

# **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

**OIT**

## **“Conciliación del Trabajo y la Vida Familiar” El caso de Costa Rica<sup>1</sup>**

**Ana Leonor Ramírez  
Patricia Rosés  
Consultoras sobre Género de la OIT**

**2005**

---

<sup>1</sup> Este estudio fue elaborado para una publicación de la OIT: original es en inglés “**Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience (2005)**”, by C. Hein ILO. La cual incorpora el análisis de las estrategias en diversos países sobre las medidas adoptadas por los países las comunidades y las empresas para apoyar a los trabajadores en la reconciliación del conflicto entre las responsabilidades familiares y su trabajo.

## INDICE DE CONTENIDO

<b>RESUMEN GENERAL</b> .....	4
<b>PARTE I. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO</b> .....	7
<b>1.1 Tendencias económicas recientes</b> .....	11
-Nivel y crecimiento del PIB y estructura de la producción.....	11
-Privatizaciones.....	12
-Tendencias del empleo por sectores, economía informal y seguridad del empleo.....	12
<b>1.2 Salarios, distribución del ingreso y niveles de pobreza</b> .....	17
-Salarios.....	17
-Distribución del ingreso.....	18
-Niveles de pobreza.....	18
<b>1.3 Tendencias de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo</b> .....	20
-Sectores y ocupaciones.....	20
-Edades y estado civil.....	24
<b>1.4 Niveles de educación y trabajo infantil y adolescente</b> .....	25
-Niveles de educación.....	25
-Trabajo infantil y adolescente.....	26
<b>1.5 Conclusiones sobre las tendencias más significativas estableciendo su relación con el conflicto trabajo-familia</b> .....	27
<b>PARTE II. TENDENCIAS FAMILIARES Y EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA</b> ..	32
<b>2.1 Tendencias en el seno de la familia y responsabilidades familiares</b> .....	32
-Normas relacionadas con los papeles y las obligaciones de los diferentes miembros de la familia.....	32
-Debates recientes en torno a la legislación de familia.....	38
<b>2.2 Tendencias demográficas</b> .....	39
-Estadísticas y tendencias relacionadas con la distribución de la población por edades y envejecimiento de la población.....	39
-Estructuras familiares y composición de los hogares.....	40
-Urbanización y sus efectos sobre las familias.....	43
-Efectos de las migraciones internacionales.....	45
-Tendencias en cuanto a la tasa de fertilidad y edad al momento del nacimiento del primer hijo y al momento del matrimonio; divorcios, separaciones y su posible relación con la situación profesional.....	46
-El SIDA y sus efectos en la familia y en la esfera de trabajo.....	49
<b>2.3 Tradiciones relacionadas con el cuidado de los niños y niñas, personas enfermas y adultas mayores y las tendencias recientes</b> .....	50
-Personas responsables del cuidado de los niños y niñas, tradiciones para el cuidado y crianza, y papel de la familia extendida y de los hombres.....	50
-Tradiciones en cuanto a la lactancia.....	52
-Forma tradicional de conciliar el cuidado de los niños y niñas con el trabajo y tendencias recientes, apoyo de otros miembros de la familia, efecto en las familias compuestas de tres generaciones y probabilidad de que las mujeres trabajen fuera del hogar.....	52
-Problemas en cuanto a los horarios de la escuela y formas de organizarse de los padres y madres.....	53
<b>2.4 Trabajo familiar y labores domésticas</b> .....	53
-Horario de los servicios.....	53
-Transporte y tiempo utilizado entre el trabajo y el hogar.....	53
<b>2.5 Conclusiones sobre las tendencias familiares y el conflicto trabajo-familia</b> .....	54

-Repercusiones para la igualdad de género.....	55
--	----

**PARTE III. CONDICIONES DE TRABAJO Y CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA.....56**

<b>3.1 Relaciones industriales y la legislación del trabajo.....</b>	<b>56</b>
-Negociación colectiva, sindicatos y cobertura.....	56
-Ingresos.....	57
<b>3.2 Tiempo de trabajo.....</b>	<b>57</b>
<b>3.3 Licencias y su aplicación.....</b>	<b>60</b>
-Licencias por maternidad.....	60
-Licencias de paternidad.....	61
<b>3.4 Apoyo a las responsabilidades familiares.....</b>	<b>61</b>
<b>3.5 Actitud de las empresas frente a las responsabilidades familiares.....</b>	<b>62</b>
-La protección a la maternidad según la legislación costarricense y el Convenio 183.....	65
-Las responsabilidades familiares posteriores a la lactancia: posición de algunos empresarios y trabajadores frente a las necesidades de cuidado.....	66

**PARTE IV: MECANISMOS DE APOYO PARA LOS Y LAS TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES.....68**

<b>4.1 Cuidado de personas a cargo.....</b>	<b>68</b>
-Programas dirigidos a mujeres en condiciones de pobreza.....	70
<b>4.2 Políticas y medidas del gobierno.....</b>	<b>70</b>

**PARTE V. EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....71**

<b>5.1 ¿Existe un problema?.....</b>	<b>71</b>
-Pobreza.....	71
-La familia y sus dependientes.....	71
-Las estructuras de la participación en el mercado laboral.....	72
-La igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral y en el hogar.....	72
<b>5.2 Resultados de políticas y medidas pasadas.....</b>	<b>72</b>

**PARTE VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....79**

<b>6.1 Conclusiones.....</b>	<b>79</b>
-Con respecto al Convenio 156.....	79
-Con respecto al Convenio 183.....	80
-Con respecto a ambos Convenios.....	81
-Con respecto al tema trabajo y familia.....	83
<b>6.2 Recomendaciones.....</b>	<b>83</b>
-Con respecto al Convenio 156.....	83
-Con respecto al Convenio 183.....	84
-Con respecto a la armonización de la legislación y las políticas y la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales.....	85

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....87**

**ANEXOS:**

1. Artículos Seleccionados del Código de Trabajo.....	90
2. Guía de entrevista Convenio 156.....	95
3. Guía de entrevista Convenio 183.....	97

4. Lista de personas entrevistadas.....	99
---	----

**INFORME**  
**“CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR”**  
**EL CASO DE COSTA RICA**

**RESUMEN GENERAL**

El objetivo del presente Informe es analizar la relación trabajo-familia en cuanto a las dificultades que enfrentan las personas trabajadoras cuando tienen a su cargo responsabilidades familiares, como son la crianza y la educación de personas menores de edad y el cuidado de otros miembros de la familia, como son personas adultas mayores o personas con discapacidad.

El análisis se centró en información de la década de los noventa en adelante, con el propósito de establecer las tendencias que se han venido presentando desde entonces, y que contribuyen a explicar la situación actual del país en ámbitos relacionados con el tema de este Informe, tales como el de la economía, el empleo, las condiciones demográficas, la organización de las relaciones familiares y la producción legislativa.

La información utilizada proviene principalmente de fuentes secundarias. Existe disparidad en cuanto a la disponibilidad de la información, entre los distintos aspectos. Por ejemplo, mientras que sobre el ámbito del trabajo existe una importante cantidad de información estadística y de investigaciones elaboradas, el mundo de las relaciones familiares vinculados con los patrones culturales y las prácticas sociales continúa siendo un ámbito relativamente poco estudiado, al igual que la relación trabajo-familia. Por ello, se realizaron entrevistas a informantes clave, con la finalidad de obtener mayor información y la valoración de los distintos actores sociales.

El Informe está organizado en seis partes, a saber:

1. La primera parte presenta el tema trabajo-familia en el contexto nacional en la cual se describe la situación económica y del empleo en el país, y se analiza la situación de las mujeres con respecto al mercado laboral.
2. La segunda parte analiza la definición de "familia" en el derecho nacional y las tendencias recientes en la composición de la familia, los papeles y obligaciones de sus miembros, y las implicaciones en cuanto a equidad de género.
3. La tercera parte documenta las tendencias en cuanto a las condiciones laborales y otros factores de trabajo que afectan las necesidades de los y las trabajadoras con responsabilidades familiares y el conflicto trabajo-familia. Incluye las percepciones de las empresas y señala las condiciones de trabajo puestas en marcha con el fin de conciliar el trabajo y la vida familiar.
4. La cuarta parte analiza la manera en que los y las trabajadoras con responsabilidades familiares logran encontrar soluciones a los problemas del cuidado de los miembros de la familia cuando el apoyo familiar no está disponible, y sobre las actitudes y el contexto político en cuanto a la disponibilidad de los servicios de cuidado de personas.
5. La quinta parte evalúa de manera global los problemas relativos al conflicto trabajo-familia en el país y presenta las principales enseñanzas obtenidas de las políticas y medidas tomadas tendientes a reducir el conflicto.
6. La sexta parte y final presenta las conclusiones y las recomendaciones.

El presente Informe tiene como marco de análisis dos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionados con este tema: el Convenio 156 y la Recomendación 165 que lo acompaña, Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares adoptado en 1981, y el Convenio 183 y la Recomendación 191 que lo acompaña, Sobre la Protección de la Maternidad, adoptado en 2000.

Costa Rica está entre los países que no han ratificado estos Convenios, aunque sí han sido conocidos. No obstante, al analizar el contexto nacional se pueden identificar condiciones favorables que pueden incidir en una eventual ratificación, particularmente del Convenio 156, no así del Convenio 183.

Con respecto al Convenio 156, si bien en el país existe una amplia legislación en diferentes cuerpos normativos que protege los principios expresados en dicho Convenio, así como políticas públicas en el campo social, la legislación nacional no lo hace de manera integral y expresa, tal y como lo señala el Convenio 156, por lo que su ratificación significaría la tutela específica de los derechos de éstos trabajadores y trabajadoras en la legislación nacional.

Con respecto al Convenio 183, hay al menos dos condiciones que hacen que la ratificación de este Convenio tenga que ser cuidadosamente considerada. La primera, que Costa Rica dispone de legislación que protege a las mujeres trabajadoras durante el embarazo y la lactancia, cuando éstas tienen un trabajo con contrato reconocido, ya sea en el ámbito público o privado, así como también dispone de políticas y programas, tanto en el sector trabajo como en el sector salud, que complementan dicha protección jurídica. La segunda, se refiere a la discusión en torno al sistema de financiamiento, sobre lo cual el Convenio establece como principio general que, el financiamiento de la licencia por maternidad no debe corresponderle al empleador, mientras que la legislación costarricense, en cambio, establece un sistema de financiamiento compartido entre el empleador y la institución de la seguridad social encargada (Caja Costarricense de Seguro Social, CCSS) por partes iguales, según lo establecido en el Código de Trabajo. Sin embargo, dado que la preocupación de la responsabilidad del empleador por los costos de la licencia de maternidad puede llevar a la discriminación en contra de las mujeres en el lugar de trabajo, puede ser útil promover la discusión de las posibilidades de cambiar gradualmente el seguro o los fondos públicos para garantizar la licencia de maternidad.

En general para ambos Convenios, el reto para el país consiste en articular la protección jurídica e implementar las políticas públicas en este campo, y en ese contexto, conciliar las responsabilidades familiares y laborales, desde una perspectiva de equidad social, equidad de género y equidad étnica. Especialmente porque se han realizado importantes esfuerzos a través de políticas sociales y económicas, que tienen como fin la protección y defensa de los derechos de las mujeres, de las personas menores de edad, de las personas adultas mayores y de las personas con discapacidad. Estos esfuerzos pueden constituir un punto de partida, en tanto que ya se han identificado los marcos institucionales y normativos básicos, así como los actores clave, que permitirían impulsar políticas y medidas estratégicas en cuestiones relacionadas con el tema de trabajo-familia y su posible conciliación.

La ratificación de estos Convenios, también se hace necesaria, si se toma en cuenta la situación socioeconómica del país, en cuanto a estructura productiva, tendencias del empleo, niveles salariales, de ingreso y pobreza, así como también en la participación diferenciada de hombres y mujeres en la fuerza de trabajo y en los niveles educativos, y las limitadas opciones en cuanto a servicios para el cuidado de las personas dependientes (niños, niñas, adultas mayores y/o con discapacidad).

Un análisis de estos aspectos revela la existencia de problemas importantes relacionados con las situaciones que pretenden tutelar estos Convenios. La información analizada permite señalar, entre otros aspectos, que Costa Rica, durante la última década, no logró un crecimiento económico sostenido, ni tampoco generó las oportunidades laborales y empresariales que respondieran a las necesidades de todos sus habitantes. Al contrario, la disparidad de los ingresos entre los distintos estratos de la población se acentuó, aumentando la distancia entre ricos y pobres, señalándose más bien, como principal causa de la pobreza, el mundo laboral y su precarización.

La reducción en las tasas de crecimiento, el aumento del trabajo irregular, la continuidad en los niveles de pobreza, y el incremento en el desempleo, probablemente ha agravado las tensiones entre el trabajo y la vida familiar. Particularmente ha afectado a las mujeres trabajadoras pobres, en tanto que, la tasa de desempleo para ellas ascendió, se incrementó su participación en la economía informal, así como el

porcentaje de hogares pobres con jefatura femenina.

Las mujeres trabajadoras tienen mayores dificultades para incorporarse al mercado laboral que sus pares hombres, en parte debido, a que las mujeres deben superar una serie de obstáculos para conciliar su aspiración de tener un trabajo económico decente con las responsabilidades familiares. Por lo que se presume que la incorporación de las mujeres al mercado laboral, probablemente aumente este conflicto, sobre todo porque son las mujeres las que se hacen cargo del cuidado de las personas dependientes, en algunos casos con apoyo de familiares, ya que los servicios estatales no son suficientes y los privados son muy costosos, para todos los dependientes, niños y niñas pequeñas, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

Precisamente debido a estas condiciones de desigualdad para las madres, particularmente trabajadoras, se han tomado medidas legales importantes para proteger a los niños y niñas, mediante el Código de la Niñez y la Adolescencia (1998) y la Ley de Paternidad Responsable (2001), que establecen, entre otros, derechos de filiación y la obligatoriedad económica para el padre de brindar una pensión alimentaria.

## **PARTE I. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO**

El objetivo del presente Informe es analizar la relación trabajo-familia en cuanto a las dificultades que enfrentan las familias en el mundo laboral, debido al conflicto existente entre las responsabilidades familiares y las exigencias del trabajo. Para ello se identifican las principales tendencias socioeconómicas recientes, se esclarecen los temas clave en materia de trabajo y familia, y se analizan las políticas y las prácticas en el país, según su economía y cultura.

Constituyen el marco de análisis los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Convenio 156 y la Recomendación 165 que lo acompaña, Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares adoptado en 1981, y el Convenio 183 y la Recomendación 191 que lo acompaña, Sobre la Protección de la Maternidad, adoptado en 2000.

El Convenio 156 esencialmente plantea en su Artículo 3, que: “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada (Estado) Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”.

El Convenio 183 tiene como finalidad promover la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y de la salud y la seguridad de la madre y sus hijas e hijos, y se aplica, de acuerdo a su Artículo 2, a todas las mujeres empleadas, embarazadas o lactantes, incluyendo también a las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente. El Convenio contempla siete aspectos básicos de protección a saber, derecho a: la salud, a licencia de maternidad, a licencia en caso de enfermedad o de complicaciones, a prestaciones pecuniarias, a empleo y no discriminación, a la lactancia tanto fuera como dentro del lugar de trabajo, y a exámenes periódicos.

En Costa Rica estos Convenios no han sido ratificados. El Convenio 156, fue presentado en la Asamblea Legislativa en el año 1984 ante la Comisión de Asuntos Sociales, y se discutió desde el año 1985 hasta el 2000, fecha en el que fue archivado de acuerdo al reglamento de la Asamblea, por haber transcurrido 4 años calendario y no haber sido dictaminado. Esto se debió probablemente a que no existió la voluntad política para ratificarlo. Mientras que el Convenio 183, fue sometido a una consulta intersectorial por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) durante la Administración Rodríguez Echeverría (1998-2006), a fin de considerar su posible ratificación. Sin embargo, debido a la falta de consenso entre las distintas instancias participantes en la consulta, particularmente sobre el sistema de financiamiento de las licencias de maternidad, no fue presentado a la Asamblea Legislativa.

Sin embargo, al analizar el contexto costarricense se pueden identificar condiciones favorables que pueden incidir en una eventual ratificación, particularmente del Convenio 156.

### **-Con respecto al Convenio 156 Sobre los y las trabajadoras con responsabilidades familiares**

La primera condición, es que el país dispone de una amplia legislación nacional que protege los principios expresados en dicho Convenio. La Constitución Política (1949) contiene dos importantes disposiciones relacionadas con este tema, la prohibición de toda clase de discriminación en materia laboral según lo establecido en su Artículo 56, y la obligación del Estado de brindarle protección especial a la familia, a la madre, al niño, al enfermo y al desvalido, según lo establecido en su Artículo 51.

También en otra normativa del derecho interno se encuentran disposiciones sobre el principio de no-discriminación recogido en dicho Convenio, como son el Código de Trabajo (1943), la Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer (1990), el Código de la Niñez y la Adolescencia (1998), y la

Ley General de Protección a la Madre Adolescente (1998). Esta normativa establece disposiciones específicas relacionadas con la obligación de las instituciones del Estado de ofrecer a las madres y a los padres la capacitación necesaria para facilitar su inserción en el mercado laboral y garantizar a las madres trabajadoras acceso a programas de atención integral para el cuidado de sus hijos e hijas.

Sin embargo, esta normativa solamente hace referencia a las madres y padres, por lo que otros trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares quedan excluidos. La misma categoría de “padres trabajadores” o “madres trabajadoras” restringe el ámbito de aplicación de ésta normativa. Adicionalmente éstas medidas sobre cuidado infantil, tienen la limitación de que en una interpretación restrictiva de las mismas, podrían aplicarse únicamente a casos extremos, en los cuales la vida familiar se vea totalmente imposibilitada por su situación socioeconómica, pero no a otros casos en los cuales, aunque la convivencia con la familia es posible, sí enfrenta graves dificultades derivadas de la incorporación de las madres y padres al trabajo remunerado.

Entre otros instrumentos internacionales ratificados por el país que comparten con los mencionados Convenios el principio de la no-discriminación, están la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Ley 6968, octubre 1984), que establece la obligación de los Estados de proteger los derechos de las trabajadoras, frente a discriminaciones originadas en el matrimonio y la maternidad. Según ésta Convención se deben tomar medidas para prohibir y sancionar prácticas discriminatorias y proteger la maternidad a través de licencias para prevenir trabajos que puedan perjudicar a la trabajadora durante el embarazo, prestar servicios de cuidado infantil y otras medidas que permitan combinar las responsabilidades laborales y familiares de los padres (Artículo 11).

Así mismo, el Convenio 100 de la OIT de 1951, ratificado por Costa Rica mediante Ley 256 en 1960, que establece el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina, por un trabajo de igual valor; y el Convenio 111 adoptado en 1958, ratificado en Costa Rica en 1962, se refiere a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, y establece que el término de discriminación incluye cualquier distinción, exclusión o preferencia basado en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

En cuanto a otra normativa nacional, relacionada con el principio a la no-discriminación, están la Ley General de la Persona Joven (2002) y la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1996), explícitamente contemplan el derecho al trabajo y a la capacitación, con el fin de favorecer la no-discriminación y la inclusión de grupos especiales (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y personas adultas mayores) en la creación de oportunidades para acceder a trabajos de calidad.

Todas éstas normas se fundamentan en el principio de no-discriminación, sin embargo, el ordenamiento jurídico nacional establece pocas disposiciones que contemplen de manera expresa la no-discriminación cuando ésta se origina en responsabilidades familiares. Tampoco regula de manera directa la relación entre trabajo y familia, ni las posibles situaciones de conflicto derivadas de las responsabilidades familiares y las profesionales. Adicionalmente y como se verá más adelante, el marco institucional y las políticas públicas tendientes a fomentar la no-discriminación y la igualdad de oportunidades, tanto en el trabajo como en la formación para acceder a él, no han sido del todo efectivas.

La segunda condición, que puede coadyuvar a que dicho Convenio sea ratificado, es la existencia de políticas en los sectores trabajo y salud.

En el **sector trabajo** se cuenta con la formulación de la “Política Nacional sobre Mujeres, Trabajo y Empleo” (1999), elaborada conjuntamente por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y el MTSS, mediante una amplia consulta nacional con mujeres trabajadoras con asistencia técnica de la

OIT y la “Política de Empleo para Costa Rica” (2002) producida por la Comisión Nacional de Política de Empleo, conformada por el Consejo Superior de Trabajo del MTSS, que también contó con asistencia técnica de la OIT. De estas, la segunda es la que contiene lineamientos con respecto a la relación trabajo-familia, ya que señala que para los grupos conformados por mujeres, personas jóvenes y personas con discapacidad, existen una serie de obstáculos vinculados al trabajo reproductivo, que limitan la incorporación de estos grupos al mercado de trabajo, los cuales constituyen un factor de rezago u obstáculo para la movilidad en el empleo, como son las tareas de cuidado de niños, niñas, y personas que no pueden valerse por sí mismas, ya sea por edad o por enfermedad. Sin embargo, este planteamiento es parcial, ya que algunas de éstas restricciones no sólo provienen del trabajo reproductivo, sino también de la dinámica del mercado laboral que impone restricciones a estos grupos, particularmente a las mujeres.

Con respecto al **sector salud**, este ha sido y es un sector clave para el desarrollo social del país, ha favorecido la universalización de los servicios, el desarrollo de la infraestructura y ampliación de la cobertura. Particularmente, ha fortalecido la vigilancia de la mortalidad infantil, la salud materno perinatal, la salud sexual y reproductiva, la salud mental, y la salud alimentaria. Estos logros le ha permitido al país mantener una tendencia de mejoría de los indicadores de salud, como son el aumento de la expectativa de vida y de la cobertura de los servicios, la reducción de la mortalidad infantil y materna, y el control de algunas enfermedades prevenibles mediante vacunación. La atención pre y post natal ha incidido en la atención de la salud de la mujer, principalmente durante el embarazo, el parto y la lactancia. Acciones que han sido incorporadas en la legislación laboral, y en la Ley de Fomento a la Lactancia Materna (1994). En ellas se establece para las mujeres trabajadoras de la economía formal, el derecho de asistir a las consultas maternas pre y post natales, disfrutar de licencia o incapacidad por maternidad (4 meses), prohibición contra el despido en estado de embarazo o en período de lactancia, y contar con permisos para el período de lactancia (3 meses prorrogables).

La existencia de la normativa, tanto nacional como internacional vigente en el país, así como la existencia de estas políticas, pueden contribuir a que la ratificación del Convenio 156 sea considerada favorable. Se requeriría sin embargo, promover el análisis del Convenio con respecto a los derechos de los y las trabajadoras y las posibilidades reales institucionales de dar respuesta a una posible conciliación entre el mundo del trabajo y las responsabilidades familiares.

#### **-Con respecto al Convenio 183, Sobre la Protección de la Maternidad**

En Costa Rica, la protección a la trabajadora embarazada y en período de lactancia, para quienes cuentan con un contrato laboral reconocido, se encuentra bastante desarrollada. Sin embargo ésta presenta una importante diferencia con respecto al Convenio 183, que dispone, en su Artículo 6, inciso 8, que:

“Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los Artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

- a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o
- b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores”.

Así, este Convenio establece como principio general que el financiamiento de la licencia por maternidad no necesariamente le corresponde al empleador, a menos que la legislación nacional así lo establezca. Esto es lo que hace la legislación costarricense, al establecer un sistema de financiamiento compartido entre el empleador y fondos públicos por partes iguales, según el Código de Trabajo (Artículo 95).

Si bien el citado planteamiento del Convenio da esta opción, esto ha suscitado discusión en torno a la conveniencia de ratificarlo. Durante la Administración Rodríguez Echeverría (1998-2006), se llevaron a cabo consultas entre instituciones públicas sobre este tema, en las que no se logró generar consenso, más bien se expresaron reservas en cuanto a que la ratificación del Convenio tuviera como efecto derogar la protección vigente, y sustituirla por otra en la que el financiamiento fuera enteramente con fondos públicos.

También se consultaron organizaciones de la sociedad civil, y tampoco estuvieron de acuerdo en apoyar su ratificación, considerando que el momento político de reforma que venía sufriendo el sector salud – particularmente la Caja Costarricense de Seguro Social, CCSS- hacía riesgoso que el financiamiento quedara a cargo exclusivamente de este sector y que eventualmente no pudiera asumirlo. Preocupación que resulta muy válida, especialmente teniendo en cuenta la coyuntura política, en la que se tiende cada vez más a una reducción del papel y tamaño del Estado.

Ahora bien, en ese mismo Artículo, con respecto a que el empleador no está obligado a sufragar la licencia por maternidad, el Convenio admite excepciones. La excepción consiste en que, si un Estado Miembro ha previsto en su legislación o en la práctica otras medidas, con anterioridad a la adopción de este Convenio por la Conferencia General de la OIT, el financiamiento de la licencia también le puede corresponder a los empleadores (inciso 8, a).

En caso de una eventual ratificación del Convenio por parte de Costa Rica, podría acogerse a esta excepción, pues las disposiciones legales que regulan la licencia por maternidad son de 1990 y la adopción del Convenio por parte de la Conferencia General de la OIT se produjo en el año 2000. De interpretarse esta norma en el sentido indicado, la contradicción entre el Convenio y la legislación nacional sería solo aparente. La ratificación del Convenio permitiría elevar el rango normativo de la protección a la maternidad y no dejaría sin efecto el sistema actual de financiamiento. Esto, sin embargo, merece un análisis más cuidadoso, que incluya el estudio de diversos criterios y argumentos jurídicos, previamente a promover la ratificación del Convenio.

## **1.1 Tendencias económicas recientes**

### **-Nivel y crecimiento del PIB, estructura de la producción**

El crecimiento de la economía nacional ha mostrado un comportamiento irregular en la última década. Entre 1992 y 2002 el PIB alcanzó un 9% en el año 92, porcentaje que decrece en los años siguientes, hasta alcanzar menos de un 2% en 1996. En 1997 muestra una recuperación significativa, acercándose al 6%, y continúa mejorando hasta alcanzar un 8% en 1998 y 1999 respectivamente, luego decrece hasta un 2% entre los años 2000 y 2001 y alcanza un 3% en el 2002, finalmente se situó en un 3,9% en el año 2003. La inestabilidad en el ritmo de crecimiento es un dato importante en relación con el propósito del presente Informe, en la medida en que se relaciona con las posibilidades del país para generar empleo, y con las condiciones de las personas en cuanto a su propio bienestar y el de sus familias, particularmente en cuanto a la toma de decisiones relacionadas con el empleo. Por ejemplo, la búsqueda de un segundo empleo, la disponibilidad para la ampliación de las jornadas laborales, y la incorporación de nuevos miembros de las familias al mercado de trabajo.

Con respecto a la estructura de la producción nacional, ésta se encuentra fuertemente influenciada por la tendencia hacia la internacionalización de las relaciones económicas, fenómeno que es de alcance mundial. El Décimo Informe sobre el Estado de la Nación (2004) así como otros analistas, coinciden en que la economía costarricense posee un alto grado de apertura comercial, y es el sector de la producción que se encuentra vinculado al mercado internacional, el de mayor dinamismo durante los últimos diez años.

Los sectores de la agricultura y de alimentos básicos, que producen principalmente para el mercado interno, han sufrido una disminución importante en su crecimiento, y por lo tanto han contribuido menos al crecimiento del PIB. El deterioro de estos sectores, han tenido al menos dos consecuencias, la pérdida en cuanto a la seguridad alimentaria y una reducción en el empleo, lo cual es preocupante en la medida en que la agricultura es una de las actividades económicas que genera mayor cantidad de trabajo directo.

Otros sectores de la economía, si bien crecieron a un ritmo mayor y aportaron más al crecimiento del PIB, no absorbieron tanto empleo como la agricultura. Entre estos, uno de los más importantes es el de la manufactura de componentes de alta tecnología, desarrollada por empresas de capital transnacional ubicadas en las zonas francas. Si bien éstas empresas han contribuido a la recuperación notoria del PIB, también han contribuido a su desaceleración y a una crisis en la balanza de pagos, o déficit externo. Por otra parte, es preocupante que en este contexto de debilidad de crecimiento económico, las ganancias de este sector no necesariamente son reinvertidas en el país, ya que pueden ser “repatriadas” libremente.

Otro de los sectores productivos que creció considerablemente en los últimos años es el de turismo. Este representó en el 2002 el 20,5% del valor total de las exportaciones, generando 1.078 millones de dólares, con lo cual superó las exportaciones de microcomponentes electrónicos (899 millones de dólares), de café (165 millones de dólares) y de banano (478 millones de dólares). También creció de manera importante el sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones, que fue el de mayor crecimiento en el 2002 y el que aportó de manera más significativa al crecimiento del PIB (42,1%).

### **-Privatizaciones**

En Costa Rica, al igual que en el resto de América Latina, se ha venido poniendo en práctica desde mediados de los años ochenta, la denominada “reforma económica”, tendiente a transformar profundamente las estructuras productivas de los países de la región y las características de sus Estados, así como insertar a estos países dentro del nuevo orden económico mundial. Con respecto a estas reformas, el país ha sido considerado como “un reformador lento”. Esto significa que algunas de las medidas de la política económica, y de los cambios en la estructura y en el papel del Estado recomendados por ese programa de “reforma”, no se han aplicado aquí con la misma profundidad y extensión que en otros países.

Si bien se han privatizado algunas empresas públicas relativamente de menor tamaño e importancia, las instituciones públicas más importantes, creadas desde la década los 30 y otras a partir del 49, que se dieron en los sectores salud (Caja Costarricense de Seguro Social, CCSS), comunicaciones (Instituto Costarricense de Electricidad, ICE), y seguros (Instituto Nacional de Seguros, INS), así como los servicios de educación primaria, secundaria y universitaria, buena parte de la banca y los servicios de intermediación financiera, continúan siendo estatales. Esto contrasta claramente con la situación que presentan países como Argentina y Chile, por mencionar sólo dos entre los numerosos casos latinoamericanos en los cuales muchos de estos servicios ya han pasado a manos de inversionistas privados.

