



Observatorio
Laboral

Pontificia Universidad Javeriana



Licencia para padres en Colombia: Problemáticas actuales y rutas de acción.

María Camila Salazar Patiño

Abogada con Opción en Gestión Empresarial de la Universidad de los Andes. Experiencia académica, práctica jurídica y laboral en la rama de Derecho Laboral y Seguridad Social. Publicaciones en El Espectador, el Berkeley Center on Comparative Equality & Anti-Discrimination Law Blog de la Universidad de Berkeley en California, la Universidad de los Andes, Acoset, La Revista Gestión Humana de Legis y Revista Lexir, entre otros.





La participación de los padres en el proceso de aprendizaje de sus hijos ofrece muchas oportunidades de éxito tales como una mejor actitud, un mayor rendimiento académico de los niños en todas las materias, y progreso en su comportamiento y adaptación social (Centre for Child Well-Being, 2010). Al igual que, diversos estudios académicos han indicado que el esfuerzo de los padres se asocia sistemáticamente con niveles más altos de rendimiento, y la magnitud del efecto del esfuerzo de estos es sustancial (Conway and Houtenville's, 2008)¹. No obstante, los padres enfrentan una serie de barreras que les impiden involucrarse en el proceso educativo de sus hijos, por ejemplo, la imposibilidad de ausentarse del trabajo para involucrarse en las actividades escolares. De hecho, en un estudio realizado en los países integrantes de la OCDE, los problemas que los padres citan con más frecuencia como un obstáculo para su participación en las actividades escolares estaban relacionados con la necesidad de trabajar en un 34% y la inconveniencia de los horarios de las reuniones en un 33% (OECD, 2019). Al igual que se ha identificado que la diferencia entre los horarios escolares y laborales tiene un mayor impacto para los/las trabajadores/ras con bajos ingresos (The Center for American Progress, 2016).

Esta problemática ha sido identificada alrededor del mundo, y en países de nuestra región como México², Chile³, y Estados Unidos⁴ se ha optado por promulgar y reformar sus leyes para otorgar una licencia a los/las trabajadores/ras con el fin de que puedan participar en las actividades escolares de sus hijos/as o menores a cargo. La normativa en cada uno de estos países se ha concentrado en determinar la duración de la licencia, la cantidad de veces que puede ser disfrutada, los casos en los cuales puede utilizarse y las consecuencias jurídicas de impedir su disfrute.

¹ El presente estudio ha sido reafirmado por Pinantoan (2013), Olsen (2010), y Madrigal y Mondragón (2014).

² Desde 2018, La Ley General de Educación y de la Ley Federal del Trabajo no solo establece acciones para promover jornadas flexibles de trabajo, sino que permite que los padres participen con las instituciones educativas al menos una vez al mes en actividades y decisiones académicas relacionadas a sus hijos.

³ El artículo 66 del Decreto con Fuerza de Ley No. 1 del año 2018 establece que trabajadores que sean padres o desempeñen el rol de apoderados, tendrán derecho a ausentarse hasta por 3 horas de su jornada laboral, para asistir a reuniones con el profesor jefe de su hijo o pupilo. Este permiso podrá ejercerse hasta dos veces en un año calendario y debe aportarse constancia de asistencia.

⁴ "The Family-School Partnership Act" obliga a los empleadores con 25 o más trabajadores a otorgar 40 horas cada año escolar a aquellos empleados que sean padres, o proveedores de cuidado infantil con licencia, de uno o más niños en edad de asistir al jardín de infancia o que cursen los grados 1 a 12.



Aunque nuestro ordenamiento jurídico busca garantizar la convivencia de las responsabilidades de cuidado y laborales, a través de la protección constitucional a la familia⁵ y el reconocimiento de la necesidad de establecer medidas que permitan conciliar dichas obligaciones⁶, actualmente la posibilidad queda a discreción del empleador pues no existe norma expresa que le obligue a conceder dicho permiso, quedando la posibilidad de involucrarse a las actividades escolares a discreción de las partes. Por lo tanto, es fundamental trabajar por sentar las bases que permitan efectivamente a los/las trabajadores/ras conciliar sus responsabilidades relacionadas al trabajo remunerado y su familia.

En el marco de las reformas que se buscan adoptar a la normativa laboral en Colombia, en agosto de 2022 se presentó el Proyecto de Ley 133/2022C, el cual pretende conceder a los/las trabajadores/ras que sean padres, tutores legales o curadores de estudiantes una licencia de 24 horas al año, a través de permisos diferidos, para asistir a reuniones y/o actividades organizadas por las instituciones educativas donde se encuentren matriculados sus hijos o pupilos.

