

VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. DE LA CONCILIACIÓN A LA CONCILIACIÓN CON CORRESPONSABILIDAD EN COLOMBIA | FAMILY AND PERSONAL LIFE. FROM CONCILIATION TO CONCILIATION WITH CO-RESPONSIBILITY IN COLOMBIAADRIANA CAMACHO-RAMÍREZ
LORENA NIETO VARGAS

RESUMEN | La conciliación de la vida laboral y familiar es un tema de gran importancia desde el ámbito jurídico, económico y social. Por medio de este artículo de investigación se realiza una revisión de literatura con la cual se pretende abarcar la transformación que surge al hablar de conciliación y conciliación con corresponsabilidad. Dentro de los principales hallazgos se señala diversos avances normativos junto con algunas estrategias que son necesarias para lograr fomentar la igualdad, equidad y calidad de vida de las personas haciendo énfasis en la importancia que se tiene de romper las principales barreras de género.

PALABRAS-CLAVE | Conciliación. Corresponsabilidad. Estrategias. Normatividad. Teletrabajo.

ABSTRACT | *The reconciliation of work and family life is an issue of great importance from the legal, economic, and social spheres. Through this research article, a literature review is carried out with the aim of covering the transformation that arises when talking about conciliation and conciliation with co-responsibility. Among the main findings, various regulatory advances are pointed out along with some strategies that are necessary to promote equality, equity, and quality of life for people, emphasizing the importance of breaking down the main gender barriers.*

KEYWORDS | *Conciliation. Co-responsibility. Strategies. Regulations. Teleworking.*

1. INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI, la conciliación de la vida laboral y familiar se ha convertido en un tema de principal interés en el ámbito laboral, familiar y jurídico (Jiménez, 2022). Pese a los avances que adelantan instancias tanto públicas como privadas para dar una solución a uno de los principales problemas que tienen las personas que trabajan, en especial las mujeres, la realidad que se vive sigue siendo compleja de analizar y resolver. Desde la perspectiva de la conciliación, se ha pretendido hacer compatible el tiempo laboral con los otros tiempos que acontecen en la vida cotidiana; no obstante, este tiempo se reduce especialmente a tareas de cuidado o labores del hogar, dejando de lado la autonomía y desarrollo personal. En efecto, el conflicto trabajo-familia fue definido en 1985 por Greenhaus y Beutell como “una forma de conflicto de rol en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto” (p.77), y es aún hoy en día el más utilizado de los conceptos para identificar el fenómeno que hemos estado viviendo. Actualmente cada vez más se inicia a reconocer que no solo el trabajador debe conciliar con su familia sino también consigo mismo, con sus intereses, aficiones y bienestar personal.

El interés en la conciliación no es reciente, en realidad sus antecedentes como se observará en el desarrollo de este artículo demuestran que la problemática se ha gestado desde el siglo pasado, y pese a sus grandes avances y los cambios de la sociedad industrial, la realidad que se muestra en todas las encuestas que miden la relación entre el tiempo y el trabajo (Eurostat, 2005; 2006) se empeñan en mostrar como las mujeres adultas continúan acumulando una mayor carga total de trabajo y disfrutando de menos tiempo de ocio y de libre disposición personal que sus coetáneos masculinos (Torns, 2011). Así mismo, el panorama colombiano demuestra que son nuestras mujeres trabajadoras quienes aún hoy tienen la mayor carga de conciliar el conflicto trabajo- familia, aunque cada vez tenemos mejores políticas de igualdad laboral y de inclusión flexible al mercado de trabajo. En efecto, de acuerdo con el informe del DANE (2020) “Mujeres y hombres: brechas de

género en Colombia” en el 35% de los hogares colombianos una mujer es la principal aportante de ingresos, además es la encargada de realizar gran parte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, lo cual según este informe se ha invisibilizado y devaluado a lo largo del tiempo como una extensión naturalizada del rol de las mujeres en la sociedad. Es por esto por lo que es imposible deslindar el enfoque de género cuando se trata este tipo de conciliación.

Así entonces, el objetivo de la presente investigación es proporcionar una visión general de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal focalizado en Colombia, analizando las estrategias que el Estado está proporcionando para intentar lograr la igualdad de género desde un marco normativo que permita disminuir esa brecha entre el hombre y la mujer frente al cuidado del hogar, buscando esa corresponsabilidad de obligaciones entre la pareja, así como la concientización por parte de las organizaciones empresariales en coparticipar de esa conciliación para sus trabajadores y trabajadoras, y ya no solo para ellas. La metodología utilizada en la presente investigación es la cualitativa con enfoque dogmático, revisando el ordenamiento jurídico colombiano y analizando la doctrina sobre el nuevo concepto de corresponsabilidad que surge dentro del proceso de conciliación entre la vida familiar, laboral y personal entre los diferentes escenarios.

2. CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL - SIGNIFICADO Y OBJETIVOS

La entrada de las mujeres al ámbito laboral ha transformado los roles tradicionales, desvaneciendo la imagen en la que los hombres se dedicaban únicamente al trabajo y las mujeres al cuidado del hogar. En ese escenario, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) suscribió el Convenio 156 “sobre los trabajadores con responsabilidades familiares” (1981), el cual tuvo por objeto lograr que todos los partícipes del mercado laboral permitieran a los trabajadores con responsabilidades familiares poder desempeñar una labor sin ser discriminados, ni tener barreras para poder desempeñar sus

responsabilidades familiares y profesionales. Desde entonces, y en especial, a partir de inicios del nuevo milenio tal como lo señala la misma OIT (2011) “la conciliación del trabajo y la vida familiar ha ido cobrando visibilidad en los programas de políticas internacionales y nacionales”, ante la nueva realidad de que tanto hombres como mujeres se enfrentan diariamente a superar el conflicto de la distribución de tiempo y responsabilidades en su triple rol de personas, familiares y trabajadores.