El proceso de privatización de instituciones en la región ha tenido resultados cuestionables, sobre todo desde el punto de vista del costo social que esto ha representado, en términos de acceso de la población a los servicios y del costo y la calidad de los mismos. En Costa Rica, aunque no ha efectuado dicho proceso de transferencia, sus instituciones sí han venido sufriendo -con diferencias de grado entre unas y otras- cambios importantes, relacionados con la insuficiente inversión pública realizada, que ha conducido en términos generales a su deterioro.

Esto es de especial relevancia para el país, ya que el Estado tiene un doble rol, como empleador a gran escala y como garante y promotor de los derechos de todos sus habitantes, incluidos los derechos laborales, la protección a la familia, y el mejoramiento de sus las condiciones de vida, que por

disposiciones constitucionales y legales le compete. Más bien, los problemas que enfrenta podrían estar vinculados con la pérdida de capacidades del Estado en cuanto a la vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales, y de una adecuada y oportuna protección jurídica de los mismos.

### **-Tendencias del empleo por sectores, incluyendo la economía informal, la seguridad del empleo**

Con respecto a las tendencias del empleo por sectores, se puede decir que, si bien el desempeño del mercado de trabajo en la década de los noventa se considera en términos generales satisfactorio, en el tanto en que "...se generó empleo neto dando espacio a ganancias en productividad, las remuneraciones reales crecieron y los niveles de desempleo y subempleo, aunque aumentaron ligeramente, se mantienen en niveles bastante reducidos (...), esta evolución no ha sido uniforme y durante algunos años, particularmente en 1991 y 1996, los indicadores laborales se deterioraron de manera generalizada" .

Varios autores, Bodson, Cordero y Pérez, señalan también la existencia de cambios negativos en el mercado de trabajo durante el período de aplicación de las reformas económicas. Estos autores destacan, mediante estudios de caso, el surgimiento de nuevas formas de empleo sin significación estadística aún, pero con mayores grados de precariedad. Adicionalmente Trejos M.E. señala la presencia de una intensificación del trabajo con pérdidas de espacios de negociación.

Durante la última década, debido a cambios demográficos, la población económicamente activa en trabajar (a partir de los 12 años) creció a un ritmo del 2,8% anual, aumentando los patrones de incorporación al mercado laboral. Por ejemplo, en 1998 el 41% se encontraba en el mercado de trabajo, alcanzado tres puntos porcentuales arriba del nivel de 1990, y el 55% de la población en edad de trabajar, que trabajaba o buscaba trabajo activamente en 1998 llegó a aumentar en un con respecto a 1990.

Esto significó que entre 1990 y 1998, 310 mil personas ingresaron al mercado de trabajo con un promedio anual cercano a las 39 mil personas, aunque este patrón de incorporación no se produjo de manera uniforme.

Al analizar el comportamiento del empleo por sectores, se observa que en la década de los noventa, dadas las condiciones del sector agrícola, disminuyó la generación del empleo total. Más bien los nuevos empleos se originaron en otras actividades. Se expandieron otros sectores industriales, particularmente el de alimentos, que tuvo un crecimiento sostenido durante todo el decenio. El peso en la generación del empleo recayó en los sectores productores de servicios. Dentro de éstos, los más vinculados con las reformas económicas (servicios financieros y a las empresas) y la expansión del turismo fueron los más dinámicos, así un 40% del empleo generado provino de estos sectores. La producción de servicios, si bien mantuvo el mayor dinamismo durante todo el período, su composición interna se modificó. Dentro del sector servicios, los servicios a las personas (personales y de reparación) fueron los más importantes durante la segunda mitad de los noventa. También en esta década, crecieron notablemente las ocupaciones de "cuello blanco", principalmente las que demandan una mayor calificación y mayores remuneraciones.

A pesar de que los resultados alcanzados durante esta década fueron favorables, también fueron insuficientes para absorber a la totalidad de la población que necesitaba incorporarse en el mercado de trabajo, dado que a la vez aumentaron los niveles de desempleo abierto y la subutilización global de la fuerza de trabajo. Al analizar la evolución del empleo a partir del año 2000, se observa que se mantiene la principal tendencia señalada para el decenio anterior, es decir, la insuficiencia de la cantidad de empleo generado para absorber a la población que se espera se incorpore en el mercado de trabajo. Se mantienen también las mismas tendencias que la década anterior, como son la pérdida de importancia de las actividades agrícolas, y el dinamismo que presentaban los sectores de la economía ligados al proceso de reforma económica, como es el caso de la producción industrial que se realiza en zonas francas.

Por otra parte, a pesar de que la producción se recuperó en el 2002, no se produjo un aumento en las oportunidades de empleo: “la tasa de ocupación y la tasa neta de participación se mantuvieron prácticamente estancadas, en 51,8% y 55,4% respectivamente durante el 2002. La tasa de desempleo abierto se incrementó en un 6,1% en el 2001 a un 6,4% en el 2002 (la cifra más alta desde 1985). La de subempleo visible (porcentaje de subempleados visibles, convertidos al equivalente de “desempleados abiertos”, con respecto a la fuerza de trabajo) pasó de 4,3% en 2001 a 4,9% en el 2002 (la más alta desde 1986). Mientras que el subempleo invisible (porcentaje de subempleados invisibles, convertidos en al equivalente de “desempleados abiertos” con respecto a la fuerza de trabajo) se mantuvo estable en un 3,3%”.

El porcentaje de personas ocupadas en la industria manufacturera disminuyó (0,7 puntos porcentuales), en cambio la agricultura, pese a que el valor de la producción de este sector se contrajo, absorbió un mayor porcentaje de la población ocupada en el 2002 con respecto al 2001, así el empleo del sector creció en 3,6%. En general, la tasa de desempleo abierto alcanzó un 6,7% en el año 2003, mostrando una tendencia creciente desde el 2001, se mantuvo la tendencia señalada anteriormente, insuficiente cantidad de empleo generado para absorber a la población que se incorpora al mercado de trabajo.

En el siguiente cuadro pueden observarse esta y otras tendencias tomando los principales indicadores de empleo para el año 1990, y 1995-2002.

**Cuadro No. 1**  
**Indicadores de Empleo**  
**1990-2002**

<b>Indicador</b>	<b>1990</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
Tasa de desempleo abierto total (%)	4,6	5,2	6,2	5,7	5,6	6,0	5,2	6,1	6,4
Tasa de desempleo abierto masculino (%)	4,2	4,6	5,3	4,9	4,4	4,9	4,4	5,2	5,6
Tasa de desempleo femenino total (%)	5,9	6,5	8,3	7,5	8,0	8,2	6,9	7,6	7,9
Tasa de ocupación total (actividad)	51,1	51,1	49,0	50,7	52,2	51,5	50,6	52,4	51,8
Tasa de ocupación masculina	73,8	72,5	69,7	70,9	72,3	71,4	70,3	69,8	69,1
Tasa de ocupación femenina	28,6	30,3	28,5	31,0	32,7	32,6	31,5	35,7	35,2
Población desocupada total	49511	63517	75893	74292	76535	83306	71935	100397	108527
Población desocupada masculina	31689	39124	45311	43455	40566	45597	41162	55750	61621
Población desocupada femenina	17822	24393	30582	30837	30837	37709	30773	44647	46906
PEA (fuerza de trabajo)	1066662	1231572	1220914	1301625	1376540	138452	1390560	1653321	1695018
PEA masculina	762615	856299	853394	822647	928056	925223	943704	1068789	1099018
PEA femenina	304047	375273	367520	408978	448484	458229	446856	584532	595899
Tasas de subempleo visible total	3,4	3,7	4,4	4,2	4,8	4,8	4,0	4,3	4,9
Tasas de subempleo visible masculina	3	3,2	4,0	3,6	4,1	3,9	3,5	3,7	3,9
Tasas de subempleo visible femenina	4,5	4,9	5,2	5,6	6,3	6,6	5,1	5,5	6,8
Tasa de subempleo invisible total	2,7	2,1	3,3	3,2	2,7	3,0	3,3	3,3	3,3
Tasa de subempleo invisible masculina	2,9	2,5	3,8	3,8	3,1	3,4	3,7	3,5	3,8
Tasa de subempleo invisible femenina	2,1	1,3	2,1	3,1	1,8	2,0	2,3	2,9	2,2

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2005).

De los datos del cuadro anterior, se puede observar en términos generales que durante la última década, aumentó la fuerza de trabajo y se mantuvo relativamente estable la tasa de desempleo abierto. No obstante, aumentó el desempleo, particularmente entre los pobres económicamente activos, duplicándose la tasa de desempleo entre ellos entre 1994 (8,3%) y el 2003 (16,7). Al comparar los indicadores de empleo entre los hombres y las mujeres, se tiene para esos años, que si bien la situación de los hombres no fue mejor, las mujeres enfrentaron situaciones más precarias. Por ejemplo, los hombres enfrentaron menos desempleo, mayores tasas de ocupación, menores tasas de desocupación, representaron una importante cantidad de la PEA, y enfrentaron tasas de subempleo visible en menor cantidad. Contrariamente, las mujeres enfrentaron mayor desempleo, tuvieron menores tasas de ocupación aunque con un leve aumento durante los años 2001 y 2002, presentaron mayores tasas de desocupación, representaron la mitad de la PEA, y enfrentaron mayores tasas de subempleo visible. Sin embargo, también se puede señalar que las mujeres han aumentado su participación en el mercado

laboral.

Con respecto a la economía informal, en la década de los noventa este sector tendió a ganar participación dentro del empleo total, con la excepción de dos años, 1992 y 1995, en los cuales pierde peso relativo. Esa tendencia abarca de manera general a todos los componentes del sector informal durante los primeros cinco años, pero luego algunos de estos componentes aportan más que otros al empleo global.

Así, hacia el final del decenio el aumento de la participación de este sector se debe sobre todo a la microempresa, que representa para entonces casi la mitad del empleo informal. Mientras tanto, trabajo por cuenta propia se mantiene prácticamente sin modificación y el servicio doméstico pierde importancia entre las actividades informales.

Entre 1990 y el 2003, se generaron 352.217 empleos en la economía formal, mientras que en la economía informal 246.191. Más bien, durante los últimos años, "...la creación de empleos es más rápida en el sector informal (6%) que en el formal (5,3%). Esta precarización del empleo tiene series implicaciones para la calidad de vida de las familias, tanto por la inestabilidad de los ingresos como por la falta de cobertura de la seguridad social, entre otros factores. El mundo laboral presenta una situación de creciente inequidad. Mientras los trabajadores vinculados a algunos sectores gozan de estabilidad, oportunidades y buenas remuneraciones, muchos otros viven en situación de incertidumbre, bajos ingresos y escasas oportunidades".

Actualmente, la economía informal corresponde aproximadamente a un 30%, lo que constituye un porcentaje relativamente alto, y muestra en gran medida la incapacidad de la economía para generar empleo formal, a lo que ya se ha hecho referencia.

Es de particular importancia la participación de las mujeres en la economía informal. De acuerdo a un estudio realizado en la región centroamericana, sobre la incorporación de las mujeres en la economía informal, se encontró que la cantidad de mujeres costarricenses que están ocupadas en la microempresa y que se encuentran a cargo de ésta, es mayor que la media regional, lo cual es considerado como altamente favorable. La importancia de la microempresa dentro de la economía informal es, en todo caso, relativa, pues de los mismos datos ofrecidos se desprende que hay un 60% de mujeres auto empleadas.

Con respecto a la seguridad del empleo, el sistema jurídico nacional establece la libertad de despido, siempre que se respeten los derechos de los y las trabajadoras. Es decir, que un empleador no está obligado a que un trabajador o trabajadora contratada por él permanezca en su puesto; puede ser despedida cuando lo considere conveniente, ya sea invocando alguna de las causales de despido justificado establecidas en el Código de Trabajo, o bien recurrir al despido "sin justa causa", en cuyo caso debe pagarse todas las prestaciones de ley.

Sin embargo, las personas trabajadoras del sector público disfrutan de un régimen que garantiza, en principio, la inamovilidad laboral. Estos trabajadores y trabajadoras no pueden ser despedidos libremente, cuando el patrono así lo disponga, como ocurre en el sector privado, sino que es necesario realizar un proceso administrativo mediante el cual se demuestre que el funcionario o funcionaria ha cometido alguna falta que, según el Estatuto del Servicio Civil, acarree el despido.

Con respecto a la situación particular de las trabajadoras, es importante señalar que en el país no existe ningún mecanismo que obligue o que incentive a los empleadores y empleadoras a contratar mujeres en sus empresas, o bien a mantenerlas en sus puestos. El único mecanismo de protección de la permanencia en el empleo, es el que se establece para la trabajadora embarazada. En este caso se prohíbe, en principio, el despido; solo puede despedirse a una trabajadora embarazada si se obtiene la autorización del MTSS para ello. Esta autorización puede otorgarse siempre que la trabajadora haya cometido una

falta grave y el empleador logre demostrar ante el MTSS este hecho.

## **1.2 Salarios, distribución de los ingresos y niveles de pobreza**

### **-Salarios**

Durante la década de los noventa, dentro de los sectores productivos, los y las trabajadoras de servicios y de comercio muestran las mayores reducciones, así también los trabajadores independientes y por cuenta propia”. El personal de la industria de muebles y metalmecánica, los patronos y los empleados y empleadas públicas aparecen como más favorecidos. En los sectores vinculados con la apertura externa, el aumento en las remuneraciones es más modesto, relacionado con mayor competencia, menores ganancias en productividad o su no traslado hacia los salarios.

Durante ésta década no solo no se generaron empleos en cantidad suficiente, sino que los salarios crecieron poco en términos reales, lo cual es especialmente notorio en los sectores relacionados con el mercado externo. Esta tendencia se mantiene, en términos generales, con posterioridad a ese decenio. Según el Noveno Informe sobre el Estado de la Nación, desde 1999 los salarios no han crecido en términos reales. El ingreso promedio mensual de las personas ocupadas en el sector público fue de 242.254 colones en el año 2003, y el de las personas ocupadas en el sector privado fue de 134.792 colones, en ese mismo año.

De acuerdo con la Política de Empleo para Costa Rica (2002), sobre los factores que explican el aumento en la desigualdad o inequidad de los salarios de 1990 al 2002, se señalan los siguientes:

- (1) el nivel educativo (es el que más explica la desigualdad salarial);
- (2) categoría ocupacional (y sector, debido a que las brechas entre las categorías salariales se aumentaron, debido al incremento en los salarios relativos entre patronos y empleados en el sector público, así como al incremento de las personas que trabajan por cuenta propia, acompañada de una disminución de sus salarios relativos);
- (3) actividad económica (las horas trabajadas por los diferentes grupos salariales también generaron un aumento en las brechas salariales, este aumento está relacionado con un aumento en la incorporación de las mujeres en el sector informal con jornadas parciales de trabajo y con un aumento de la proporción de hombres que trabajan más de 48 horas por semana en el sector formal);
- (4) edad (los y las trabajadoras más jóvenes entre 15 y 24 años de edad tienen los salarios más bajos);
- (5) zona de residencia (los y las trabajadoras en la región central tuvieron salarios mayores al promedio);
- (6) nacionalidad (los y las nicaragüenses reciben los salarios más bajos); y
- (7) género (aunque se ha reducido debido al aumento de los salarios relativos de las mujeres, actualmente existe menor participación femenina a medida que se asciende en la escala jerárquica y las mujeres se concentran en cierto tipo de ocupaciones, que además son menos cantidad, que aquellas en las que se encuentran ocupados los hombres).

### **-Distribución de los ingresos**

Durante la última década, la disparidad de los ingresos entre los distintos estratos se acentuó y comenzó a aumentar en forma sostenida desde 1998 hasta el año 2001, cuando alcanzó un máximo. Por otra parte, también durante esta misma década, se observó que “el poder adquisitivo de los ingresos de trabajo, en la ocupación principal, creció un 18% durante todo el período para una media anual del 2%. Esta expansión se concentra en el primer cuatrienio y en particular en un año (1993), año que da cuenta de tres cuartas partes del aumento total, reflejando una gran vulnerabilidad en la evolución de las remuneraciones reales a pesar de su tendencia creciente”. Así, en el primer cuatrienio de los noventa las remuneraciones reales crecieron al 4% anual como promedio y los sectores en los cuales los ingresos mejoraron fueron la agricultura, y los sectores más dinámicos y vinculados con la apertura, así como las ocupaciones más calificadas y los trabajadores independientes.

La distribución del ingreso ha sufrido un importante deterioro a partir de la década de los noventa que se mantiene hasta la actualidad. Actualmente el 35% de los ingresos está en manos del 10% de la población, mientras que un 9,5% de la gente sobrevive con menos de \$2 al día (unos 1.000 colones). La deficiente distribución del ingreso se refleja en el coeficiente de Gini, que entre 1997 y el 2003 pasó de 0,388 a 0,465. También la disparidad del ingreso se observó entre hombres y mujeres, ya que en el 2003 los hombres tenían un ingreso per cápita de \$14.000 mientras que las mujeres recibieron \$5.236.

Un artículo reciente analiza la distribución del ingreso los últimos años, tomando como variable explicativa la educación: “La desigualdad en la distribución del ingreso aumenta primero entre los trabajadores, a partir de 1992, y posteriormente entre las familias, a partir de 1997. Este incremento en la desigualdad se explica por el efecto de la educación y las horas trabajadas. La educación contribuye con el aumento en la desigualdad, pues los ingresos de los trabajadores más educados, académicamente hablando, crecen más que los menos educados, en momentos cuando se desacelera la oferta de trabajadores educados y aumenta la desigualdad en el acceso a la educación. Estos resultados surgen por un aumento de la demanda relativa de trabajadores calificados y por el estancamiento del sistema educativo en las últimas dos décadas. El incremento de la dispersión de horas trabajadas tiene su origen en una insuficiente generación de empleos de calidad y de mejoras de los salarios reales, que expande el empleo informal, de las mujeres con jornadas parciales y de los hombres con subjornadas”.

Lo que se evidencia es la relación existente entre el nivel educativo de las y los trabajadores y la desigualdad, y el insuficiente aumento de los salarios en términos reales para reducir esa desigualdad en cuanto a los ingresos.

#### **-Niveles de pobreza**

De acuerdo con el Décimo Informe sobre el Estado de la Nación (2004), “La incidencia de la pobreza se mantuvo estancada durante la mayor parte de la década. Tras una importante reducción entre 1990 y 1994 (del 27% al 20%), la incidencia de este fenómeno se estancó (alrededor del 20,5%) en casi todo el periodo (1995-2002). En el 2003 se redujo a 18,5%. La variación de la pobreza total no sido superior a 1,6 puntos porcentuales, ya sea que haya aumentado o disminuido”.

Con respecto al perfil de la pobreza, este mismo Décimo Informe (2004) señala que durante la última década, prácticamente no sufrió cambios importantes, aunque sí se profundizó la relación desempleo-pobreza, lo que se observa en la tasa de desempleo entre los pobres económicamente activos que se duplicó entre 1994 (8,3%) y el 2003 (16,7%), resultando ser alarmante. Este empobrecimiento afectó de manera particular a las mujeres, en tanto, que la tasa de desempleo de las mujeres pobres ascendió a 22% en el año 2003, y el porcentaje de hogares pobres con jefatura femenina pasó de un 23,4% a un 32,5% en el mismo período, con énfasis en las zonas urbanas.

Con respecto a todas las fases del ciclo de vida de los hogares, la incidencia de la pobreza entre 1994 y 2002 se “...mantiene mayormente en las etapas de expansión y consolidación de las familias, donde se concentra la mayor proporción de hogares pobres y la mayor cantidad de población dependiente menor de 18 años, lo que expone a esta población a una mayor vulnerabilidad frente a la pobreza”.

El Décimo Informe (2004), caracteriza la situación de pobreza en el país más bien en términos de pérdida de su capacidad en cuanto a la equidad e integración social, al haber logrado un amplio sector medio y relativa facilidad de acceso a los servicios de educación y salud, y vivienda en los últimos quince años, pero éstos logros no parecen haberse traducido en una sociedad más equitativa. Más bien, la disparidad de los ingresos entre los distintos estratos de la población se acentuó, aumentando la distancia entre ricos y pobres. En ese mismo Informe (2004) se indica que para el año 2003, cerca de 750.000 personas eran pobres, y en un período de tres años, un 37% de los hogares costarricenses experimentó en algún momento una situación de pobreza, por lo que considera que la vulnerabilidad y la pobreza están estrechamente vinculadas.

Se señala como principal causa de la pobreza, el mundo laboral y la precarización de las condiciones de empleo. A pesar de que se dinamizaron algunos sectores de la economía, como las industrias de zona franca, la nueva agricultura de exportación y el turismo, no se logró generar suficientes empleos para compensar la pérdida de oportunidades laborales en otros sectores (agricultura tradicional), por lo que en el 2003 se tuvo la tasa de desempleo abierto más alta (6,7%) en las dos últimas décadas, y los empleos crecieron más rápidamente en el sector informal (6%) que en el formal (5,3%).

Frente a esta situación, y aunque el Estado ha procurado compensar estas disparidades por medio de la inversión social pública, a través de diversa políticas y programas, en salud, seguridad social y educación, por el impacto directo que tienen en la vida de las familias, principalmente pobres, no ha logrado compensar la disparidad en los ingresos, o bien no ha podido contrapesar la pobreza con respecto a los ingresos, más bien la redistribución del ingreso tiende al deterioro. También se notan problemas en éstas áreas en las que el Estado procura invertir, como es el caso de la seguridad social que enfrenta rezagos importantes, ya que la cobertura del régimen de invalidez, vejez y muerte alcanza a un 44,7% de la PEA y enfrenta serios problemas de sostenibilidad financiera

## **1.1 Tendencias de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo**

### **-Sectores y ocupaciones**

Del año 1990 al 2002 las mujeres aumentaron su participación en el mercado laboral, de un 28,6% a un 35,4% respectivamente. La incorporación de las mujeres al mercado laboral es un hecho irreversible. Sin embargo, comparadas con los hombres, durante este mismo período, con respecto a indicadores de empleo, éstas enfrentaron mayor desempleo, tuvieron menores tasas de ocupación, presentaron mayores tasas de desocupación, incrementaron su participación en la PEA, aunque con respecto a sus pares hombres representaron la mitad de ésta, y enfrentaron mayores tasas de subempleo visible, tal y como se pudo observar en el Cuadro No. 1 de este Informe.

Con respecto a los sectores de ocupación, comparando a las mujeres con los hombres, se tiene que el porcentaje de desempleo masculino “repercutió particularmente la disminución en el empleo absorbido por los sectores de construcción, de hoteles y restaurantes, que en parte fue compensada por los segmentos de actividades inmobiliarias y empresariales y por transporte, almacenamiento y telecomunicaciones. En el caso de las mujeres, las oportunidades de empleo se vieron afectadas negativamente en la industria manufacturera, particularmente por el descenso en la actividad de maquila, y en los servicios de salud y atención social. El servicio doméstico, la enseñanza, el comercio y la agricultura compensaron en parte la disminución del empleo femenino”.

La participación de las mujeres en la fuerza de trabajo en Costa Rica sigue dándose en ocupaciones tradicionales. Por ejemplo, si se observa la distribución, por sexo y grupo ocupacional, de la población ocupada, se tiene que actualmente la mayor cantidad de población femenina ocupada se concentra en el apoyo administrativo (secretarias, y asistentes administrativas), las ventas en locales, y la prestación de servicios directos a personas, tal y como se muestra en el siguiente cuadro.

**Cuadro No: 2**  
**Población ocupada por sexo, según grupo ocupacional**  
**Julio 2004**

			Sexo			
			Hombres		Mujeres	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Apoyo administrativo	122 117	7,4	54 101	5,1	68 016	11,9
Venta en locales y prestación de servicios directos a personas	262 227	16,0	129 144	12,1	133 083	23,3
Agropecuarias, agrícolas y pesqueras, "calificadas"	75 204	4,6	70 752	6,6	4 452	0,8
Producción artesanal, construcción, mecánica, artes gráficas y manufacturas "calificadas"	189 547	11,6	161 370	15,1	28 177	4,9
Montaje y operación de instalaciones y de máquinas	139 096	8,5	116 498	10,9	22 598	4,0

Fuente: INEC, Indicadores Sociales, en: <http://www.inec.go.cr>

Lo mismo sucede si se observa la distribución por sexo de la población ocupada, según rama de actividad, quedando en evidencia nuevamente que las ocupaciones tradicionales, como son la enseñanza, la salud y atención social, los servicios comunitarios y personales, y los hogares con servicio doméstico, son las que concentran mayor número de mujeres, tal y como se muestra en el siguiente cuadro.

**Cuadro No: 3**  
**Población ocupada por sexo según rama de actividad**  
**Julio 2004**

Rama de actividad	Total		Sexo			
	Absoluto	Relativo	Hombres		Mujeres	
			Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Total	1 653 879	100,0	1 093 573	100,0	560 306	100,0
Agricultura y ganadería	237 262	14,3	215 562	19,7	21 700	3,9
Pesca	8 066	,5	7 223	,7	843	,2
Minas y canteras	3 556	,2	2 902	,3	654	,1
Industria manufacturera	229 476	13,9	162 650	14,9	66 826	11,9
Electricidad, gas y agua	23 559	1,4	19 806	1,8	3 753	,7
Construcción	107 292	6,5	104 986	9,6	2 306	,4
Comercio y reparación	329 917	19,9	218 652	20,0	111 265	19,9
Hoteles y restaurantes	91 416	5,5	41 640	3,8	49 776	8,9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	96 295	5,8	84 946	7,8	11 349	2,0
Intermediación financiera	36 689	2,2	24 180	2,2	12 509	2,2
Actividades inmobiliarias y empresariales	101 978	6,2	70 586	6,5	31 392	5,6
Administración pública	78 498	4,7	47 558	4,3	30 940	5,5
Enseñanza	95 943	5,8	27 358	2,5	68 585	12,2
Salud y atención social	51 291	3,1	20 006	1,8	31 285	5,6
Servicios comunitarios y personales	62 921	3,8	29 810	2,7	33 111	5,9
Hogares con servicio doméstico	90 786	5,5	9 336	,9	81 450	14,5
Organizaciones extraterritoriales	3 887	,2	2 160	,2	1 727	,3
Actividades no bien especificadas	5 047	,3	4 212	,4	835	,1

Fuente: INEC, Indicadores sociales, en: [www.inec.go.cr](http://www.inec.go.cr)

En cuanto al porcentaje de mujeres incorporadas al mercado laboral, una investigación reciente revela que pasó de un 30% en 1990 a un 34% en el año 2000, “pero no se trató de mujeres capacitadas sino de ‘mano de obra barata’ con menos nivel educativo”, y que éste es uno de los porcentajes de incorporación femenina al mercado laboral “más bajos de América Latina, pues en otros países es del 40% al 50%”.

Adicionalmente las brechas más altas se encuentran en las ramas de actividad en las que se concentran las mujeres -además de los servicios, el comercio y las ventas-, las mujeres sufren también dificultades para acceder a puestos de dirección tanto en el sector público como en el privado; aunque las mujeres ocupan la mitad de los puestos especializados y técnicos, sobre todo en el sector público, sólo el 30% de los puestos directivos en ambos sectores son ocupados por mujeres.

Así, la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo se manifiesta en dos sentidos, uno

“horizontal”, que se relaciona con la segregación de las ocupaciones, que tiene como resultado una mayor participación de mujeres en las actividades con salarios más bajos, y otro “vertical”, en la medida en que la participación de las mujeres disminuye conforme aumenta el nivel jerárquico de los empleos.

Otra forma de discriminación para las mujeres se manifiesta en la condición laboral de las mujeres que se incorporan en la economía informal, que no cuentan con protección de los derechos laborales, tal como sí la poseen las trabajadoras formales, o enfrentan otros problemas cuando trabajan en una rama industrial, por ejemplo, en la maquila textil donde se denuncian frecuentemente violaciones a los derechos laborales, tales como jornadas extensas, niveles de exigencia extremadamente altos, y problemas de salud y seguridad ocupacional.

La incorporación de las mujeres en ocupaciones formales precarias, o en la economía informal, aunque se traten de trabajos de baja calidad y desprotegidos de la legislación laboral, probablemente les permite conciliar más el trabajo y las responsabilidades familiares. Pero aún así, la desprotección también se extiende a todos los miembros de la familia, probablemente los más afectados sean los dependientes.

Otro aspecto que merece especial mención, es el del trabajo doméstico remunerado que se realiza fuera del propio hogar. Un importante número de las mujeres que realizan un trabajo remunerado se concentran en esta actividad –según un estudio reciente, dentro de la rama de servicios, el servicio doméstico representa el 56% del total de asalariadas- y además, debido a las condiciones en las que se desarrolla –en el ámbito privado de los hogares, aunque se trata de una actividad remunerada-, es una de las más difícilmente sujetas a la vigilancia y a la exigibilidad de los derechos laborales.

Algunos datos relevantes sobre el trabajo doméstico remunerado en el país, señalan, de acuerdo con estimaciones de la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES), que en Costa Rica trabajan en el servicio doméstico aproximadamente 80.000 trabajadoras. Es importante mencionar que la mayoría de trabajadoras domésticas son migrantes de origen Nicaragüense, tanto documentadas como indocumentadas, que se incorporan en ésta actividad con mayor frecuencia que las mujeres costarricenses, permitiendo movilidad para que las nacionales se inserten en otras actividades.

