas en condiciones de dependencia.
- f. Promover una visión de las responsabilidades familiares como un tema de interés estratégico y de equidad, para el conjunto de los trabajadores, las trabajadoras y las empresas, y no sólo como una serie de beneficios orientados a las mujeres.
- g. Sensibilizar a los empresarios sobre la importancia de la conciliación laboral y las responsabilidades familiares.
- h. Generar campañas de difusión de información sobre los beneficios de la utilización de las medidas conciliatorias, como el aumento de la productividad y la motivación de los trabajadores.
- i. El Estado como empleador, debe ser un ejemplo y promover las prácticas positivas que concilien la vida laboral y familiar entre sus funcionarios.

Artículo 5o. Reglamentación. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de la Protección Social, y el Departamento Administrativo de la Función Pública reglamentará esta ley en un plazo no superior a un año a partir de su publicación.



Artículo 60. Vigencias y Derogatorias. La presente ley rige a partir de su publicación y deroga todo lo que le sea contrario.

Cordialmente,


EMMA CLAUDIA CASTELLANOS
Senadora de la República


ÁNGELA PATRICIA SÁNCHEZ LEAL
Representante a la Cámara

SENADO DE LA REPUBLICA

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día _____ del mes _____ del año _____

se radicó en este despacho el proyecto de ley
Nº. 191 Acto Legislativo N° _____, con todos y
cada uno de los requisitos constitucionales y legales
por: _____

SECRETARIO GENERAL



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS AL PROYECTO DE LEY

“Por la cual se determinan los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones”

I. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Esta iniciativa fue radicada por primera vez el 20 de julio de 2018 en el Senado de la República, por la Senadora Emma Claudia Castellanos y la Representante Angela Sánchez Leal, y le fue asignado el número 45 de 2018 Senado, tal como consta en la Gaceta 554 de 2018. Empezó su trámite en la Comisión Séptima del Senado, donde la ponente Senadora Aydee Lizarazo rindió ponencia favorable al proyecto de ley, de acuerdo con lo que reza la Gaceta 401 de 2019.

Durante el debate al proyecto de ley, varios senadores solicitaron que el Ministerio del Trabajo rindiera concepto frente al mismo, y de acuerdo con la Gaceta 290 de 2019, dicho concepto fue positivo, favorable y con algunas solicitudes de modificación al articulado, cambios que la ponente acogió pero que lamentablemente no alcanzaron a ser discutidos en el trámite de la legislatura, por lo que el proyecto de ley culminó en un archivo.

Nuevamente el proyecto de Ley se radicó el 14 de agosto de 2019, asignándole el número 126 de 2019 Senado con el nombre: “Por la cual se determinan los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones”, como consta en la Gaceta 794 de 2019. Sin embargo, la ponencia no alcanzó a ser presentada de manera oportuna por lo que el proyecto de Ley no alcanzó su discusión y fue archivado de acuerdo con lo que establece el art. 190 de la Ley 5ta de 1992.

Dada la importancia que tiene este proyecto de ley, máxime en el momento en que la pandemia expuso al país a la intensificación del uso del trabajo en casa y el teletrabajo, es que nuevamente se presenta para discusión y votación del Honorable Congreso de la República.

II. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

La presente ley tiene como objeto establecer los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilie la vida laboral y familiar, como un instrumento que permita a las organizaciones públicas y privadas una base sólida de bienestar individual y de políticas sociales cuyo fundamento está en la efectividad del pleno empleo.

En la actualidad hay varias empresas que trabajan con modelos flexibles para sus empleados, sin embargo, estas iniciativas no tienen un marco legal que las dirija y regule. Es por esta



razón que se hace necesario la elaboración de leyes que permitan orientar y fomentar estas prácticas laborales que se constituyen en un modelo de innovación. Este elemento debe contener el fomento y el respeto por la vida familiar y privada de cada trabajador, y este proyecto es un paso en esa meta.

III. JUSTIFICACIÓN

Como primera medida, se hace importante señalar qué es o en qué consiste la conciliación de la vida laboral y familiar. Para ello se cita un apartado del estudio publicado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo:

La expresión «equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar» se utiliza en los debates de política que tratan el tema de la distribución del tiempo y el esfuerzo entre el trabajo y otros aspectos de la vida. La familia constituye una parte importante de la vida personal para la mayoría de las personas a lo largo de su ciclo vital. Además, el término «conciliación» refleja las tensiones inherentes a la relación entre las responsabilidades profesionales y las responsabilidades familiares¹.

El hecho de no prestar atención a los conflictos entre la vida laboral y la vida familiar repercute negativamente no sólo en las oportunidades de empleo, la calidad del empleo y la salud y productividad de los trabajadores afectados, sino también en sus familias, niños y adultos por igual, en los países desarrollados y en desarrollo. La conciliación del trabajo y la vida familiar debe considerarse una parte integral de las estrategias de protección social y de los programas dirigidos a mejorar la seguridad social y económica y el bienestar de las familias, y en particular de las madres trabajadoras. Si se diseñan adecuadamente, las medidas para conciliar la vida laboral y la vida familiar también pueden contribuir a la igualdad de género, tanto en el mercado laboral como en la vida personal².

Las medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar son soluciones de política a nivel nacional, de la comunidad o del lugar de trabajo, que tienen por objeto facilitar el acceso al trabajo decente para los trabajadores y a tal fin tienen en cuenta y apoyan de manera expresa y sistemática sus responsabilidades familiares. Esas medidas resultan tanto más eficaces cuando se abordan de manera holística y cuando las cuestiones relativas a las responsabilidades familiares tienen en cuenta las necesidades de todos los trabajadores y de sus familiares a cargo a lo largo del ciclo de vida³.