Colombia ha ratificado el Convenio 156 a través de la Ley 2305 de 2023 y ha tenido en cuenta sus postulados para crear estrategias de conciliación bajo un marco normativo que veremos más adelante. Se debe tener en cuenta que la interacción trabajo y familia ha sido relevante en los últimos años; sin embargo, la perspectiva con la cual se aborda el tema se centra principalmente en el conflicto que surge en las políticas de tiempo con el cual se abre un buen camino para encontrar alternativas a las dificultades que plantea la conciliación.

Estas dificultades las cataloga Greenhaus y Beutall en tres tipos: el tiempo, la tensión y la conducta (1985). El *tiempo* es sin duda lo más difícil de controlar, porque se debe dedicar tiempo a cada uno de los roles que el ser humano desempeña y muchas veces termina “quitándole” a unos por darle a otro que merece más atención en ese momento. La *tensión* se produce cuando el desempeño de un rol hace que la persona esté irritada, afectando su comportamiento en otros ámbitos. Finalmente, la *conducta* necesaria para desarrollar una determinada actividad puede ser incompatible con la conducta relacionada con el desarrollo de la otra, por ejemplo cuando el estereotipo de la agresividad para ser dirigente o líder empresarial choca con la calidez que espera la familia de él o ella cuando interactúa en su hogar. Bajo esta perspectiva, consideramos que las políticas públicas que buscan coadyuvar la verdadera conciliación de la vida laboral, familiar y personal deben centrarse por el momento en intentar eliminar la barrera del tiempo, proporcionando herramientas para que cada trabajador y trabajadora pueda flexibilizar sus jornadas, la modalidad como presta el servicio, la facilidad en solicitar permisos y licencias, entre otras que veremos a lo largo de esta investigación. Estamos

convencidas que, cuando esta barrera haya sido eliminada, las otras dos de la teoría de Greenhaus y Beutall serán superadas naturalmente.

De otra parte, es interesante analizar los variados objetivos de tener unas buenas políticas de conciliación, y muchas de ellas tienen un enfoque de género como habíamos hecho mención.

- Promover el cuidado emocional y psicológico del trabajador. La conciliación es un tema que merece toda la atención desde el ámbito de la salud laboral. Si se previene el conflicto laboral, familiar y personal mejorará el bienestar de los empleados, su calidad de vida y la productividad de la empresa como consecuencia.

- Coadyuvar la lucha contra la pobreza monetaria o extrema de un país, asimismo impulsar la especialización y contratación de todas las personas conciliando el trabajo con su vida familiar y personal.

- Relacionado con lo anterior, otro objetivo es la inserción específicamente de la mujer en el ámbito laboral, así como el poder mantenerse activa en el mercado laboral aún después de que haya creado una familia. Especial atención deben tener aquellas mujeres madre cabeza de familia cuyo ingreso es el único que provee a un núcleo familiar y que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Especialmente ellas merecen y necesitan gozar de estrategias de flexibilidad laboral.

- La redistribución de responsabilidades en el hogar ya que, debido a los roles sociales del pasado, muchos aún esperan que las mujeres vean afectado más su trabajo por construir una familia (Gutek y otros, 1991).

- Permitir y ayudar a los hombres a involucrarse más activamente en la vida familiar, facilitando una distribución más equitativa de responsabilidades entre los dos géneros.

- Solucionar las consecuencias organizacionales del conflicto laboral, familiar y personal de sus trabajadores pues el abandono del cargo, el ausentismo, el presentismo pueden surgir por considerar que el trabajo es un obstáculo y una fuente de desequilibrio (Sanz-Vergel y otros, 2013).

- Derivado de este último punto también encontramos que debe ser un objetivo para las empresas ayudar a la real conciliación de sus trabajadores ya que ésta permite la retención del personal, la disminución en la rotación con el ahorro directo de los costos de reclutamiento, cursos de inducción y de capacitación, la creación de un grupo homogéneo, que entienda la misión y la visión de la empresa y el mejor desempeño y motivación del personal.

Una vez analizado los objetivos que las estrategias conciliatorias producen, es imposible desconocer el enfoque de género que debe encontrarse en las políticas estatales. En este escenario la empresa y las organizaciones desempeñan un trabajo fundamental para lograr la construcción de nuevas herramientas en las cuales se tenga en cuenta el costo beneficio de implementar estas medidas de conciliación en el trabajo, pues tal como lo afirma la OIT (2009) se ha demostrado que la tensión entre la vida familiar, personal y en el trabajo puede generar una disminución en el rendimiento laboral, insatisfacción y por tanto un incremento en la rotación lo cual representa pérdidas económicas para las empresas y finalmente la nación.