Un estudio reciente, realizado por la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), señaló que el 42,90% del trabajo doméstico remunerado se realiza como “trabajo fijo con dormida”, el 54,40% se realiza “por día en una casa”, y el 2,70% “por horas en varias casas”. Además, el 39% de las trabajadoras gana menos del salario mínimo, el 78% no tiene un contrato laboral escrito, el 58% no está cubierto por el seguro social, el 36,10% trabaja más de 48 horas semanales, el 38% no disfruta de un descanso semanal, el 18% no cuenta con permiso para emergencias, el 28,30% no tiene permiso para descanso diario, y el 47,20% no recibe pago en los días feriados.

Según el estudio citado, las trabajadoras más jóvenes son las que tienen menor conocimiento sobre sus derechos laborales y las que reciben los salarios más bajos; los derechos de indemnización por despido y seguro social son los que menos se cumplen, así casi el 50% de las trabajadoras domésticas no cuenta con seguro social; de cada 100 trabajadoras, 27 reciben además del salario dinero para costos de transporte; las trabajadoras por horas en varias casas tienen menos tiempo de descanso y menos feriados y vacaciones pagadas; y la participación de las trabajadoras en organizaciones gremiales es sumamente baja, pues 94 de cada 100 no conocen de una organización de trabajadoras domésticas.

Algunos de los principales problemas que enfrentan las trabajadoras domésticas, derivados de las condiciones en las que realizan su trabajo son los siguientes:

- 1 Frecuente violación de la obligación de aseguramiento social, así como falta de seguro de riesgos de trabajo, afectando su salud en el trabajo.
- 2 Desarraigo de su comunidad y de su familia, cuando trabajan bajo la modalidad de “trabajo fijo con dormida” o son migrantes.

- 3 Despido por embarazo, o percepción por parte de ellas mismas de tener que renunciar cuando están embarazadas, porque desconocen sus derechos y consideran que de cualquier forma van a perder su trabajo.
- 4 Incumplimiento del período de lactancia.

#### **-Edades y estado civil**

Con respecto a las edades de las mujeres trabajadoras, en el siguiente Cuadro, que recoge la participación neta por sexo y grupos de edad, para los años 1995 y 2004, se observa para el año 2004 una mayor tasa de participación que para el año 1995, mayoritariamente para los hombres que para las mujeres, para todos los grupos de edad.

**Cuadro No: 4**  
**Tasa neta de participación por sexo y grupos de edad**  
**Años 1995 y 2004**

Zona, sexo y grupos de edad	2004			1995		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total país	54,4	73,0	36,8	53,9	75,9	32,4
De 12 a 17 años	11,4	17,2	5,9	24,1	34,6	13,2
De 18 a 24 años	62,1	78,5	44,4	63,0	82,3	42,6
De 25 a 39 años	74,0	96,1	53,3	69,5	96,6	44,2
De 40 a 59 años	68,8	93,8	46,1	63,3	92,1	35,8
De 60 años y más	23,3	40,2	8,3	24,3	43,1	6,9
Ignorado	63,3	82,9	38,0	76,5	91,7	51,8

Fuente: INEC, Indicadores sociales, en: [www.inec.go.cr](http://www.inec.go.cr)

Con respecto al estado civil, al observar la relación entre la jefatura de los hogares y la participación de sus miembros en la fuerza de trabajo, se tiene que en los hogares en los cuales las jefaturas son femeninas, se encuentra que en un 21,9% de éstos, participa en la fuerza de trabajo sólo la jefa; en un 20,2% lo hace la jefa más las hijas e hijos; en un porcentaje mucho más bajo participan en la fuerza de trabajo –el 4,5%- la jefa y el cónyuge y en un porcentaje aún menor –el 2,8%- lo hacen la jefa, el cónyuge, las hijas e hijos; y en igual porcentaje, sólo las hijas e hijos. El bajo porcentaje de participación de ambos cónyuges en la fuerza de trabajo con hogares con jefatura femenina, puede explicarse debido a que en la mayoría de los casos las jefas son mujeres solteras, viudas o separadas.

#### **1.4 Niveles de educación y trabajo infantil y adolescente**

##### **-Niveles de educación**

En Costa Rica la educación nacional, tanto de primaria como de secundaria es mayoritariamente pública en un 90% de la matrícula. Durante la última década ha habido un creciente deterioro de la calidad educativa, con baja cobertura en los niveles de preescolar y secundaria, con altos porcentajes de maestros no titulados, y graves problemas de infraestructura física y de contenidos curriculares

desactualizados. Por ello, a finales de esa década el sistema educativo se empezó a hacerle frente a tres de sus principales problemas, la cobertura, la repitencia y la deserción.

Sobre lo anterior, el Décimo Informe sobre el Estado de la Nación (2004) señala que esto ocurrió luego de que, se señalaran con alarma las bajas tasas de escolaridad y de cobertura en la educación secundaria. En éste mismo Informe apunta que si bien la reacción ha sido significativa, y se refleja en el incremento de la inversión educativa como porcentaje del PIB, que pasó de 3,8% en 1990 a 5,9% en el 2003, todavía está por debajo del mandato constitucional del 6%. Entre otros aspectos positivos también señalados, están la construcción de nuevos colegios, duplicándose su número entre 1995 y 2003, e incrementándose al doble el personal docente en todos los niveles educativos entre 1990 y 2003. La educación básica (de primero a noveno grado) creció más en cuanto a la inversión, pues pasó del 55% en 1990 al 70% en el 2002.

También este mismo Informe (2004) menciona que se redujo la tasa de deserción estudiantil de 14,4% en 1990 a 10,4% en el 2003. Aun así, no fue sino hasta el año 2000 que el país logró recuperar la tasa bruta de cobertura en secundaria que tenía veinte años atrás (60%). Así mismo se menciona que "...en el 2003 la tasa neta se hallaba en 60,9%, sin incluir las modalidades de educación abierta. No obstante, en el ciclo diversificado (IV ciclo) la tasa neta de cobertura fue a apenas del 36,6% en 2003, lo cual quiere decir que, de cada diez jóvenes en edad de estar en cuarto o quinto año de secundaria, menos de cuatro asistían a clases. De cada 10 adolescentes que ingresaron al colegio, solamente 3 lograron concluir el año lectivo satisfactoriamente, mientras 7 de cada 10 estudiantes quedaron rezagados –sea por reprobación, aplazamiento o deserción-. La cifra en este caso es crítica y refleja un serio problema que el sistema educativo debe atender.

Entre otros aspectos positivos recientes que se señalan en el Décimo Informe (2004) están el acelerado aumento de la cobertura en educación preescolar (90,2%), matrícula con acceso a un segundo idioma (67,6%), e informática educativa (49%). Asimismo rescata las importantes innovaciones pedagógicas que se han impulsado en el sistema educativo público, mediante programas que contribuyen a mejorar el desempeño académico y el interés de la población estudiantil de mantenerse dentro del mismo, y mejorar uno de los problemas graves que afectan al sistema educativo: la repitencia. Por ejemplo, "en el 2003 sólo el 29,1% de las y los adolescentes que ingresaron a primaria once años antes logró completar la secundaria. En primaria, donde los escollos son menores, los niños y niñas que se gradúan permanecen un promedio de 6,6 años en la escuela, debido principalmente a la repitencia y la exclusión (27% más del tiempo óptimo). La repitencia, tanto en primaria como en secundaria, representa una enorme carga adicional para las familias y para el sistema educativo, además de la desmotivación y los desajustes sociales y emocionales que implican para la población estudiantil.

Con respecto a la educación de las mujeres se tiene, en promedio, un nivel más elevado de escolaridad que los hombres, en todos los niveles incluyendo el universitario. La cantidad de mujeres estudiando en centros de educación superior estatales es mayor que la de hombres, excepto en el Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR), en el cual la mayoría de las carreras están orientadas hacia los hombres (ingenierías, informática, estadística, biología, etc.). En cambio en la Universidad de Costa Rica, la matrícula en el primer ciclo del 2000 incluía un 51,4% de mujeres. En educación primaria y secundaria el porcentaje de niñas y adolescentes matriculadas es semejante al de varones, en el 2003 se matricularon de primero a octavo grado 275.425 hombres y 257.427 mujeres y de noveno a undécimo grado, 149.635 hombres y 151.665 mujeres. Sin embargo, persisten fenómenos de segregación en la selección de carreras universitarias; la participación de las mujeres es menor en "carreras científicas", que en las que tienen que ver con las artes, las letras y la educación.

### **-Trabajo infantil y adolescente**

Con respecto al trabajo infantil y adolescente, es importante señalar que Costa Rica tiene una legislación bastante amplia, ya que ratificó el Convenio 138 y la Recomendación 146 Sobre la Edad Mínima de

Admisión al Empleo (1973) en diciembre de 1974 y elaboró la Ley No.5594, comprometiéndose a fijar como edad mínima de admisión al empleo, la que corresponde a la finalización de la enseñanza obligatoria, es decir los 15 años de edad, aplicada tanto al trabajo asalariado, al independiente, como al familiar no remunerado. También ratificó el Convenio 182 y la Recomendación 190 Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (2000) elaborando la Ley No.5594 que lo aplica. Se cuenta con legislación nacional que complementa el tema, tal como el Código de la Niñez y la Adolescencia (1998), en el cual se prohíbe el trabajo a personas menores de 15 años de edad y regula el trabajo de las personas entre 15 años y la mayoría de edad (Artículos 78-103).

Sin embargo, según datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) sobre las actividades que realiza la población menor de edad trabajadora, se encontró que para el año 2002, en 99,846 hogares residían personas de entre 5 y 17 años de edad que eran económicamente activas. El número de niños, niñas y adolescentes trabajadores fue para ese año de 113,523, y dado que el 43.3% de la población menor de edad ocupada tienen entre 5 y 14 años de edad, esto evidencia la falta de efectividad para cumplir la legislación nacional que prohíbe el trabajo a los y las menores de 15 años.

La inserción laboral a temprana edad se produce con mayor frecuencia en las zonas rurales (68,4%) que en las zonas urbanas (31.6%), y la población masculina infantil y adolescente es mayor, ya que el 72.7% de la población activa se compone de ellos. Lo que explica, por ejemplo, que un 43.4% participa en actividades del sector agricultura y otras ramas de este sector, el 21.7% en el sector comercio, un 9.0% en labores dentro de la industria manufacturera.

Los datos también indican que las familias en las cuales sus miembros menores de edad trabajan, presentan condiciones más desfavorables en su economía, señalando la relación entre trabajo infantil y pobreza, con su consecuente impacto en la inserción y desempeño educativos. Por otra parte, al sólo poder incorporarse en actividades remunerativas de baja calificación, puede incidir en que esta población trabajadora no visualice la educación como un medio para mejorar sus condiciones laborales y por lo tanto su calidad de vida.

Lo anterior también explica que la exclusión y el rezago afectan de manera dramática a los y las adolescentes ocupados entre 15 y 17 años de edad. El 62.5% está fuera del sistema educativo y el 70.5% presenta rezago escolar. Un porcentaje importante se encuentra en la zona rural. También es importante la desocupación, que afecta a 9,666 personas que están fuera del sistema educativo. Por otra parte, también se registraron 67.259 menores de 18 años que no trabajan y no estudian. Esta situación señala una condición de riesgo importante en tanto que la exclusión del sistema escolar asociada a la pobreza, la desintegración familiar, la violencia doméstica y el abuso, podrían conducir a la explotación sexual comercial, en especial para las niñas y adolescentes.

Un aspecto importante relacionado con la educación de las niñas, se ha señalado en algunos estudios recientes sobre el trabajo infantil doméstico, de que al incorporarse en estas actividades ven afectado su espacio para el estudio y la recreación, lo cual incide en sus posibilidades de desarrollo personal y capacidad productiva. También es importante señalar que muchas de éstas niñas y adolescentes migrantes, principalmente nicaragüenses, se han incorporado con mayor frecuencia en ésta actividad.

## **1.5 Conclusiones sobre las tendencias más significativas estableciendo su relación con el conflicto trabajo-familia**

### **1 Tendencias económicas recientes**

Quizá la mejor síntesis sobre las tendencias socioeconómicas recientes es la que ofrece el Décimo Informe del Estado de la Nación (2004): “En la última década la economía continuó siendo el eslabón débil del desarrollo humano sostenible de Costa Rica. Los indudables avances registrados en el logro de una mayor estabilidad y diversificación económica, el dinamismo exportador y la atracción de inversiones, fueron insuficientes para impulsar una nueva época de rápido desarrollo. El país aún no

logra un crecimiento económico arraigado y persistente, ni la generación de oportunidades laborales y empresariales asociadas a aumentos de productividad y mejoramiento tecnológico. La modernización institucional y la solvencia económica son temas pendientes y apremiantes, lo mismo que el crecimiento de los ingresos de las personas, y sobre todo de la equidad”.

Durante la última década el mercado laboral evidenció fuertes debilidades. Tanto que el país no ha logrado diseñar una verdadera estrategia para combatir la pobreza, teniendo como eje fundamental el empleo y la equidad. La generación de empleos en el sector informal fue más dinámica que en el sector formal. Mientras que una parte importante de la fuerza laboral experimentó problemas para acceder a empleos de calidad, la concentración se dio en actividades agropecuarias tradicionales e informales no agrícolas de baja productividad, con bajo nivel de escolaridad, lo que incidió en que el perfil de los pobres se mantuviera similar a lo largo del periodo.

Se perdió dinamismo en las actividades económicas dirigidas al mercado interno, entre ellas, y de manera especial la agricultura tradicional, en el marco del nuevo estilo de desarrollo, orientado fundamentalmente hacia el mercado internacional. Dos consecuencias importantes de lo anterior en la vida familiar podrían ser:

a) las migraciones internas hacia la ciudad, o bien hacia otras zonas rurales en las cuales se desarrollan actividades de agro exportación, afectan la vida de las familias cuando se produce la separación de uno o más de sus integrantes, o el traslado de la familia completa, lo que a su vez puede afectar el rendimiento escolar de los niños y niñas; y en general causa la ruptura de las redes familiares y sociales establecidas en el lugar de origen de la familia.

b) las modalidades de organización familiares y sociales asociadas tradicionalmente a la vida campesina, pueden verse modificadas sustancialmente con la inserción de uno o varios integrantes de la familia a otro tipo de actividades, o bien a actividades que son agrícolas pero se desarrollan bajo la lógica de la producción industrial, como sucede en el caso de los cultivos a gran escala para exportación (como la piña o el banano).

## **2 Los salarios, distribución de los ingresos y niveles de pobreza**

Se dio un estancamiento en el nivel de salarios reales, se deterioró la distribución del ingreso y se mantuvo la persistencia de la pobreza en niveles semejantes desde mediados de los noventa (alrededor del 20%). Estos factores pueden incidir en que un número creciente de mujeres, ya sean jefas de hogar o no, se ven obligadas a incorporarse al mercado de trabajo. También han influido en la incorporación al mercado laboral de otros miembros de la familia, hijas e hijos por ejemplo, incidiendo en el trabajo infantil y juvenil. Lo anterior puede tener el efecto de disminuir el número de personas con tiempo disponible para hacerse cargo de otros integrantes de la familia que necesiten de cuidado.

La desigualdad en la distribución del ingreso comenzó a aumentar en forma sostenida desde 1998 hasta el año 2001, cuando alcanzó su máximo, aunque durante los dos años siguientes se redujo ligeramente.

Es importante señalar que si bien en los años noventa se invirtió socialmente, como una medida para distribuir el ingreso, esto no logró detener la tendencia hacia el aumento en la desigualdad social. Al contrario la sociedad costarricense se volvió más inequitativa, en la medida en que se incrementaron las desigualdades de ingreso entre los grupos sociales, aumentaron las diferencias en el acceso a la educación según el nivel de ingreso, y crecieron las diferencias en el empleo según niveles de educación. La inversión social tuvo un fuerte efecto redistributivo, pero no logró compensar el aumento en la desigualdad en los ingresos. Más bien el problema de la desigualdad se origina en la economía, específicamente en el mercado laboral.

## **3 Las tendencias de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo**

Del año 1990 al 2002 se produjo una mayor incorporación de las mujeres en el mercado laboral, aunque, comparadas con los hombres, sus tasas de ocupación fueron menores y enfrentaron mayor desempleo. Las mujeres continuaron ocupándose en actividades tradicionales, tales como el pequeño comercio, la salud y la educación, pero también muy importante, las mujeres han tenido que superar una serie de obstáculos educativos, institucionales y culturales para conciliar su aspiración de tener un trabajo decentemente remunerado con sus obligaciones domésticas y el cuidado de sus hijas e hijos y de otros miembros de la familia, como son las personas mayores y las personas con discapacidad. La incorporación de las mujeres al mercado laboral presumiblemente incrementa el conflicto entre el trabajo y las responsabilidades familiares. Muchas mujeres trabajan tiempos parciales, en actividades informales o largas jornadas para alcanzar un ingreso decente. Lo anterior se refleja en la tendencia de que el trabajo de las mujeres se concentra en actividades menos remuneradas que en aquellas en que se emplean los hombres.

En cualquier caso, la creciente incorporación de las mujeres en el mercado laboral durante los noventa se dio en condiciones desfavorables, fueron mayormente afectadas por el desempleo y el subempleo, y por una redistribución desigual en su contra, y su participación fue más importante en la economía informal. Asimismo, aumentó la incidencia de la pobreza en los hogares con jefatura femenina, lo que probablemente se convierte en un obstáculo estructural para el desarrollo de las mujeres y el logro de las aspiraciones de equidad e integración social.

Se observó movilidad laboral en el servicio doméstico, el cual ha venido a ser ocupado principalmente por las mujeres nicaragüenses, que a su vez se encuentran en mayor desventaja que las nacionales. Esta movilización, sin embargo no se tradujo en un aumento en los salarios relativos de las mujeres, se siguen concentrando en cierto tipo de ocupaciones, que además son de menor cantidad que aquellas en las que se encuentran ocupados los hombres.

Con respecto a los tipos de ocupación en los cuales se incorporan las mujeres, tienden a ser más precarios, comparados con los tipos en los que se incorporan los hombres. Esta situación sin duda afecta más negativamente a los hogares con jefaturas femeninas.

## **1 Niveles de educación y el trabajo infantil y adolescente**

Durante la última década aumentaron las coberturas de educación preescolar y de secundaria. Sin embargo, la repitencia y la promoción siguen siendo grandes retos que el país debe atender, sobre todo por la importancia que tiene en cuanto al acceso a empleos calificados y mejor remunerados. Las mujeres lograron avanzar de manera importante en cuanto a mayor acceso a la educación en todos los niveles, e incluso presentan una mayor escolaridad que los hombres, sin embargo, esta condición de “aparente” ventaja, no se manifiesta en mejores oportunidades laborales y de ingreso más que en ciertos sectores especializados. Por otra parte, al mantenerse la elección de carreras diferenciada de acuerdo al sexo, puede incidir en que probablemente en el futuro las mujeres opten por incorporarse al mercado de trabajo dependiendo más de factores culturales y sociales.

Con respecto al trabajo infantil y adolescente éste evidencia la necesidad que tienen las familias pobres de la ayuda de sus hijos e hijas para satisfacer sus necesidades básicas. Es probable que la cifra de 113.523 niños, niñas y adolescentes trabajadores sea mucho mayor, si se “registrara adecuadamente a toda la población menor de edad trabajadora remunerada” y si se tomaran en cuenta “otras actividades realizadas por personas menores de edad” que cumplen funciones económicas y sociales a fin de permitir la propia subsistencia y la de su grupo familiar, actividades que en muchos casos pueden ser incluso descritas como trabajo forzoso, trabajo familiar no remunerado, o por cuenta propia.

## **1 La percepción con respecto al tema trabajo-familia en el debate público nacional**

Este tema ha sido visto como un tema importante principalmente con respecto a las condiciones

laborales y familiares de las mujeres trabajadoras, mediante la formulación de la Política Nacional sobre Mujeres, Trabajo y Empleo (1999) y la Política de Empleo para Costa Rica (2002).

Con respecto a la primera, el INAMU y el MTSS con la asistencia técnica de la OIT realizaron, un proceso de consulta a nivel nacional, mediante la ejecución de 6 talleres. El proceso de consulta fue amplio, con el fin de garantizar su legitimidad, duró 6 meses, y contó para su realización con la colaboración de 36 funcionarios y funcionarias de instituciones de gobierno,, entre ellas el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Instituto de Desarrollo Agrario (IDA), Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), las Municipalidades de Corredores, Limón y Santa Cruz, y un SILOR); de colegios (Colegio Guaicará y Liceo de San Carlos), de la Universidad de Costa Rica (UCR), y de una cooperativa (PROAGROSUR). Participaron en la consulta 448 mujeres trabajadoras asalariadas (40), de la maquila (8), por cuenta propia (37), desempleadas (21), trabajadoras organizadas (74), y mujeres trabajadoras no remuneradas amas de casa (47). Luego de la consulta se diseñó un Plan de Acción para operacionalizar la intervención institucional requerida y determinar los recursos necesarios para implementar dicho Plan, que lamentablemente a la fecha no ha sido implementado.

Con respecto a la Política de Empleo para Costa Rica (2002), ésta fue formulada por una Comisión Nacional de Política de Empleo, conformada por el Consejo Superior de Trabajo del MTSS. Formaron parte de esta Comisión representantes de la Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC), la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP), el Movimiento Solidarista, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP), y el Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN). Aunque en ésta Política se identificaron a las mujeres trabajadoras como un grupo especial, tampoco, lamentablemente ésta Política no ha sido implementada.

No obstante estos esfuerzos, aún el tema no es del dominio público. Más aún, en el mismo proceso de consulta no participó el sector salud, que es un área de trabajo clave en el debate, en la medida en que trata el tema de la seguridad social y de la prevención y atención de la salud de la población en general. Sobre la formulación e implementación de dichas políticas se realizan otros comentarios en la Parte V de este Informe.

## **PARTE II. TENDENCIAS FAMILIARES Y EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA**

El objetivo de este Capítulo parte es suministrar información sobre legislación en familia, sobre las tendencias recientes en la estructura y composición de la familia, así como los papeles y obligaciones de sus miembros, en función de las capacidad de las familias para balancear el trabajo y las responsabilidades familiares.

### **2.1 Tendencias en el seno de la familia y responsabilidades familiares**

#### **-Normas relacionadas con los papeles y las obligaciones de los diferentes miembros de la familia**

En esta sección se analiza la definición de “familia” en la legislación nacional así como las normas relativas a las responsabilidades familiares y a los papeles y las obligaciones de los distintos miembros de la familia, los cambios más recientes y los debates en torno a ésta.

La legislación costarricense no contiene una definición explícita de “familia”; sin embargo, la Constitución Política, establece la obligación del Estado de brindar “protección especial a la familia, a la madre, al niño, al enfermo y al desvalido” (Artículo 51). La norma constitucional mencionada es recogida y desarrollada principalmente por cuatro cuerpos normativos principales: el Código de Familia, promulgado en 1973 y reformado posteriormente en numerosas ocasiones, el Código de la Niñez y la Adolescencia (1998), la Ley General de Protección a la Madre Adolescente (1998), y la Ley de Paternidad Responsable (2001).

El Código de Familia (1973), en sus primeros cinco artículos establece los siguientes principios generales en los que se basa la regulación de las relaciones familiares:

Artículo 1º.- Es obligación del Estado costarricense proteger a la familia.

Artículo 2º.- La unidad de la familia, el interés de los hijos, el de los menores y la igualdad de derechos y deberes de los cónyuges, han de ser los principios fundamentales para la aplicación e interpretación de este Código.

Artículo 3º.- Se prohíbe toda calificación sobre la naturaleza de la filiación.

Artículo 4º.- En cuanto a los derechos y obligaciones entre padres e hijos, ninguna diferencia hay respecto de los habidos dentro del matrimonio o fuera de él.

Artículo 5º.- La protección especial de las madres y de los menores de edad estará cargo del Patronato Nacional de la Infancia, con la colaboración de las otras instituciones del Estado.

Estas y otras disposiciones de la legislación nacional se analizan a continuación con respecto a la definición del concepto de “familia” adoptado y su reciente evolución:

**El matrimonio y la “convivencia de hecho” dos formas reconocidas de organización familiar:** El Código de Familia (1973) inicialmente definió el sistema de parentesco basado exclusivamente en el matrimonio, considerado “la base esencial de la familia” (Artículo 11), aunque reconocía desde entonces la equiparación de la situación jurídica y de los derechos de las hijas e hijos nacidos tanto dentro como fuera del matrimonio (Artículos 3 y 4). Sin embargo, con la reforma introducida a este Código en 1995, se otorgó a los “convivientes de hecho” derechos semejantes a los que disfrutaban las

personas casadas cuando el matrimonio se disuelve, siempre y cuando las uniones cumplan ciertos requisitos, con lo cual la legislación nacional se aleja formalmente de la definición del matrimonio como único fundamento de la organización familiar.

A pesar de que esto muestra una tendencia hacia una nueva definición de familia, desde una perspectiva más igualitaria y plural, ya que tanto los hombres y las mujeres, así como también los niños y las niñas, gozarían de una mayor protección por parte del Estado, todavía no se ha equiparado totalmente la situación de las personas casadas y de las “convivientes de hecho” desde el punto de vista legal.

Aspectos importantes que son considerados en este tipo de relaciones de convivientes, o de familias cuyos progenitores no se encuentran casados, son los derechos de índole patrimonial y las normas que regulan por ejemplo el “Sistema Financiero Nacional para la Vivienda”. Este Sistema reconoce como beneficiarios de sus programas a grupos familiares distintos de la familia nuclear basada en el matrimonio, tales como familias monoparentales, parejas en unión de hecho sin hijos y otras. Esto representa un avance en la protección jurídica de las personas no ligadas por matrimonio, que anteriormente no podían reclamar ningún derecho patrimonial, ni pensión alimentaria, cuando la unión llegaba a su fin, por separación o por la muerte del compañero o compañera.

Entre las disposiciones legales más importantes relacionadas con el matrimonio, establecidas en el Código de Familia, se encuentran:

- 1 La definición de matrimonio cuya finalidad es “la vida en común, la cooperación y el mutuo auxilio” (Artículo 11).
- 2 El ejercicio compartido de “la responsabilidad y el gobierno de la familia”. Los cónyuges “conjuntamente deben regular los asuntos domésticos proveer a la educación de sus hijos y preparar su porvenir” (Artículo 34). Con esto se establece el principio de la corresponsabilidad y la autoridad compartida.
- 3 La obligación principal del esposo de proveer el sustento económico de la familia y de la esposa de “contribuir en forma solidaria y proporcional, cuando cuente con recursos propios” (Artículo 35).
- 4 La libre disposición de los bienes propios de cada uno de los cónyuges mientras dure el matrimonio (Artículo 40), así como la imposibilidad de disolver el vínculo matrimonial salvo por las causales establecidas en el mismo Código (Artículos 48 y siguientes).
- 5 La disolución del matrimonio mediante el divorcio que conlleva sanciones de carácter económico para el cónyuge considerado culpable de la misma, y si resultaron gravemente dañados sus hijos o hijas y el otro cónyuge por diferentes razones, por lo cual debe pagar una indemnización por daños y perjuicios (Artículo 56). También puede dar lugar al pago de pensión alimentaria cuando las circunstancias ameriten el pago de esta pensión (Artículo 57).

**La filiación y la autoridad parental se basan en principios de igualdad de derechos entre madre y padre y de protección a las hijas e hijos:** La filiación se establece con respecto a las dos líneas genealógicas, y tiene preeminencia la paterna. El Código de Familia establece el derecho de toda persona, sin importar su edad, de conocer sobre su filiación paterna o materna (Artículo 91), cuando no ha sido establecida, o bien cuando la que se estableció mediante un proceso judicial, no es la verdadera.

Cuando los hijos o hijas nacen dentro de un matrimonio, se presume la paternidad del cónyuge de la madre (Artículo 69), en cuyo caso la autoridad parental es compartida por ambos (Artículo 151), con lo cual ejercen igualdad de derechos y deberes. Entre los deberes están los de “educar, guardar, vigilar, y, en forma moderada, corregir al hijo” (Artículo 144). Su ejercicio tiene claras limitaciones en interés de las hijas e hijos, por lo cual puede, perderse definitivamente cuando se comete un delito grave o suspenderse si se incumplen los deberes familiares (Artículo 159). Además, se excluye expresamente del ejercicio de la autoridad parental al padre o a la madre que se haya negado a reconocer al hijo o hija (Artículo 156, reformado en este sentido por la Ley de Paternidad Responsable).

Si existiera conflicto entre ambos, se debe acudir a una autoridad judicial para que lo resuelva (Artículo 151), lo cual constituye un avance en la igualdad de derechos entre la madre y el padre, pues en la

legislación anterior al Código, en caso de conflicto prevalecía la opinión de éste. Cuando la madre es soltera, si no se establece la filiación paterna o si se establece luego de un proceso judicial que obligue al padre a reconocer al hijo o hija, la autoridad parental le corresponde exclusivamente a la madre; si el padre desea compartirla debe realizar un proceso judicial para solicitarlo (Artículo 155).

El Código de la Niñez y la Adolescencia (1998), formulado con base en la Doctrina de la Protección Integral derivada de la Convención de los Derechos del Niño (1989), establece una amplia protección a los derechos de la niñez y la adolescencia, en los ámbitos de la vida familiar, la educación, la salud, el trabajo (en el caso de los mayores de 15 años), la participación social y todos los en procedimientos administrativos y judiciales que les atañen. Define además a las instituciones y los mecanismos de coordinación interinstitucional e intersectorial para la protección y promoción de esos derechos.

Este Código se aplica a toda persona menor de dieciocho años sin distinción por razón de etnia, cultura, género, idioma, religión, ideología, nacionalidad o cualquier otra condición propia, de su padre, madre, representantes legales o personas encargadas. Los derechos y las garantías que se reconocen a este grupo de población son de interés público, irrenunciables e intransigibles (Artículo 3).