¹ Oficina internacional del trabajo. Consejo de administración. Conciliación del trabajo y la vida familiar, 2011. pp.1

² Ibidem pp. 2

³ Ibidem pp. 8



Por esa razón, las políticas de conciliación del trabajo y la vida familiar son elementos esenciales de las políticas de activación laboral, y desempeñan una función fundamental en la promoción del empleo de la mujer y la reducción de la pobreza infantil⁴.

Actualmente, los cambios en la estructura social y económica en un mundo cada vez más globalizado, exigen que las empresas públicas y privadas implementen nuevas estrategias para ser más competitivas generando una amplia oferta de empleos. Es por esta razón que trabajar con horarios rígidos y con tiempos determinados plantea una complejidad mayor dentro de las circunstancias sociales y culturales actuales. Por esta causa, se hace necesario establecer alternativas que puedan facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las cuales ya han sido avaladas y estudiadas por la Organización Internacional de Trabajo. Lo anterior debido a los profundos cambios sociodemográficos experimentados en las últimas décadas, provocados por:

- La incorporación cada vez mayor de la mujer al mundo laboral.
- El crecimiento de la población de la tercera edad y las necesidades de atención que genera la dependencia.
- Las enfermedades del siglo XXI (estrés, ansiedad, depresión y otras como la adicción al trabajo).
- El problema de la conciliación horaria (laboral, escolar, ocio, servicios).
- El incremento en las distancias entre empresa y hogar, que impide tener tiempo libre después del trabajo.
- Los problemas con la educación de los hijos (poco tiempo con sus padres, etc.).
- Las dificultades en la captación y retención de talento, debido al bajón demográfico y a la pérdida de algunos perfiles profesionales.

Surge entonces la necesidad de que las empresas desarrollen nuevas formas de trabajo, con el objetivo de alcanzar el necesario equilibrio entre las responsabilidades familiares personales y laborales del personal⁵.

Precisamente la flexibilidad laboral les permite a las empresas reaccionar frente a los cambios del entorno y contribuir incluso de forma proactiva al proceso de innovación. En particular, la flexibilidad de los recursos humanos es un elemento importante de la

⁴ Ibidem pp. 11

⁵ Sánchez, Á. M., Jiménez, M. J. V., & Pérez, M. P. (2011). Innovación y flexibilidad de recursos humanos: el efecto moderador del dinamismo del entorno. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, pp 40



adaptabilidad en las organizaciones, y se centra en la adaptación de las características de los empleados –tales como habilidades o comportamientos a los cambios del entorno⁶.

La complejidad que plantea la movilidad en las ciudades de mayor concentración de personas en edad productiva y las facilidades que otorga las diferentes herramientas tecnológicas nos deben llevar a fortalecer las estrategias a nivel laboral, que permitan a todo individuo desarrollar una actividad que genere ingresos y ser productivo. Es por esta razón que las oportunidades y la flexibilidad en los empleos se constituye en una necesidad apremiante. De acuerdo con los boletines técnicos del DANE, en 2019 la tasa de desempleo de los hombres a enero de 2020 se ubicaba en 8,1%, y para las mujeres en 13,9%⁷, una brecha contra la mujer de alrededor del 5,8%. Con la pandemia la brecha vino en crecimiento y en 2021 a pesar de que la mayoría de las economías a nivel internacional empieza a consolidar el ejercicio de la reactivación, para Colombia el proceso ha sido lento debido a la crisis social, la parálisis económica y la pérdida de buena parte del tejido empresarial; por lo que para abril de 2021 la brecha continuó creciendo hasta llegar al 8,3%, afectando particularmente y en mayor medida a las mujeres rurales del país.

Iniciativas pensadas también en la mujer y la infancia.

Es claro que el hecho de que las mujeres son las principales encargadas de cuidar su hogar y familia hace que se reduzca su acceso a la vida laboral y más cuando los horarios son rígidos, lo cual les impide atender otros asuntos igualmente importantes. Al respecto, el estudio sobre el “Avance igualdad de oportunidad de género en el marco del trabajo decente 2011 de la Organización de Estados Americanos” menciona:

“Para muchas mujeres la carga de trabajo no remunerado imposibilita su entrada al mercado laboral. Esto es de particular importancia para las mujeres pobres que no tienen acceso a educación o autonomía reproductiva. El trabajo decente requiere la eliminación de estas desigualdades de género y la creación de condiciones en las cuales todas las mujeres puedan ejercer plenamente su ciudadanía económica. Para ello, resulta imprescindible la incorporación de medidas y la generación de oportunidades para las mujeres en los planes y políticas laborales y de empleo⁸”

De allí nace la oportunidad de crear alternativas viables para la inserción de las mujeres en el ámbito laboral, lo cual no solo generaría bienestar para ellas, sino que mejoraría la economía del país. A partir de 2001, en la XII Conferencia celebrada en Ottawa, se estableció dentro de sus prioridades la integración de la perspectiva de género en el desarrollo y aplicación de las políticas laborales, la promoción de la conciliación entre la vida familiar y laboral⁹.

