INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY 225 DE 2017 CÁMARA.

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.

Bogotá D.C, 7 de junio de 2017

Honorable Representante

ÁLVARO LÓPEZ GIL

Presidente Comisión Séptima

Cámara de Representantes

Ciudad.

Asunto: Ponencia para primer debate Proyecto de ley número 225 de 2017 Cámara, *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*

Respetado señ or Presidente:

Atendiendo la designación que me hiciera la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Honorable Cámara de Representantes como ponente y de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política y en la Ley 5ª de 1992, me permito rendir Informe de Ponencia para Primer Debate en cámara al **proyecto de ley del asunto,** en los términos que se describen en el documento adjunto.

CONSULTAR NOMBRE Y FIRMA EN FORMATO PDF

I. **S**íntesis del proyecto de ley

El presente proyecto de ley tiene por objeto 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, con el fin de apoyar a los empleados, 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 en familia, logrando así un balance entre los planos laboral y familiar.

Nota: Este documento fue obtenido directamente de la fuente. Su contenido no ha sido modificado.

El proyecto consta de seis (6) artículos, incluido el relativo a su vigencia, en los que describe su objeto, se establecen las definiciones de guardería y guardería de empresa, se establece la obligatoriedad para las grandes y medianas empresas de establecer el servicio de guardería hasta que el menor cumpla los 3 años de edad, se plantea que el pago del servicio de guardería corra por parte del trabajador, permitiendo que las empresas creen mecanismos de asunción de esos gastos, así mismo se crea un subsidio para el pago de este servicio que será definido por parte del Gobierno nacional; por último se establece un periodo de transición de no más de 3 años para que las empresas den cumplimiento a lo dispuesto en la ley.

II. **Trámite del proyecto de ley**

Esta iniciativa fue presentada por la honorable Representante Margarita María Restrepo Arango, el día 1° de marzo de 2017, publicada en la ***Gaceta del Congreso*** número 144 de 2017, repartido a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes donde fui designada como Ponente.

Se debe anotar que el proyecto de ley cumple con los requisitos contemplados en los artículos 154, 158 y 169 de la Constitución Política que hacen referencia a la iniciativa legislativa, unidad de materia y título de la ley respectivamente.

III. **Justificación de la iniciativa**

Nuestra Constitución Nac ional en su artículo 42, instituye a la familia como el núcleo fundamental de la sociedad, así mismo establece una protección integral de esta a cargo del Estado.

En el caso del congreso, como Rama Legislativa del Poder Público, nos corresponde elaborar leyes que promuevan esta protección integral y que propendan por su fortalecimiento. De ahí la importancia del presente proyecto de ley, que además de dar aplicación al citado artículo 42, tiene en cuenta el 44, que establece como fundamentales los derechos de los niños.

Los padres y madres de familia, una vez terminado el periodo de licencia de maternidad, se enfrentan al problema de dónde dejar a su hijo mientras desarrollan plenamente su jornada laboral. La creación obligatoria de guarderías en las empresas sería una gran herramienta para apoyar a estas personas, pues evitaría renuncias basadas en la imposibilidad de dejar a sus hijos con alguna persona de confianza, o la imposibilidad de pagar el costo del cuidado externo de los niños, adicionalmente la persona no tendría que dejar a un lado su oportunidad de laborar y crecer profesionalmente. En el caso de las mujeres, según datos del Instituto de la Mujer y CC OO de España, son un 42,6%, del total de personas, que cada año dejan de lado su trabajo, para dedicarse al cuidado de los niños; en el caso de los hombres, un 2,3% de estos, abandonaron su oficio por el mismo motivo.

Permitir la existencia de guarderías en las empresas ayudaría a las familias y especialmente a los lactantes, ya que las madres podrían ejercer su lactancia de una manera mucho más fácil y práctica, sin

Nota: Este documento fue obtenido directamente de la fuente. Su contenido no ha sido modificado.

necesidad de salir de la empresa, ayudando al desarrollo de los menores que necesitan de leche materna en sus primeros años de vida.

La implementación de un servicio de guarderías en las grandes y medianas empresas, destinado al cuidado de los hijos menores de sus trabajadores es una herramienta que beneficiaría tanto a la empresa como a sus empleados. Generando una baja en el ausentismo de los trabajadores, elevando su productividad y desempeño, reduciendo el estrés y aumentando su motivación; ya que se sentirían más tranquilos al tener a sus hijos cerca.

El Massachusetts Institute of Technology, publicó recientemente estudios que demostraron que este servicio fortalece el desarrollo familiar, baja la rotación de empleados, y aumenta el sentido de pertenencia a la compañía. Así mismo, los empleadores tendrían un beneficio directo, debido a la mayor disponibilidad que tendrían sus colaboradores, quienes podrían laborar horas extras, sabiendo que sus hijos están bien protegidos y cuidados, aunado a que podrían recibir una deducción de impuestos de acuerdo a los valores destinados en el proceso de implementación de las guarderías.