Con respecto a las relaciones familiares, el Código establece las siguientes disposiciones:

- 1 La obligación del padre, madre o encargado de procurar el desarrollo integral de la persona menor de edad (Artículo 7), en cuanto a velar por el desarrollo físico, intelectual, moral, espiritual y social de sus hijos e hijas (Artículo 29).
- 2 El derecho de los hijos e hijas a la vida en familia, que incluye conocer a su padre y madre, crecer y desarrollarse a su lado y ser cuidadas por ellos, así como a permanecer en su hogar, del cual no podrán ser expulsadas ni impedidas de regresar a él, salvo por una decisión judicial (Artículo 30).
- 3 El derecho de las personas menores de edad de crecer y ser educadas en el seno de una familia y de tener asegurada la convivencia familiar y comunitaria (Artículo 31).

Con respecto a la relación trabajo y vida familiar, es importante destacar que, cuando estos derechos peligren por razones socioeconómicas, educativas y ambientales, las instituciones públicas competentes deberán contribuir a protegerlos, facilitando, por un lado, la inserción laboral del padre y la madre por un lado, y por el otro, ofreciendo servicios de cuidado infantil.

El Artículo 31 establece obligaciones a las instituciones del Estado en el siguiente sentido:

- a) El Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) incorporará a las madres y los padres en procesos de capacitación para facilitar su inserción en el mercado laboral, por medio de programas que coadyuven a la creación de microempresas u otras alternativas. Lo anterior siempre que se comprometan a respetar los derechos de sus hijos e hijas, en especial el de mantenerlos en el sistema educativo formal y en los programas de salud, y el de no maltratarlos, abusar de ellos o explotarlos.
- b) El Patronato Nacional de la Infancia (PANI), el IMAS y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) deben garantizar a las madres trabajadoras el acceso a programas de atención integral para el cuidado de sus hijos durante la niñez.
- c) El Instituto Nacional de Aprendizaje ofrecerá actividades de capacitación laboral y el MTSS orientará a los padres y madres para su pronta inserción en el mercado laboral.

A pesar de la importancia que tiene la norma citada en a), en relación con la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, sólo podrá aplicarse cuando peligre la convivencia familiar y la educación. Si se interpreta la norma en un sentido restrictivo, las familias que enfrentan dificultades derivadas del conflicto entre trabajo y familia, pero en las cuales no necesariamente peligran la educación del hijo o hija dentro del hogar, no podrían beneficiarse de esta medida.

**Responsabilidad en la provisión del sustento para los hijos e hijas:** el Código de Familia establece la responsabilidad primordial del cónyuge en la manutención de la familia, y la obligación de la esposa de contribuir proporcionalmente, cuando cuente con medios para ello. Sin embargo, muchas veces, tanto

dentro como fuera del matrimonio es frecuente que los padres no cumplan con esa responsabilidad, especialmente si los hijos e hijas no son reconocidos legalmente por él. Con respecto a esto último, la Ley de Paternidad Responsable (2001) procura corregir esta situación, modificando el sistema para el establecimiento de la filiación paterna, y que contribuya a reducir la desventaja que significa para estos niños y niñas no ser reconocidos por su padre, así como ejercer el derecho de exigibilidad a una pensión alimentaria. Esto contribuye también a mejorar la situación de las madres, quienes en los casos de no-reconocimiento de la filiación por parte del padre, deben asumir las obligaciones económicas que se derivan de la crianza de los hijos e hijas.

La Ley de Paternidad Responsable reforma el Artículo 54 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Elecciones y del Registro Civil para que se pueda inscribir el nacimiento de hijos e hijas nacidos fuera del matrimonio no sólo cuando ambos, padre y madre así lo hacen, sino también cuando la madre indica el nombre del presunto padre. En este último caso del presunto padre debe someterse a pruebas de ADN para comprobar la paternidad, que son de carácter obligatorio y son ofrecidos en forma gratuita por los servicios públicos. Si éste no se presenta a las pruebas, se aplica la presunción de paternidad.

Esta ley también reforma el Artículo 96 del Código de Familia, estableciendo que el padre debe reembolsarle a la madre los gastos por embarazo y maternidad durante los doce meses posteriores al nacimiento. También se establece que la obligación alimentaria es retroactiva a la fecha de presentación de la demanda de pensión. La reforma introducida por esta ley al Artículo 156 del mismo Código, ordena la exclusión del ejercicio de la autoridad parental para el padre o la madre que no reconozca a su hijo o hija.

La Ley de Paternidad Responsable establece además la obligación, a cargo del Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia, de “formular y ejecutar políticas públicas y campañas relativas a la paternidad sensible y responsable, que promuevan la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la crianza y educación de los hijos y las hijas”(Artículo 6).

La obligación de proveer alimentos, que corresponde especialmente aunque no de manera exclusiva al padre, se encuentra regulada también por el Código de Familia, el Código de la Niñez y la Adolescencia y la Ley de Pensiones Alimentarias (1996).

El Código de Familia define como “alimentos”, todo lo que “provea sustento, habitación, vestido, asistencia médica, educación, diversión, transporte y otros, conforme a las posibilidades económicas y el capital que le pertenezca o posea quien ha de darlos”, además se debe tomar en cuenta “el nivel de vida acostumbrado por el beneficiario, para su normal desarrollo físico y síquico, así como sus bienes” (Artículo 164, reformado por el Artículo 65 de la Ley de Pensiones Alimentarias). Además, la Ley de Pensiones Alimentarias adiciona el Código de Familia, agregándole que la prestación alimentaria debe incluir también la educación, instrucción o capacitación para el trabajo para las personas menores de edad o incapaces (Artículo 164 bis).

El Código de la Niñez y la Adolescencia, establece que además de lo dispuesto por el Código de Familia, la prestación alimentaria puede incluir de manera extraordinaria, lo siguiente:

- a) Gastos extraordinarios por concepto de educación, derivados directamente del estudio o la instrucción del beneficiario.
- b) Gastos médicos extraordinarios, de necesidad notoria y urgente.
- c) Sepelio del beneficiario.
- d) Cobro del subsidio prenatal y de lactancia.
- e) Gastos por terapia o atención especializada, en casos de abuso sexual o violencia doméstica (Artículo 37).

Cuando se de el caso de que el obligado preferente se encuentre ausente, temporalmente incapacitado, o imposibilitado para cumplir con la obligación alimentaria, cuando ésta se le deba a una persona menor

de edad o a una embarazada, el Estado le brindará supletoriamente la prestación alimentaria. En este caso, las embarazadas tendrán derecho al subsidio únicamente durante el período prenatal y de lactancia. (Artículo 38). También en los casos de niñas o adolescentes madres o embarazadas que se encuentren en condiciones de pobreza, cuando no exista una persona obligada a darles alimentos, el IMAS les proporcionará un subsidio económico durante el período prenatal y el de lactancia, por un monto equivalente al salario mínimo legal.

**Protección a las madres adolescentes, principalmente en condición de pobreza:** En 1998 estableció la Ley General de Protección a la Madre Adolescente, ofreciendo atención médica gratuita, aunque éstas no se encuentren afiliadas al sistema público de salud, mediante la Caja Costarricense de Seguro Social; ejecutar programas de capacitación técnico-laboral para las madres adolescentes y las mujeres adolescentes en riesgo y que sean mayores de quince años, mediante el Instituto Nacional de Aprendizaje; brindar las facilidades requeridas para que completen el ciclo educativo básico mediante el Ministerio de Educación Pública; crear una bolsa de empleo especial para las madres adolescentes mayores de quince años mediante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y garantizar la aplicación de las medidas respecto del trabajo remunerado de las personas adolescentes, según el Código de la Niñez y la Adolescencia, y desarrollar programas y acciones para promover una adecuada inserción laboral de las madres adolescentes mayores de quince años; brindar incentivos económicos a las madres adolescentes en condición de pobreza participantes en los programas de fortalecimiento personal y capacitación técnico-laboral, y financiará dichos programas, mediante el Instituto Mixto de Ayuda Social.

Esta ley designó al Instituto Nacional de las Mujeres para encargarse de la orientación, el seguimiento y la evaluación técnica de los programas dirigidos a las madres adolescentes e impulsar políticas públicas para la igualdad y equidad de género dirigidas a la población adolescente en general. Dicha institución implementó el Programa Construyendo Oportunidades desde el año 1999, inicialmente con mucha fuerza, sin embargo, y pese a la problemática tan importante que presenta ésta población, el Programa se ha ido debilitando a la fecha.

**Protección a los miembros de la familia que enfrentan situaciones especiales, como son las personas adultas mayores y las personas con discapacidad:** El propósito de esta legislación, en general, es el de garantizar los derechos, la dignidad y el mejoramiento en las condiciones de vida de estas personas. Como se verá, esta legislación está estrechamente relacionada con la familia, y desde la perspectiva del conflicto trabajo-familia, al menos tal y como está planteada, podría ser de gran ayuda en balancear este conflicto.

En cuanto a las personas adultas mayores, debido a que en Costa Rica la familia es la principal fuente de asistencia para estas personas, dada la fragilidad del apoyo público, notablemente en la salud pública y el seguro social, existe la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor (1999) que define como tales a las personas de sesenta y cinco años o más (Artículo 2), y establece en su artículo 1° dos objetivos principales: “promover la permanencia de las personas adultas mayores en su núcleo familiar y comunitario” e “impulsar la atención integral e interinstitucional de las personas adultas mayores por parte de las entidades públicas y privadas, y velar por el funcionamiento adecuado de los programas y servicios destinados a esta población”. Así, las instituciones públicas están obligadas a desarrollar programas que favorezcan éstos derechos.

Para promover esto, las instituciones gubernamentales en el área de la salud, deben brindar capacitación a las familias y a las comunidades y desarrollar medidas de apoyo para las personas con dependencia funcional, sus familiares y otras personas que las atiendan (Artículo 17). Específicamente se dispone que la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) desarrolle programas de educación y apoyo a las familias de las personas adultas mayores y proporcione ayudas técnicas y servicios de apoyo a las personas adultas mayores con discapacidad (Artículo 14).

Esta ley establece también derechos laborales para las personas adultas mayores, a saber, el derecho a ser seleccionadas para ocupar cualquier puesto para el que se encuentren calificadas, sin que se les discrimine por su edad; contar con horarios y vacaciones adecuadas a sus necesidades; disfrutar de los mismos derechos de los que gozan todos los trabajadores y trabajadoras (Artículo 4); y que se les aplique tasas preferenciales en los préstamos hipotecarios de vivienda (Artículo 11).

También las personas con discapacidad, dependen mayormente de su familia y no cuentan con todo el apoyo estatal necesario. Con respecto a ésta población se tiene La Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1996), establece en su Artículo 11, que “todos los miembros de la familia deben contribuir a que la persona con discapacidad desarrolle una vida digna y ejerza plenamente sus derechos y deberes”. Esta ley desarrolla una serie de mecanismos para facilitar el acceso a la educación (Capítulo I) y al trabajo (Capítulo II), que pueden contribuir también a que las personas con discapacidad gocen de más autonomía. Entre estas disposiciones, se destaca la obligación del Estado de ofrecer asesoramiento técnico a los empleadores, con el propósito de que “estos puedan adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad” (Artículo 26) y la obligación del patrono de “proporcionar facilidades para que todas las personas sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo”.

En relación con la educación para niños y niñas, ésta ley establece el derecho de las madres y padres de familia o personas encargadas de estudiantes con discapacidad, de “participar en la selección, ubicación, organización y evaluación de los servicios educativos”(Artículo 20). Esta norma podría eventualmente permitir una organización y ubicación de los servicios educativos que tome en consideración los horarios y otras condiciones relacionadas con el empleo de las madres, padres u otras personas que tengan a su cargo a un o una estudiante con discapacidad.

La ley también establece el acceso a servicios de salud en condiciones de no discriminación y que tomen en cuenta las necesidades específicas de las personas con discapacidad, tales como la prestación de servicios de rehabilitación a domicilio y ambulatorios (Capítulo III). Esto último puede resultar de importancia también, para la reducción del tiempo utilizado en el desplazamiento de las personas discapacitadas a los centros de salud, así como el tiempo de espera mientras se recibe la atención y el tiempo de regreso a la casa. En los casos en los que estas personas deben ser acompañadas por algún miembro de la familia que realice un trabajo remunerado, es posible que estas personas acompañantes encuentren dificultades para cumplir con el horario de trabajo cuando se debe acudir a los servicios de salud, por lo que una ejecución adecuada de esta norma podría mejorar su situación. El Reglamento establece también la obligación de las organizaciones que brinden servicios sustitutivos del cuidado familiar, y que cuenten con apoyo del Estado, de proveer estos servicios a las personas con discapacidad (Artículo 21).

Por último, se establece el apoyo a las familias en riesgo social que cuenten entre sus integrantes a una o más personas con discapacidad. En tales casos, las instituciones encargadas de la niñez (Patronato Nacional de la Infancia), de ayuda social (Instituto Mixto de Ayuda Social y Junta de Protección San José), y sector salud (Caja Costarricense de Seguro Social), “apoyarán técnica y económicamente, hasta tanto se requiera, a las familias con uno o más miembros menores de edad con discapacidad, cuando la situación social o económica del grupo se constituya en factor de riesgo para su desarrollo y autonomía personal”. En los casos similares a los anteriores, cuando la discapacidad afecte a personas adultas, las mismas instituciones, con excepción del PANI, brindarán el apoyo mencionado (Artículo 27).

Algunas conclusiones sobre las normas anteriores son las siguientes:

La legislación nacional ha adoptado una noción de familia amplia, ya que incluye el matrimonio y la convivencia entre parejas en condiciones semejantes a las del matrimonio. Reconoce derechos para las parejas convivientes, y tiende a la equiparación entre la situación jurídica de éstas y las basadas en el matrimonio, aunque hace falta más desarrollo legislativo. También otras formas de organización de la

vida familiar, como las familias monoparentales, empiezan a encontrar cierto grado de reconocimiento - por ejemplo, en normas como las relacionadas con el derecho a la vivienda- pero éste es todavía incipiente.

La regulación de las relaciones familiares adopta principios como el de la igualdad de derechos entre los cónyuges, la igualdad de derechos y deberes entre la madre y el padre, y especialmente a partir de la aprobación del Código de la Niñez y la Adolescencia, el reconocimiento de las personas menores de edad como sujetas de derechos, titulares de un interés superior, y de la más amplia protección jurídica e institucional otorgada por la legislación nacional a un grupo de edad particular.

Aunque se han venido identificando temas problema y situaciones que afectan a los miembros de la familia, y se han reconocido derechos para estas personas consideradas individualmente, la familia como tal, ha sido objeto de una menor atención por parte de las leyes nacionales. Una notable excepción en ese sentido, la constituye el Código de la Niñez y la Adolescencia, que hace referencia explícita a la vida familiar como un derecho de las personas menores de edad, y establece medidas tendientes a garantizar su cumplimiento, como las que se han comentado. Es necesario continuar legislando sobre las situaciones que afectan a los miembros del grupo familiar, que se encuentran en una posición de asimetría en cuanto al ejercicio del poder y de la autonomía personal, derivada de su condición de género o etárea; para garantizar la protección de los derechos y el mejoramiento de la condición social de estas personas.

La legislación más reciente sobre las relaciones familiares, como las contenidas en el Código de la Niñez y la Adolescencia y en la Ley General de Protección a la Madre Adolescente, contienen algunas referencias explícitas al empleo y a la relación entre el trabajo y la vida familiar. Estas leyes establecen la obligación de las instituciones del Estado al menos en tres sentidos: facilitar la inserción en el mercado laboral de las madres y los padres a través de la educación y la capacitación, promover la formación de microempresas, y proveer servicios de cuidado infantil. Estas medidas –especialmente la última- tienen, como se ha señalado, la limitación de una interpretación restrictiva en las cuales son aplicadas.

Las normas relacionadas con las personas adultas mayores y las personas con discapacidad, en la medida en que procuran una mayor autonomía de estas personas, pueden contribuir a disminuir su condición de dependientes de algún otro miembro de la familia, y por lo tanto a disminuir las dificultades que la persona a cargo pueda enfrentar para conciliar esta responsabilidad con el trabajo remunerado. Además, estas normas definen la obligación del Estado de proveer o de contribuir con la prestación de servicios de cuidado y atención de las personas adultas mayores o discapacitadas que lo requieran, reduciendo así la carga que representa para las trabajadoras y trabajadores que deben también atender a estas personas.

#### **-Debates recientes en torno a la legislación de familia**

El debate más reciente fue en torno a la Ley de Paternidad Responsable (2001). El tema ocupó la atención de los medios de comunicación nacionales, a través de los cuales se externaron posiciones tanto en favor como en contra de la ley. El proyecto fue defendido como una reivindicación de las mujeres en favor la equidad en las responsabilidades hacia los hijos e hijas, y como el fortalecimiento de los derechos de las niñas y niños a conocer la identidad del padre, y tener una pensión alimentaria a cargo de este.

Esto, tal y como ya se ha señalado, se logró principalmente mediante la modificación del sistema para establecer la filiación paterna, de modo que permitió a las mujeres declarar el nombre del padre ante el Registro Civil y obligar al presunto padre a someterse a un examen de ADN. Por otra parte, quienes se opusieron al proyecto argumentaron que podrían presentarse abusos por parte de las mujeres, pues sería posible que ellas declararan falsamente el nombre del padre. Una limitación de este debate es que la discusión giró casi exclusivamente en torno al mecanismo para establecer la filiación legal y sus

consecuencias para el ejercicio del derecho a la pensión alimentaria. La responsabilidad relacionada con las obligaciones económicas, aunque es sin duda de la mayor importancia, no agota lo que podría ser un ejercicio corresponsable de la parentalidad. Sobre este tema, la sociedad costarricense tiene pendiente aún una discusión más amplia.

Otro debate reciente se originó con la discusión en la Asamblea Legislativa, en el año 2002, sobre una reforma al Código de Familia para sustituir el actual “régimen patrimonial de la familia”, y cambiar la separación y libre disposición de los bienes de cada cónyuge, por un nuevo conjunto de artículos que establecerían un régimen de comunidad de bienes.

Un aspecto importante de este proyecto –además del cambio de régimen mencionado– fue la propuesta de creación de un “fondo patrimonial de la familia”, en el que se incluirían prácticamente todos los ingresos de los cónyuges, incluidos los salarios –excepto en un porcentaje destinado a la satisfacción de las necesidades personales–. Se consideraba el aporte constituido por trabajo doméstico y cuidado de los hijos e hijas como de un valor equivalente al aporte estrictamente económico, y se pretendía que de este fondo una parte estuviese a disposición del cónyuge que tuviera a cargo la mayor parte de los oficios domésticos o el cuidado de los hijos e hijas, con el propósito de que esta persona contara con recursos que le permitieran disfrutar de un nivel de vida en condiciones de equidad con los otros miembros de la familia. Esto fue conocido, en la discusión pública que se suscitó sobre el tema en los medios de comunicación nacionales, como “el salario de la esposa”.

En favor de esta reforma se argumentó la necesidad de retribuir el trabajo que realizan las mujeres en el ámbito doméstico, que contribuye en forma muy importante a la producción económica del país y sin embargo no goza de ningún reconocimiento social ni material, y sobre todo la obligación del Estado de velar por el cumplimiento de los derechos económicos de la población. En su contra se argumentó, sobre todo, que el trabajo realizado por las mujeres dentro del hogar tenía como fundamento el amor a la familia y no la expectativa de obtener una remuneración económica.

Otro aspecto importante de este proyecto de ley, relacionado directamente con las condiciones de trabajo de las mujeres, fue la propuesta para reformar el artículo 194 del Código de Trabajo. La reforma obligaría a las empresas familiares a asegurar contra riesgos del trabajo a los trabajadores y trabajadoras; actualmente ese deber no existe, por lo que las esposas o compañeras que trabajan en este tipo de empresas no están aseguradas. Esta iniciativa encontró fuerte oposición en la Asamblea Legislativa y fue finalmente desechada.

## **1.2 Tendencias Demográficas**

### **-Estadísticas y tendencias relacionadas con la repartición de la población por edades y envejecimiento de la población**

Costa Rica tiene una extensión de 51.100 km<sup>2</sup> y según el último Censo (2000), alcanzó una población de 3.810.179 habitantes, concentrada en zonas urbanas (59%). La población menor de edad, definida entre los límites de 0 a 18 años de edad, alcanzó en términos absolutos un total de 1.446.421 personas, lo que representa en términos relativos el 38%, constituyendo un grupo de población más numeroso. Según la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples, EHPM, del año 2002, la población fue de 3.997.883 habitantes, de los cuales el 50,4% eran mujeres y el 49,6% hombres, y para el año 2003 la población alcanzó un total de 4.169.672 habitantes, 2.120.706 hombres y 2.048.966 mujeres, con un 2,0% de crecimiento demográfico, concentrándose en las zonas urbanas en un 59%.

La población del país se encuentra en un proceso de transición demográfica, en tanto que expresa cambios en las tasas de natalidad y mortalidad. En los últimos años, la edad mediana ha aumentado, por lo que el grupo de personas menores de 18 años ha disminuido y el grupo de 65 años y más ha aumentado, lo cual ubica al país como de envejecimiento incipiente. El crecimiento de la población y el

aumento de la edad mediana responden a un marcado descenso en la tasa de fecundidad, que es de 2,0 hijos por mujer y representa la segunda más baja de Centroamérica.

El Censo de Población del 2000 puso de manifiesto que, debido a la reducción en la tasa de fecundidad, la generación joven de hoy es la última que contará, a lo largo de su vida productiva, con la ventaja de tener una carga de dependientes relativamente baja. De acuerdo con el Décimo Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2004), esto representa una oportunidad y al mismo tiempo una amenaza. La oportunidad consiste en que, si esa generación se capacita e incrementa su productividad, puede dar un fuerte impulso al desarrollo nacional para las siguientes tres o cuatro décadas. La amenaza reside en que, si tal cosa no se logra, esa generación se convertirá en una onerosa carga para la siguiente, que será menos numerosa.

Este Informe señala las implicaciones que puede tener esta situación para la integración de las personas jóvenes de hoy al mercado laboral, pues “el país requiere fuertes incrementos en la productividad de su población trabajadora. Esto supone un aumento sustantivo con respecto a los niveles actuales de ahorro e inversión -tanto privada como, especialmente, pública-, la universalización de la educación secundaria y la rápida expansión de oportunidades laborales y empresariales de calidad, en particular para revertir el crecimiento del sector informal. Con los niveles actuales de productividad y capacitación de la fuerza laboral, no podrá sostener sus logros económicos y sociales. Por fortuna, en años recientes ha habido progresos en diversos frentes; por ejemplo, aumentos en la cobertura de la educación secundaria y en la atracción de empresas de alta tecnología que pueden contribuir a potenciar estos cambios decisivos para el desarrollo del país”. Esto último, sin embargo, sólo podrá contribuir a la solución del problema en la medida en que esas empresas logren generar un aumento importante de empleos.

El siguiente cuadro muestra el descenso en la razón de dependencia que ha venido experimentado el país en años recientes, y el inicio de la tendencia al envejecimiento de la población, ambos fenómenos referidos en los párrafos anteriores, así como su evolución proyectada para los años siguientes.

**Cuadro No. 5**  
**Porcentajes de la población por grandes grupos de edad**  
**1990-2050**

<b>Año</b>	<b>0-14</b>	<b>15-64</b>	<b>65 y más</b>	<b>Razón de dependencia por 100</b>
1990	36.2	59.1	4.7	69.2
1991	36.1	59.1	4.8	69.1
1992	35.9	59.2	4.9	68.8
1993	35.6	59.5	4.9	68.1
1994	35.2	59.9	5.0	67.0
1995	35.0	60.3	5.0	65.9
1996	34.2	60.8	5.1	64.6
1997	33.6	61.2	5.1	63.3
1998	33.1	61.7	5.2	62.0
1999	32.5	62.3	5.2	60.5
2000	31.8	62.9	5.3	58.9
2005	28.3	66.0	5.7	51.6
2010	25.4	68.2	6.4	46.6
2015	23.3	69.3	7.4	44.3
2020	21.8	69.3	8.9	44.3
2025	20.6	68.4	11.0	46.1
2030	19.6	67.1	13.4	49.1

2035	18.8	65.8	15.4	51.9
2040	18.2	65.0	16.8	53.8
2045	17.7	63.7	18.6	57.0
2050	17.4	61.9	20.6	61.4

Fuente: INEC y CCP (2002), *Estimaciones y Proyecciones de Población Costa Rica 1970-2050 Actualizadas al 2000*. San José, Costa Rica.

### -Estructuras familiares y composición de los hogares

En Costa Rica existe actualmente una pluralidad de estructuras familiares, aunque la familia nuclear conyugal con hijos e hijas continúa siendo la forma de organización familiar más frecuente. El siguiente cuadro muestra los tipos de hogar y el porcentaje de cada uno de ellos en el año de 1984 y en el 2000, según los Censos de Población respectivos.

**Cuadro No. 6**  
**Distribución de los hogares según tipología,**  
**1984 y 2000**

<b>Distribución de los hogares según tipología</b>	<b>1984</b>	<b>2000</b>
<b>HOGARES NUCLEARES</b>		
Conyugal sin hijos	6.7	8.7
Conyugal con hijos	51.2	49.6
Monoparental	8.6	11.2
<b>HOGARES EXTENSOS</b>		
Conyugal con otros familiares	13.8	10.6
Monoparental con otros familiares	5.4	5.1
Jefe(a) y otros familiares	3.2	2.9
<b>HOGARES COMPUESTOS</b>		
Nuclear y no familiares	3.1	1.8
Extenso y no familiares	1.4	0.9
Jefe(a) y no familiares	0.3	0.2
<b>OTROS</b>		
Unipersonal	5.6	8.0
No familiares	0.6	0.8
<b>TOTAL</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Sandoval, I.; González; N. (2000) "La composición de los hogares costarricenses en los censos de 1984 y 2000: un análisis desde las jefaturas femeninas y masculinas", p.4, en: CCP/UCR, Simposio Costa Rica a la Luz del Censo 2000, julio 2000.

Como puede observarse, en el año 2000 los hogares más frecuentes eran los "hogares nucleares conyugales con hijos", seguidos, pero con un porcentaje mucho menor, por los "hogares nucleares monoparentales", y en tercer lugar "los hogares conyugales con otros familiares". Los hogares que aumentan con respecto a 1984 son los "hogares conyugales sin hijos", los "monoparentales" y los "unipersonales", mientras que disminuyen levemente, en menos de dos puntos porcentuales, los

“hogares nucleares conyugales con hijos”, y en mayor medida todos los “hogares extensos”, de los cuales forman parte los “hogares integrados por tres generaciones”, y los “hogares compuestos”.

Aunque el “hogar nuclear conyugal con hijos” sigue siendo el tipo de hogar más común, es importante tener en cuenta que, la tipología utilizada agrupa a todas las familias nucleares conyugales en una sola categoría, sin distinguir si son producto de una primera o segunda unión. Considerando los datos sobre la cantidad de divorcios registrados en el país, que se indican más adelante, es presumible que buena parte de estas familias sean familias recompuestas. Este tipo de familias presentan situaciones más complejas, por ejemplo, cuando el hombre tiene obligaciones económicas con la ex esposa, o un padre tiene obligaciones económicas con hijos o hijas de un matrimonio anterior, o bien otro tipo de relaciones –de tipo afectivo o económico- que se establecen con hijastros e hijastras y padrastros y madrastras, y que no se encuentran reguladas por las leyes nacionales.

Es importante señalar que, esa pluralidad en los tipos de hogares no necesariamente indica modelos alternativos de estructura familiar, sino momentos distintos de disolución y recomposición de los lazos familiares, como ha sido observado para otras sociedades, y en el caso de Costa Rica el comportamiento de las tasas de matrimonio y divorcio también lo sugiere, como se verá más adelante. Es importante por ello, no solo reconocer la diversidad de estructuras, sino además entender los problemas que enfrentan las familias al atravesar esas distintas etapas, particularmente los problemas relacionados con las familias recompuestas, como los que se han mencionado.

Por otra parte, se produjo un aumento en los hogares con jefatura femenina, que paso de un 18% en 1984 a un 23% en el 2000, siendo los segundos más frecuentes. En los “hogares nucleares monoparentales” predominan las jefaturas femeninas, con más del 40%, mientras que en los “hogares nucleares conyugales” las jefaturas son mayoritariamente masculinas, más del 60% entre los “hogares conyugales con hijos” y más del 10% entre los “hogares conyugales sin hijos”.

Sin embargo, entre los “hogares conyugales con hijos”, según el Censo de Población del 2000, el porcentaje de jefaturas femeninas pasó de un 2% a un 6%, lo cual permitiría plantear como hipótesis que ha ocurrido “una mejoría en la posición y condición de las mujeres en estos tipos de hogar, ya que en estos hogares está presente el compañero y a pesar de esto se reconoce a las mujeres como jefas de hogar”.

Otro dato importante de señalar es el aumento en los “hogares monoparentales” con jefaturas masculinas, que entre 1984 y 2000 han registrado una tasa de crecimiento anual del 3,6%; en 1984 el número de jefes de hogar en hogares monoparentales era de 6.099 y en el 2000 fue de 10.852. Esto “podría estar evidenciando un cambio en roles de género con respecto a la norma social de que las mujeres son las encargadas de la crianza de los hijos”.