⁶ Ibidem pp 41

⁷ https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_ene_20.pdf

⁸ ibidem

⁹ Ibidem p.p 5



Para otro segmento de mujeres, la combinación de ambas responsabilidades (familiares y laborales) implica una permanente tensión para poder cumplir en ambas esferas, con consecuencias sobre su salud y calidad de vida¹⁰. Al no existir en nuestro país políticas laborales como las acá expuestas, las personas, en especial las mujeres, deben optar por otras opciones de trabajo que no les permiten obtener una estabilidad económica o recibir la seguridad social, pero que sí les dejan cumplir con las responsabilidades que implica un hogar. Esto lo coincide en afirmar la Organización de Estados Americanos, las mujeres acceden a ocupaciones generalmente informales con las cuales puedan conciliar sus responsabilidades domésticas y de cuidado, ocupaciones con horarios más reducidos, reducción que también se refleja en los ingresos percibidos¹¹

Según cifras expuestas por el Ministerio de Trabajo, el 49.5% de las mujeres ocupadas son informales¹². Adicionalmente, tener personas a cargo reduce la oferta laboral femenina en 17.5% y la masculina sólo en 2.5%. La subutilización de la fuerza de trabajo femenina se expresa también en el tipo de ocupaciones en las que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas, en empleos de baja productividad y menores remuneraciones. Esta situación tiene lugar porque para muchas, particularmente para las de menores recursos que no tienen acceso a instituciones de cuidado infantil, la única forma de conciliar las actividades de cuidado con la necesidad de tener un empleo es accediendo a un tipo de empleo informal, con menos horas de trabajo o con horario flexible (trabajos a domicilio o en la calle), en donde puedan estar con sus hijos e hijas¹³.

Aunque el trabajo informal parece ser una buena alternativa, genera otros problemas sociales como son la pobreza y la ausencia de calidad de vida para los menores, pues muchas veces los encontramos en las calles trabajando con sus madres, donde se exponen a múltiples peligros, el no acceso a los servicios de salud, entre otros. El programa Equidad Laboral con Enfoque de Género del Ministerio de Trabajo, coincide en respaldar esta hipótesis al afirmar que “En el caso específico de la mujer, la conciliación entre la vida laboral y la vida del hogar se convierte en el argumento principal para abandonar el sector formal y optar por trabajos independientes, que aun cuando reportan menores beneficios económicos, le permiten cumplir con las obligaciones asociadas a su “rol social”. El estereotipo cultural de las mujeres, según el cual “prefieren trabajar menos tiempo para cumplir con sus trabajos domésticos y de crianza de los hijos¹⁴”.

Es decir, hay un alto porcentaje de una generación de trabajadores y trabajadoras que se encuentra en medio de las demandas de los hijos y los padres y sus obligaciones laborales. Los exigentes horarios de trabajo, los difíciles y largos desplazamientos en las grandes ciudades desde el hogar al lugar de trabajo, los requerimientos de una educación más eficiente a niños y niñas que demanda una mayor preocupación de los padres y madres, son

¹⁰ Ibidem p.p 25

¹¹ Ibidem p.p 29

¹² Cifras Dane, trimestre móvil marzo mayo.

¹³ Ibidem p.p 43

¹⁴ Equidad de género Página 32



algunos de los elementos que se entretajan para crear situaciones de tensión a trabajadores y trabajadoras que de una u otra forma interfieren en el desarrollo de su vida laboral, familiar, social o comunitaria¹⁵.

Solo una buena intervención desde las políticas públicas puede romper el círculo perverso por el cual las mujeres más pobres no pueden trabajar, porque no tienen acceso a los servicios de cuidado y permanecen en la pobreza porque no pueden trabajar¹⁶

Otro de los argumentos por los cuales es indispensable establecer la opción de la flexibilidad laboral, tiene que ver con los retos que plantea la movilidad en las principales ciudades del país en las que se concentra el mayor número de trabajadores, teniendo como resultado alta congestión en los sistemas de transporte público y en la vía de tránsito vehicular, esto porque en la mayoría de las empresas el horario es el mismo. Según Ricardo Garcés, country manager de Trabajando.com:

“la calidad de vida de las personas se ve altamente influenciada por aspectos relacionados con el tiempo que estas deben emplear a diario transportándose hacia y desde sus lugares de trabajo. Es clara la relación entre el tiempo empleado en transportarse a diario y los niveles de estrés o desmotivación que enfrenta un empleado¹⁷”.

En la investigación realizada por el portal trabajando.com se evidenció que un 15% de las personas dedica menos de 30 minutos para movilizarse y un 6% le toma más de dos horas ir y regresar del trabajo. Finalmente, el 53% afirmó gastar entre 45 minutos y una hora, y el 26% indicó invertir más de una hora para movilizarse¹⁸.

Los largos desplazamientos afectan la vida personal y laboral del trabajador. Un 57% se obliga a despertarse más temprano y dormir menos; el 26% gasta más dinero en trasladarse; el 12% sufre de estrés a causa del largo recorrido, y el 5% se siente desmotivado en su trabajo, quienes tardan más de 15 minutos diarios en sus trayectos se sienten poco satisfechos con sus vidas, valoran menos lo que hacen y son infelices.

Si existieran diferentes opciones de horarios en las empresas, el mismo empleado se sentiría motivado al saber que puede hacer manejo de su tiempo de una manera más flexible, lo cual le permitirá atender otros asuntos y desplazarse en el transporte en horas menos congestionadas.

Alternativas para conciliar la vida familiar y laboral

Muchas empresas en Colombia y en el mundo han establecido varias alternativas laborales para que los empleados tengan un equilibrio entre la vida familiar y laboral, las cuales

¹⁵ Ibid. Página 54

¹⁶ Ibid.