3. ESTRATEGIAS CONCILIATORIAS CON CORRESPONSABILIDAD - EL CASO COLOMBIANO

Es importante señalar que la inserción masiva en el ámbito laboral de las mujeres se ha realizado bajo un panorama en el que se cuenta con una serie de conciliación débil, por lo cual a pesar de la motivación y necesidad que tiene este grupo poblacional en relación a su trabajo, la falta de equilibrio termina en agotamiento y deterioro de su salud física y mental, obligando en gran parte de los casos a que terminen por desistir de su trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2009, p.111).

Bajo este panorama, se debe generar diversos cambios sociales, culturales, políticos y económicos en los cuales se logre alcanzar el aumento de participación de la sociedad en el proceso de fortalecer la fuerza laboral, una redistribución entre familia, mercado y el estado a nivel general, así como

una redistribución de las tareas reproductivas en el hogar tal como la que se ha dado en los trabajos productivos en el interior de los hogares. Lo anterior, requiere de romper algunos paradigmas sociales que se tienen de que la mujer es la responsable del hogar, además de ser las únicas que deberían conciliar su responsabilidad familiar con su trabajo, por tanto se hace fundamental abarcar estrategias alternativas que tengan en cuenta nuevos modelos de maternidad, paternidad y masculinidad.

Es importante destacar que en la actualidad existe una creciente conciencia sobre la necesidad de brindar servicios de cuidado a todas las personas que tienen responsabilidades familiares, sin importar su género. Esta perspectiva se basa en el concepto de corresponsabilidad, que implica compartir equitativamente las tareas y responsabilidades del cuidado familiar. Para lograr esta corresponsabilidad, es fundamental promover un cambio cultural y de pensamiento en la sociedad, así como establecer normas y políticas ajustadas a este objetivo. Esto puede incluir medidas legislativas, administrativas o acuerdos privados, como jornadas flexibles o permisos en contrataciones colectivas.

Un ejemplo concreto de estas medidas es la implementación de salones de cunas y guarderías en las empresas, donde tanto los padres como las madres puedan observar y atender a sus hijos durante la primera infancia. De esta manera, se fomenta la participación activa de ambos progenitores en el cuidado familiar y se rompen los estereotipos de género asociados tradicionalmente a esta responsabilidad.

Asimismo, es relevante mencionar el concepto de Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC) o Empresas Familiarmente Responsables (EFR), que busca involucrar a las empresas en el bienestar de sus trabajadores y promover una cultura organizacional que valore y apoye la conciliación entre la vida laboral y familiar (Universidad de Navarra, 2018). Esto no solo tiene un impacto positivo en los empleados y sus familias, sino también en la productividad y competitividad de las empresas.

Por su parte, esto logrará impactar de forma positiva en la equidad que se espera al incorporarse las mujeres en el campo laboral, desechando la idea de que la maternidad se asocia con sacrificio y omnipresencia frente a los hijos, además de reconocer un nuevo rol en el que los padres son personas afectivas, interesadas en criar verdaderamente a sus hijos y capaces de asumir responsabilidades familiares.

Es fundamental que las organizaciones adopten políticas y prácticas que respalden a sus trabajadores en el logro de un equilibrio saludable entre sus responsabilidades laborales, familiares, personales y sociales. Al hacerlo, se promoverá gradualmente una cultura laboral que valore la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Estas políticas y prácticas pueden incluir medidas como horarios flexibles, teletrabajo, licencias parentales remuneradas, programas de apoyo emocional y cuidado infantil en el lugar de trabajo. Al implementar estas acciones, las organizaciones contribuyen a crear un entorno que fomenta la igualdad de oportunidades y el bienestar de sus empleados. Además del beneficio individual para los trabajadores, estas buenas prácticas laborales también tienen un impacto positivo en la prevención de riesgos laborales. Al reducir el estrés, los conflictos y la violencia en el trabajo, se crea un ambiente más saludable y productivo para todos los empleados.

A medida que estas políticas y prácticas se integren en la cultura organizacional, se establecerá un modelo positivo para las generaciones actuales y futuras. Esto no solo mejorará la calidad de vida de los trabajadores, sino que también fortalecerá la reputación y competitividad de las organizaciones en un mundo laboral cada vez más exigente.

Como se ha podido señalar en este apartado, alcanzar la conciliación con corresponsabilidad requiere de una labor conjunta de actores que están involucrados en los escenarios en que se desarrolla la vida de las personas, por tanto las estrategias planteadas responden a dos características esenciales son acotadas y de amplio alcance, fortaleciendo los pactos políticos y sociales que finalmente inciden en el desarrollo del país, así como en cultivar una socialización del trabajo de cuidado como un derecho garantizado por el Estado.

Veamos a continuación cómo ha implementado estas políticas el Estado colombiano.

3.1. Estrategias de flexibilización de la jornada de trabajo

Inicialmente debemos indicar que Colombia es uno de esos países que ha iniciado a disminuir su jornada máxima semanal, ya que recientemente el Congreso de la República aprobó que sean 42 horas, en vez de las 48 que históricamente hemos manejado¹. Dentro del marco de la nueva jornada semanal máxima se permite poder ajustar el horario de ingreso y salida del lugar de trabajo para facilitar la movilización y desplazamiento de los trabajadores o para adecuarse a los tiempos de sus otras actividades personales (recoger los niños del colegio, acompañar a los padres a las citas médicas, acudir a los cursos que esté realizando, entre otros), lo cual es realmente algo invaluable para cualquier trabajador.