Por otra parte, en cuanto a la relación entre la jefatura de los hogares y la participación de sus miembros en la fuerza de trabajo, el siguiente cuadro presenta alguna información relevante:

**Cuadro No. 7**  
**Porcentaje de hogares por sexo de jefatura, según participación**  
**en la fuerza de trabajo**  
**Julio 2002**  
**(Porcentajes)**

<b>Participación en la fuerza de trabajo</b>	<b>Total</b>	<b>Jefatura masculina</b>	<b>Jefatura femenina</b>
Total	100,0	100,0	100,0

Solo jefe	33,0	36,1	21,9
Jefe y cónyuge	19,0	23,2	4,5
Sólo cónyuge	1,1	0,9	1,8
Jefe e hijas e hijos	16,6	15,6	20,2
Jefe, cónyuge, hijas e hijos	6,6	7,8	2,8
Solo hijas e hijos	6,6	7,8	2,8
Otros familiares y no familiares	0,8	0,5	1,6
Otros	14,6	11,6	25,1

Fuente: Estado de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia en Costa Rica, p.98

Como se observa, en los hogares donde la jefatura es masculina, participa en la fuerza de trabajo únicamente el jefe en un 36,1% de los casos; en un 23,2% lo hace, además del jefe, la cónyuge; en un 15,6% lo hacen el jefe las hijas e hijos; en un 7,8% el jefe, la cónyuge, y las hijas e hijos; y en un porcentaje igual lo hacen sólo las hijas e hijos.

El porcentaje relativamente alto de hogares en los que el hombre es el jefe de hogar, y que la esposa o compañera participe en la fuerza de trabajo, sumado al porcentaje en que también trabajan el jefe, la cónyuge y las hijas e hijos; permite dimensionar la extensión que podría estar teniendo el conflicto entre trabajo y responsabilidades familiares. Todos estos hogares, en los que ambos cónyuges y sus hijas e hijos participan en la fuerza de trabajo, probablemente enfrentan dificultades para conciliar las el trabajo y las responsabilidades familiares. Estas dificultades probablemente estén siendo resueltas a partir de recursos propios, tomados de las mismas remuneraciones recibidas por su trabajo, o bien apoyándose en otros familiares, o accediendo a servicios públicos, lo cual también es analizado en las secciones 2.3 y 2.4 de éste Capítulo.

En cuanto a los hogares en los cuales las jefaturas son femeninas, se encuentra que en un 21,9% de éstos, participa en la fuerza de trabajo sólo la jefa; en un 20,2% lo hace la jefa más las hijas e hijos; en un porcentaje mucho más bajo participan en la fuerza de trabajo –el 4,5%- la jefa y el cónyuge y en un porcentaje aún menor –el 2,8%- lo hacen la jefa, el cónyuge, las hijas e hijas; y en igual porcentaje, sólo las hijas e hijos.

El bajo porcentaje de participación de ambos cónyuges en la fuerza de trabajo cuando se trata de hogares a cargo de jefas, puede explicarse por el hecho –señalado por Sandoval y González- de que la mayoría de los hogares con jefatura femenina las jefas son mujeres solteras, viudas o separadas. Esto explicaría también el bajo porcentaje que presenta la categoría de participación de la jefa, el cónyuge, las hijas e hijos.

Las dificultades que confrontan las mujeres cuando participan en el mercado laboral, señaladas en la Primera parte de este Informe -mayor desempleo, persistencia de la brecha salarial en perjuicio suyo en casi todas las actividades económicas, concentración de la fuerza de trabajo femenina en las actividades con menor remuneración y en la informalidad-, explican por qué estos hogares con jefaturas femeninas, que no cuentan con el aporte económico del cónyuge, se encuentran en una situación de gran vulnerabilidad frente a la pobreza. Además, la dificultad para conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares puede ser también mayor en estos casos, en los que una sola persona debe proveer el ingreso económico y encargarse también de todas las tareas domésticas y el cuidado de las hijas e hijos.

Esto último sugiere también que probablemente los hogares a cargo de jefas muestren una mayor tendencia a ser hogares extensos, en los que otros familiares y no familiares forman parte de la unidad de residencia y probablemente colaboran en la obtención de ingresos mediante el trabajo remunerado, o en el trabajo doméstico; como lo sugieren los datos del cuadro anterior y de Sandoval y González.

A manera de comentario final en esta sección, es importante señalar que la caracterización de los cambios en la estructura familiar no son suficientes para comprender las necesidades de las familias para reconciliar el trabajo y las responsabilidades familiares. Es la interacción entre los cambios en las estructuras familiares y el mercado laboral lo que permite la identificación de los retos que tienen que enfrentar las familias para balancear estos dos ámbitos.

### **-Urbanización y sus efectos sobre las familias**

Desde 1990 al 2003 la población nacional aumentó en un millón de habitantes, y más personas viven en las zonas urbanas que en las rurales, por lo que más personas trabajan en el comercio y en los servicios que en la agricultura.

En cuanto a la distribución espacial de la población, es en la Región Central o Gran Área Metropolitana (GAM) donde habita un 64,1% del total de habitantes, y concentra alrededor de un 16% de los hogares pobres del país. La segunda Región con un fuerte crecimiento poblacional (4,5%) es la Huetar Atlántica, cuya población representa un 9,6% de la población total del país, en la cual reside aproximadamente un 12% del total de los hogares pobres. La tercera Región es la Huetar Norte, que tiene un 5,4% de la población del país y se ubican en ella poco más de un 6% de los hogares considerados como pobres.

El problema de la segregación espacial está concentrado principalmente en el Área Metropolitana de San José (AMSJ), es de decir en su ciudad capital y en la GAM que la rodea. Esta última por ahora con niveles de segregación menos intensos, aunque se encuentra en un proceso de profundización. En la GAM vive un importante porcentaje de hogares con necesidades básicas satisfechas y una importante cantidad de personas pobres, cuya densidad alcanza a cifras brutas cercanas a 200 personas por hectárea, con una fuerte incidencia de necesidades básicas insatisfechas, versus densidades cuatro veces menores para los sectores altos. Los problemas que se enfrentan en el AMSJ y la GAM, se originan en parte, en importantes brechas regionales de equidad y oportunidades económicas, lo que resulta en un sistema de transporte público deficiente; políticas públicas, que por sus acciones u omisiones, han contribuido a una mayor segregación social; falta de planificación urbana, en la medida en que la mayoría de los proyectos de vivienda para sectores pobres se inician en muchos casos como precarios, resultando su infraestructura sanitaria deficiente.

Por otra parte, se ha incrementado la violencia social, reflejada en los delitos contra la vida, que si bien a partir de 1998 registraron una tendencia a la baja, alcanzaron un número muy superior al que existía en el país 15 años atrás. También aumentaron los suicidios y los accidentes de tránsito, y el comportamiento de la tasa de mortalidad por sexo muestra que todas son mayores para el sexo masculino, principalmente en cuanto a los accidentes de tránsito. Con respecto a los niveles de delincuencia, si bien Costa Rica muestra niveles comparativamente bajos dentro de la región centroamericana, a partir del año 2000 la tendencia continuó creciendo tal y como venía registrándose desde finales de la década de 1980.

“Entre 1987 y el 2000 la tasa de denuncias ante el Organismo de Investigación Judicial (OIJ), por cada 1000 habitantes creció en un 62%, al pasar de 7,6 a 12,3. Las tasas por cada 100.000 habitantes de los delitos contra la propiedad, contra la vida y los sexuales, se incrementaron en 56,0% y 36,6% respectivamente, entre 1987 y 1999. Entre 1987 y 1994 las tasas de denuncias de delitos contra la propiedad y la vida aumentaron fuertemente, entre 1995 y 1999 cayeron, aunque sin recuperar los bajos niveles iniciales. La excepción es el comportamiento de las denuncias por delitos sexuales, que pasó de primer lugar en 1991 a quinto en el 2001, aunque no deja de tener una tendencia al aumento”. También ha aumentado la inseguridad ciudadana, la desconfianza de la ciudadanía hacia la policía y la utilización

de armas de fuego.

Con respecto a la violencia intra-familiar, ésta se ha visibilizado aún más, en la medida en que parece que las campañas dirigidas a fomentar la denuncia han tenido impacto en la población. Por ejemplo, “Las solicitudes de medidas de protección en las oficinas judiciales aumentaron de 32.634 en el 2000 a 43.929 en el 2001, especialmente en San José. En este lapso de tiempo las denuncias se incrementaron en 11.286. El 89,6% de las personas que solicitaron medidas de protección fueron mujeres, y el 86,5% las solicitaron en contra de sus compañeros o ex compañeros”. También aumentaron los casos de violencia contra las personas menores de edad y adultas mayores.

Sin duda este contexto de segregación y de violencia social, la pobreza, hacinamiento, falta de acceso a la educación, entre otros factores, inciden en las condiciones de bienestar y calidad de vida de las familias, particularmente las familias pobres y en extrema pobreza, con lo cual se incrementan las dificultades que ya enfrentan estas familias para conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares.

### **-Efectos de las migraciones internacionales**

Forma parte de la composición de los y las habitantes de Costa Rica, la población migrante, que representó, según el Censo del año 2000 un 8%. Si bien el país tiene una amplia representación de personas nacidas en diferentes países, y pese a que las nacidas en Colombia y otros países han aumentado en volumen, la población proveniente de Nicaragua es mayoritaria, ya que son el 6% de la población nacional total y el 76% de todas las personas extranjeras.

Mediante el Censo del año 2000, se registraron oficialmente 226.374 nicaragüenses, sin embargo, la cantidad de población nicaragüense asentada de manera permanente o estacional en Costa Rica sigue siendo un dato difícil de capturar por los indicadores estadísticos. Los instrumentos de análisis poblacionales existentes demuestran la existencia de un claro subregistro. Según estimaciones realizadas en 1999, tomando en cuenta a las personas indocumentadas, se cree que se encontraban en el territorio nacional entre 300 y 330 mil nicaragüenses indocumentados.

La información disponible, tanto de la OIM (2001), como de Vargas (2004), permiten caracterizar a la población inmigrante como una población joven en edad productiva, (40% entre 15 y 29 años de edad), que muestra a partir de los 12 años una elevada tasa neta de participación en el mercado laboral, por ejemplo, en 1999 un 68,8% estaban activos (con respecto a 54,1% de los costarricenses). Esta población se incorpora en actividades relacionadas con la agricultura, la construcción, el servicio doméstico, los servicios de seguridad, y el comercio informal. Al observar su distribución por sexo, se observa que las tasas eran 89,2% para los hombres y 49,4% para las mujeres, igualmente consideradas más altas que las de los y las costarricenses (74,3% y 34,7% respectivamente). También esta población muestra bajos niveles educativos comparados con el promedio de la población nacional; asimismo se ha observado una creciente feminización de la migración nicaragüense (50,9% mujeres y 49,1% hombres), vinculada a una incorporación activa en oficios domésticos, más fuertemente que las nacionales.

Con respecto a las mujeres nicaragüenses que trabajan en Costa Rica, independientemente de su condición migratoria, muchas han migrado como jefas de hogar, y en muchos casos han dejado a sus hijos e hijas en Nicaragua, a cargo de las redes de apoyo familiar, a quienes les envían dinero para su manutención. Lo anterior se apoya en “Un aspecto importante señalado en un estudio reciente ... y es que las mujeres envían, en promedio, remesas mayores que los hombres (US\$72,1 y US\$ 65,6, para un promedio total de US\$ 68,3). La importancia de este fenómeno aumenta cuando se toma en cuenta que las mujeres perciben ingresos promedio inferiores que los hombres, de manera que el esfuerzo que implica enviar esas remesas es mucho mayor”.

Lo anterior indica que probablemente estas mujeres jefas de hogar, están más vinculadas con su familia de origen en Nicaragua, y enfrentan situaciones emocionales dramáticas, en la medida en que la única

manera en que pueden asumir el conflicto entre su “opción laboral” y su responsabilidad familiar es a través de la separación y el envío de dinero para cubrir los gastos de manutención de sus hijos e hijas. Enfrentan desarraigo, soledad y frustración, en la medida en que no pueden estar presentes para atender la educación y la crianza que los hijos e hijas requieren, además de violación a sus derechos laborales, por desconocimiento y / o por encontrarse indocumentadas, aspectos que fueron comentados en el Capítulo I de este Informe.

Con respecto a la población nicaragüense en general, es difícil medir su impacto en la sociedad costarricense, desde el punto de vista institucional, pues la mayoría de las instituciones públicas no llevan registros de usuarios desglosados por nacionalidad, y tampoco se cuenta con políticas específicas de atención dirigidas a esta población. Más bien la preocupación se ha centrado principalmente en medir los efectos económicos sobre las finanzas de las instituciones, pero no un abordaje integral del fenómeno. No obstante, se puede inferir que una proporción significativa de ésta población, no cuenta con acceso al conjunto de beneficios sociales y servicios públicos que Costa Rica ofrece a sus habitantes, lo cual se debe en parte a la ausencia de políticas específicas de atención a esta población. De acuerdo al Análisis Sectorial de Salud, Costa Rica (2002) la población migrante indocumentada, se encuentra prácticamente excluida de la protección social en salud.

**-Tendencias en cuanto a la tasa de fertilidad y la edad al momento del nacimiento del primer hijo, edad al momento del matrimonio, divorcios, separaciones y su posible relación con la situación profesional**

Como ha quedado señalado anteriormente, Costa Rica se encuentra en un proceso de transición demográfica, caracterizado por un descenso en la natalidad, un aumento en la esperanza de vida, y una tasa de fecundidad que alcanzó en el 2002 el nivel de reemplazo: 2,1 hijos por mujer. El siguiente cuadro muestra el comportamiento de la tasa de fecundidad desde 1990, según grupos de edad de la madre:

**Cuadro No. 8**  
**Tasas de fecundidad por edad de la madre**  
**1990-2004**

<b>Año</b>	<b>Tasa global</b>	<b>15-19</b>	<b>20-24</b>	<b>25-29</b>	<b>30-34</b>	<b>35-39</b>	<b>40-44</b>	<b>45-49</b>
1990	3.2	9.64	17.08	15.75	11.80	7.16	2.53	0.27
1991	3.1	9.46	16.75	14.88	10.98	6.65	2.35	0.23
1992	3.0	9.48	16.67	14.62	10.88	6.66	2.28	0.21
1993	3.0	9.28	16.41	14.39	10.50	6.23	2.12	0.18
1994	2.9	9.43	16.22	14.12	10.00	5.98	1.96	0.18
1995	2.8	9.22	15.79	13.78	9.92	5.71	1.89	0.17
1996	2.7	8.89	15.18	13.45	9.52	5.42	1.73	0.16
1997	2.6	8.66	14.39	12.89	9.22	5.02	1.68	0.12
1998	2.5	8.54	14.03	12.57	8.72	4.76	1.45	0.14
1999	2.5	8.67	13.89	12.54	8.57	4.66	1.43	0.12
2000	2.4	8.68	13.25	12.10	8.28	4.51	1.37	0.13
2001	2.3	7.50	12.69	11.48	8.25	4.32	1.21	0.11
2002	2.1	6.85	11.55	10.21	7.55	3.99	1.12	0.07
2003	2.1	6.91	11.63	10.35	7.64	3.83	1.05	0.08
2004	2.0	6.73	11.29	10.00	7.39	3.75	1.03	0.07

Fuente: CCP (2005)Nacimientos por edad de la madre, en: <http://www.ccp.ucr.ac.cr>

A pesar de los esfuerzos realizados en la atención a la salud sexual y salud reproductiva de las personas adolescentes, la tasa de fecundidad entre esta población ha aumentado en los últimos años. En el año 2000, el porcentaje de nacimientos de madre menor de 20 años fue de 21,3%, en el año 1999 había sido de 20,5% y en 1998 de 20,1% . La tasa de mortalidad materna anual fue de 29 por 100.000 nacidos vivos en el período entre 1990 y 1998, y en el año 2000 hubo 23 muertes maternas en el país. En general, el parto es hospitalario, por ejemplo en 1999 más del 95% de los partos fue atendido en maternidades de la Caja Costarricense de Seguro Social, CCSS. La mortalidad infantil bajó hasta un histórico 10.2 por cada 1000 nacidos vivos en el año 2000, sin embargo, para el 2001 dicha tasa fue de 10.82.

Los nacimientos de madres adolescentes crecieron casi un 25% en la década de los noventa. En las mujeres de 15 años el incremento fue del 65%. En el siguiente cuadro se presenta información sobre los nacimientos considerados “potencialmente problemáticos” y su evolución entre 1990 y el 2004.

**Cuadro No. 9**  
**Nacimientos potencialmente problemáticos**  
**1990-2004**

<b>Año</b>	<b>Total de nacimientos (número)</b>	<b>Madre no casada (porcentaje)</b>	<b>Padre no declarado (porcentaje)</b>	<b>Madre menor de 20 años (porcentaje)</b>	<b>No en hospital (porcentaje)</b>
1990	81 939	38.5	21.1	15.9	3.6
1991	81 110	40.3	22.4	16.3	4.5
1992	80 164	40.6	22.8	16.6	3.6
1993	79 714	42.1	23.8	16.9	2.8
1994	80 391	44.7	24.9	17.9	2.5
1995	80 306	45.9	25.8	18.5	2.5
1996	79 203	47.1	27.2	19.0	2.5
1997	78 018	47.9	27.4	19.6	2.3
1998	76 982	49.3	27.9	20.1	1.9
1999	78 526	51.1	30.4	20.5	1.8
2000	78 178	52.7	31.2	21.3	1.7
2001	76 401	53.5	29.3	20.8	2.1
2002	71 144	55.6	8.3	20.6	1.6
2003	72 938	57.2	7.7	20.9	1.9
2004	72 247	59.1	8.0	20.9	1.7

Fuente: CCP (2005) Nacimientos por edad de la madre, en: <http://www.ccp.ucr.ac.cr>

Si bien durante la década de los noventa, la tasa de nupcialidad se mantuvo estable, la relación entre el número de divorcios por cada matrimonio inscrito casi se triplicó. Así el porcentaje de nacimientos fuera de matrimonio pasó de 39% en 1990 a 53% en el 2000. Esto vinculado a un crecimiento del porcentaje de madres adolescentes de 16% a 21% y un aumento de nacimientos de paternidad no reconocida del 10%

En el siguiente cuadro agrupa algunos indicadores relacionados con la dinámica de las relaciones familiares en Costa Rica en años recientes:

**Cuadro No. 10**  
**Algunos indicadores de la constitución familiar,**  
**Costa Rica 1990, 1995, 2000**

	<b>1990</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2003</b>
Tasa de nupcialidad	7,4	6,7	6,1	
Razón de divorcios por cada 100 matrimonios inscritos	14,5	19,4	39,8	
Nacimientos fuera de matrimonio (%)	38,9	46,6	52,7	55,6
Nacimientos de madres adolescentes (%)	15,8	18,4	21,2	20,3
Nacimientos con paternidad no reconocida (%)	21,1	25,8	31,3	28,4

Fuente: INEC, Observatorio del Desarrollo e Indicadores Básicos de Salud, Organización Panamericana de la Salud, Ministerio de Salud y Caja Costarricense de Seguro Social

Como se observa, la tasa de nupcialidad desciende aunque no en forma pronunciada del año 1990 al 2000, lo que señala la vigencia que continúa teniendo el matrimonio como práctica social.

Sin embargo la razón de divorcios por cada 100 matrimonios inscritos aumenta considerablemente, de manera que aunque se sigue efectuando una importante cantidad de matrimonios, la duración de éstos es probablemente menor que en el pasado. Esto sugiere la posibilidad a la que ya se hizo referencia con anterioridad, de que exista en el país un creciente número de familias recompuestas producto de segundas uniones. Debe tenerse en cuenta, no obstante, que no todas las separaciones se formalizan mediante el trámite legal del divorcio, por lo que puede existir un subregistro importante de separaciones.

### **-El SIDA y sus efectos en la familia y en la esfera de trabajo**

El primer caso de SIDA en Costa Rica se presentó en 1983, inicialmente en población hemofílica, y en 1985 por vía sexual que es la forma de contagio que prevalece en el país. Desde el punto de vista epidemiológico el VIH/SIDA se ha caracterizado por su incremento paulatino, principalmente, entre los hombres; aunque en los últimos años la tendencia del crecimiento es mayor entre las mujeres. En 1999 de 283 casos de SIDA reportados a febrero de ese año, el 18,7% correspondía a trabajadoras del sexo. Sin embargo, la mayor prevalencia de casos en mujeres se encontró en amas de casa, con un 33,53%. También ha aumentado en sectores sociales pobres, asociado a falta de educación sexual y acceso a los servicios de salud.

Desde 1983 hasta diciembre del 2001, se han diagnosticado un total de 2.263 casos, en el año 2000 se reportaron 267 nuevos casos y en el 2001, 136. Del total de casos reportados hasta septiembre (2001), 1.948 son del sexo masculino y 271 del sexo femenino. La razón hombre / mujer en 1992 era de 12,9 y en 1999 de 5,2. Los grupos de edad más afectados son los de 25 a 39 años, que tienen el 58% de los casos acumulados, lo cual sugiere que el contagio de la enfermedad se está dando en la población adolescente y joven, hecho que refuerza la importancia de concentrar los esfuerzos preventivos en este grupo poblacional.

Desde que se inició la epidemia, la principal vía de infección ha sido la sexual, siendo más frecuente entre los hombres que tienen sexo con hombres (44,3%) en segundo lugar entre las personas heterosexuales (24,8%), y en tercer lugar las personas bisexuales (15,5%). La transmisión entre hemofílicos y por transfusión sanguínea parece haberse interrumpido, 3,19% del total de casos. La transmisión perinatal, 1,3% de los casos, y la de drogadictos intravenosos, 0,99%, sin ser altas, no dejan de ser alarmantes.

En materia jurídica, se han tenido dos logros importantes, el primero que en 1997, mediante un fallo de la Sala Constitucional, la CCSS quedó obligada a proveer de terapia anti-retroviral a las personas infectadas que así lo requieran, para lo cual dispone de todos los medicamentos necesarios. El segundo, la aprobación en 1998 de la “Ley General del SIDA” y su reglamento (Ley No. 7771), que establece el derecho de las personas que viven con VIH-SIDA (PVS) a la salud integral, la educación, el trabajo, la confidencialidad, la prueba voluntaria así como los deberes de las PVS. Esta ley ordena la defensa individual y colectiva de los derechos de las PVS, y mediante su reglamento, establece responsabilidades para las instituciones y los mecanismos de denuncia ante diferentes medios, por violación de tales derechos. No obstante, aún es necesario garantizar la puesta en práctica de la ley en todas sus dimensiones, con respecto a la prevención y a una real protección y ejercicio de los derechos.

También existe una Red de Organizaciones No Gubernamentales que trabajan en VIH/SIDA, preventivas principalmente con poblaciones gay, travestís, y atención de personas infectadas. Si bien la Red representa un esfuerzo significativo de organización, muchas de ellas tienen dificultades económicas y escasez de recursos humanos, que se traducen en dificultades de gestión.

No obstante éstos esfuerzos, gubernamentales y no gubernamentales, y aunque el SIDA en Costa Rica

está teniendo efectos en la familia, principalmente debido a que las amas de casa se infectan significativamente, hay poca información sobre este aspecto, lo mismo que con respecto al mundo laboral. Con relación al primero, en año 2004 se creó la Asociación de Mujeres que Viven con VIH a fin de brindar apoyo a las mujeres VIH positivas y a sus familias, sobre todo por las discriminaciones laborales y familiares derivadas de dicha condición.

Con respecto al mundo del trabajo, el MTSS no cuenta con programas o políticas destinados a atender a las PVS trabajadoras, y tampoco presenta previsiones presupuestarias al respecto. En algunas empresas privadas se solicitan las pruebas de anticuerpos contra el VIH a las o los solicitantes de empleo, aunque esto es contra la ley. Existe discriminación por parte de los compañeros y compañeras de trabajo así como por parte del empleador. Lamentablemente en el sector privado no se cuenta con contratación colectiva (protección de derechos), así como tampoco con la existencia de consejos empresariales y órganos de consulta tripartitos y el empleador puede disponer libremente del despido siempre y cuando cumpla con el pago establecido en la legislación laboral.

### **2.3 Tradiciones relacionadas con el cuidado de niños y niñas, de personas enfermas y personas adultas mayores y tendencias recientes**

#### **-Personas responsables del cuidado de los niños y niñas, tradiciones para el cuidado y crianza, y papel de la familia extendida y de los hombres**

Son las mujeres -en general- quienes tienen predominantemente la responsabilidad de la crianza, el cuidado y la educación de las hijas e hijos. Sin embargo, los hogares con jefaturas femeninas, que son cuantitativamente significativos, según los datos analizados y las entrevistas realizadas, enfrentan mayores dificultades, entre ellas, la incorporación y acceso al mercado laboral, así como en muchos casos, no contar con el aporte económico del cónyuge para ellas y sus hijos e hijas o mediante pensión alimenticia obligatoria. Así la jefa de hogar, además de que provee económicamente para toda la familia, asume las tareas domésticas, y se encarga de las tareas de crianza, cuidado y educación de los hijos e hijas. Inclusive teniendo hijos o hijas con discapacidad, o teniendo que cuidar a otros familiares, ya sea que también presenten alguna discapacidad o sean personas adultas mayores.

Esto último, sugiere que probablemente éstos hogares muestren una mayor tendencia a ser hogares extensos, en los que otros familiares y no familiares forman parte de la unidad de residencia, y colaboran con sus ingresos mediante trabajo remunerado, con el trabajo doméstico, y/o el cuidado de las niñas y niños de éstos hogares. Muchas veces cuando las mujeres entran al mercado laboral, buscan el apoyo de otras mujeres de la familia, ya sean sus propias madres, hermanas o hijas, para que asuman las responsabilidades de la familia en el hogar. Vale la pena mencionar, desde la perspectiva de apoyo a la mujer trabajadora, que en este tipo de arreglo, cuando se trata de las abuelas, el beneficio es mutuo, ya que en Costa Rica las hijas adultas cuidan a sus madres en edades avanzadas. Esto, sin excluir este cuidado para los abuelos, en los que también participan los hijos adultos. También el cuidado de los padres y madres en edades avanzadas ocurre en parte debido a la falta de servicios de cuidado para las personas adultas mayores.

Si las mujeres trabajadoras no cuentan con familiares que las apoyen en éstas responsabilidades, en forma directa, contratan empleadas domésticas, que asumen como parte de su trabajo, el cuidado de sus hijos e hijas, o bien recurren a servicios de cuidado infantil privados, en caso de contar con los recursos económicos, o a los servicios públicos subsidiados por el Estado, que además enfrentan limitaciones en cuanto a infraestructura, personal capacitado y alimentación adecuada.

De acuerdo con el Séptimo Informe sobre el Estado de la Nación (2000) “En Costa Rica, la única disposición que aborda el tema del cuidado infantil desde el derecho de las madres y los padres, es la contenida en la Ley de Promoción de la Igualdad Social de las Mujeres (1990). En su Título I, Capítulo III, Artículo 9, se dice que: “Los padres laboralmente activos tendrán derecho a los servicios de apoyo

de los centros infantiles. Los de escasos recursos económicos tendrán, además, el derecho a recibir un subsidio por parte del Estado”. Sin embargo, hasta ahora la atención de las personas menores de edad, especialmente aquellos niños y niñas que no han ingresado a la etapa escolar, descansa en redes familiares de apoyo, es decir, en general son redes de mujeres apoyando a mujeres”.

Por otra parte, en la mayoría de los lugares de trabajo, ya sea en el sector público o en el privado, prácticamente no se disponen de servicios de cuidado infantil. En el sector público muy pocas instituciones cuentan con este servicio, el sector privado en cambio, esto es menos frecuente, debido a los costos que debe asumir la empresa. Tampoco están disponibles los servicios de para el cuidado de personas con discapacidad o adultas mayores, y generalmente las modalidades de atención no están en función de las necesidades laborales de las familias que los requieren. Ahora bien, si las mujeres no logran insertarse en el mercado laboral, formal o informal, recurren al trabajo de sus hijas e hijas, aún en edades tempranas, y probablemente muchas de éstas familias se encuentran en situación de pobreza o pobreza extrema.

La falta de apoyo por parte de los padres de los hijos e hijas, y la edad de las madres también constituyen factores de peso, que inciden en que la incorporación al mercado de trabajo por parte de las mujeres sea más limitado.

Sobre ello, el Séptimo Informe (2000) señala que “...el núcleo de convergencia de una serie de problemas asociados que contribuyen a la vulnerabilidad de las mujeres tiene que ver con el alto porcentaje de hijos nacidos fuera del matrimonio (el 53% del total de nacimientos en el año 2000), de los cuales el 59% no tuvo padre declarado. Además una proporción creciente de los nacimientos se da en madres menores de 20 años (21,2% en el 2000). Todo ello genera una cantidad considerable de mujeres jóvenes que se convierten en jefas de hogar, muchas de ellas sin ningún apoyo, lo cual limita sensiblemente no solo sus oportunidades de desarrollo personal, sino también la de sus hijos. En efecto, las cifras muestran que es a las jefas de hogar jóvenes (34 años o menos) a quienes más afectan la pobreza y la pobreza extrema, en este caso 8 punto porcentuales por encima del promedio nacional. Asimismo, las tasas de desempleo abierto y subempleo visible son más altas en las mujeres que en los hombres, y es mucho mayor el porcentaje de ellas que dice no poder trabajar del todo, o no poder hacerlo a tiempo completo por tener que atender deberes familiares”.

Lo anterior pone de relieve el limitado papel de los padres, que fungen principalmente como proveedores económicos, ya sea que conviva con la familia o no. Esto, tomando en cuenta la gran cantidad de padres que no reconocen a sus hijos e hijas en el momento de su nacimiento, o que se han separado o divorciado. El tema de la paternidad responsable, como se señaló anteriormente ha sido de gran debate, y aunque se aprobó la Ley de Paternidad Responsable (2001), la discusión giró casi exclusivamente en torno al establecimiento legal de la filiación y el ejercicio del derecho a la pensión alimentaria.