¹⁷ <http://www.vanguardia.com/economia/nacional/209123-sabe-cuanto-gasta-usted-al-ano-para-ir-de-su-casa-al-trabajo>

¹⁸ <https://www.semana.com/vida-moderna/articulo/viajar-al-trabajo-enferma/381916-3>



benefician principalmente a las personas con hijos menores de edad o con personas en condición de dependencia. De acuerdo a la *Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*, realizado por la Consejería de empleo y mujer, Madrid y la Universidad de Navarra, este tipo de alternativas se dividen en:

1. Medidas de flexibilidad en el horario laboral.

• Horario laboral flexible: Las personas deben trabajar 8 horas, pero pueden decidir ellos mismos de acuerdo con su superior inmediato, a qué hora empezar y a qué hora marcharse de la empresa al final de la jornada. Por ejemplo, en PROCTER & GAMBLE, cada empleado/a diseña un plan personal de entrada y salida del trabajo dentro de una franja horaria de 7:30 a 9:30 h. en la hora de entrada y de 18:30 a 20:30 h. en la de salida. Tan sólo es exigible cumplir las ocho horas diarias y que un número de horas suficiente coincida con el horario general de la empresa¹⁹.

• Media jornada / Tiempo parcial: Los empleados reducen su jornada ya sea a la mitad (media jornada), de acuerdo a una proporción variable acordada con su superior inmediato y conforme a la ley y al convenio. Esto si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior²⁰.

• Jornada laboral reducida: Los empleados pueden trabajar menos horas al día o a la semana si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior. La empresa IBERDROLA ofrece reducción de jornada para las madres (5 horas de presencia al día), sin que esto implique reducción salarial dentro del primer año de vida del niño²¹

• Semana laboral comprimida: Los empleados pueden laborar más horas al día a cambio de un día (o medio día) libre. Junto con el horario flexible es una medida con bajo coste para el empresario y un alto índice de satisfacción en el empleado/a y de incidencia positiva en su productividad. Se da sobre todo en multinacionales y en la práctica se articula como el viernes libre y trabajar algún día más a cambio de algún día de vacaciones. En COMERCIAL LAFORJA se trabajan más horas de lunes a jueves y el viernes se sale a las 2 de la tarde, lo mismo que en PROCTER & GAMBLE, multinacional en la que se puede obtener incluso un día entero -el viernes- si se trabaja el resto de las horas los días anteriores²².

• Empleos compartidos: dos personas a tiempo parcial comparten un empleo de dedicación completa, pero pueden decidir ellos, consultando con su superior, quién trabaja cuándo.

• Banco de horas de trabajo: El sistema del banco de horas (o “cuentas de tiempo trabajado”), implica llevar un registro de las horas trabajadas en una “cuenta” individual de cada

¹⁹ Chinchilla, N., & León, C. (2007). Guía de buenas prácticas de la empresa flexible. Comunidad de Madrid, p.p 52

²⁰ Ibidem p.p 57

²¹ Ibidem p.p 59

²² Ibidem p.p 61



trabajador/a. Esto permite acumular horas o días libres, por ejemplo, trabajando horas extra en períodos de mucha demanda de trabajo. El tiempo acumulado puede ser utilizado para responder a situaciones familiares inesperadas o para atender otras necesidades personales²³.

• Licencia de Maternidad compartida: Es la posibilidad que tienen los padres de determinar cómo ejecutan la licencia de maternidad. Actualmente la licencia para hombres es de una semana y para mujeres 18 semanas, esto podría cambiar según las necesidades de las familias y traes beneficios a las empresas.

2. Flexibilidad en el espacio de trabajo

• Trabajo en casa: Los empleados pueden trabajar en casa, para evitar largos desplazamientos o atascos para ir y volver del trabajo. La empresa provee al empleado toda la infraestructura necesaria (ordenador, conexión, etc.), para que pueda trabajar desde su casa en forma permanente. En P&G trabajan desde casa los vendedores fuera de Madrid²⁴.

• Flexibilidad en el lugar de trabajo - TELETRABAJO: Los empleados/as pueden laborar en lugares diferentes a la oficina de la empresa, es decir, su casa u otros lugares que este adapte, evitando los largos desplazamientos o atascos para ir y volver del trabajo.

Ventajas de este tipo de estrategias

1. Aumenta la satisfacción laboral, la productividad y la lealtad del empleado a la empresa.
2. Los empleadores ven menos tardanzas y ausentismo, y a menudo descubren que los empleados están disponibles para cubrir las horas de operación que antes eran difíciles de cubrir.
3. El empleado puede lograr un equilibrio entre la vida profesional y la personal, ya que al manejar su horario puede atender situaciones de la vida familiar, que en otros casos sería imposible manejar.

Con respecto al equilibrio entre estas dos áreas de las personas encontramos la siguiente reflexión: *“Una de las mayores complicaciones que tienen los empleados y las empresas está justamente en encontrar el punto de equilibrio constante entre los planos profesional y personal”*

Es un problema compartido, que afecta al trabajador y a la empresa:

- *Al trabajador porque necesita algo más que trabajar para poder tener una vida plena. También para poder seguir siendo una pieza útil en el negocio a lo largo del tiempo. Un*

²³ Ibidem p.p 56

²⁴ Ibidem p.p 77



*trabajador con una vida más allá de las paredes del negocio es un trabajador motivado, formado, sano y, en definitiva, con una capacidad creciente para resolver los problemas que se le planteen.*²⁵

- *A la empresa porque necesita personas cualificadas, motivadas, con energía, ganas y capacidad para resolver los retos del negocio. De nada sirve aplicar estrategias que conlleven horarios extendidos y que sólo consiguen quemar a la gente, que se acabará marchando a trabajar a otra parte cuando aparezca algo mejor o cuando su paciencia se agote*⁶.

