



LA GACETA

Diario Oficial

Firmado digitalmente por
CARLOS ANDRES TORRES SALAS (FIRMA)
Fecha: 2019.01.07 16:18:16 -06'00'



Año CXXI

San José, Costa Rica, martes 8 de enero del 2019

216 páginas

ALCANCE N° 4

PODER LEGISLATIVO

LEYES

PROYECTOS

PODER EJECUTIVO

DECRETOS

REGLAMENTOS

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

AVISOS

NOTIFICACIONES

PODER JUDICIAL

AUTORIDAD REGULADORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

PROYECTO DE LEY

LEY PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Expediente N.º 21.060

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El presente proyecto de ley tiene el objetivo de promover la concienciación, capacitación y la adopción de medidas efectivas por parte de las personas, familias, empresas e instituciones públicas, que hagan posible la conciliación de la vida familiar con la vida laboral y la corresponsabilidad en el hogar.

Para el logro de este objetivo, el presente proyecto de ley propone que el Estado elabore, ejecute y evalúe una política pública que promueva la conciliación familiar y laboral y la corresponsabilidad en el hogar, así como la celebración del día nacional de la conciliación de la vida familiar con la vida laboral y la corresponsabilidad familiar.

Con el aumento significativo en la incorporación de las mujeres a la vida laboral, ocurrido principalmente a partir de la segunda mitad del siglo veinte, se inicia un proceso de cambios demográficos, sociales, económicos, políticos y culturales.

Con estas transformaciones, el mundo moderno plantea un gran dilema para las personas, las familias y las empresas privadas o las instituciones públicas. El tiempo que se debe distribuir para atender todas las necesidades en los diversos ámbitos de la vida se hace insuficiente, y en un contexto de muchísimas actividades, apuros y obligaciones, las personas deben escoger principalmente entre el tiempo que le debe dedicar a la familia o a sus necesidades personales y el tiempo que le debe dedicar al trabajo o a su formación profesional.

En este sentido, los jóvenes en general, y las mujeres jóvenes en particular, tienen que decidir si estudian y trabajan o si optan por su proyecto familiar. Nuestra realidad laboral y social es poco facilitadora de la conciliación familia y trabajo. Más bien plantea esta situación como una encrucijada o como un conflicto.

Pero la ausencia de conciliación solo trae consigo dificultades en ambos campos. Existe un paradigma obsoleto y erróneo que suele plantear que para ser buen empleado se requiere dedicar toda la atención al lugar de trabajo, sacrificando el tiempo dedicado a la familia o a la vida personal. Este viejo paradigma mide el interés y la productividad de los trabajadores por el tiempo en que pasan físicamente en sus oficinas o lugares de trabajo.

Sin embargo, esta antigua perspectiva está muy lejos de ser la adecuada y conveniente. Como lo han señalado en importantes trabajos diversos especialistas como Raúl Sánchez, director de la Federación Española de Familias Numerosas, Nuria Chinchilla, académica de la IESE Business School y María Crespo, profesora de la Universidad de Alcalá de Henares, la eficiencia y productividad de los trabajadores no depende necesariamente de las horas dedicadas ni del lugar donde se realizan las labores cotidianas. Y bajo este enfoque, en muchas ocasiones, los trabajadores se ven frente a un dilema que, finalmente, termina por afectar a todos.

Ante una realidad económica y social cada vez más difícil, los miembros de la familia deben salir a trabajar para procurar el sustento familiar. De esta manera los padres y madres salen a laborar, pero los hijos deben ser atendidos y cuidados en sus hogares por parte de familiares u otros encargados, o dejados en lugares de cuidado especializados cuando no están en sus escuelas o centros de educación formal.

En no pocas ocasiones, los padres y madres trabajadores, asisten a sus extensas jornadas laborales, pero, cuando un hijo se enferma o enfrenta una situación difícil a nivel escolar o personal, sus mentes están conectadas a las personas menores de edad de la familia.

En la mayoría de las circunstancias, cuando estas situaciones se producen, el estrés y la desconcentración terminan por afectar directamente a la persona y con ella su entorno tanto laboral como familiar. Son pocas las posibilidades de equilibrar o conciliar la vida laboral con la vida de familia, y de este modo, ambos ámbitos terminan dañados.

