



Flexibilidad laboral y equilibrio entre la vida personal y laboral

MAYORA
MAYORA
Est. 1966

Dra. Jenniffer Mejía de Iraheta

Abogada Asociada de la firma Mayora & Mayora

Es evidente, como señala la doctrina, que en los últimos tiempos más mujeres ingresan al empleo debido a cambios en la estructura familiar y normas sociales. Muchas lo hacen por desarrollo profesional, lo que demanda regulaciones laborales más acordes con esta realidad creciente.

Los Estados han respondido creando normativas que aseguren la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, incluyendo medidas para fomentar la contratación femenina y la conciliación entre trabajo y familia. Estas regulaciones buscan garantizar estabilidad laboral y proteger la salud y seguridad de las trabajadoras. Un importante referente es la Norma 39/1999 de 5 de Noviembre para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras de la Legislación Española, la cual contempla cambios para que los trabajadores puedan participar en la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, favoreciendo los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte las posibilidades de acceso al empleo, así como el derecho de lactancia, reducción de la jornada, y otros aspectos que constituyen un importante referente.

La Flexibilidad Laboral es una respuesta a esta temática, permitiendo a la mujer cumplir eficazmente diferentes roles sociales y laborales. Algunas legislaciones incluyen horarios escalonados, jornadas prolongadas con días de descanso adicionales y otros mecanismos que facilitan este equilibrio.

Sin embargo, estas prácticas pueden entrar en conflicto con las disposiciones constitucionales de nuestro país, como la jornada laboral diurna de ocho horas y semanal de cuarenta y cuatro horas establecidas en el Art. 38, numeral 6° de nuestra Constitución. Artículos como el 164 del Código de Trabajo, que permitían horarios más flexibles, pueden resultar obsoletos en este contexto.

La pandemia de Covid-19 impulsó la implementación de herramientas tecnológicas para el trabajo remoto y las reuniones virtuales, que se han vuelto eficientes y podrían considerarse formas de flexibilidad laboral. La Ley de Regulación del Teletrabajo, mediante el Decreto 609 de junio de 2020, establece normas para esta modalidad, facilitando la conciliación entre la vida familiar y laboral, y siendo bien recibida por empleadores y trabajadores.

Otras disposiciones que recogen temas de flexibilidad laboral en nuestro ordenamiento jurídico serían las licencias de maternidad y paternidad, reguladas en los artículos 309 y 29 numeral 6 literal d) del Código de Trabajo respectivamente, la licencia por lactancia materna que permiten la reducción de la jornada laboral de las trabajadoras, con lo cual evidenciamos que si bien por una parte existe constitucionalmente una limitante en cuanto a la flexibilidad de los horarios, nuestra legislación recoge otras formas de concretización de la flexibilidad laboral a favor de los trabajadores en concordancia con las normas internacionales.

En resumen, las regulaciones laborales deben adaptarse a la realidad cambiante de la mujer en el ámbito laboral y social, promoviendo la igualdad de oportunidades y facilitando la conciliación entre trabajo y familia mediante medidas como la Flexibilidad Laboral y el Teletrabajo, así como los diversos mecanismos que hemos abordado, priorizando el desarrollo biopsicosocial de los trabajadores.