La vida personal en la actualidad se ve afectada por el tiempo dedicado al trabajo, los empleados, en muchos casos, comparten más tiempo con sus compañeros de trabajo que con su misma familia, esto debido a las largas jornadas laborales. También es claro que si no se trabaja no hay recursos para subsistir, allí se presenta una dualidad: tiempo para la familia o recursos económicos para ella, evidentemente los recursos pesan más. Otras de las ventajas que encontramos de este tipo de horario son las siguientes:

- *Potencia la corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas y el cuidado de hijos/as y familiares.*
- *Favorece la igualdad entre mujeres y hombres.*
- *Retiene el talento.*
- *El clima laboral se ve mejorado, los trabajadores sienten más libertad, son más dueños de su tiempo y por eso tienen un mejor desempeño.*
- *El rendimiento y productividad de los trabajadores aumenta, ya que al ver que pueden salir antes de su trabajo, intentarán trabajar de manera más eficiente para conseguir esto.*
- *Los niveles de absentismo laboral se ven reducidos, ya que puede presentarse que los trabajadores que al ver que, por ejemplo, su hijo se ha enfermado, tiene que ir al médico o tiene que hacer unas gestiones, decidan no asistir al trabajo. Cuando su horario es flexible, les es mucho más fácil adaptarse a estas situaciones y hay menos razones por las que faltar al trabajo.*
- *Amplía las oportunidades laborales para las mujeres o personas cuidadoras de familiares discapacitados o con algún tipo de dependencia.*

Actualmente, existen muchas madres que no pueden trabajar porque deben cuidar todo el tiempo a sus hijos y aunque en muchas ocasiones quieren vincularse a la vida laboral, no

²⁵ <https://www.sage.com/es-es/blog/la-flexibilidad-laboral-una-solucion-al-problema-de-la-escasez-de-tiempo-de-las-personas/>



logran hacerlo porque no hay oportunidades de trabajo de tiempos flexibles o siempre son horarios rígidos, lo cual genera una limitante para ellas pues dejan de crecer a nivel profesional porque la sociedad no les brinda oportunidad para hacerlo. Con esta propuesta de horarios flexibles se incrementa el empleo a varios sectores incluyendo a este.

Beneficios para la Empresa:

- Incremento de la motivación de las personas.
- Mayor grado de compromiso en el desarrollo y la productividad en la compañía.
- Reducción del estrés de las personas en la empresa.
- Reducción de costes derivados de la rotación y bajas laborales del personal
- Preservar e incrementar la imagen pública frente a clientes y potenciales clientes (externos e internos)
- Incremento de la competitividad empresarial.
- Proceso de mejora continua
- Mejora del liderazgo, de la comunicación, de la responsabilidad y de la estrategia empresarial.
- Reducción de costes de control de las personas, dirección por objetivos y confianza mutua. Mejora cualitativa de la cultura de empresa (misión, visión y valores)
- Participación de las ventajas que podrían ofrecer los entes territoriales a las empresas flexibles como son las subvenciones, desgravaciones fiscales y mayores facilidades en concursos públicos, por ejemplo.
- Disminución progresiva de altas temperaturas en un clima laboral enrarecido, y mejora generalizada de las relaciones laborales.
- Disminución sustantiva de las reivindicaciones salariales, en los conflictos laborales y en las negociaciones sindicales²⁶

Beneficios para los empleados:

- Mejora de la autoestima.

²⁶ ibidem pp 94



- Mejora de la motivación
- Reducción de costes familiares.
- Reducción de estrés
- Menos enfermedades (bajas laborales)
- Mayor grado de inmunidad frente a infecciones y enfermedades.
- Mayor satisfacción interna por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Trabajar en un entorno más “natural” y de forma más comprometida
- Disponer de más tiempo para otros ámbitos de la vida.
- Menor sensación de culpabilidad por no ver a los hijos o no ejercer el rol natural correspondiente.
- Compartir con muchos la pasión por un equilibrio vital
- Incremento de la empleabilidad y mejor desarrollo en la trayectoria profesional en la misma empresa
- Mayor estabilidad laboral y mayor equilibrio emocional y familiar²⁷.

Beneficios para las familias:

- Incremento del tiempo compartido, cuantitativo y cualitativo
- Mayor grado de satisfacción
- Reducción de rupturas matrimoniales (separaciones y divorcios).
- Posible incremento de la natalidad al no ser vista como una simple imposible de conciliar con la vida laboral
- Menor carga de estrés en todos los aspectos derivados de la convivencia familiar (enfrentar enfermedades, intervenciones quirúrgicas, defunciones, la pérdida de trabajo de uno de los cónyuges, las contrataciones hipotecarias, las reformas de la casa, el inicio del curso escolar, las vacaciones, etc.)

