

Regulación laboral en Colombia (trabajo-familia)

Los siguientes son algunos de los aspectos regulados en Colombia que se relacionan con la conciliación trabajo-familia:



Licencia de paternidad.



Descanso por lactancia.



Licencia de maternidad.



Licencia por aborto o parto prematuro.



Inclusión de las políticas de teletrabajo.



Quienes cuentan con jornadas de 48 horas por semana tienen derecho a dos horas de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.



Subsidio alimentario a la mujer gestante y madre menor de un año dentro del POS.

Para atraer o mantener los talentos en las organizaciones las áreas estratégicas y de gestión del talento humano dentro de sus programas de bienestar y calidad de vida laboral deben implementar estrategias para disminuir esas tensiones que se presentan entre el trabajo y la vida familiar. Las medidas implementadas deben ir más allá de lo establecido por la ley (como lo vimos en párrafos anteriores), para contribuir a la disposición hacia el trabajo, la eficacia y, en definitiva, a la sociedad.

Algunos de esos ejemplos son la flexibilización de horarios: como el trabajo en horario variable, tiempo parcial, teletrabajo, trabajo a domicilio. Los servicios de cuidados y atención para los niños, adultos mayores y/o familiares enfermos o discapacitados a cargo del trabajador. Las licencias adicionales a las contempladas por la ley colombiana, servicios de formación o banco de horas de trabajo, el cual consiste en registrar las horas extras en tiempos de demanda de mucho trabajo para ser utilizadas en un día libre para responder a situaciones personales o familiares.

Esas medidas de conciliación trabajo-familia en el lugar de trabajo contribuyen al compromiso individual de los sujetos y al apoyo familiar, porque no tendrían que decidir si laborar o cuidar a su familia, sino que podrían contar con un ingreso económico que le permitiera satisfacer una cadena de necesidades, desde las más básicas hasta las más existenciales, como el sentirse útil para una sociedad.

Para los empleadores el beneficio es en doble vía; por un lado, porque disminuyen la rotación, tienen personal más motivado y el ausentismo y los retrasos son más controlables. Y, por el otro, en términos de costo-beneficio muestran efectos positivos en la adopción de políticas que apoyan la vida familiar y, por ende, a la sociedad como lo estipulan los principios de la responsabilidad social empresarial y el desarrollo sostenible de un país.

Como hemos visto el beneficio de la implementación de políticas, planes o proyectos relacionados con conciliación familia-trabajo es mutuo. Para la sociedad y el Estado implica una disminución de los índices de pobreza, hay mayor inserción laboral y, por ende, generación de ingresos, lo que permite que la economía se mueva. Sobre todo hay un equilibrio social relacionado con la igualdad de oportunidades, de género, de trato entre trabajador y empleador, familia y empleador, etc. y obviamente de salud mental y fisiológica.

Finalmente y a modo de conclusión, pensar en las empresas familiarmente responsables es concebir una triada, "empresa, sujeto, familia", que, como hemos insistido, se mantienen en una constante tensión, quizá necesaria para el desarrollo mismo de las políticas, normas y acciones, que impacten oportuna y eficazmente el entorno social. Es importante además recordar que, en tanto se generen los ya citados efectos de doble vía, el dinamismo entre los tres elementos genera mutuo crecimiento para las partes, mejorando la condición costo-beneficio en la empresa, mejores ambientes en los estilos de vida de los sujetos y, por ende, impacto familiar que a su vez conllevará un mejoramiento de carácter social. ■■