A pesar de que la presente iniciativa normativa contribuye a llenar vacíos jurídicos en nuestro país, que permiten avanzar en el camino hacia la conciliación de las labores de cuidado y el trabajo remunerado, tras hacer un breve estudio comparado de la normativa en nuestra región es fundamental resaltar los puntos que deben desarrollarse a nivel legislativo para lograr una aplicación efectiva de la licencia: i) que tipo de empleadores estarán obligados a otorgar la licencia de referencia teniendo en cuenta las necesidades operacionales de cada industria y de las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas⁷ ii) determinar las edades de los/las hijos/as a que hace referencia el Proyecto de Ley iii) evaluar la posibilidad de hacer uso de licencias no remuneradas o vacaciones una vez se han agotado las horas anuales otorgadas iv) señalar las consecuencias jurídicas para aquellos empleadores que se nieguen a permitir el disfrute de la licencia v) indicar si existirá una diferencia en el tiempo anual otorgado para aquellas madres o padres cabeza de familia, con el fin de que los menores puedan gozar de igualdad de condiciones

⁵ Artículo 5 y 42 de la Constitución Política de Colombia de 1991.

⁶ Recomendación 165 de 1981 de la Organización Internacional del Trabajo y la Sentencia C-005 de 2017 de la Corte Constitucional de Colombia.

⁷ En 2015 la Cámara de Comercio de Bogotá reportó que de las empresas registradas en su base de datos el 87% son microempresas (350.265), el 9% pequeñas empresas (38.151), el 3% medianas empresas (10.533) y el 1% grandes empresas (3.597).



en el tiempo que sus tutores se involucren en su proceso educativo⁸ y vi) establecer que los/las trabajadores/ras deben entregar documentación como prueba de participación en las actividades escolares. Así mismo, es de suma relevancia la implementación de campañas pedagógicas referentes a la importancia de una participación activa de madres y padres en el proceso educativo con el propósito de garantizar que exista una distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado entre los miembros de la familia.

En conclusión, la participación de las madres y los padres es primordial en el desarrollo académico de los niños y niñas en el país. Razón por la cual, se deben establecer nuevas medidas a nivel normativo que permitan conciliar la vida laboral y familiar. No obstante, las disposiciones normativas que se adopten en el país deben tener en cuenta las realidades de las familias en Colombia, el tipo de empresas que estarán sujetas a esta obligación y los casos de éxito en la región para lograr que las nuevas medidas sean eficaces y operativas. Al igual que, el presente beneficio se debe estudiar en paralelo a las barreras que impone el sistema educativo para la participación de los padres.

⁸ De acuerdo con un estudio efectuado por la Universidad de la Sabana en 2014, en Sur América, más de la mitad de los niños nacidos provienen de madres solteras, encontrándose la tasa más alta en Colombia (84%).



REFERENCIAS

Cámara de Comercio de Bogotá. 2015. *Crece el número de empresas en Bogotá y la región*.

Center for American Progress. 2016. *Workin' 9 to 5. How School Schedules Make Life Harder for Working Parents*. [online] Disponible en: <<https://www.americanprogress.org/article/workin-9-to-5-2/>>.

Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 5 y 42.

Corte Constitucional, Sentencia C-005 de 2017. MP: Luis Ernesto Vargas Silva.

Decreto con Fuerza de Ley No. 1 de Chile del año 2018.

OCDE, 2019. *Parental involvement in school activities*. [online] Disponible en: <<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/29fed428-en.pdf?expires=1662544050&id=id&accname=guest&checksum=DEBACE8B99B6983271F050D773F1D8EE>>.

Olsen, G., 2010. *The benefits of parent involvement: What research has to say*. [online] Disponible en: <<http://teaching.about.com/od/J-Rteachingvocabulary/g/Parental-Involvement.htm>>.

Organización Internacional del Trabajo, 1981. *Recomendación R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)*. [online] Ilo.org. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD_E:R165#:~:text=1.,participar%20y%20progresar%20en%20ella.>.

Houtenville, A. and Conway, K., 2008. Parental Effort, School Resources, and Student Achievement. *The Journal of Human Resources*.

Ley General de Educación de la Cámara de Diputados de México del año 2019.

Ley Federal del Trabajo de la Cámara de Diputados de México del año 1970.

Madrigal, G. y Mondragón, R., 2014. Parental Involvement in Child's Education: Importance, Barriers and Benefits. *Asian Journal of Management, Science and Education*, vol (3)2.

Pinantoan, A., 2013. *The Effect of Parental Involvement on Academic Achievement*. [online] Disponible en: <<http://www.teachthought.com/learning/the-effect-of-parental-involvement-on-academic-achievement/>>.

The Family-School Partnership Act-CA Labor Code Section 230 de California de 1995.





Universidad de La Sabana, 2014. *Colombia, el país con más madres solteras del mundo y donde la gente menos se casa, dice estudio.* [online] Disponible en: <https://www.unisabana.edu.co/menu-superior-1/saladeprensa/noticias/detalle-de-noticias/noticia/colombia-el-pais-con-mas-madres-solteras-del-mundo-y-donde-la-gente-menos-se-casa-dice-estudio/>