Sin embargo, y aunque ésta Ley ha sido sin duda de la mayor importancia, el debate no agota lo que debería ser un ejercicio corresponsable de la parentalidad. Más bien son miles las anécdotas de las mujeres, de todos los sectores sociales, que manifiestan las dificultades que enfrentan para lograr el reconocimiento de paternidad, obtener una pensión alimenticia decente, así como que los padres asuman las responsabilidades que conllevan la crianza, el cuidado y la educación de los hijos e hijas. Es probable entonces que muchos niños y niñas de edades tempranas confronten dificultades relacionadas con su desarrollo y con una mayor calidad de vida presente y futura, sobre todo si la ausencia del progenitor implica incumplimiento de obligaciones parentales.

#### **-Tradiciones en cuanto a la lactancia, posibles cambios en éstas y su posible vínculo con el trabajo**

En términos generales la lactancia materna ha sido fortalecida en las últimas décadas. Por ejemplo, la Ley de Fomento de la Lactancia Materna (1994) y por medio de otras disposiciones normativas, como

en el Código de Trabajo (Artículos 94 y siguientes).

Sobre la evolución de la lactancia materna, la Encuesta Nacional de Salud Sexual y Salud Reproductiva de 1999, señala que “Los datos reflejan el resultado de las múltiples campañas que se han venido realizando en los últimos años. Comparado con la encuesta de 1992, la falta de lactancia se ha reducido y la duración es mucho mayor. El porcentaje que no amamantó a su último hijo menor de cinco años se redujo en tres puntos porcentuales, pasando de un 10% en 1992 a un 7% en 1999. Un 84% de las madres amamantaron a su hijo por más de tres meses, comparado con un 77% en 1992. Lo hicieron por más de un año un 24% en 1999, comparado con un 17% en 1992. Contrario a 1992, se evidencian marcadas diferencias según la edad y el lugar de residencia de la madre. Por ejemplo, amamantaron al menos por tres meses un 80% de las mujeres menores de 30 años, comparado con un 91% para quienes tienen mayor edad. En cuanto al lugar de residencia, el porcentaje que amamantó al menos por tres meses es de 88% entre las residentes del área rural, comparado con un 78% entre las mujeres del área urbana”.

De acuerdo con esta encuesta “la lactancia materna evidencia marcadas diferencias según el nivel educativo de la madre y, al igual que en 1992, son mayores los porcentajes entre quienes tienen más educación. Por ejemplo, amamantaron por más de tres meses un 76% de las mujeres con primaria incompleta comparado con un 93% de quienes tienen secundaria completa y más”.

#### **-Forma tradicional de conciliar el cuidado de los niños y niñas con el trabajo y tendencias recientes, apoyo de otros miembros de la familia para el cuidado de personas a cargo, efecto en las familias compuestas de tres generaciones y probabilidad de que las mujeres trabajen fuera del hogar**

Como ya se ha señalado, la forma tradicional de cuidado de los niños y niñas, ha estado en primer lugar en manos de la madre con apoyo de la familia extendida, y en segundo lugar en manos de las empleadas domésticas y los servicios públicos o privados de cuidado infantil. No hay datos disponibles que permitan establecer en qué medida las familias actuales pueden contar con el apoyo de otros miembros de la familia para con sus dependientes, así como tampoco hay datos que permitan determinar la magnitud en la cual en las familias compuestas por tres generaciones, permiten que las mujeres trabajen fuera del hogar.

#### **-Problemas en cuanto a los horarios de la escuela y formas de organizarse de los padres y madres**

Los horarios de la escuela de la educación pública son de 7 de la mañana a 5 de la tarde, alternado jornadas de mañana y tarde. Una característica de éste sistema que es bastante generalizado, es que las escuelas públicas reciben mayormente la matrícula de los niños y niñas que viven cerca de ellas, lo que facilita que la familia los pueda ir a dejar y recoger, y que cuando éstos tienen más edad se trasladen solos a los centros educativos. Probablemente en la mayoría de las familias de sectores populares, son las madres y las familias compuestas por tres generaciones, las que se hacen cargo de llevar y traer a las niñas y niños a la escuela.

### **2.4 Trabajo familiar y labores domésticas**

Con respecto a este tema, prácticamente no hay información que permita conocer los papeles y labores domésticas de los diferentes miembros de la familia, y el tiempo que cada persona le dedica a éstas labores, pues no se dispone hasta ahora de encuestas sobre el uso del tiempo. Sin embargo, se puede decir que, independientemente del reconocimiento jurídico de la igualdad de derechos y deberes establecidos en las diferentes legislaciones, que éstos no han tenido repercusión en la división de responsabilidades familiares entre los sexos.

Se sabe, por otra parte, que la mayoría de las familias tienen acceso a electricidad y tecnología que les

permite ahorrar tiempo en la preparación de alimentos. Por ejemplo, en una encuesta realizada en 1999, el 93.1% de la población tenía acceso a cocina de gas o eléctrica, un 86.0% a refrigeradora, un 84.7% a lavadora, un 87.7% a televisor a color, y un 12.7% a televisor con cable. En cuanto a acceso a agua potable, en el 2003 el 79.5% de la población tenía acceso a servicios de agua potable y un 96.3% a servicios de alcantarillado.

### **-Horarios de los servicios**

Los horarios de apertura a los servicios que presta el sector público, son de en su mayoría de 8 de la mañana a 4 de la tarde. Con respecto al acceso a los servicios, según el Décimo Informe sobre el Estado de la Nación (2004), durante la última década se amplió el acceso a los servicios de salud, educación, vivienda y servicios básicos, aunque también se ha visto cómo la calidad de éstos servicios ha decrecido significativamente. Lo anterior se nota en la fuerte demanda y oferta de éstos servicios, principalmente los de salud y educación en el sector privado.

### **-Transporte y tiempo utilizado entre el trabajo y el hogar**

Costa Rica, en cuanto a transporte fue caracterizado en el Décimo Informe sobre el Estado de la Nación (2004) como deficiente, comparado con otros países de la región, permitiéndoles a los y las trabajadoras movilizarse a sus lugares de trabajo sin mayor problema, aunque sí existe congestión del tráfico, sobre todo en la Gran Área Metropolitana (GAM).

## **2.5 Conclusiones sobre las tendencias familiares y el conflicto trabajo-familia**

Con respecto a si las responsabilidades familiares constituyen un obstáculo para entrar al mercado laboral, los datos proporcionados tanto en Capítulo I como en este Capítulo, tanto de fuentes secundarias como de las entrevistas realizadas, señalan claramente que, en efecto las responsabilidades familiares son un obstáculo para obtener y mantener un empleo, principalmente en el caso de las mujeres.

La mayoría de las mujeres trabajadoras enfrentan condiciones mucho más desventajosas en el acceso al mercado laboral que los hombres, asociadas a las responsabilidades familiares. Por ejemplo, el acceso al trabajo para muchas mujeres está limitado por la solicitud de prueba de embarazo, aunque es ilegal, e incluso la legislación nacional, que procura proteger a las trabajadoras durante el embarazo y la lactancia, podría estar generando un efecto contrario, ya que los costos de estas licencias son frecuentemente aducidos por los empleadores como un motivo importante para preferir la contratación de hombres.

Por otra parte, la permanencia de las mujeres en el trabajo, se ve amenazada cuando no cuentan con permisos u horarios flexibles para atender las demandas de cuidado que puedan tener sus hijos o hijas u otros familiares dependientes, no disponen de servicios de cuidado infantil o para personas adultas mayores o discapacitadas, o no tienen ingresos suficientes para pagarlos.

Los tipos de trabajo que las mujeres buscan, que sean decentes, bien pagados y para los cuales están capacitadas, se ven limitados por las responsabilidades familiares que deben asumir. Por ello, muchas mujeres buscan trabajos a domicilio, por horas, o en la economía informal. Cabe aclarar que, si bien las mujeres se incorporan en estos trabajos, esto no necesariamente constituye una opción, sino una

estrategia de sobrevivencia ante las dificultades para acceder al empleo formal y conciliar así sus responsabilidades familiares.

También el mismo mercado laboral discrimina a las mujeres en edades reproductivas, y aunque ha habido un avance importante en cuanto a la protección especial a la mujer trabajadora embarazada, que consiste principalmente en la prohibición del despido durante el proceso de gestación y hasta tres meses después de nacido el niño o la niña, el Séptimo Informe del Estado de la Nación (2000) señala que la maternidad sigue siendo un factor determinante de la discriminación laboral en contra de las mujeres, lo que "... se manifiesta en los despidos o reubicaciones laborales por embarazo, la no contratación en este periodo o en la época potencialmente reproductiva, y la percepción de los beneficios sociales durante el embarazo y la lactancia como carga social. Sin embargo, la realidad demuestra que esto no es suficiente. En el año 2000, 731 mujeres solicitaron los servicios de asesoría y protección del MTSS, frente a 342 consultas por despido en razón de su embarazo en 1999, lo que significa un aumento de más de un 100% en la demanda del servicio en un año".

La falta de reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres, en un sentido amplio, induce a la discriminación e no visibilidad su trabajo, tal y como lo señala el Séptimo Informe del Estado de la Nación (2000), ya citando, pues "en un contexto de flexibilización de las normas reguladoras y de exclusión de una serie de figuras de su ámbito proteccionista, a través de la privatización, las mujeres enfrentan un empobrecimiento del derecho al trabajo, ligado a las condiciones de género, que las convierte en la parte más vulnerable de la cadena de personas trabajadoras. Este empobrecimiento se manifiesta en las condiciones diferenciadas para el acceso y permanencia en el trabajo, tales como la preferencia de la contratación de mano de obra masculina frente a la femenina, las diferencias salariales, la discriminación en ascensos y capacitaciones, la exclusión laboral en época reproductiva, el despido por embarazo, lactancia y maternidad, y el hostigamiento sexual".

### **-Repercusiones para la igualdad de género**

Durante la última década las mujeres tuvieron importantes logros en el mejoramiento de su condición social, en los campos educativo y laboral, contra la agresión sexual y violencia doméstica, así como también un incremento en cuanto su participación en política, sin embargo, todavía quedan muchos retos pendientes.

Para efectos del presente Informe, se comenta solo el tema laboral. En este campo, aunque se dio un leve incremento de presencia femenina como profesionales y técnicas, así como también aumentó su capacidad empresarial, para las mujeres de otro estrato social se nota un mayor empobrecimiento, asociado principalmente a hogares con jefaturas femeninas. Al respecto el Séptimo Informe del Estado de la Nación (2000) señala que "...uno de los problemas más profundos y dañinos es el de la feminización de la pobreza, que se convierte en un ingente obstáculo estructural para el adelanto de las mujeres".

Se ha mencionado con anterioridad que las mujeres se incorporan al trabajo en condiciones desfavorables, presentan mayores tasas de desempleo, y mayor presencia dentro de la categoría de trabajadoras en la economía informal. También las desigualdades se expresan en lo concerniente a los ingresos, y en la segregación con respecto a las ocupaciones en las que se incorporan las mujeres.

Por otra parte, aunque en materia jurídica Costa Rica suscribió convenios internacionales y promulgó leyes nacionales que reconocen y promueven los derechos de las mujeres; se crearon y fortalecieron instituciones estatales destinadas a la promoción de las mujeres, contribuyendo a hacer más visible el tema de la equidad de género dentro del aparato institucional del Estado, esto aún no ha permitido avanzar hacia una mayor equidad para las mujeres en el ámbito laboral, particularmente para aquellas que pertenecen a los estratos socioeconómicos más bajos.

Se requieren todavía profundas transformaciones en los ámbitos social, económico, político y cultural, para ampliar y consolidar los avances logrados hasta ahora. Como lo señaló el Séptimo Informe sobre el Estado de la Nación (2000) que “aunque la agenda pública es hoy distinta y se ha atendido un conjunto amplio de desigualdades, todavía son muchas las tareas pendientes, si bien el país parece navegar en la dirección correcta”. Esta situación todavía hoy día no ha variado sustancialmente, por ello, uno de los temas clave en los que se debe avanzar es el laboral, de modo que se logre completar el tránsito de la situación de dependencia económica y de subordinación social de las mujeres hacia una condición de mayor equidad.

### **PARTE III. CONDICIONES DE TRABAJO Y CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA**

El propósito de este Capítulo es documentar las tendencias en cuanto a las condiciones laborales y otros factores de trabajo que afectan las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares y el conflicto trabajo-familia. También incluye las actitudes y percepciones de las empresas y señala las medidas de trabajo puestas en marcha con el fin de conciliar el trabajo y la vida familiar.

#### **3.1 Las relaciones industriales y la legislación del trabajo**

##### **-Negociación colectiva, sindicatos y cobertura**

En Costa Rica la legislación laboral reconoce un amplio número de derechos laborales, entre los que se encuentra la negociación colectiva, la libertad sindical y la protección contra el despido de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados (Ver Anexo # 2, Principales Artículos de la legislación nacional en materia laboral).

En la práctica, sin embargo, el derecho a sindicalizarse, y con ello, las posibilidades de negociación colectiva, han estado restringidas principalmente al sector público. En las empresas privadas este derecho es frecuentemente violentado y los trabajadores y trabajadoras que intentan sindicalizarse son despedidas, por lo que el movimiento sindical se encuentra bastante debilitado.

El movimiento sindical posee actualmente cierta fuerza en el sector público, a pesar de los embates que ha venido sufriendo el Estado durante las décadas de ajuste estructural. En el sector privado, aunque ha decaído –pues los sindicatos que han sido fuertes en otros momentos de la historia, como los de la producción bananera, están prácticamente desarticulados- subsiste algún nivel de organización sindical, sobre todo del movimiento sindical política e ideológicamente afín a la social democracia, y con mayor dificultad el de los sectores tradicionalmente identificados como de “izquierda”.

También se ha producido –en relación con el debilitamiento del Estado en general- un deterioro de las funciones de vigilancia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) a través de la Inspección General de Trabajo, lo que dificulta aún más el respeto a la libertad sindical.

Un aspecto importante relacionado con el tema de la organización sindical, es el de la participación de las mujeres en sindicatos y organizaciones de trabajadores. Las mujeres son frecuentemente percibidas por los empresarios como fuerza de trabajo más dócil, sobre todo si se trata de madres solteras, o separadas sin apoyo de los padres de los hijos e hijas. En estos casos, con el fin de conservar el trabajo, las mujeres aceptan exigencias de trabajo muy difíciles y no se organizan para tratar de negociar mejores condiciones. Además, ellas se encuentran trabajando predominantemente, o en la economía informal, o en actividades con poca o ninguna tradición organizativa de trabajadores y trabajadoras, de manera que no existe una organización previamente constituida a la que ellas puedan integrarse. A esto se agrega, por último, que las trabajadoras disponen de menos tiempo para participar en la organización sindical, justamente por tener a cargo también las labores domésticas. Todo esto hace que su posición

frente a los empleadores y empleadoras sea más débil.

Vale la pena destacar sin embargo, que las mujeres trabajadoras del sector formal, sí cuentan con protección por parte del Código de Trabajo, en sus Artículos 94 y siguientes, el cual establece la protección contra el despido en caso de embarazo y durante el período de lactancia, salvo que la trabajadora incurra en una falta grave a los deberes que se derivan de su contrato de trabajo. En tal caso, el patrono debe solicitar al Ministerio de Trabajo que autorice el despido, y demostrar ante este Ministerio que la falta existió, mediante un procedimiento administrativo. Para gozar de esa protección, la trabajadora debe informar al empleador de su embarazo (Artículo 94).

Si a pesar de esta prohibición, la trabajadora es despedida, puede solicitar la reinstalación en su puesto, o bien optar para que el empleador le pague, indemnización por cesantía, los correspondientes subsidios de pre y post parto, y los salarios que haya dejado de percibir desde el momento del despido hasta completar ocho meses de embarazo. Si la trabajadora se encontraba en período de lactancia al ser despedida, tiene derecho, además de la cesantía, a diez días de salario (Artículo 94 bis).

Con respecto a quiénes están cubiertos por el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva, y qué tan grande es este grupo, formalmente todas las trabajadoras y trabajadores con contratos regulares están cubiertos por estos derechos. Todo lo contrario ocurre en la economía informal, ya que esta protección es prácticamente inexistente. Lo mismo sucede con las trabajadoras domésticas (que al desempeñar su trabajo de manera individual tienen menores posibilidades de organización, a pesar de que existe una asociación de trabajadoras domésticas), y con quienes trabajan en empresas familiares.

### **-Ingresos**

Como se indicó en la Primera Parte de este Informe, se ha producido un estancamiento en el nivel de los salarios reales desde finales de los noventa, así como también se deterioró la distribución del ingreso. La desigualdad en su distribución viene aumentando desde la década anterior, primero entre los trabajadores a partir de 1992, y posteriormente entre las familias a partir de 1997. Además, la pobreza se ha mantenido en niveles semejantes desde mediados de los noventa (alrededor del 20%).

### **3.2 Tiempo de trabajo**

Esta sección analiza la reglamentación del tiempo de trabajo, el pago del trabajo en horario extraordinario, la existencia de horarios flexibles, las implicaciones del tiempo de trabajo en la vida familiar y ofrece ejemplos de arreglos en cuanto al tiempo de trabajo puestos en marcha para ayudar a las personas trabajadoras a conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares.

De acuerdo con el Código de Trabajo, cuando se trata de trabajo diurno (comprendido entre las cinco horas de la mañana y las diecinueve horas de la noche) la jornada ordinaria de trabajo no puede ser mayor de ocho horas diarias. Cuando se trata de trabajo nocturno (comprendido entre las diecinueve de la noche y las cinco horas de la mañana) la jornada ordinaria debe ser de seis horas como máximo.

La jornada semanal no puede ser superior a las cuarenta y ocho horas (Artículos 135 y 136). No obstante, este Código dispone que los trabajos que no sean insalubres o peligrosos, puede tenerse una jornada ordinaria diurna máxima de hasta diez horas y una jornada mixta máxima de hasta ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas (Artículo 136). La jornada mixta, no puede exceder de siete horas, con excepción de lo que se indicó en el párrafo anterior. La jornada mixta se califica de nocturna cuando se trabajan tres horas y media o más entre las siete de la noche y las cinco de la mañana (Artículo 138).

Cuando el tiempo trabajado supere estos máximos, o bien supere la jornada inferior a éstos que se hubiese acordado entre las partes, el tiempo que exceda estos límites constituye jornada extraordinaria y

debe ser remunerada con un cincuenta por ciento más que el salario normal. La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no puede exceder de doce horas, excepto cuando se ha producido un desastre natural o accidental, o exista un peligro para las personas o para los establecimientos de trabajo, que impidan suspender las labores o sustituir a los y las trabajadoras (Artículo 140).

Para el trabajo doméstico, el Código de Trabajo establece un régimen diferente. La jornada ordinaria máxima es de 12 horas por día, dentro de las cuales las trabajadoras y trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso de una hora, que puede coincidir con el tiempo destinado a la alimentación. Cuando la jornada sea inferior a 12 horas pero mayor de 5, el descanso debe ser proporcional a la jornada. Además, la jornada puede dividirse en dos o tres fracciones, distribuidas en un lapso de 15 horas (Artículo 104). En cuanto a la jornada extraordinaria, el Código autoriza que estas trabajadoras cumplan hasta 4 horas extraordinarias, que deben ser pagadas de la misma forma establecida para el resto de trabajadores y trabajadoras (Artículo 104).

A diferencia de los trabajadores y trabajadoras comunes, las trabajadoras domésticas tienen derecho sólo a media jornada de descanso semanal, que puede otorgárseles en cualquier día de la semana que el patrono disponga, aunque al menos dos veces al mes ese descanso debe ser en domingo. Tampoco pueden disfrutar de los días feriados establecidos por ley de la misma manera que el resto de trabajadores, pues tienen derecho sólo a medio día (Artículo 104).

La protección jurídica a los derechos laborales de este grupo de trabajadoras fue modificado en 1964, cuando se redujo la jornada máxima laboral a 12 horas ordinarias –anteriormente la jornada era ilimitada-, se estableció el derecho a feriados, el descanso semanal de media jornada, y el derecho a 15 días de vacaciones por año. Sin embargo, como se ha indicado, el régimen que regula actualmente el trabajo doméstico continúa estableciendo tiempos de descanso menores y jornadas de trabajo más extensas de las que se aplican a los trabajadores y trabajadoras comunes.

Actualmente se encuentra en discusión en la Asamblea Legislativa un proyecto de ley que modificaría las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas, fijando la jornada máxima ordinaria en 8 horas, el pago de los días feriados y el disfrute de un día completo de descanso a la semana.

También otros trabajadores y trabajadoras se encuentran excluidos de la limitación general de la jornada de trabajo. Estos son, según el Artículo 143 del Código de Trabajo, “los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata: los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo. Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media”.

Por otra parte, con respecto a jornadas de trabajo flexibles, que podrían facilitar un balance entre el trabajo y las responsabilidades familiares, éstas aún son muy incipientes en Costa Rica. Aunque algunas empresas han empezado a utilizarlas, éstas exceden las jornadas máximas diarias establecidas en el Código de Trabajo y responden fundamentalmente a necesidades de las empresas, relacionadas con la eficiencia y la productividad. En concordancia con estas necesidades, el Gobierno actual ha promovido el Proyecto de Ley de “Jornadas Disminuidas con Descanso Ampliado”, conocido como “Proyecto de Flexibilización Laboral”, que pretende instaurar jornadas de varios días de trabajo consecutivos con horarios mucho más extensos de los que ha permite actualmente el Código, seguidos por varios días de descanso. Este proyecto no ha sido aprobado por la Asamblea Legislativa y se han opuesto a él los sindicatos y la Defensoría de los Habitantes, a través de la Defensoría de la Mujer.

Los opositores al Proyecto consideran que la existencia de jornadas tan extensas perjudicaría especialmente a las mujeres, para quienes la doble jornada de trabajo se vería empeorada y las

dificultades para conciliar el trabajo remunerado con las obligaciones familiares aumentarían. Además, la ausencia de las mujeres de sus casas durante tantas horas, aumentaría la contratación de más trabajo doméstico, el cual, como ya ha sido señalado, es desempeñado principalmente por mujeres, en condiciones frecuentemente violatorias de sus derechos laborales.

El movimiento sindical ha señalado también que esto afectaría a las familias, y especialmente el cuidado de las niñas y niños. En la medida en que las mujeres se encuentran a cargo de la mayoría de las labores domésticas y de la crianza de las hijas e hijos, particularmente cuando se trata de madres solteras, esto dificultaría, por ejemplo, el que las niñas y niños contaran con apoyo para la realización de tareas escolares. Se considera entonces que la extensión de las jornadas laborales rompería la convivencia y la organización de la vida familiar.

El sector empresarial argumenta que este tipo de jornadas pueden más bien beneficiar a las familias, pues si se trabajan cuatro días consecutivos con jornadas extensas, pero luego se dispone de dos días libres, estos se pueden utilizar para asistir a citas médicas, lo cual sería de gran ayuda para la mujer especialmente si es jefa de hogar, y para la empresa, porque disminuye el ausentismo.

En cuanto a la regulación del trabajo de las personas menores de edad, el Código de la Niñez y la Adolescencia lo regula entre los 15 y los 18 años, reconociéndoles la plena capacidad laboral, para celebrar individual y colectivamente actos y contratos relacionados con su actividad laboral o económica, y para demandar el cumplimiento de la normativa jurídica relacionada con su actividad ante las autoridades administrativas y judiciales.

Los trabajadores y trabajadoras adolescentes gozan de la misma protección y garantías que las personas trabajadoras adultas y, además, de la protección especial que establece el Código. Además se entiende como válida la relación laboral o el contrato de trabajo tanto en el sector formal e informal, como a domicilio o para la empresa familiar, y se establece que el trabajo no debe afectar la asistencia a la escuela o colegio, por lo que el Estado debe ofrecer modalidades y horarios escolares que permitan la asistencia a los y las adolescentes que trabajen.

También este Código establece que los y las adolescentes trabajadoras tendrán derecho a una capacitación adecuada a sus condiciones de personas en desarrollo y reconoce la contratación como "aprendices" a los y las mayores de 15 años. Se prohíbe el trabajo a las personas menores de 15 años, así como también se prohíbe cesar o discriminar a la adolescente en estado de embarazo o en período de lactancia (de acuerdo con lo que dispone el Código de Trabajo, Artículo 94), y el trabajo peligroso, insalubre o nocturno. Tampoco la jornada no podrá exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales.

Con relación a la seguridad social los y las adolescentes que trabajen bajo cualquier modalidad amparada por la ley, tienen derecho a la seguridad social y al seguro por riesgos al trabajo, a excepción del trabajo independiente.

Todo patrono que contrate los servicios de adolescentes, deberá llevar un registro donde consten los siguientes datos: nombre y apellidos; edad; número de tarjeta de identificación; nombre y los apellidos de su madre, padre o representante legal; domicilio; ocupación que desempeña; horario de trabajo, especificando número de horas de trabajo; remuneración; constancia de que ha completado la educación general básica, o bien del nivel que cursa y el nombre del centro educativo; especificar si desempeña el trabajo con motivo de la formación profesional o si existe un contrato de aprendizaje; número de póliza de riesgos del trabajo; y número de asegurada o asegurado.

### **3.3 Licencias y su aplicación**

El Código de Trabajo establece el derecho de las trabajadoras y trabajadores a dos semanas de

vacaciones anuales después de 50 semanas de trabajo remunerado continuo al servicio de un mismo empleador o empleadora (Artículo 153). En cuanto a la posibilidad de decidir cuándo tomarlas, esta ley establece que “el patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso” (Artículo 155). Las otras licencias existentes son en caso de matrimonio y muerte de un familiar. No hay licencias para otro tipo de urgencias familiares.

### **-Licencia por maternidad**

Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a éste. Estos tres meses también se considerarán como período mínimo de lactancia, el cual, puede ser prorrogado por prescripción médica. Esta remuneración debe computarse para los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo; el monto que corresponda al pago de ésta debe ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y el patrono (Artículo 95). Durante el período de lactancia, las madres tienen derecho a tomar quince minutos cada tres horas, o bien treinta minutos dos veces al día (Artículo 97). Estos derechos se aplican también en casos de adopción, en los cuales la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregado el niño o la niña a la madre.

En cuanto al porcentaje de mujeres que se reincorporan al trabajo luego de haber disfrutado la licencia por maternidad, no se dispone de datos. El representante de la Cámara de Industrias entrevistado para este Informe, estima que se reincorporan cerca de un 75% de las trabajadoras. El 25% restante no se reincorpora, de acuerdo con la misma fuente, se debe a que el esposo no está de acuerdo en que continúen trabajando; a que las madres prefieren quedarse en el hogar, hasta que los niños y niñas estén en edad de ir a un centro maternal o guardería; o bien debido a que la niña o niño nace con alguna enfermedad que requiere de cuidados especiales.

Con respecto al número o porcentaje de mujeres que hacen uso de ese derecho, tampoco se cuenta con cifras exactas. La funcionaria de la Unidad de Género del MTSS entrevistada, considera que, dado el desempleo que existe en el país y la necesidad de muchas mujeres trabajadoras de conservar su puesto, es posible que en la práctica hayan negociado la duración de la licencia de maternidad, y acepten disfrutar un período de descanso menor al que por ley les corresponde.

En relación a la protección contra el despido de la trabajadora embarazada, el señor Walter Villalobos, Director de la Inspección de Trabajo de la Región Central del país, opina que en esta región se concentra la mayoría de casos de infracción a ésta. Durante el año 2004, esta oficina atendió 229 casos, y hasta abril del 2005 ha tenido conocimiento de 90 casos. También en el 2005 se han registrado, además, 19 gestiones de despido.

De acuerdo con la señora Liliana Castro, funcionaria de la Defensoría de los Habitantes, también entrevistada para este Reporte, opina que las denuncias por violación a los derechos de las trabajadoras embarazadas en el sector público, aunque están protegidas, se deben a que cierran las plazas, o se les cambia de plaza, y en el caso de las trabajadoras interinas no se les continúa nombrando después de la licencia de maternidad.

Según la señora Castro, en el sector privado las violaciones a éstos derechos son altamente frecuentes. Aunque la Defensoría de los Habitantes no tiene competencia para actuar en estos casos, pues sólo tiene a cargo la vigilancia de los derechos de los y las habitantes frente a las instituciones públicas, con frecuencia tiene conocimiento de violaciones a los derechos de las trabajadoras embarazadas del sector privado, pues ellas denuncian el incumplimiento de sus derechos ante el MTSS, y si transcurre el plazo en el que por ley el MTSS debe emitir una resolución sobre la denuncia, entonces la Defensoría actúa para investigar el incumplimiento por parte del MTSS.

### **-Licencia de paternidad**

No existe licencia por paternidad establecida de manera general en la legislación. En algunas convenciones colectivas se han establecido ocho días de licencia para el padre, y algunas empresas conceden también esta licencia por unos días –por ejemplo, la empresa “Ticofrut”-, pero se trata de experiencias aisladas. En el caso de la empresa “Ticofrut”, se otorgan tres días libres a los hombres cuyas esposas tengan un hijo, con la finalidad de “brindarle apoyo y fortalecer los lazos familiares”.

Sí existen sanciones severas por ausentismo y por llegadas tardías, tanto en el sector público como en el privado, y el cumplimiento de responsabilidades familiares no está establecido como una justificación válida en el Código de Trabajo.

### **3.4 Apoyo a las responsabilidades familiares**

En general, los problemas laborales y el cumplimiento de las responsabilidades familiares no ha sido un tema de discusión pública, ni se ha legislado sobre el mismo de manera específica, excepto en lo que se refiere a la licencia por maternidad. Una vez que termina el período de lactancia, no está previsto prácticamente ningún mecanismo específico en la legislación, para facilitar la conciliación de ambas esferas.