Además de lo anterior, como estrategia de flexibilización de la jornada se encuentra la organización de turnos de trabajo que respondan a las necesidades del cuidado familiar o de formación de los y las trabajadoras de la empresa, pues poder organizar la prestación continua y completa empresarial en periodos de tiempo o por etapas, de común acuerdo entre los compañeros y con base en las necesidades de cada uno es una de las figuras flexibles más importantes.

La contratación a tiempo parcial, también denominado medio tiempo o *part-time*, es otra estrategia de flexibilización de la jornada muy útil en distintos países (Directiva 97/81/CE), y existente en el país colombiano, aunque es poco utilizada. Esta modalidad contribuye a la organización flexible del tiempo de trabajo en el número de días de trabajo durante la semana (si es de tipo

1 Congreso de la República de Colombia, Ley 2101 de 2021. La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal en Colombia de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores. La Ley prevé que gradualmente se vaya reduciendo la jornada laboral semanal de 48 horas a 42 para el año 2026, salvo que el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos horas semanales sin esperar la gradualidad anual que la ley ha enunciado en el artículo 3.

vertical) o en jornadas reducidas diarias (si es de tipo horizontal). Esta contratación surge en Europa para permitir especialmente a las mujeres el acceso al mercado laboral sin abandonar sus cargas familiares, por ejemplo para trabajar medio día mientras sus hijos están estudiando.

Así como proponemos que el trabajo de medio tiempo pueda ser más utilizado por las empresas, consideramos también que sería muy importante para nosotros implementar la figura del trabajo compartido, en donde el cargo es asumido por dos o tres personas diferentes con la consecuente distribución de la jornada y los turnos según la necesidad de los trabajadores compañeros.

Estas últimas dos alternativas tienen un problema para la ejecución y es la norma legal (Ley 100 de 1993, art. 18) que impide cotizar al Sistema de Seguridad Social por debajo del salario mínimo que se obtiene de trabajar el tiempo completo, en otras palabras, aunque el trabajador solo preste el servicio 4 horas diarias, se debe cotizar por 8 horas diarias, lo cual resulta poco atractivo para el empleador.

3.2. Estrategias de flexibilización del cambio de modalidad para prestar el servicio - el teletrabajo

Las tecnologías son un recurso importante en la creación de modalidades de trabajo que respondan de forma favorable a las nuevas necesidades que surgen con el fin de alcanzar la satisfacción en la vida personal, el trabajo y la organización impactando de forma directa y positiva en la calidad de vida de las personas.

Si bien el tema de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral es un tema que durante los últimos años se ha posicionado como un asunto de la agenda nacional, el crecimiento de las nuevas tecnologías ha contribuido a fortalecer los mecanismos de acción que se pueden adoptar para lograr que los puestos de trabajo tengan mayor flexibilidad y autonomía, tomando en cuenta que en la organización del trabajo y en los trabajadores pueden surgir algunas necesidades que afecten el desarrollo del ejercicio

laboral, por lo cual es fundamental que los puestos de trabajo evolucionen en concordancia con este nuevo panorama.

Debido a lo anterior, el teletrabajo es uno de los recursos que se ha convertido en una estrategia clave de las empresas, sobre todo luego de la pandemia por Covid-19 donde tuvo mayor reconocimiento en el ámbito laboral siendo incluso indispensable para que muchas organizaciones pudieran dar continuidad a sus procesos productivos (Cruz, 2022). El teletrabajo o trabajo a distancia es una nueva modalidad de trabajo que se caracteriza porque la realización de las tareas se ejecuta en un lugar distinto a las instalaciones físicas que proporciona el empleador, a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. La principal particularidad es la jornada laboral flexible, armonizando la vida laboral con la vida familiar y personal sin que por ello se modifiquen o se desmejoren las condiciones iniciales del contrato o de la relación laboral (Saiz, 2022)

De acuerdo con un estudio realizado por Mishra, Nigam y Lakshmi (2017) el teletrabajo se ha posicionado como una estrategia adecuada para las empresas que desean implementar nuevas formas en las que puedan fortalecer el bienestar de sus empleados a partir de la conciliación en cada ámbito de su vida; ya que, con esta modalidad de trabajo las personas pueden contar con jornadas de trabajo flexibles, estadía en el hogar, autonomía y en algunos casos trabajos por proyectos que les permiten adecuar su propio ritmo de trabajo, entre otros. Con estos beneficios que otorga esta modalidad laboral, las personas pueden adecuar de mejor manera sus jornadas para lograr proporcionar el tiempo de cuidado para los menores o personas a cargo, así como las actividades de índole personal que necesiten hacer, equilibrando su vida laboral y personal.

En este sentido, el teletrabajo como herramienta hace parte de un primer conjunto de estrategias que permiten crear formas en las que se equilibra no solo la conciliación en los trabajadores, sino específicamente los roles de género en la sociedad, pues las mujeres pueden acceder al mercado laboral sin descuidar sus otras responsabilidades. No obstante, es importante que esto también incida en la corresponsabilidad que surge en los hogares,

pues no debe sectorizarse esta modalidad únicamente a las mujeres cayendo en el error de que sea un campo de discriminación o un trabajo precarizado (Álvarez, 2020). En otras palabras, el teletrabajo no puede convertirse en la forma que tienen los trabajadores hombres para mejorar su vida personal y en la estrategia que tienen las trabajadoras mujeres para mejorar su vida familiar porque se continuaría cayendo en el estigma de que las responsabilidades del cuidado y del hogar están sobre todo en cabeza de ellas, potenciando la división de roles de género tradicionales (Rodríguez y López, 2021).