En la familia, porque el poco tiempo compartido con los hijos y la pareja debilitan los vínculos, impiden mantener proximidad para atender situaciones familiares cotidianas y el cansancio y las preocupaciones obstaculizan el disfrute y la armonía del hogar.

En las empresas e instituciones, porque las distracciones provocadas por las congojas y conflictos familiares producen deterioro en la salud física y mental de los trabajadores, incapacidades constantes, ausentismo y rotación de personal, así como descensos en el rendimiento, la eficiencia y la productividad.

En la sociedad, porque los jóvenes cada vez más se ven frente a esta disyuntiva y deben decidir si optan por sus proyectos profesionales y laborales o por sus proyectos familiares y personales. El resultado de este panorama, en la práctica, ha sido un descenso en la tasa de natalidad, postergación y disminución en los matrimonios y un aumento en el envejecimiento de la población, con sus efectos y consecuencias en la sostenibilidad económica de la sociedad.

Por eso, las medidas que se adopten para balancear y conciliar la vida familiar con la vida laboral, trae consigo beneficios para todos. Hoy en día, los buenos profesionales y trabajadores del mundo moderno no andan buscando cualquier

lugar de trabajo. Esto lo saben las empresas que viajan a la vanguardia del éxito, la eficiencia y la productividad. Los buenos trabajadores y profesionales buscan los lugares que le ofrecen las mejores condiciones para desarrollar sus labores, al lado de sus asuntos personales y de familia. Ya no se trata solo de un tema de buenos salarios, sino, ante todo, de condiciones favorables para atender y conciliar sus actividades laborales con sus proyectos personales y familiares.

Las empresas y organizaciones que han adoptado medidas de conciliación mejoran en poco tiempo sus indicadores de eficiencia y productividad. Los trabajadores en estas empresas laboran con más motivación, esfuerzo, concentración, lealtad e identificación con su centro laboral. Saben que ellos y sus necesidades familiares no son ignorados por sus jefaturas, y encuentran comprensión y apoyo. De esta manera, el trabajador se siente muy satisfecho y motivado en su lugar de trabajo, lo cuida y le retribuye con mayor compromiso, eficiencia y productividad.

Aunque en la mayoría de países donde se ha impulsado la conciliación las personas más beneficiadas por sus medidas suelen ser mujeres, el propósito de esta iniciativa es beneficiar a todos: a las empresas, familias y personas trabajadoras, sean estos hombres o mujeres. Y para lograr este objetivo es importante comprender y favorecer la corresponsabilidad familiar.

Aunque desde hace varias décadas las mujeres se han venido incorporando al mundo laboral y social de manera muy similar a la de los hombres, estos, sin embargo, no se han incorporado de igual forma al mundo doméstico.

Si bien se han obtenido avances en este sentido, aún falta mucho por hacer. Las tareas del hogar, y principalmente las de cuidado y educación de los hijos, suelen recaer mayormente en las mujeres, por lo que se hace necesario promover la corresponsabilidad familiar, y hacer más equitativa la distribución de estas labores y responsabilidades del hogar. En varios países, por ejemplo, al lado de permisos por maternidad y lactancia, se han aprobado leyes para incorporar permisos por paternidad. Pero el cambio fundamental, por supuesto, debe ser cultural.

En cuanto a la corresponsabilidad familiar, deben realizarse mayores esfuerzos para concienciar a la sociedad, a las familias y a sus miembros, acerca de los grandes beneficios que se obtienen cuando esta corresponsabilidad es adoptada en cada hogar. Por eso deben realizarse actividades formativas y de concienciación en esta dirección, donde participen las empresas, instituciones, comunidades y medios de comunicación. Todo esto implica cambios culturales efectivos en todos los ámbitos.

En cuando se refiere a las empresas, el destacado especialista y escritor colombiano en liderazgo, Jorge Yarce, ha señalado que "...por eso la concepción ética no es algo que se le agrega a la acción creadora de riqueza de las empresas, sino que forma parte de su misma naturaleza".