Respecto a las empresas donde sería obligatoria su implementación, estaríamos hablando de las medianas y pequeñas empresas en Colombia, respecto a estas, mientras se reglamenta el artículo 43 de la Ley 1450 de 2011, los parámetros vigentes para clasificarlas por su tamaño son las siguientes (artículo 2º de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 2º de la Ley 905 de 2004). Disposición que exige el cumplimiento de las dos condiciones de cada uno de los tipos de empresa. Según lo anterior las empresas objeto del presente proyecto de ley serían las siguientes:

Mediana empresa:

a) Planta de personal entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores;

b) Activos totales por valor entre cinco mil uno (5.001) a treinta mil (30.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Gran Empresa:

a) Planta de personal superior a los doscientos (200) trabajadores;

b) Activos totales superiores a treinta mil (30.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Se debe agregar que 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). 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

Nota: Este documento fue obtenido directamente de la fuente. Su contenido no ha sido modificado.

(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¿.

Es un compromiso que adquieren las empresas y empleadores no solo 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¿.

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

¿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¿.

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 misma

Nota: Este documento fue obtenido directamente de la fuente. Su contenido no ha sido modificado.

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.

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

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 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 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 nac imiento, 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

Nota: Este documento fue obtenido directamente de la fuente. Su contenido no ha sido modificado.

reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan¿.

En Chile, por ejemplo, se tiene la Ley 17.301, la cual (artículo 16) 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.

IV. **Pliego de Modificaciones**

Las modificaciones propuestas tienen como fin mejorar la redacción del proyecto de ley. De acuerdo a lo anterior, sugiero realizar las siguientes modificaciones, de la manera que se detalla a continuación.

Nota: Este documento fue obtenido directamente de la fuente. Su contenido no ha sido modificado.

ORIGINAL DEL PROYECTO DE LEY	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE EN LA COMISIÓN SÉPTIMA DE LA CÁMARA

Nota: Este documento fue obtenido directamente de la fuente. Su contenido no ha sido modificado.

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 te rmine 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 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:	***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.	*a) Guardería:* Lugar de naturaleza pública, privada o mixta, donde los niños y niñas de 4 meses a 3 años de edad reciben una atención integral, acorde a las necesidades propias de su edad durante la jornada de trabajo de la madre o del padre.
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.	***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.
Los trabajadores podrán escoger libremente entre el servicio de guardería organizado por la empresa o el que más se ajuste a sus necesidades.	Los trabajadores podrán escoger libremente entre el servicio de guardería organizado por su empleador o el que más se ajuste a sus necesidades.

Nota: Este documento fue obtenido directamente de la fuente. Su contenido no ha sido modificado.

	Parágrafo. El Gobierno nacional a través del Ministerio de Educación, expedirá la reglamentación y las condiciones mínimas que deben cumplir las guarderías.
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 4°. Pago y Subsidio para el pago de guardería.*** El pago del servicio de guardería estará a cargo del trabajador. No obstante, el empleador 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.

Nota: Este documento fue obtenido directamente de la fuente. Su contenido no ha sido modificado.

ORIGINAL DEL PROYECTO DE LEY	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE EN LA COMISIÓN SÉPTIMA DE LA CÁMARA
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 estas en el proceso de implementación.	***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 estas 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.	**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.

V. **Proposición**

Por las anteriores consideraciones, solicito a los Honorables Representantes de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, dar trámite en primer debate al Proyecto de ley número 225 de 2017 Cámara, *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*, conforme al texto original presentado.

De la honorable Representante,

CONSULTAR NOMBRE Y FIRMA EN FORMATO PDF

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE PROYECTO DE LEY NÚMERO 225 DE 2017 CÁMARA

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.

El Congreso de Colombia

Nota: Este documento fue obtenido directamente de la fuente. Su contenido no ha sido modificado.

DECRETA:

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 de naturaleza pública, privada o mixta, donde los niños y niñas de 4 meses a 3 años de edad reciben una atención integral, acorde a las necesidades propias de su edad durante la jornada de trabajo de la madre o del padre.

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.

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

Parágrafo. El Gobierno nacional a través del Ministerio de educación, expedirá la reglamentación y las condiciones mínimas que deben cumplir las guarderías.

Artículo 4°. Pago y Subsidio para el pago de guardería. El pago del servicio de guardería estará a cargo del trabajador. No obstante, el empleador 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 estas 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

Nota: Este documento fue obtenido directamente de la fuente. Su contenido no ha sido modificado.

Cordialmente,

CONSULTAR NOMBRE Y FIRMA EN FORMATO PDF

Nota: Este documento fue obtenido directamente de la fuente. Su contenido no ha sido modificado.