3.3. Estrategias relacionadas con la concesión y organización de permisos y licencias

Respecto a los permisos para citas médicas, administrativas y trámites personales, las empresas pueden otorgarlas como de costumbre, caso por caso, o contar con paquetes de beneficios que les otorgan a sus trabajadores para que los mismos puedan realizar sus diligencias con total tranquilidad y sin afectar la producción. Esos beneficios generalmente son concertados entre las partes bien sea directamente o a través de contratos colectivos sindicales que así lo manifiesten. De esta manera no se afecta el día de descanso legal que tienen los trabajadores que como su nombre lo indica, no tiene por objeto hacer tareas sino descansar, e igual en aquellas jornadas que legalmente existen para compartir con las familias de manera remunerada. En efecto, la Ley 1857 de 2017 creó en Colombia la jornada semestral de la familia con el objetivo de que los trabajadores puedan compartir con sus familias sin que se genere afectación en los días de descanso, generalmente organizado y pagado por la empresa para desarrollar actividades de integración con las otras familias. Para los demás permisos laborales, dependerá de cada estructura empresarial y deberá revisarse el manual o el reglamento interno de trabajo de cada entidad para conocerlos y para saber el régimen legal propio.

Las licencias legales también pueden ser una estrategia de conciliación familiar, laboral y personal importante, además porque Colombia se encuentra

en un momento de ampliación de la duración de las licencias de maternidad y paternidad buscando proteger al bebé y dando la prioridad a la familia en nuestra sociedad. Así, la Ley 1822 de 2017 aumentó la licencia de maternidad de catorce semanas a dieciocho y la Ley 2114 de 2021 aumentó la licencia de paternidad de ocho días hábiles a cinco semanas de forma gradual (actualmente se conceden dos semanas). Esta misma ley creó dos licencias adicionales, la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial, con las cuales se pretende involucrar más al padre en el cuidado de los primeros meses del bebé, y como estrategia de ampliación de la licencia propia de la madre o padre para permanecer el máximo de tiempo posible con su hijo antes de iniciar a trabajar en condiciones normales. Este es otro ejemplo de estrategia de compartibilidad de responsabilidades que ha implementado el Estado colombiano.

De otra parte, la ley colombiana también concede otro tipo de licencias que el trabajador puede necesitar en ciertos casos, y que deben ser desarrolladas en el reglamento interno de cada empresa o revisada y decidida *ad hoc* para cada uno de sus empleados. Ejemplos de estas licencias que permiten desarrollar la vida afuera del sitio de trabajo son: Licencia por calamidad doméstica, por matrimonio, por cambio de domicilio, para ejercer el derecho al sufragio, por fallecimiento de otros familiares distintos a los que considera la norma legal (incluso ya se habla de luto por mascotas), entre otros.

Sin duda, estas no son las únicas estrategias que pueden utilizar empresa y trabajadores para buscar superar el conflicto entre el trabajo y la vida familiar y personal, pero son valiosos adelantos para lograrlo y para lograrlo con enfoque de género positivo, sin distribución de cargas entre los sexos.

4. EN EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD EN COLOMBIA A TRAVÉS DE LA CONCILIACIÓN

Internacionalmente aún hay roles de género derivado de la naturaleza humana (Kant y otros, 1964), pero es una realidad que Colombia ha tomado muy en cuenta el Convenio 156 de la OIT y la Recomendación 165 para iniciar una serie de modificaciones a su ordenamiento jurídico las cuales llevan directa o indirectamente un enfoque de género y una concientización de que, a pesar de la cultura milenaria, el género masculino debe coadyuvar en las labores y responsabilidades del hogar, y que las empresas deben iniciar a eliminar cualquier práctica que acarree efectos desiguales entre los trabajadores. Dentro del marco normativo colombiano se resalta la sentencia de la Corte Constitucional C-005 (2017) a través de la cual se reitera la labor del Estado como principal garante para promover la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (resaltando el compromiso que se ha generado con la Organización Internacional del Trabajo), y como propulsor de normatividades que favorezcan la igualdad de trato entre los laboradores del país. Así mismo se toma como referente la sentencia C-038 (2021) mediante la cual se realiza un análisis minucioso de las expresiones contempladas en el código sustantivo de trabajo, que quebrantan los fines del Estado y violan el derecho a la igualdad para las mujeres dentro del entorno laboral, ante lo cual la Corte nuevamente resalta la importancia de proteger y garantizar el principio de igualdad en derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Por su parte, la sentencia T-022 (2022) reitero la prohibición de discriminar a la mujer en estado de embarazo o periodo de lactancia, resaltando el fuero de estabilidad reforzada que es otra de las medidas que permiten garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral, insistiendo en la necesidad de amparar el derecho a la igualdad y no discriminación en las relaciones laborales entre particulares con perspectiva de género. Por último, cabe resaltar dentro de este marco normativo la sentencia de T-535(2020) mediante la cual se expone el caso de una mujer extranjera en estado de embarazo y bajo la modalidad de trabajo informal, situación en la cual tras ser

analizados los hechos la Corte resalta no solo la importancia de primar los derechos mínimos de los trabajadores, sino el respeto y aseguramiento que se debe brindar desde el Estado a trabajadores migratorios y sus familiares sin importar el género, raza, color, idioma, ni ningún aspecto, resaltando la importancia del principio de igualdad y no discriminación, así como el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo

Relacionado con lo anterior, y a pesar de que el papel del Estado y las empresas son fundamentales para alcanzar los objetivos de la conciliación en la vida de hombres y mujeres, también se ha enfatizado en resaltar que la responsabilidad de alcanzar esta conciliación también recae en la redistribución de las labores del hogar entre los miembros que la componen resaltando la importancia que tiene armonizar el trabajo y la familia a partir de la asignación de nuevas tareas que son asumidas por los padres, entendiendo nuevos modelos de paternidad y masculinidad que favorecen el desarrollo familiar. Al respecto el Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, aprobado por la ley 2305 de 2023 señala que este aspecto es clave para lograr el cambio social necesario que permite entablar un dialogo real de corresponsabilidad por parte de los progenitores. Con lo anterior, se logra avanzar en un derecho del trabajo equitativo en el cual todas las estrategias que son implementadas destinadas al cuidado y atención de hijos y familiares son derechos individuales de los trabajadores, ya sean estos hombres o mujeres. Con este gran avance normativo se logra garantizar la igualdad, equidad y respeto por derechos de todos los miembros que se involucran en las labores del hogar logrando la garantía normativa de lo señalado desde el artículo 42 de la Constitución Política de Colombia en el cual se reconoce la igualdad de derechos entre los integrantes de la familia y de la pareja; asimismo respetar y resaltar la labor de la familia como núcleo fundamental de la sociedad.

Es importante resaltar que, a favor de alcanzar esta armonización, se ha avanzado normativamente con aspectos como la extensión de las medidas de estabilidad laboral reforzada a padres cabeza de familia (Ley 1232 de 2008), el fuero para hombres que tienen su pareja en estado de gravidez o dentro de

las dieciocho semanas posteriores al parto (Ley 2141 de 2021) y al aumento del número de días de licencia de paternidad hasta las doce semanas (Ley 2114 de 2021), entre otros ejemplos claves para lograr un cambio social y cultural en el cual son los dos progenitores quienes hacen parte del cuidado que debe generarse desde el hogar a los niños recién nacidos y a todo el núcleo familiar en general.

Finalmente, concluir que Colombia está transitando por el camino adecuado hacia la justa igualdad y equidad de género, y que, si bien es cierto ese tránsito es lento, no lo es el creciente interés desde el ámbito jurídico en la creación de diferentes normativas y jurisprudencia que permiten fortalecer de manera continua las medidas que se consolidan como una forma de conciliar el trabajo y la vida familiar y superar poco a poco diversos paradigmas y estigmas sociales que impiden superar las desigualdades por género.

4.1. Falencia del proceso

Hemos visto varias estrategias que Colombia viene implementando desde su ordenamiento jurídico para conseguir una verdadera conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y también para ir creando conciencia en la sociedad que la mujer no es la única responsable del cuidado del hogar ni de las labores domésticas, y por ende, las empresas deben poner en práctica normas antidiscriminatorias reales a través de sus políticas, sus reglamentos internos o por contratos colectivos. Sin embargo, como muchas veces sucede en materia laboral, desafortunadamente las normas son solamente para un grupo privilegiado de trabajadores, dejando por fuera de las políticas mencionadas a la mayoría de los trabajadores del país. Nos referimos a los informales que aunque también realizan un trabajo, no vienen cobijados por las leyes y decretos analizados anteriormente en esta investigación, mientras que las políticas mencionadas cobijan solo a los dependientes o vinculados a través de un contrato de trabajo, beneficiados de todo el marco legal y jurisprudencial de nuestro mercado laboral. Entonces, ¿Cómo podría garantizarse el acceso a

estas medidas a personas que no se encuentran formalmente dentro de este tipo de mercado?

Los informales² por ejemplo, aquellos que están insuficientemente cubiertos por sistemas formales o no lo están en absoluto (OIT, 2015), generalmente terminan aceptando cualquier trabajo con el fin de lograr cumplir con el aporte económico que requieren en su casa, y no cuentan con teletrabajo, jornadas flexibles, fueros de maternidad o paternidad, etc., para conciliar su vida personal y familiar con la laboral. La anterior reflexión representa no solo una falencia sino una problemática terrible dado el alto porcentual de trabajadores informales en Colombia. De acuerdo con el comunicado de prensa “Indicadores de mercado laboral” publicado en agosto del 2023 por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE es del 56.4% de la población trabajadora en el país.

5. CONCLUSIÓN

A través de los años la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal se ha convertido en un asunto de gran importancia desde una perspectiva socio jurídica en la cual se busca garantizar los derechos de las personas así como el disfrute de una calidad de vida que permita fortalecer el desarrollo social, comprendiendo la importancia que tiene las familias como principal núcleo de la sociedad.