Como ya fue señalado, mediante convenciones colectivas se ha logrado que en algunos casos se le conceda al padre una licencia posterior al nacimiento de un hijo o hija, en los términos que señalados anteriormente. El Secretario General de la Confederación del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC) entrevistado para este Reporte, opina que esto no es suficiente, y que existen situaciones para las cuales la legislación no ofrece ningún apoyo a los padres, por ejemplo, si la madre muere durante el parto o cuando el niño o la niña todavía es pequeño. De acuerdo con él, hay un vacío en la legislación y en las políticas, que no permite al hombre trabajador integrarse al cuidado de los niños y las niñas. La política pública para la equidad de género no se aplica para estos efectos, porque no se ayuda a los hombres a asumir un rol más activo en el cuidado de sus hijos e hijas.

### **3.5 Actitud de las empresas frente a las responsabilidades familiares**

El actual sistema de financiamiento de la licencia por maternidad ha generado una discusión en cuanto a la posibilidad de que, las mismas normas de protección a las trabajadoras tengan en la práctica un efecto discriminatorio. Esta preocupación la expresaron algunas de las personas entrevistadas, como el representante de la Cámara de Industrias, el representante de la Confederación del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC), la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), una funcionaria de la Unidad de Género del MTSS, el Director de la Inspección de Trabajo de la Región Central del MTSS y la Coordinadora de la Secretaría de Género del Poder Judicial.

De acuerdo con el representante de la Cámara de Industrias de Costa Rica, el señor José Manuel Salas, entrevistado para este Reporte, opina que el encontrarse en edad reproductiva constituye una desventaja para las mujeres a la hora de ser contratadas. En igualdad de condiciones (de capacitación y de experiencia) generalmente se elige al hombre y no a la mujer, para evitar los gastos de las licencias por embarazo. Esto sucede, según el entrevistado, debido a que, aunque la mitad del monto de la licencia la cubre la CCSS, el pagar el 50% restante eleva los costos para el empleador, y dependiendo del número de trabajadoras que tengan, algunas empresas pueden llegar a verse seriamente afectadas económicamente. En opinión del entrevistado, “no se trata de que el empresario sea machista, o que

quiera discriminar a las mujeres, sino de que simplemente es mucho más caro tener trabajadoras que trabajadores; si en una empresa fuese solo una mujer la que quedara embarazada no sería tanto problema, pero si son 10 o 20 al mismo tiempo, eso eleva enormemente los costos”.

Otro gasto para los empresarios se deriva de la inversión que deben hacer para capacitar a la sustituta. Además, el empresario siempre tiene la duda de si después de la licencia la trabajadora va a regresar al trabajo y se pregunta si en realidad lo que necesita es una sustituta temporal o si la contratación va a ser permanente, porque la selección de la persona debe hacerse de forma diferente en una y otra situación.

El señor Salas agrega que, en general, cuando en la empresa hay conocimiento de la legislación ésta se cumple, aunque hay un pequeño número de empresas que despiden a trabajadoras embarazadas. Muchas veces el empresario, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas y en las microempresas, no tiene conocimiento de la legislación o no tiene recursos para cumplirla.

Según el entrevistado, la discriminación en el empleo se produce no sólo porque se prefiere no contratar mujeres, sino también porque a las trabajadoras en edad reproductiva no se les permite ascender dentro de la empresa; no tienen las mismas oportunidades de hacer una buena carrera. Esto se debe a que los empleadores temen darle mayores responsabilidades a una trabajadora que se va a ausentar durante cuatro meses sin que exista garantía de que regrese. Además se teme perder la inversión que se ha hecho en la capacitación de la trabajadora, si ésta no se reincorpora.

En cuanto al período de lactancia, el señor Salas, considera que para los empresarios hay al menos dos motivos por los cuales hay reticencia a contratar mujeres. El primero es que las trabajadoras en ocasiones hacen mal uso de las licencias, y toman ese tiempo para otros fines. El segundo, es que el período de lactancia puede prorrogarse, tal como lo establece la ley. Según él, la solicitud de prórroga siempre genera desconfianza en el empleador, sobre todo si no hay médico de empresa, porque es más fácil engañar al patrono con un certificado falso.

Otro problema la situación de debilidad de la Inspección de Trabajo, que de acuerdo con el entrevistado, no cuenta con los recursos necesarios para desempeñar debidamente su función, lo que a su vez no es conveniente para las empresas. Desde su punto de vista, no solo para el trabajador sino también para los empresarios, sería mejor fortalecer las funciones de ésta dependencia, ya que es más conveniente que la empresa sea inspeccionada y que al empleador le informen los aspectos en los que está incumpliendo con la legislación, de manera tal que puede corregirlos, y no llegar enfrentar juicios laborales, que son mucho más costosos.

De acuerdo con el representante sindical entrevistado, el señor Cabezas, el país cuenta con una buena legislación de protección a las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, sin embargo en los últimos años ésta legislación puede estar convirtiéndose en un arma de doble filo, especialmente en el sector privado y sobre todo en relación con la estabilidad laboral de las trabajadoras.

El representante sindical explica que en las pequeñas y medianas empresas, donde a veces la mitad del personal es femenino, hay problemas graves para el cumplimiento de esas normas. Muchas de estas empresas están en la informalidad, lo que significa que sus trabajadores/as no tienen seguro social ni seguro de riesgos de trabajo, y algunos de estos empresarios aducen que debido al tamaño de la empresa y a que funciona dentro del círculo de la familia, no deberían estar obligados a cumplir con algunas de las disposiciones que se aplican a las empresas de mayor tamaño. Argumentan que, debido a la dimensión de la empresa, si dos trabajadoras quedan embarazadas, el costo económico es tan alto que hasta puede hacer que la empresa se cierre, por lo que estos costos no deberían cargársele a los patronos, de ahí que exista un problema para continuar financiando la protección a la maternidad tal como se hace actualmente, es decir, con la colaboración del patrono.

Según la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), la protección a la maternidad

ha tenido un efecto “boomerang”. Es decir, que las normas creadas con el propósito de proteger a las mujeres trabajadoras, en la práctica, se han vuelto en su contra, debido al costo que representa para los patronos el financiamiento de la mitad de la licencia por maternidad. Esto ha tenido como consecuencia que se prefiera no contratar mujeres.

Con respecto a lo anterior, una opinión similar señaló la señora Yamileth Jiménez, funcionaria de la Unidad de Género del MTSS, de que los pequeños empresarios tienen muchos problemas para hacer frente al costo que representa el pago parcial de la licencia por maternidad, por lo que prefieren no contratar mujeres. Se sabe, por ejemplo, que algunas de estas empresas han tenido que cerrar, y esto es grave porque a la vez se cierran fuentes de empleo. También sucede en la práctica que muchas mujeres “negocian” con el patrono regresar al trabajo antes de que se cumpla el período de la licencia. Las condiciones de desempleo que tiene el país y especialmente las dificultades que encuentran las mujeres para acceder al mercado laboral, son propicias para que se generen situaciones de violación de sus derechos, en particular de acoso laboral antes y después de la licencia por maternidad. Según la señora Jiménez, la necesidad de las mujeres de conservar el empleo es tanta, que se ha tenido conocimiento de casos en los que la mujer ha preferido abortar, antes que arriesgarse a perder su trabajo, siendo en nuestra opinión una situación bastante drástica.

La entrevistada considera que el problema es muy complejo, y es necesario buscar soluciones a la discriminación que se origina en los costos de la contratación de mujeres, y sugiere la creación de un sistema escalonado, en el cual la parte de la licencia que financia el empleador sea proporcional al capital o al tamaño de la empresa.

Aunque empresas, como CORUSA, creen que “el costo de licencia por maternidad se cubre con creces porque las mujeres tienen un alto rendimiento y compromiso con su trabajo”, y estudios sobre costos laborales realizados en otros países, concluyen que los costos de la licencia por maternidad son “poco significativos en comparación con la probabilidad de embarazo”, no obstante, en el caso de Costa Rica estos costos y su efecto discriminador continúan siendo un aspecto de la protección a la maternidad altamente discutido.

En cuanto al período de lactancia, se ha encontrado que en la práctica la distribución del tiempo de lactancia diario en períodos de 15 minutos no es adecuada, pues las mujeres tienen que trasladarse hasta su casa y volver al trabajo, cosa que es prácticamente imposible hacer en ese lapso o incluso en media hora. Actualmente se está elaborando una propuesta para modificar esta norma, de manera que el tiempo para lactancia sea de una hora completa, incluyendo que los centros de trabajo estén obligados a contar con un lugar acondicionado para que las mujeres puedan extraerse la leche. Así mismo habría que modificar ésta misma norma, que rige para los establecimientos en los que laboren más de 30 mujeres, no limitándola a ésta cantidad. En todo caso esta norma es constantemente violada, ya que muy pocos establecimientos la acatan.

Una preocupación semejante a las anteriores fue expresada por la Coordinadora de la Secretaría de Género del Poder Judicial. De acuerdo la señora Milagro Rojas, la protección a la trabajadora embarazada en la práctica se ha prestado para que exista discriminación y no se contraten mujeres, sobre todo en el sector privado. Por esta razón, el Poder Judicial, concretamente la Sala II, a través de la Magistrada Zarela Villanueva, está elaborando una propuesta para que la legislación se modifique y el financiamiento de la licencia por maternidad sea público en su totalidad.

Como puede verse, existen iniciativas para modificar la legislación de la licencia de maternidad y algunas normas sobre la lactancia.

A pesar de lo anterior, existen también algunas prácticas empresariales que muestran una mayor sensibilidad hacia el tema de la maternidad y la lactancia, y promueven mejores condiciones para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. Por ejemplo, empresas grandes como son el Grupo

Numar, Pozuelo, PROPLAX, TODD, El Gallito, Leonisa y Demasa, brindan el servicio de control prenatal a sus trabajadoras, y en el Grupo Numar es extensivo a las esposas de los empleados. Además, en ésta empresa se sigue la práctica de ubicar a las trabajadoras que regresan de la licencia por maternidad, “en funciones de acuerdo a su bienestar hasta que se restablezcan completamente”.

Otra empresa, Coloplast de Costa Rica S.A realiza la práctica de redistribuir el trabajo durante la licencia por maternidad. Esta empresa organiza el trabajo en equipos, lo cual permite que “cuando una de las trabajadoras tiene su licencia por maternidad, la persona supervisora consulta a las demás compañeras del equipo si están de acuerdo en asumir el recargo de las funciones de la que tiene la licencia. Si es así, los incentivos por producción se distribuyen entre el equipo que queda a cargo. Si no desean aceptar el recargo, se asigna una persona sustituta”. El beneficio de esta medida consiste en que “no se sustituye a la trabajadora, aprovechando los recursos existentes y no se incurre en costos por entrenamiento de otra persona”.

En cuanto a la lactancia, la empresa Merrimack tiene como práctica el que la hora diaria de lactancia se acumule al principio o al final de la jornada o al final de la semana, según lo prefiera la trabajadora.

### **-La protección a la maternidad según la legislación costarricense y el Convenio 183**

En Costa Rica, la protección a la trabajadora embarazada y en período de lactancia, para quienes cuentan con un contrato laboral reconocido, se encuentra bastante desarrollada. Sin embargo ésta presenta una importante diferencia con respecto al Convenio 183, que dispone, en su Artículo 6, inciso 8, que:

“Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los Artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

- a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o
- b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores”.

Así, este Convenio establece como principio general que el financiamiento de la licencia por maternidad no necesariamente le corresponde al empleador, a menos que la legislación nacional así lo establezca. Esto es lo que hace la legislación costarricense, al establecer un sistema de financiamiento compartido entre el empleador y fondos públicos por partes iguales, según el Código de Trabajo (Artículo 95).

Si bien el citado planteamiento del Convenio da esta opción, esto ha suscitado discusión en torno a la conveniencia de ratificarlo. Durante la Administración Rodríguez Echeverría (1998-2006), se llevaron a cabo consultas entre instituciones públicas sobre este tema, en las que no se logró generar consenso, más bien se expresaron reservas en cuanto a que la ratificación del Convenio tuviera como efecto derogar la protección vigente, y sustituirla por otra en la que el financiamiento fuera enteramente con fondos públicos.

También se consultaron organizaciones de la sociedad civil, y tampoco estuvieron de acuerdo en apoyar su ratificación, considerando que el momento político de reforma que venía sufriendo el sector salud – particularmente la Caja Costarricense de Seguro Social, CCSS- hacía riesgoso que el financiamiento quedara a cargo exclusivamente de este sector y que eventualmente no pudiera asumirlo. Preocupación que resulta muy válida, especialmente teniendo en cuenta la coyuntura política, en la que se tiende cada vez más a una reducción del papel y tamaño del Estado.

Ahora bien, en ese mismo Artículo, con respecto a que el empleador no está obligado a sufragar la licencia por maternidad, el Convenio admite excepciones. La excepción consiste en que, si un Estado Miembro ha previsto en su legislación o en la práctica otras medidas, con anterioridad a la adopción de este Convenio por la Conferencia General de la OIT, el financiamiento de la licencia también le puede corresponder a los empleadores (inciso 8, a).

En caso de una eventual ratificación del Convenio por parte de Costa Rica, podría acogerse a esta excepción, pues las disposiciones legales que regulan la licencia por maternidad son de 1990 y la adopción del Convenio por parte de la Conferencia General de la OIT se produjo en el año 2000. De interpretarse esta norma en el sentido indicado, la contradicción entre el Convenio y la legislación nacional sería solo aparente. La ratificación del Convenio permitiría elevar el rango normativo de la protección a la maternidad y no dejaría sin efecto el sistema actual de financiamiento. Esto, sin embargo, merece un análisis más cuidadoso, que incluya el estudio de diversos criterios y argumentos jurídicos, previamente a promover la ratificación del Convenio.

Por otra parte, el actual sistema de financiamiento de la licencia por maternidad, ha suscitado cuestionamientos, que ya han sido mencionados, sobre la posibilidad de que, a causa del mismo, las normas de protección a las trabajadoras estén teniendo en la práctica un efecto discriminatorio.

#### **-Las responsabilidades familiares posteriores a la lactancia: posición de algunos empresarios y trabajadores frente a las necesidades de cuidado**

En cuanto a las responsabilidades familiares en general, el representante sindical entrevistado, el señor Cabezas, opina que los y las empresarias no quieren asumir la inversión que significa tener centros de cuidado infantil. Mientras que en el sector público hay algunas instituciones que tienen estos servicios, como las universidades y el Instituto Nacional de Seguros (INS), y un sector importante de empleados públicos que puede pagar éstos servicios, las trabajadoras y trabajadores del sector privado la situación es más difícil.

El representante de la Cámara de Industrias, el señor Salas, por su parte, afirma que, aunque la parte empresarial está en la mayor disposición de coordinar con el MTSS y con los sindicatos para que existan más centros de cuidado infantil en las empresas, no lo está en contribuir económicamente con esto. Considera que las empresas ya están contribuyendo con la seguridad social del país, pagando las cargas sociales que les corresponden según las leyes nacionales, y no podrían incurrir en el costo adicional que significaría asumir ellas el financiamiento de guarderías o centros educativos preescolares.

Por otra parte, opina con respecto a los permisos en caso de enfermedad de los hijos e hijas, que sean compartidos por hombres y mujeres. El problema, desde el punto de vista del representante de los industriales, es que aproximadamente el 60% de las mujeres que trabajan son jefas de hogar, por lo tanto no existe un esposo o compañero con quien compartir éste tipo de permisos. De estas trabajadoras, las que enfrentan mayores problemas son las trabajadoras de la maquila textil o tecnológica, o las que se desempeñan como dependientes en el comercio. En el sector de servicios el problema no es tan grave, porque las mujeres que están empleadas en éste reciben salarios un poco más altos, y pueden contratar ayuda doméstica o pagar un centro maternal o guardería. Según el señor Salas, el proyecto de ley de “Jornadas Disminuidas con Descanso Ampliado” contribuiría a la solución de estos problemas, como ya fue comentado en otro apartado de este Reporte.

También el señor Salas, estima que entre los trabajadores y trabajadoras que tienen a su cargo el cuidado de ancianos o personas con discapacidad, también hay problemas de ausentismo, llegadas tardías y solicitud de permisos, pero en general es una situación menos visibilizada, dado que muchas veces éstas trabajadoras y trabajadores resuelven el problema recurriendo a otras para que les ayuden con esta tarea.

Con respecto a las personas trabajadoras con discapacidad, el representante sindical, el señor Cabezas,

considera que existe un mayor vacío, no sólo de políticas públicas, sino de educación y de promoción de un cambio cultural, para que estas personas realmente puedan tener acceso al empleo. De acuerdo con el entrevistado, la “Política de Empleo para Costa Rica” (2002), debe contemplar ese tema de manera transversal y además debe reformarse la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Actualmente no existe un incentivo para contratar personas con discapacidad, por lo que se podría aplicar algo similar a lo que establece la legislación española, según la cual las empresas deben contratar determinada cuota de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, y si no deben pagar esa cuota, o la proporción que falte para cumplirla en efectivo.

Según él, también hay que hacer esfuerzos para sensibilizar y educar a las y los empresarios en ciertos aspectos. Por ejemplo, se ha tenido conocimiento de patronos que no contratan a una persona sordomuda, aunque esté calificada para el puesto, simplemente porque no saben cómo hacerle una entrevista de trabajo a esta persona. En este sentido, menciona que la Confederación del Movimiento de Trabajadores Costarricenses, CMTTC, ha promovido en el sector privado, algunas iniciativas, como son los talleres protegidos. Estos son talleres en los que trabajan personas con discapacidad y a los cuales las empresas les encargan algunas tareas de su proceso productivo, tales como el empaque de productos, aunque esta es una iniciativa aun incipiente, que necesita de mayor desarrollo.

## **PARTE IV: MECANISMOS DE APOYO PARA LOS Y LAS TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

Este Capítulo analiza la manera en que los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares solucionan los problemas de cuidado de los miembros de la familia. También se refiere a la disponibilidad de los servicios de cuidado de personas.

### **4.1 Cuidado de personas a cargo**

Como fue señalado en el Capítulo II de este Reporte, el cuidado de las niñas y niños, así como el de las personas discapacitadas o adultas mayores, generalmente está a cargo de las mujeres, con el apoyo de familiares, como las abuelas o las hijas e hijos mayores.

La opción de contratar empleadas domésticas también es frecuentemente utilizada por las familias de clase media, como lo sugiere la información sobre el trabajo doméstico remunerado incluida en el Capítulo I. Lamentablemente no se dispone de información sobre el grado de satisfacción de los trabajadores y trabajadoras con respecto estas opciones para el cuidado de las hijas e hijos.

En cuanto a la disponibilidad de servicios de cuidado de personas, existen servicios de cuidado infantil proporcionados por el Estado, dirigidos especialmente a las familias en condiciones de pobreza. Estos son los Centros de Educación y Nutrición y los Centros Infantiles de Nutrición y Atención Integral. Este programa, denominado por sus siglas CEN-CINAI, contaba en el año 2004 con 629 establecimientos, de los cuales 581 eran Centros de Educación y Nutrición y solamente 48 Centros Infantiles de Nutrición y Atención Integral. La población total atendida para ese año fue de 260.800 niños y niñas. Estos centros se encuentran a cargo del Ministerio de Salud y funcionan en coordinación con asociaciones de desarrollo de las comunidades.

El servicio ofrecido por los CEN-CINAI, consiste en “atención integral al menor hasta por 4 y 12 horas diarias, alimentación a madres gestantes y en período de lactancia y atención a niños escolares y lactantes”. El horario de atención de los CEN es de 7:00 a.m. a 11:00 a.m. y en los CINAI de 6:30 a.m. a 5:30 p.m.

Las personas que pueden ser beneficiarias del Programa son:

- 1 “Madres solteras con niños menores de 7 años con problemas de malnutrición, en condiciones de marginalidad y que no tienen donde dejar a sus niños mientras trabajan.
- 2 Madres embarazadas con riesgo socioeconómico, determinado por un profesional del área social u otro personal de Salud.
- 3 Niños con riesgo de maltrato y abandono, determinado por un profesional o técnico de salud.
- 4 Niños con problemas de desnutrición o con hermanos que han tenido malnutrición, debidamente valorado por un profesional o técnico de nutrición.
- 5 En el último de los casos, siendo de prioridad cualquiera de los otros criterios, si aún hubiera cupo en el CEN- CINAI, se atiende a aquellos niños, que requieran socialización, debidamente valorados por un profesional en salud”

Existen también algunos servicios de cuidado infantil subvencionados por el Patronato Nacional de la Infancia (PANI), a organizaciones no gubernamentales, que cuentan con apoyo económico y con supervisión, tanto de ésta institución como del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS). Para el año 2004, el PANI se encontraba girando recursos a 42 guarderías y 37 comedores infantiles. Todos ellos

calificados bajo la categoría de Instituciones de Bienestar Social. Esta calificación la otorga el IMAS a instituciones administradas por asociaciones comunitarias que atienden a población considerada prioritaria por esa institución.

Durante la Administración Calderón Fournier (1990-1994), mediante el IMAS se impulsó el Programa de los “hogares comunitarios”, con el propósito de crear en las comunidades centros de atención a grupos de 10 niños y niñas, que beneficiarían a padres y madres en condiciones de pobreza que trabajaban o estudiaban. Lamentablemente este programa se encuentra actualmente bastante debilitado, ya que, aunque la propuesta parecía ser una excelente alternativa, principalmente porque se ofrecía en las mismas comunidades de residencia de las madres y padres, se realizó en forma masiva sin la adecuada supervisión.

De acuerdo con la señora María Leitón, coordinadora del Área de la Mujer del IMAS, esta institución continúa brindando apoyo económico para que los padres y madres en estas condiciones puedan pagar un servicio de cuidado infantil. A pesar de que se brinda el subsidio, la limitación consiste en que, los centros de cuidado infantil públicos y privados son pocos y con frecuencia no existe un servicio al cual acudir. Por lo tanto, los servicios de cuidado infantil públicos o subvencionados por el Estado no son aún una verdadera alternativa que esté al alcance de un número importante de trabajadoras y trabajadores.

Existen también servicios de carácter privado para el cuidado y la educación preescolar de niñas y niños. Estos generalmente atienden a niñas y niños entre los 6 meses y los 5 años de edad, que tengan un cierto grado de independencia. Estos centros reciben la supervisión del Estado.

En cuanto al cuidado de personas adultas mayores, el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor, registraba para el año 2003, 151 instituciones de atención a las personas adultas mayores, de las cuales 126 poseían el carácter de institución de bienestar social, las cuales reciben apoyo financiero del Estado, mientras que las otras 25 eran privadas.

Entre las Instituciones de Bienestar Social, 75 eran “hogares” y 51 eran “centros diurnos”. Las primeras ofrecen residen permanentemente, mientras que las segundas atiende durante el día, generalmente de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. En estas últimas, se ofrece terapia ocupacional y recreativa, entre otros servicios.

También en relación con los adultos mayores, considerando la tendencia al envejecimiento de la población señalada en el Capítulo II de este Reporte, la cantidad de establecimientos que ofrecen atención y cuidado a estas personas parece ser aún insuficiente. Debe tenerse en cuenta que los centros diurnos y los hogares poseen una capacidad limitada en cuanto al número de personas a las que pueden dar cabida. Por ejemplo, los “hogares” atienden aproximadamente 40 personas y los centros diurnos entre 15 y 35 personas.

En cuanto a algunas prácticas empresariales favorables a la protección de la maternidad, están brindar servicio de control prenatal a sus trabajadoras, en algunos casos extensivo a las esposas de los empleados; ubicar a las trabajadoras que regresan de la licencia por maternidad, en funciones hasta que se restablezcan completamente; y redistribuir el trabajo de la trabajadora con licencia de maternidad entre las otras trabajadoras o trabajadores, o contratar una substituta. Estas prácticas sin duda pueden ayudar a conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares, sobre todo durante un periodo tan importante como es la maternidad.

Con respecto a servicios de cuidado infantil proporcionados por los empleadores, ya se señaló, que existen muy pocos en el sector privado, especialmente porque la mayoría no está dispuesta a asumir los costos de inversión que implica tener dicho servicio. Sin embargo, entre los que existen están los del Parque Industrial de Cartago, en el que funcionan varias empresas bajo el régimen de Zona Franca, y cuenta con un centro de educación preescolar.

### **-Programas dirigidos a mujeres en condiciones de pobreza**

El IMAS desarrolla dos programas destinados a mujeres en condiciones de pobreza: “Construyendo Oportunidades”, que tiene como población beneficiaria a adolescentes embarazadas y madres, y “Creciendo Juntas”, atiende a jefas de hogar. Estos Programas, según la señora Leitón, no se dirigen específicamente al problema del empleo, pero éste es una variable muy relacionada con los objetivos de ambos Programas.

De acuerdo con esta funcionaria, las mujeres en condiciones de pobreza sufren una doble discriminación, pues la mayoría trabaja en empleos temporales e informales, y esto constituye la mayor vulnerabilidad para caer en la pobreza, y son justamente las mujeres las que más frecuentemente están en estos empleos.

El Programa Construyendo Oportunidades se fundamenta en la legislación que protege a las madres adolescentes, contenidas en el Código de la Niñez y la Adolescencia y en la Ley General de Protección a la Madre Adolescente, previamente analizadas en el Capítulo II de este Reporte. Mediante este Programa las adolescentes reciben apoyo económico durante el embarazo y con posterioridad al parto, y también reciben capacitación en temas relacionados con el fortalecimiento personal.

La información recolectada por el IMAS en el marco de este programa, indica que las adolescentes en condiciones de pobreza trabajan en forma remunerada, incluso las que tienen menos 15 años, la mayoría en el trabajo doméstico.

El Programa “Creciendo Juntas” procura mejorar la situación socioeconómica de las mujeres jefas de hogar, contribuyendo a una mejor inserción laboral de éstas. También las beneficiarias de este Programa reciben capacitación en temas relacionados con el fortalecimiento personal.

De acuerdo con la señora Leitón, es necesario fortalecer la participación de las mujeres en estos Programas, especialmente en los procesos de formación técnica y académica, ya que por ejemplo, en el caso de “Creciendo Juntas”, algunas mujeres han logrado desarrollar pequeñas empresas productivas. Asimismo es necesario tomar en cuenta otras dificultades relacionadas con los elementos estructurales de la pobreza propias de la economía del país, que dificultan el acceso de estas mujeres a mercado de trabajo, así como la falta de una política nacional de empleo, dentro de la cual pueda insertarse y articularse el trabajo del IMAS.

### **4.2 Políticas y medidas del gobierno**

En Costa Rica, como ya se ha indicado, el gobierno apoya o provee directamente algunos servicios de cuidado de niñas y niños, así como servicios de cuido para personas adultas mayores. En el caso de las niñas y niños, la educación pública primaria, que es gratuita y obligatoria, se encuentra muy extendida, e incluye la educación preescolar, que se inicia a los 5 años y 3 meses. Adicionalmente, en algunas escuelas han empezado a funcionar centros “maternales”, para niños y niñas menores de esa edad.

Sin embargo, las políticas y medidas de gobierno no contemplan de manera específica la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares, y las medidas que podrían tener algún efecto en la conciliación de ambas esferas no se han desarrollado suficientemente o se encuentran debilitadas.

## **PARTE V. EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL**

Este Capítulo evalúa de manera global los problemas relativos al conflicto trabajo-familia en el país y se presentan las principales enseñanzas obtenidas de las políticas y medidas que se han tomado tendientes a reducir el conflicto.

### **5.1 ¿Hay un problema?**

A continuación se describe la extensión del conflicto trabajo-familia, los tipos de familias más afectados, y los principales factores que contribuyen a este conflicto, en cuanto a los siguientes aspectos:

### **-Pobreza**

Luego del análisis de la información presentada hasta ahora en este Informe, puede suponerse que la extensión del conflicto trabajo-familia es grande, sobre todo cuando Costa Rica durante la última década se volvió un país más inequitativo, en la medida en que se incrementaron las desigualdades de ingreso entre los grupos sociales, y se mantuvieron las diferencias en el acceso al mercado laboral, sobre todo para las mujeres.

Aunque la inversión social buscó tener un efecto más redistributivo, no se logró compensar el aumento en la desigualdad en los ingresos, evidenciándose que más bien el problema de la desigualdad se origina en la economía, específicamente en el mercado laboral. Se estancaron los niveles de los salarios reales, se deterioró la distribución del ingreso y se mantuvo la pobreza en niveles semejantes desde mediados de los noventa, lo que trajo como consecuencia que la relación desempleo-pobreza se profundizara durante los últimos diez años.

Además, si se considera el crecimiento demográfico, el aumento en el número de pobres sin empleo resultó también ser alarmante. En ese contexto, también se profundizó negativamente la relación desempleo-pobreza-género, sobre todo cuando se observó un incremento en la tasa de desempleo de las mujeres pobres y el porcentaje de hogares pobres con jefatura femenina.

### **-La familia y sus dependientes**

El contexto anteriormente señalado, probablemente ha contribuido a que un número creciente de mujeres, principalmente las jefas de hogar, así como también las esposas o compañeras de los jefes de hogar, y otros miembros de la familia, como son los niños, niñas y adolescentes, se hayan visto obligados a incorporarse al mercado de trabajo. Esto a su vez, probablemente también contribuya a que las personas que contaban con algún tiempo disponible, para cuidar a otros miembros de la familia que necesiten, sea menor.