²⁷ Ibidem



- Trabajo “presencial” y efectivo en el hogar
- Desarrollo del rol familiar
- Los padres juegan, leen, ven la TV y aprenden de sus hijos (menor distancia generacional psicológica)²⁸

Beneficios para los hijos:

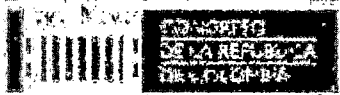
- Mejor educación “dual” (paterna y materna)
- Asimilación de la cultura de empresa flexible desde pequeños (garantía de continuidad en el futuro)
- Mayor civismo.
- Juventud ilusionada y motivada frente a los retos del mercado laboral, con una cierta garantía de afrontar con mayor seguridad el futuro globalizado e irremisiblemente cambiante.
- Los hijos aprenden de los padres y no exclusivamente de la TV u otros “cuidadores” habituales²⁹.

Beneficios para la sociedad:

- Sociedad mejor estructurada y preparada para afrontar nuevos retos
- Sociedad más equitativa y comprometida
- Sociedad más cívica y solidaria
- Trato equitativo entre trabajadores
- Mayor respeto y comprensión de los diferentes roles vitales
- Incremento de la natalidad.
- Reducción de separaciones y divorcios

²⁸ Ibidem pp 94

²⁹ Ibidem



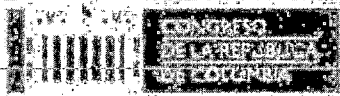
- Incremento de uniones estables³⁰

Experiencias en Colombia de la flexibilización laboral

A pesar de la inexistencia de legislación en Colombia, existen experiencias interesantes frente a la flexibilidad laboral. A continuación unas de estas:

EMPRESA	EXPERIENCIA
Avantel	<p>Desde hace 3 años vienen trabajando la modalidad llamada Avantel Virtual, la cual consiste en que las personas trabajen 2 días en su casa y 3 días en las instalaciones de la empresa. A partir del año 2015 iniciaron con el teletrabajo, previo a ello crearon un comité especializado para evaluar las condiciones físicas del lugar donde trabajarían las personas postuladas para esto y analizar el proceso contractual de los mismos, el que incluía un auxilio para el pago de servicios públicos.</p> <p>Adicionalmente esta empresa tiene una política de horarios flexibles, que consiste en distintos horarios de ingreso y de salida. Sonia Pérez, jefe de talento humano, señala algunas de las dificultades presentadas al respecto:</p> <ul style="list-style-type: none">• Temor por el aumento de los costos por parte de las empresas• Cambio de paradigmas en la mentalidad del empleado, pues está acostumbrado a la cultura del control.• Se debe tener en cuenta el aspecto de adhesión del empleado a la empresa ya que se ha experimentado sensación de abandono por parte de estos. <p>Uno de los grandes beneficios es que esta modalidad ha permitido que las madres y los padres puedan ajustar sus horarios para atender a sus hijos, lo que ha generado bienestar para el empleado.</p>
Google Colombia	<p>Aña Lucia Lenis, gerente de Asuntos Gubernamentales de Google, mencionó que según lo han comprobado la herramienta para el control del empleado que teletrabaja no funciona, ya que el desempeño y la eficiencia de este no se mide por horario, sino por resultados, lo que implica un cambio cultural en la sociedad.</p>
DIRECT TV	<p>Desde el 2012 iniciaron con el teletrabajo y el trabajo remoto. El cual fue aplicado al 10% del personal de la compañía para lograr un equilibrio laboral y personal, además de establecer la flexibilidad en horarios. Las personas que no puedan teletrabajar reciben más días de vacaciones.</p> <p>De la experiencia recibida con el plan piloto implementado, se pudo establecer que la idiosincrasia colombiana requiere que haya presión por parte del empleador al trabajador no calificado. Este último aún necesita que alguien lo mire, mencionó Álvaro Ponce, gerente de relaciones laborales de la entidad.</p>

³⁰ Ibidem pp. 95



	Además, señalaron que se hace necesario que existan unos parámetros o reglas claras que brinde el Estado para adaptar estos temas a la realidad laboral del país, aspecto que confirma que las propuestas expuestas en este proyecto serían oportunas.
IBM	Tiene opciones de semana comprimida, horario de trabajo individualizado, licencia no remunerada, vendedores móviles, trabajo por horas o medio tiempo y el teletrabajo.
Contraloría General de la República	La Contraloría General diseñó un horario que va desde las 7:00 a.m. hasta las 3:00 de la tarde para ser aprovechado por las madres que tienen hijos menores de 18 años.
Departamento Administrativo de Función Pública	A través de la circular 100-008 del 5 de diciembre de 2013 estableció los horarios flexibles para servidores públicos con hijos menores de edad o algún tipo de discapacidad. “Se evidenció la necesidad para la administración pública de establecer horarios especiales de trabajo por turnos, con el propósito de mejorar la calidad de vida de los servidores y la prestación del servicio a los usuarios en horarios más accesibles a su disponibilidad de tiempo”.

Experiencias internacionales sobre Flexibilidad Laboral

En diferentes países existen experiencias empresariales interesantes a la hora de hablar de mecanismos de flexibilidad laboral.