Dentro de las principales normativas se ha resaltado la importancia de adoptar estrategias que permitan equilibrar las responsabilidades laborales y familiares que tienen las personas, especialmente las mujeres a quienes

² Los trabajadores informales se caracterizan por tener empleos inseguros, sin contratos, con poco acceso a prestaciones sociales, sin derechos de propiedad y con bajos ingresos, lo que los hace muy vulnerables. Algunos modelos de mercado sugieren que la informalidad existe debido a barreras para ingresar al sector formal y que la mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal lo hacen como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal y por carecer de medios de sustento (OIT, 2015). Otros estudios sugieren que la informalidad puede ser una elección conveniente para algunas personas (Alcaraz y otros, 2015), lo cual no significa que superen la desprotección sino que la asumen desde el inicio.

históricamente se han reconocido como las principales encargadas del hogar. Por medio de las nuevas perspectivas se busca redistribuir el papel que desempeñan hombres y mujeres en el ámbito laboral y familiar con el fin de comprender y aceptar nuevas modalidades que permiten garantizar la igualdad, la equidad y eliminar formas de discriminación en concordancia con los acuerdos nacionales e internacionales. Sin embargo, tal como se señala a lo largo del texto esta labor no corresponde únicamente al Estado, que si bien es un actor clave en el proceso, no es el único.

Las empresas como responsables de promover la conciliación se encuentran encargadas de generar estrategias que permitan un cambio real para adaptarse a las necesidades y los principios que se promueven en la sociedad, logrando un equilibrio junto con la construcción de un camino por el cual se impulse tanto la comprensión como aplicación de las regulaciones legales que buscan mejorar las relaciones laborales, el clima laboral, y por tanto la productividad. Tanto los trabajadores como las trabajadoras cuentan con una serie de políticas legislativas que deben ser aplicados en su ámbito laboral para que puedan compaginarse con la vida personal y familiar. Debido a este panorama, surge un tema de gran relevancia en los últimos tiempos que es “la corresponsabilidad”. Esta figura busca equilibrar el bienestar de forma integral, apuntando a nivelar de forma equitativa las cargas del cuidado y del hogar entre hombres y mujeres que trabajan en igualdad de condiciones. En ello se centran gran parte de las modificaciones y creaciones legislativas de los últimos años en Colombia, país que ha tenido en cuenta las conclusiones de 2009 y 2011 de la OIT en relación con la igualdad de género, la protección social, y el trabajo decente en la creación de medidas que permitan de una forma más fácil lograr la conciliación entre ambas labores: familiares y profesionales.

La corresponsabilidad aún no es una realidad en nuestro país, ya que no es suficiente un cambio normativo y leyes llenas de buenas intenciones para obtener los objetivos. Aún hoy la carga que recae sobre las mujeres es desproporcionada en cuanto a la prestación de cuidados del hogar. Sin embargo, es loable el esfuerzo normativo y de consciencia que ha iniciado a

crearse, y la participación de los empleadores ha sido fundamental en la construcción de ese camino hacia la igualdad de derechos en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de cada persona.

Finalmente hacemos un llamado de atención a la inclusión en estas políticas a aquellos sujetos trabajadores del mercado informal y no solo a los trabajadores vinculados a través de relaciones laborales formales. Consideramos que el Estado ha creado una serie de herramientas y estrategias interesantes y eficientes para lograr la conciliación en los ámbitos de la vida de los empleados dependientes, pero no ha tenido en cuenta que muchos de los trabajadores no solo se encuentran desprotegidos en sus derechos mínimos sino que en cierta manera esa vulnerabilidad los revictimiza al excluirlos de la oportunidad de vivir a plenitud su vida familiar y personal por tener que trabajar en lo que sea.

REFERENCIAS

Alcaraz, Carlos, Chiquiar, Daniel y Salcedo, Alejandrina (2015), Informality and segmentation in the Mexican labor market, Working Papers, N° 25, Ciudad de México, Banco de México. Disponible en:

<https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/documentos-de-investigacion-del-banco-de-mexico/%7BEA76DFED-4A93-15C6-0049-F20CC556C5ED%7D.pdf>.

Álvarez Cuesta, H (2020) Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. Lan Harremanak (43) 175-201. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7572660>.

Camacho Ramírez, A. (2022) Vida laboral y familiar, de la conciliación a la conciliación con corresponsabilidad. Pólemos. Disponible en: <https://www.polemos.pe/13784-2/>.

Cruz Lopera, J. (2022) Teletrabajo en Colombia, dos años después de la pandemia. Sociedad Vida. Disponible en: <https://acortar.link/jaeqjf>.

Corte Constitucional (Febrero 24, 2021) Sentencia C038/21 (Cristina Pardo Schlesinger M.P). Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-038-21.htm>.

Corte Constitucional (Enero 28,2022) Sentencia T022/22 (José Fernando Reyes Cuartas M.P). Disponible en:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-022-22.htm>.

Corte Constitucional (Diciembre 18,2020) Sentencia T535/20 (José Fernando Reyes Cuartas M.P). Disponible en:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-535-20.htm>.

Congreso de la República de Colombia (Julio 31 de 2023) Ley 2305. Convenio 56 de la OIT. Disponible en:
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=144622&dt=S>.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística- DANE (2023) Indicadores de mercado laboral. Comunicado De prensa. Disponible en:
<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/cp-GEIH-jul2023.pdf>.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística- DANE (2020) Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. Informe. Disponible en:
https://oig.cepal.org/sites/default/files/mujeres_y_hombres_brechas_de_genero.pdf.

Greenhaus, J. y Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, p.76-88

Gutek, B., Searle, S. y Klepa, L. (1991). Rational versus gender role for work and family conflicts. *Journal of Applied Psychology*, vol. 76.