Muchas veces se opta por medidas de conciliación pensando en los beneficios que esto trae para las empresas, debido a que evita la rotación de personal, retiene a profesionales altamente preparados en las empresas, produce una mayor eficiencia y productividad. También trae condiciones favorables a la sociedad porque puede ahorrarle a las instituciones y empresas recursos o pagos de servicios cuando se aplica, por ejemplo, el teletrabajo, lo cual evita los traslados de los trabajadores, la pérdida de tiempo y las presas vehiculares.

Pero el enfoque adecuado de la conciliación debe ser a partir de los beneficios que trae para la vida personal y familiar de las personas.

Tanto en países europeos como latinoamericanos, las medidas normativas suelen estar referidas a los ámbitos de la maternidad o paternidad. En este sentido, se ubican en las legislaciones de los distintos países permisos por nacimiento de los hijos, para cuidados especiales de los hijos y otros dependientes, flexibilidad de jornadas laborales, tiempos parciales, teletrabajo, banco de horas, semana laboral comprimida, producción por objetivos, estímulos y condiciones de cuidado para los hijos y familia, entre otros.

En Costa Rica se han obtenido avances importantes en la legislación en relación con los permisos por maternidad (nacimiento de los hijos, lactancia y cuidados especiales), pero no hay nada definido para los permisos por paternidad, manteniendo así una asimetría que no favorece la corresponsabilidad familiar. De igual forma, el teletrabajo y la flexibilidad de horarios y jornadas, así como las redes de cuidado, pueden ser medidas importantes que apuntan a favorecer la conciliación, aunque ese no haya sido el motivo fundamental para haberlas impulsado.

Por esta razón, creemos importante presentar un proyecto de ley que recoja la intención de promover y favorecer medidas concretas de conciliación de la vida familiar con la vida laboral, así como de propiciar beneficios para las empresas, instituciones y organizaciones que adopten medidas de conciliación en beneficio de sus trabajadores.

De igual forma, para propiciar un avance más efectivo en esta necesidad personal, familiar, laboral y social, es fundamental establecer la celebración de un día nacional que haga posible una mayor sensibilización, concienciación y capacitación en las instancias públicas y privadas, acerca de la relevancia de la conciliación familiar y laboral, y de la corresponsabilidad familiar.

Este día nacional se celebrará el 9 de marzo, un día después de que se celebra a nivel internacional el Día Internacional de la Mujer y la Equidad de Género. Se escogió precisamente este día para reforzar las acciones en procura de una mayor sensibilización y concienciación acerca de la necesidad que tienen las personas, y principalmente las mujeres, de que se adopten medidas de conciliación familiar en el ámbito laboral, así como una cultura de corresponsabilidad al interior de los hogares.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

LEY PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

ARTÍCULO 1- Política pública para conciliar la vida familiar y laboral

- a) El Estado elaborará, ejecutará y evaluará una política pública que promueva en las instituciones públicas, el sector privado, las familias y demás instancias de la sociedad, la sensibilización, concienciación, capacitación y la adopción de medidas concretas que posibiliten la conciliación de la vida familiar con la vida laboral, y la corresponsabilidad familiar.
- b) Para el logro del objetivo anterior, el Estado establecerá que dicha política pública esté incorporada en el Plan Nacional de Desarrollo, así como en los planes anuales operativos de las diversas instituciones que conforman el Estado.

ARTÍCULO 2- Día Nacional de la Conciliación de la Vida Familiar con la Vida Laboral y la Corresponsabilidad Familiar

- a) Se establece el 9 de marzo como el Día Nacional de la Conciliación de la Vida Familiar con la Vida Laboral y la Corresponsabilidad Familiar.
- b) Para la celebración de este día, se encarga al Ministerio de Educación para que organice y promueva actividades en los diversos centros educativos que propicien la conciliación familiar y laboral, y la corresponsabilidad en el hogar.
- c) En el marco de celebración del Día Nacional de la Conciliación de la Vida Familiar con la Vida Laboral y la Corresponsabilidad Familiar, el Poder Ejecutivo brindará un informe con los avances y las medidas concretas que se han promovido a nivel público y privado en procura de la conciliación familiar y laboral y la corresponsabilidad familiar.

Rige a partir de su publicación.

Ivonne Acuña Cabrera
Diputada

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales.

1 vez.—Solicitud N° 135340.—(IN2018300064).