En España³¹:

- **El IBEX:** prácticamente la totalidad de los trabajadores del Ibex tienen la flexibilidad laboral de la que antes hablábamos, así como la posibilidad de trabajar por modalidad de teletrabajo. Endesa, Acciona, BBVA o el Banco Santander, tienen flexibilidad horaria tanto a la entrada como salida del trabajo, dejando un margen para que sus trabajadores puedan conciliar su vida personal y laboral.
- **Adecco:** los empleados de esta compañía cuentan con un bono guardería durante los primeros años de vida de cada hijo, tratamientos de fisioterapia, seguro médico privado e incluso, tarde libre en el día del cumpleaños.
- **Repsol:** según el estudio elaborado por el Instituto Internacional de Ciencias Políticas, en el cual se establece un ranking de las empresas que favorecen la conciliación laboral y personal, la compañía petrolera Repsol está en cabeza. La misma ofrece a sus empleados beneficios gratuitos asistenciales, flexibilidad horaria, teletrabajo, creación de un comité de diversidad y conciliación.
- **Mercadona:** es otra de las empresas que mejor posición ocupa en el ranking antes mencionado, ya que, entre otros aspectos, ofrece a sus empleados servicios de guardería en el centro de trabajo, además de no abrir ni domingos ni festivos, a diferencia de otras grandes cadenas, por política de empresa.

³¹ Las 10 empresas con mayor flexibilidad laboral en España, Blog Worktel, 2017



- **Iberdrola:** esta organización permite a sus trabajadores realizar una jornada de trabajo intensiva y abandonar la oficina antes de las 14 horas, evitando así las aglomeraciones de tráfico. La condición para poder salir al mediodía del trabajo es que amplíen 15 minutos su jornada laboral cada día de la semana.
- **L'Oreal:** el grupo internacional ofrece servicios asistenciales a los familiares de los empleados, jornada laboral establecida y permisos retribuidos para atender obligaciones familiares.
- **Volkswagen-Audi España:** entre las medidas ofertadas por la empresa automovilística están la flexibilidad horaria, el teletrabajo, 56 horas de libre disposición, jornada reducida los viernes, etc.
- **Vodafone:** la compañía ofrece a sus empleados una baja maternal/paternal más extensa que la que ofrece la ley y contratos solapados entre dos personas.
- **Zurich Seguros:** recientemente ha incorporado el 'Flexwork' en España, que permite a sus empleados gestionar mejor su tiempo y conciliar su vida laboral y personal. Defienden que lograr resultados es más importante que la presencia en la oficina. En un piloto que realizaron, los empleados consideran que han aumentado su productividad y compromiso en un 60%.
- **IBM:** la empresa internacional, además de la libertad horaria que ofrece a sus empleados, tiene una política de trabajo por objetivos, con el fin de motivar a sus trabajadores.

En Chile³²

- **Grupo Primal** es una agencia digital y de e-commerce que nació en 2006, pero bajo otro nombre y, desde hace dos años, los socios fundadores decidieron otorgarles un beneficio a sus empleados. A las seis de la tarde los echan a todos, pero también son rigurosos con el horario de ingreso"
- **First Job** es una plataforma que permite la búsqueda de empleo y prácticas laborales de forma rápida y fácil. Según su propia descripción, "conecta a estudiantes y jóvenes profesionales con experiencia de 0 a 2 años, ofreciéndoles oportunidades reales de desarrollo profesional en las mejores empresas de Chile. Como uno de sus objetivos es cambiar la manera en la que se busca el empleo, también decidieron modificar la modalidad de trabajo al interior de la startup.

Mario Mora, CEO de First Job, explica que:

³² <https://www.24horas.cl/economia/la-experiencia-de-empresas-que-decidieron-reducir-sus-jornada-laborales--2348944>



"(...) hace un par de meses comenzamos a disminuir el horario máximo que exige la ley, así que estamos trabajando 38 horas y media, la que se distribuye de lunes a jueves de 8:30 a 5:30 y los viernes de 8:30 a 16 horas. Adicionalmente, todos los viernes son: "home office", es decir, se trabaja desde el hogar.

IV. CONCEPTOS GUBERNAMENTALES AL PROYECTO DE LEY

El concepto del Ministerio del Trabajo publicado en la Gaceta del Congreso 290 de 2019, del 2 mayo, donde hace un pequeño recuento de la exposición de motivos del proyecto de ley 45 de 2018, definiendo el objeto del proyecto, analizando el articulado y sugiriendo algunas modificaciones a la iniciativa, reconoce la relevancia del proyecto así:

... consideramos que, una vez realizadas las modificaciones planteadas anteriormente, el Proyecto de ley número 45 de 2018 Senado, por la cual se determinan los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones, es conveniente en el sentido que crea el marco legal para el desarrollo de la política pública a favor de la familia³³.

Lo anterior indica que este proyecto de ley no solo cumple con los requisitos legales de forma, sino cuenta con un concepto favorable del Gobierno para que posterior a la promulgación de este, el mismo se consolide como Política Pública.

V. MARCO NORMATIVO

1- Constitución Política

Dentro de los principios fundamentales, encontramos que la Carta Magna ha establecido que (los subrayados siguientes son fuera de texto):

Artículo 1. Colombia es un Estado social de derecho, (...) fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

Así mismo, en cuanto a los derechos establece que:

Artículo 15. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. (...)

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.

³³ Gaceta del congreso, 2 de mayo de 2019, página 16



Artículo 42. *La familia es el núcleo fundamental de la sociedad (...) El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. (...) La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables. Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes.*
(...)

Artículo 53. *El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*
(...)

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

2- Convenios internacionales

Convenio 156 organización internacional de trabajo “convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981”

Preámbulo: Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores; Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general.

Convención sobre la eliminación de la discriminación de la mujer

Preámbulo: La obligación de la sociedad se extiende a la prestación de servicios sociales, en especial servicios de guardería, que permitan a los padres combinar sus responsabilidades familiares con el trabajo y participar en la vida pública.