Instituto de Estudios Superiores de la Empresa de la Universidad de Navarra (IESE) (2018). Índice de Responsabilidad familiar corporativa. Estudio IFREI 1.5. Informe. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.15581/018.ST-485>.

Instituto de la Mujer (2005) Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas (informe de resultados). Observatorio 7. Disponible en:
<https://www.um.es/documents/2187255/2187761/007-conciliacion.pdf/b1f5d62d-46d5-4a1e-aa28-b7aa3d16e6b8>.

Jiménez Figueroa, A. y Gómez Urrutia, V. (2015) Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Revista Perspectivas Psicológicas*. 2(11) 289-302. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v11n2/v11n2a10.pdf>

Jiménez Martínez, M. (2022) la problemática de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, para conseguir la igualdad efectiva y la corresponsabilidad. [Trabajo de grado, Universidad pontificia Comillas]. Disponible en:
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/57784/TFG%20-%20Jimenez%20Martinez%2C%20Marta.pdf?sequence=1>.

Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R. (1964). Organizational Stress studies in role conflicts and ambiguity. New York: Willey.

Manso Martín, S. (2020) El rol de la mujer en el trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. [Trabajo de grado, Universidad de Valladolid]. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/43526/TFG-N.%201442.pdf?sequence=1>.

Mishra, S., Nigam, R. y Lakshmi, V. (2017) Telecommuting – A Key Driver to Work-Life Balance and Productivity. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)1(19)20-23. Disponible en: <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol19-issue1/Version-3/B1901032023.pdf>.

Ministerio de Trabajo (s.f.) Equidad Laboral con Enfoque de Género. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>.

Ministerio de Trabajo y ANDI. (2020). Más Equidad - Resultados Encuesta de Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal 2020. Disponible en: <http://www.andi.com.co/Uploads/INFORME%20FINAL%20EQUIDAD%20COVID.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo (2009) Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/publication/wcms_111376.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (2009) Notas OIT. Alternativas que pueden facilitar la conciliación de vida laboral y familiar. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189334.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (1981) C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156.

Organización Internacional del Trabajo (2011) 312.ª reunión del Consejo de Administración. Ginebra. Disponible en: <https://www.ilo.org/gb/GBSessions/previous-sessions/GB312/lang—es/index.htm>.

Organización Internacional del Trabajo (2021) OIT presenta herramienta virtual para la conciliación familia-trabajo destinada a empresas de América Latina y el Caribe. Sala de prensa. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_812032/lang—es/index.htm.

OIT Recomendación 204, 2015. Disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_379098.pdf.

Pfefferkorn, R. (2011). “Le partage inégal des ‘tâches ménagères’”. Les Cahiers de Framespa, 7. Disponible en: <http://bit.ly/3a6kDos>.

Rodriguez Modroño, P. y Lopez Igual P. (2021) Job quality and Work – Life balance of teleworkers. International Journal of environmental Research and Public Health 18(6) 32-39. Disponible en:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8003956/>.

Saiz Zamora, R. (2022) Teletrabajo y conciliación de la vida laboral y familiar desde la perspectiva de género: ¿es útil para fomentar la conciliación corresponsable? [Trabajo de grado] Universitat Oberta de Catalunya. Disponible en: <https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/147004>.

Sentencia C-005/17 (2017, 18 de enero) Corte Constitucional de Colombia. (Luis Ernesto Vargas Silva, M.P.). Disponible en:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-005-17.htm>.

Tantaleán Odar, R.M. (2016) TIPOLOGIA DE LAS INVESTIGACIONES JURIDICAS. Revista derecho y cambio social.

Torns Martín, T. (2011) Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso? RIDEG 1(11)5-13. Disponible en:
<https://core.ac.uk/download/pdf/13318575.pdf>.

UNESCO (2017) Tiempo para cuidar. Licencias parentales en América Latina. Disponible en: <https://siteal.iiep.unesco.org/investigacion/3211/tiempo-cuidar-licencias-parentales-america-latina>.

SOMETIDO | *SUBMITTED* | *SUBMETIDO* | 18/01/2024
APROBADO | *APPROVED* | *APROVADO* | 16/04/2024

REVISIÓN DE LENGUAJE | *LANGUAGE REVIEW* | *REVISÃO DE LÍNGUA*
Calor Parrado Delgado

SOBRE LOS AUTORES | *ABOUT THE AUTHORS* | *SOBRE AS AUTORAS*

ADRIANA CAMACHO-RAMÍREZ

Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.

Doctora en derecho de la Universidad Alfonso X El Sabio, España. Magister en Derecho Laboral de la Università Católica del Sacro Cuore di Milano, Italia.

Abogada de la Universidad del Rosario, Colombia y de la Università Degli Studi di Milano, Italia. Profesora y miembro del Grupo de Investigación de Derecho Privado de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario, Colombia. E-mail: adriana.camacho@urosario.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3178-2255>.

LORENA NIETO VARGAS

Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.

Doctora en Ciencias de la Educación de la Universidad Cuauhtemoc, México. Magister en Derecho Administrativo de la Universidad del Rosario, Colombia. Especialista en Docencia Universitaria de la Universidad El Bosque, Colombia. Especialista en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad del Rosario, Colombia. Especialista en Derecho Administrativo de la Universidad del Rosario, Colombia. Abogada de la Universidad del Rosario, Colombia. Profesora de la maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad del Rosario, Colombia. E-mail: lorena.nieto@urosario.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6969-6590>.