Artículo 11, Numeral C: Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

3- Legislación relacionada

Código Sustantivo de Trabajo

Artículo 90. Protección al trabajo. *El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes.*



Artículo 158. Jornada Ordinaria. *La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.*

Ley 909 de 2004

Artículo 2º b) *La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse si detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley.*

4- Reglamentación

Resolución No 028861 de 2012 “por el cual se definen las entidades que harán parte de la red nacional del fomento al teletrabajo”

Artículo 4. Numeral 4.

(...)

g) *generar mecanismos para que el servicio público de empleo, mediante la integración de actores públicos y permita el encuentro de la demanda de teletrabajadores, así como el desarrollo de alternativas que permitan su articulación con programas de formación para el trabajo y la generación de ingresos.*

h) *Fomentar el teletrabajo, para impulsar la promoción laboral con enfoque diferencial, de poblaciones minoritarias en condiciones de vulnerabilidad o que son víctimas de la violencia. Se le dará prioridad a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, a fin de que puedan pasar más tiempo con los infantes recién nacidos.*

Resolución 1455 de 2012 “plan de acción para implementar en el ministerio de trabajo, el teletrabajo”.

Artículo 2: *Se deberá promover la inclusión de los funcionarios que sin distinción de cargo o nivel se encuentren en situación de vulnerabilidad y las funcionarias embarazadas que se encuentren durante el noveno mes de embarazo y en etapa de lactancia.*

Resolución 162 de 2012 “conformación del grupo para la equidad laboral con enfoque diferencial y de género para las mujeres”

Artículo 2º. *El objetivo principal del Grupo para la Equidad laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres será posicionar los derechos laborales de la mujer, propender por la no discriminación laboral y salarial procurar la creación de empleos dignos, minimizar la informalidad y garantizar la creación de espacios para la concertación de una política pública incluyente para lo cual se trabajará en reducir la brecha existente entre hombres y mujeres de una parte en lo referente a su participación*

laboral, y de otra en porcentaje de desempleo así como en la diferencia salarial y reconocer actividades laborales desconocidas e invisibilizadas realizadas por las mujeres.

Artículo 3 Numeral 2, Procurar la inserción en el mercado laboral de las mujeres, con el propósito de reducir la pobreza extrema, con la garantía y protección de los derechos en el trabajo.

Para concluir este análisis una reflexión del estudio de la Universidad de Zaragoza plantea:

“Un error grave es la creencia de ligar horas de presencia con competencia y productividad. Está demostrado que no por esta más hora de presencia en el puesto de trabajo se es más productivo. De hecho, España está entre los países de cola en cuanto a productividad en Europa, y sin horario europeo. Los ciudadanos de otros países europeos a las seis de la tarde ya están en su casa cenando”. Adicionalmente señala: “las nuevas tecnologías permiten una organización distinta de la jornada laboral con mayor flexibilidad en cómo y dónde se trabaja. El gran cambio necesario en las mentes de los directivos/as y empresarios/as actuales es pasar de un paradigma de control de presencia a una verdadera dirección por objetivos, que permita flexibilizar los modos sin relajar las responsabilidades.”

VI. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

El proyecto de Ley cuenta con seis (6) artículos incluida la vigencia. Dentro de este articulado se encuentran:

- Los enfoques de la Política Pública para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Los objetivos de la Política Pública
- Medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar
- Y los elementos de reglamentación

VII. IMPACTO FISCAL

El presente proyecto de ley, al no ordenar gasto, no comprende un impacto fiscal y en consecuencia no requiere cumplir con lo establecido en el artículo 7° de la Ley 819 de 2003 respecto al condicionamiento de aval del Ministerio de Hacienda y Crédito Público

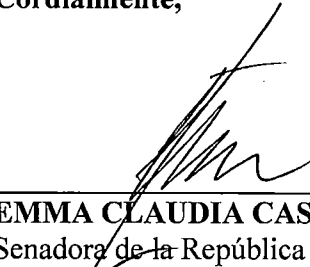
VIII. PROPOSICIÓN

En concordancia con los términos anteriores, en nuestra condición de miembros del Congreso de la República, y en uso del derecho consagrado en el artículo 152 de la Constitución Política de Colombia, nos permitimos poner a consideración de los Honorables Miembros del Congreso de la República el presente proyecto de ley, teniendo en cuenta que



el mismo preserva los principios constitucionales de especial protección a la población vulnerable, existencia de la necesidad de garantía de derechos fundamentales como la vida, y el deber del Estado de protegerla en condiciones dignas, para su discusión y votación.

Cordialmente,

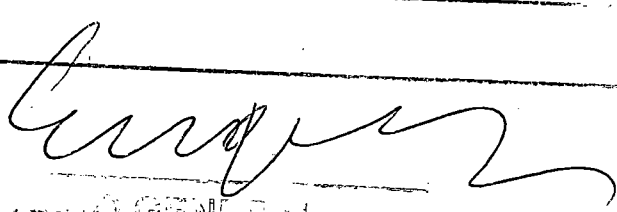

EMMA CLAUDIA CASTELLANOS
Senadora de la República


ÁNGELA PATRÍCIA SÁNCHEZ LEAL
Representante a la Cámara

SECRETARÍA GENERAL

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día _____ del mes _____ del año _____
se radicó en este despacho el proyecto de ley
Nº. 191 Acto Legislativo Nº _____, con todos y
cada uno de los requisitos constitucionales y legales
por: _____


SECRETARIO GENERAL