Según información del Séptimo Informe del Estado de la Nación (2000), con respecto a la atención de las familias en el primer nivel de atención de salud, particularmente las familias de muy alta vulnerabilidad y alta vulnerabilidad, son caracterizadas de la siguiente manera:

<b>Situación de muy alta vulnerabilidad</b>	<b>Situación de alta vulnerabilidad</b>
Tienen baja estabilidad en términos de ingreso, una alta dependencia de los hogares y una alta utilización de los servicios de salud de	Tienen una relativa estabilidad de ingresos y una baja relación de dependencia, pero el factor edad (miembros de hogares mayores)

<p>atención primaria. Este grupo incluye al 8,6% de los hogares, en los cuales se presentan las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-el 53% de los jefes de hogar está desempleado;</li> <li>-no hay cónyuge presente;</li> <li>-el 98% de los jefes de hogar son mujeres;</li> <li>-la edad promedio del jefe de hogar es de 48 años; y</li> <li>-en el 13% de los hogares un miembro de la familia ha requerido hospitalización.</li> </ul>	<p>determina una alta utilización de los servicios primarios de salud. Este grupo representa al 18,6% de los hogares, con las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-el 100% de los hogares son incompletos;</li> <li>-la edad promedio de la jefatura es de 53 años;</li> <li>-la principal fuente de ingresos es una pensión;</li> <li>-un 67% de los jefes de hogar son mujeres;</li> <li>-en el 2% de los hogares hay niños menores de un año; y</li> <li>-en el 43% de los hogares vive al menos una persona de 60 años o más.</li> </ul>
--	---

Fuente: Programa Estado de la Nación (2000). Octavo Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible, San José, p.83

La caracterización de los hogares anteriormente descrita, resulta aún más alarmante cuando se conoce que entre 1990 y 2003, datos de la CCSS indican que la cobertura del seguro de salud de la PEA asalariada disminuyó de un 75,3% a 60,6%, por lo tanto, se puede suponer que la situación actual de las personas desempleadas sea aún más difícil.

### **-Las estructuras de la participación en el mercado laboral**

En términos generales hay una mayor participación en el mercado laboral en las zonas urbanas que en las rurales, y con respecto a la participación por sexo, participan más los hombres que las mujeres, por ejemplo, en el año 2004 la participación de los hombres fue casi el doble que las mujeres (73,0% y 36,8% respectivamente). También los hombres, para ese año tuvieron una mayor tasa de ocupación (69,0%) que las mujeres (33,6%), y menores tasas de desempleo (5,4% y 8,5% respectivamente). Adicionalmente, y como ya se ha mencionado anteriormente, las mujeres se encuentran segregadas tanto horizontal como verticalmente, con lo cual las mujeres disminuyen su participación relativa en la medida en que ascienden en la estructura laboral jerárquicamente.

### **-La igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral y en el hogar**

Del año 1990 al 2002 las mujeres, comparadas con los hombres con respecto a indicadores de empleo, enfrentaron mayor desempleo, tuvieron menores tasas de ocupación, presentaron mayores tasas de desocupación, representaron la mitad de la PEA, y enfrentaron mayores tasas de subempleo visible. Las mujeres se ubican principalmente en trabajos tradicionalmente femeninos, mayoritariamente en la economía informal, y consecuentemente no cuentan con protección de la legislación laboral. Con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres en el hogar, aunque no se tienen datos cuantitativos que den cuenta de la distribución del tiempo dedicado a las tareas del hogar, desde una perspectiva cualitativa, se sabe que las mujeres asumen casi la totalidad de dichas tareas así como el cuidado de los miembros dependientes.

## **5.2 Resultados de políticas y medidas pasadas**

Aunque Costa Rica no ha hecho esfuerzos específicos par promover directamente una mejor comprensión de los problemas que se derivan de la relación trabajo-familia y sus implicaciones para la igualdad, sí ha habido importantes esfuerzos y medidas gubernamentales que se acercan a ésta problemática.

Con respecto a los esfuerzos, ya se han mencionado, la formulación de las políticas Mujeres, Trabajo y Empleo (1999) y de Empleo para Costa Rica (2002).

La primera, se formuló con el objetivo mejorar las condiciones de trabajo y calidad de vida de las mujeres, entendido como un grupo con problemas, necesidades y derechos particulares. Dicha Política constituye el marco orientador de las acciones que se impulsarían desde el nivel gubernamental, con apoyo de las organizaciones no gubernamentales, las organizaciones de mujeres y del sector empresarial, “en la construcción de un entorno laboral sensible al reconocimiento social y económico de los aportes diferenciales que hacen las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”.

Para la formulación de la política se siguió un proceso de consulta, ya anteriormente descrito, con el fin de garantizar la legitimidad y articulación de las demandas, según las necesidades e intereses de las mujeres. Como resultado de la consulta se generaron 553 propuestas y 182 acciones con miras a la operacionalización de dicha política.

Estas propuestas se articularon en 5 ejes temáticos, con sus respectivas acciones centrales:

1. El primer eje temático, se refiere al entorno potenciador de la participación laboral de las mujeres en los sectores dinámicos de la economía nacional o entorno potenciador de la equidad. Este eje busca introducir cambios en la cultura nacional para incidir en una distribución con equidad de las oportunidades, de los recursos, de los beneficios y de las responsabilidades entre las mujeres y los hombres.

Sus acciones centrales son:

1. Fomento de la productividad nacional a través de la formación técnica y profesional de las mujeres.
2. Acceso a más y mejores empleos para las mujeres.
3. Fomento de la empresariedad de las mujeres.
4. Fortalecimiento de las inversiones en servicios sociales facilitadores de la participación laboral de las mujeres.
5. Equidad de género en la cultura productiva.

2. El segundo eje trata sobre la contabilización de la contribución económica de las mujeres, con el cual se pretende visibilizar el aporte cotidiano que realizan las mujeres al país, a través de su trabajo productivo y reproductivo, e incorporarlas como sujetas de las políticas de desarrollo.

Sus acciones centrales son:

1. Diseño y/o modernización de los sistemas de información nacional con una perspectiva de género.
2. Registro y contabilización del trabajo de las mujeres en el Sistema de Cuentas Nacionales.

3. El tercer eje, la ampliación de la cobertura de la seguridad social para las mujeres, pretende una mayor equidad para éstas en cuanto al acceso a dichos beneficios, así como a las condiciones que les permitan satisfacer sus necesidades básicas cuando se enfrentan a sesgos estructurales de género, relacionados con la pobreza y el cuidado de familiares, entre otros.

Sus acciones centrales son:

1. Inclusión de las trabajadoras no remuneradas en la seguridad social.
2. Equidad en los costos de la seguridad social.
3. Subsidios permanentes o temporales a las mujeres sin condiciones para satisfacer sus necesidades básicas.
4. El cuarto eje se refiere al fortalecimiento de la organización laboral de las mujeres, mediante el fortalecimiento de las mujeres trabajadoras de los diferentes sectores de la actividad económica, a fin de que accedan a los recursos y a los beneficios que les corresponden.

Sus acciones centrales son:

1. Organización y agenda estratégica de las mujeres en el mundo del trabajo.
2. Fortalecimiento de las capacidades de propuesta, negociación y gestión de recursos.

3. Ejercicio de los derechos laborales.

5. El último eje temático trata sobre el desarrollo institucional generador de la equidad de género en el sector trabajo, orientado al personal de las instituciones vinculadas a este sector, a fin de que puedan atender equitativamente las necesidades diferenciadas de las y los trabajadores.

Sus acciones centrales son:

1. Creación de instancias especializadas en el área de equidad de género.
2. Efectividad laboral del recurso humano institucional en el área de género y trabajo.
3. Distribución con equidad de los recursos del sector trabajo.

La Política de Empleo (2002), por su parte, surgió como una respuesta a los problemas generados en el mercado de trabajo, que como ya se ha mencionado, más bien han acentuado los problemas estructurales de la pobreza en vez de resolverlos, en la medida en que no se ha logrado un mejor acoplamiento entre la oferta y la demanda de trabajo, así como tampoco ha logrado reducir la informalización del empleo, ni mejorar su calidad. Por ello, el objetivo de la política es la creación de más empleos de calidad, es decir, puestos de trabajo cubiertos por la seguridad social, y apegados al respeto de los derechos laborales.

Para el logro del objetivo de esta Política, se hubiera requerido de mayores tasas de crecimiento económico, así como de articular la interrelación de la fuerza de trabajo (la oferta) y la producción (la demanda). También, y muy importante, requería de un marco institucional que permitiera que ésta política de gobierno pasara a ser una de Estado, mediante la revisión del marco legal y las potestades de rectoría del MTSS, así como una mejor y mayor correspondencia entre las políticas económica y la de empleo.

La Comisión Nacional de Política de Empleo, conformada por el MTSS, propuso siete componentes para dicha Política:

1. Sistema de información, orientación e intermediación de empleo.
2. Sistema nacional de formación técnica.
3. Reordenamiento de las migraciones laborales.
4. Fomento de la producción de las micro, pequeñas y medianas empresas, las cooperativas y el sectores de la economía social.
5. Zonas de menor desarrollo relativo.
6. Grupos de atención especial.
7. Mecanismo de programación, seguimiento, verificación y evaluación.

Para efectos del presente informe, se comenta sólo el sexto componente, en la medida en que se identifican como grupos de atención especial, a las mujeres, a las personas jóvenes (incluyendo a las que buscan trabajo por primera vez) y a las personas con discapacidad.

Para estos grupos la política reconoce, y particularmente para las mujeres, que existen una serie de obstáculos, vinculados al trabajo reproductivo, que limitan la incorporación de estos grupos al mercado de trabajo, y constituyen un factor de rezago para la movilidad en el empleo. Entre los obstáculos identificados están el cuidado de niños, niñas, personas adultas mayores, y en general de las personas dependientes. Aunque también es importante señalar que, el mercado laboral mismo también impone a estos grupos, y particularmente a las mujeres, una serie de importantes restricciones, como las que se han visto.

Con respecto a estos obstáculos, plantea que se deben “fomentar los servicios de educación preescolar y los sistemas de cuidado de niños, niñas y personas adultas mayores como un mecanismo de disminuir el trato discriminatorio para las mujeres en cuanto a las posibilidades reales de acceso y movilidad en el

mercado de trabajo. Para ello la política nacional de empleo debe contemplar su articulación con políticas sociales dirigidas a asumir tareas de cuidado”.

Para este componente se proponen como principales medidas, el fortalecimiento de los marcos institucionales y normativos vigentes. El institucional conformado por el MTSS, el INA, el Consejo Nacional de la Persona Joven, el Centro de Investigación y Perfeccionamiento para la Educación Técnica (CIPET), el INAMU, y el Consejo Nacional de Rehabilitación, y el normativo vigente, constituido por la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas de Discriminación contra la Mujer (Ley 6968, octubre 1984), la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (1990), la Ley General de la Persona Joven (2002) y la Ley de Igual de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1996).

En relación con esta política, para conocer la perspectiva sindical, se entrevistó el señor Dennis Cabezas, representante de la Confederación del Movimiento de Trabajadores Costarricenses, ya que participó en el proceso de su elaboración. Opinó sobre ella, que si bien la política contempla los aspectos importantes sobre el tema del empleo, se trata de un documento de partida de lo que debería ser una política nacional en esta materia. Considera que esta política es indispensable para el país, porque el empleo no puede ser un efecto residual del comportamiento económico, sino que tiene que ser el resultado de una planificación que defina cuáles sectores de la producción son prioritarios. Señala más bien, la importancia de concretar éstos lineamientos, y definir cómo llevar a la práctica las acciones relacionadas con las mujeres, así como impulsar acciones dirigidas a las zonas del país de menor desarrollo.

Para hacer operativas estas cuestiones, el señor Cabezas opina que si bien el MTSS es la institución rectora en esta materia, una limitación importante que enfrenta es que actualmente tiene el presupuesto más reducido del sector público, por lo que se encuentra muy debilitado. Por otra parte, también opina, que si bien el sector sindical está satisfecho con el planteamiento de la política, no lo están con su implementación, ya que aunque se hicieron importantes esfuerzos involucrando distintos sectores, éste ha perdido el impulso inicial. Por ejemplo, la Comisión no se reúne desde diciembre del año pasado, lo cual puede estar relacionado con que el gobierno actualmente tiene la atención puesta en el proceso de discusión del Tratado de Libre Comercio (TLC), que de aprobarse, modificaría y condicionaría en gran medida lo que suceda en el país en materia de empleo, por lo que probablemente esta política habría que ajustarla a éste nuevo contexto.

Al analizar dichas políticas, se observan una serie limitaciones que son necesarias señalar, relacionadas con la relación trabajo y familia. En primer lugar, éstos importantes esfuerzos se realizaron de manera desarticulada y ambas carecen de una perspectiva que contemple a las familias desde sus necesidades laborales y responsabilidades familiares. También carecen de una verdadera perspectiva de género. Con respecto a esto último, por ejemplo, en la Política de Empleo, que es posterior a la de Mujeres, Trabajo y Empleo, los ejes temáticos de ésta última no fueron considerados, que además, aunque busca la igualdad, lo hace formalmente, ya que más bien enfatiza el rol de las mujeres, y en la de Empleo, se segregan a las mujeres como un “grupo de atención especial”.

En segundo lugar, la institución rectora en materia de pobreza (IMAS), tuvo una participación débil en el proceso de consulta, a pesar de su gran experiencia de atención, particularmente a mujeres en condición de pobreza. Una mayor participación de esta institución, hubiera permitido vincular las políticas de combate a la pobreza que esta institución tiene con la política de empleo en cuestión, e incluir acciones directamente relacionadas con el mejoramiento de las capacidades de las mujeres en condiciones de pobreza para que puedan entrar al mercado laboral.

En tercer lugar está ausente la participación del sector salud, que tiene a su cargo la seguridad social, la prevención y la atención de la salud de toda la población que habita en el país. El conjunto de instituciones que conforman este sector son cruciales, ya que sus acciones están directamente vinculadas

al tema de la relación trabajo-familia. Así por ejemplo, el Ministerio de Salud, es la institución rectora encargada de la producción social y vigilancia de la salud, así como de la regulación de los servicios. La CCSS por su parte, debe proporcionar los servicios de salud a toda la población asegurada, y obligatoriamente a cualquiera menor 18 años de edad, cubrir las pensiones, encargarse del aseguramiento público de salud, y cubrir los gastos de enfermedad y maternidad. El Instituto Nacional de Seguros debe brindar atención integral en asistencia médica, rehabilitación y reinserción familiar, laboral y comunal, y cubrir los de accidentes laborales y de tránsito. Acueductos y Alcantarillados debe proporcionar los servicios de agua y alcantarillado a toda la población.

Con respecto a ambas políticas, es claro que no es posible evaluar su impacto, ya que ninguna de las dos se ha implementado. En parte, debido a las tendencias del Estado hacia la desregulación de la protección del empleo, la reducción del aparato Estatal, el cambio de sus funciones, la focalización de los programas sociales que cada vez se aplican con criterios más restrictivos, y la falta de políticas sociales, económicas y de empleo que articulen todos éstos esfuerzos, que aunque son muy importantes, se encuentran atomizados.

Este contexto incide directamente en los derechos laborales de las mujeres no reconocidos que inducen a la discriminación e invisibilización su trabajo. Sobre lo anterior vale la pena citar el Séptimo Informe del Estado de la Nación (2000) que dice que, “En un contexto de flexibilización de las normas reguladoras y de exclusión de una serie de figuras de su ámbito proteccionista, a través de la privatización, las mujeres enfrentan un empobrecimiento del derecho al trabajo, ligado a las condiciones de género, que las convierte en la parte más vulnerable de la cadena de personas trabajadoras. Este empobrecimiento se manifiesta en las condiciones diferenciadas para el acceso y permanencia en el trabajo, tales como la preferencia de la contratación de mano de obra masculina frente a la femenina, las diferencias salariales, la discriminación en ascensos y capacitaciones, la exclusión laboral en época reproductiva, el despido por embarazo, lactancia y maternidad, y el hostigamiento sexual”.

Otras medidas impulsadas por las instituciones de gobierno son:

- (1) La directriz del MTSS en el año 2002, dirigida a la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo sobre la elaboración de «Boletas de captura de información» para segregar la información por sector de actividad y por sexo.
- (2) La adopción del decreto No. 30392-MTSS, 2002, para optimizar las actividades de su Unidad de Equidad de Género, creada en el año 2000.
- (3) La capacitación de líderes y personal del MTSS en relación con los derechos laborales de las mujeres, sobre la realización de campañas de difusión por medios de comunicación masiva, y sobre la elaboración de una guía de buenas prácticas laborales.
- (4) Las medidas adoptadas y previstas por el INAMU en el ámbito laboral para la igualdad y equidad de género para el período 2002-2006, entre las cuales merecen destacarse las siguientes:
  - a) fortalecimiento del marco político, normativo y programático para garantizar que la política nacional para la igualdad y la equidad de género se asuma como un compromiso integral del Estado, y que se traduzca en metas de cumplimiento obligatorio para las instituciones implicadas en su desarrollo;
  - b) incrementar y fortalecer las capacidades de las mujeres desde su diversidad y en todos los ámbitos de participación para que asuman el protagonismo en el planteamiento de las demandas reivindicatorias;
  - c) erradicar de las respuestas gubernamentales patrones socioculturales en los que se asienta la discriminación y la violencia contra las mujeres;
  - d) sensibilizar al personal de los servicios de relaciones laborales, de empleo y de los servicios de inspección sobre los derechos de las mujeres; y
  - e) alertar a las mujeres sobre la existencia y modo de utilización de los mecanismos de tramitación de

denuncias.

(5) La promoción del «Proyecto Sello de Equidad de Género»; la contabilización del trabajo doméstico; la revisión de la encuesta de hogares para mejorar la visión de género; y en el «Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo», implementadas principalmente por el INAMU, en coordinación con el MTSS.

(6) El proyecto denominado «Reconocimiento laboral para las organizaciones públicas y privadas que desarrollan un Sistema de Gestión de Equidad de Género (SIGEG)» que impulsa el INAMU.

(7) Las actividades de la Comisión Interinstitucional de Contabilización del Trabajo Femenino para coordinar los esfuerzos interinstitucionales en aras de brindar más visibilidad al aporte de las mujeres al desarrollo nacional.

(8) La publicación «Serie Educación no Sexista» para capacitar al personal docente sobre la manera cómo incorporar el componente de género en diversas asignaturas y en los cursos ofrecidos por la Unidad de Equidad de Género en 2002 y 2003 para sensibilizar a hombres y mujeres en los derechos de estas últimas.

(9) La elaboración de un Manual de buenas prácticas laborales en 2002 que incluye información sobre el registro de casos de hostigamiento sexual y discriminación laboral por razones de género y de la elaboración de guías para la orientación laboral con perspectiva de género.

(10) La creación de la línea telefónica a través de la línea 800-Trabajo para consultas y de la tabulación de la información recopilada que demostró que la mayor parte de las llamadas son para recabar información en temas de embarazo y lactancia y sobre acoso sexual. Este servicio telefónico además asesora sobre mecanismos de denuncias y da seguimiento a las causas iniciadas.

(11) La directriz presidencial, Artículo 1 de la Directriz No. 10 del presidente de la República y el MTSS, septiembre 2003, instruyendo a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, “...para que atienda con prioridad de trámite, atención e investigación de denuncias y el conocimiento de casos de toda discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia basados en la raza, color, sexo, lenguaje, religión o convicciones, opinión política, origen social, discapacidad, enfermedad, edad que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de la persona trabajadora, sobre la base de igualdad entre las personas, de los derechos humanos y las libertades fundamentales”.

(12) El Programa de Formación Profesional para la Mujer del INA, que tiene como meta brindar formación a 260.000 mujeres. Asimismo el INA proyecta crear un Programa Nacional de Centros de Cuidado Infantil, con el propósito de mejorar las condiciones de incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo.

(13) Los “Lineamientos de Política para el Fomento de la Paternidad Responsable”, impulsados por la Comisión de Paternidad Responsable en el marco del Código de la Niñez y la Adolescencia, para promover cambios sociales y culturales por medio de políticas públicas que contribuyan a la equidad y a la generación de actitudes responsables y comprometidas con la paternidad y la corresponsabilidad en la crianza de hijos e hijas, que le compete tanto a las personas, como a los diferentes actores y sectores de la vida nacional.

A manera de comentario final, se puede señalar que, al analizar éstas políticas y medidas, lo que se puede observar es que hay una brecha entre éstas y las necesidades, tanto laborales como familiares, para lograr una verdadera conciliación. Más aún, los mecanismos públicos son débiles, en la medida en que las familias más necesitadas, deben resolver por sí mismas dicha conciliación. El Estado no ha logrado aminorar los efectos de la pobreza mediante inversión social, y tampoco las políticas y medidas

logran articular sus esfuerzos.

## **PARTE VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES**

Este Capítulo contiene las principales conclusiones y propone recomendaciones relacionadas con políticas, medidas y procesos a seguir en el futuro, incluyendo estrategias para el progreso en cuestiones de trabajo-familia por parte de los principales actores, el gobierno, los empleadores y los y las trabajadoras.

### **-CONCLUSIONES**

#### **-Con respecto al Convenio 156**

Si bien existe normativa nacional que contiene los principios expresados en este Convenio, Costa Rica no dispone de legislación que proteja a todos los y las trabajadoras con responsabilidades familiares, abordando en forma directa e integral la situación de conflicto derivada de la relación entre trabajo remunerado y responsabilidades familiares, tal y como se señala en el Convenio, aunque la legislación existente tiene suficientes bases para desarrollar dicha protección. Por otra parte, aunque se han hecho importantes esfuerzos mediante políticas públicas y medidas, que incluyen lineamientos para abordar los principales planteamientos de este Convenio, hasta la fecha no se han realizado las acciones necesarias que permitan obtener logros con respecto a sus objetivos. Al contrario lo que se observa es una brecha entre el mundo laboral y las responsabilidades familiares, que la legislación y las políticas públicas no han coadyuvado a conciliar.

Con respecto al planteamiento fundamental de este Convenio, que consiste en el derecho a desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación debido a las responsabilidades familiares, cuando se analizan los datos sobre las condiciones laborales y sobre quienes asumen mayormente las responsabilidades familiares, es precisamente en el mundo laboral, donde se producen las discriminaciones más importantes, particularmente en contra de las mujeres. Esto se observa, principalmente en cuanto a acceso al mercado de trabajo en términos de ocupaciones, ingresos, y protección de sus derechos laborales, ya que las ocupaciones tienden a ser de baja calidad, con bajos ingresos, y muchas veces sin protección de sus derechos laborales.

Desde esta perspectiva, el Convenio pone de relieve el rol de la mujer en el contexto familiar y de sus responsabilidades en cuanto a la reproducción económica y social, así como las complejidades subyacentes del mercado laboral femenino, particularmente de discriminación por su condición de mujer, e introduce la protección a otros miembros de la familia que también pueden tener a cargo responsabilidades similares no limitándose a las de tipo parental, que parecen ser de una importante magnitud en el país.

Los datos proporcionados a lo largo de este Reporte, si bien recogen aspectos parciales del diario acontecer del mundo familiar, permiten mostrar que el trabajo doméstico, la crianza, el cuidado y la educación de los hijos e hijas, así como el cuidado de otros miembros de la familia, están prácticamente en manos de las mujeres, y en un porcentaje importante de jefas de hogar.

La información permite señalar que las mujeres con responsabilidades familiares, principalmente las de cuidado de miembros dependientes, probablemente enfrentan condiciones mucho más desventajosas en el acceso y permanencia en mercado laboral, que sus pares hombres. Por ejemplo, el acceso al trabajo para muchas mujeres está limitado por encontrarse en periodo reproductivo, más aún, aunque la legislación nacional protege a las trabajadoras durante el embarazo y la lactancia, al menos en los sectores público y privado, más bien puede estar teniendo un efecto contrario, ya que los costos de estas licencias son frecuentemente aducidos por los empleadores como un motivo importante para preferir contratar hombres. También el acceso para las mujeres está limitado en la medida en que hay trabajos y sectores reservados para las mujeres, que aunque les permiten conciliar las responsabilidades familiares con el

trabajo remunerado, son como ya se dijo, de baja calidad, mal pagados y desprotegidos. En otros casos, lo que se limita es la posibilidad de ascender laboralmente.

Por otra parte, aún y cuando las mujeres logran insertarse en el mercado laboral, su permanencia se ve amenazada cuando no cuentan con permisos u horarios flexibles para atender las demandas que tienen sus hijos o hijas u otros familiares dependientes. Tampoco disponen en la mayoría de los lugares de trabajo, ya sea en el sector público o en el privado, de servicios de cuidado infantil, siendo la mayor parte de éstos servicios de índole privada. Tampoco los servicios de para el cuidado de personas adultas mayores son suficientes, y al igual que en el caso del cuidado de niños y niñas, éstos son privados y muy costosos.

La participación de las mujeres en el mercado laboral, a diferencia de los hombres, está más determinada por el tipo de familia y su composición, probablemente independiente de si son esposas o jefas de familia de familias mono-parentales. Para todas ellas, cuando son madres, su participación en el mercado laboral tiende a ser reducida, especialmente cuando los niños y niñas son pequeños y los servicios de cuidado infantil son limitados; y particularmente cuando son jefas de familia de familias mono-parentales, probablemente experimentan una mayor presión para conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares, sobretodo cuando no hay con quien compartir los gastos familiares. Desde esta perspectiva, la maternidad es una gran desventaja para las mujeres trabajadoras, lo que parece ser el caso de muchas mujeres en Costa Rica.

#### **-Con respecto al Convenio 183**

En Costa Rica la protección a la trabajadora embarazada y en período de lactancia se encuentra bastante desarrollada, sin embargo ésta presenta, una importante diferencia con respecto al Convenio 183, que dispone, en su Artículo 6, inciso 8, lo siguiente:

“Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los Artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

- a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o
- b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores”.

Así, el Convenio establece como principio general que el financiamiento de la licencia por maternidad no debe corresponderle al empleador, a menos que así lo establezca la legislación nacional. La legislación costarricense tiene un sistema de financiamiento compartido por partes iguales, entre el empleador y la institución del sector salud responsable de cubrir estos costos (Caja Costarricense de Seguro Social, CCSS (Artículo 95). Como ya fue señalado en la Primera Parte de este Informe, lo anterior ha suscitado discusión en torno a la conveniencia de ratificar el Convenio 183. Durante la Administración Rodríguez Echeverría(1998-2002), se llevaron a cabo consultas entre instituciones públicas a propósito de este tema, en las que no se logró generar consenso, pues algunas de estas instituciones expresaron reservas en cuanto a que la ratificación del Convenio tuviera como efecto derogar la protección vigente, y obligar al país a sustituirla por una en la que el financiamiento estuviese enteramente a cargo de la CCSS.

En esa oportunidad se efectuó también una consulta con organizaciones de la sociedad civil, como resultado de la cual se decidió no apoyar la ratificación del Convenio, considerando que el momento político, en particular en cuanto al proceso de reforma que venía sufriendo la CCSS, hacía riesgoso que el financiamiento quedara a cargo exclusivamente de esta institución y que eventualmente no pudiera asumirlo. Esta preocupación resulta muy atendible, especialmente teniendo en cuenta la actual

coyuntura política, en la que se tiende cada vez más a una reducción del papel y del tamaño del Estado. Además, la CCSS ha sufrido recientemente una pérdida importante de recursos como consecuencia de actos de corrupción, y en este contexto, cabe preguntarse si es viable política y económicamente que esa institución asuma el total del financiamiento de la licencia por maternidad.

Ahora bien, en ese mismo Artículo, con respecto a que el empleador no está obligado a sufragar la licencia por maternidad, el Convenio admite excepciones. La excepción consiste en que, si un Estado Miembro ha previsto en su legislación o en la práctica otras medidas, con anterioridad a la adopción de este Convenio por la Conferencia General de la OIT, el financiamiento de la licencia también le puede corresponder a los empleadores (inciso 8, a). En caso de que Costa Rica eventualmente ratificara el Convenio, podría acogerse a esta excepción, pues las disposiciones legales nacionales que regulan la licencia por maternidad son de 1990 y la adopción del Convenio por parte de la Conferencia General de la OIT se produjo en el año 2000. De interpretarse esta norma en el sentido indicado, la contradicción entre el Convenio y la legislación nacional sería solo aparente. La ratificación del Convenio permitiría elevar el rango normativo de la protección a la maternidad y no dejaría sin efecto el sistema actual de financiamiento.

Esto, sin embargo, merece un análisis más cuidadoso, que incluya el estudio de diversos criterios y argumentos jurídicos, previamente a promover la ratificación del Convenio, ya que la discusión conlleva el riesgo de abrir el debate sobre este aspecto y no existe ninguna seguridad de que el mismo sea interpretado en el sentido que se ha señalado.

Por otra parte, es importante señalar que si bien el periodo del embarazo y la lactancia está primordialmente protegido por la legislación laboral para quienes tienen un trabajo contractualmente establecido, la maternidad sigue siendo un factor determinante de la discriminación laboral en contra de las mujeres. La aplicación de la legislación es muy limitada, sobre todo cuando las prácticas empresariales tienen como propósito disminuir los costos establecidos en dicha normativa, por lo que se siguen produciendo despidos o reubicaciones laborales por embarazo, o se da directamente la no contratación en este período o durante la época potencialmente reproductiva.

#### **-Con respecto a ambos Convenios**

En términos generales, la ratificación de ambos Convenios es un reto para el país, ya que la tarea consiste en articular la protección jurídica, laboral y familiar, e implementar las políticas públicas en este campo, y en ese contexto, conciliar las responsabilidades familiares y laborales, desde una perspectiva de equidad social, de género y étnica. Sobre todo porque ya se han realizado importantes esfuerzos mediante políticas sociales y económicas –particularmente la Política Nacional sobre Mujeres, Trabajo y Empleo (1999) y la Política de Empleo para Costa Rica (2002)-, que tienen como fin la protección y defensa de los derechos de las mujeres, de las personas menores de edad, de las personas adultas mayores y de las personas con discapacidad. Estos esfuerzos pueden constituir un punto de partida, en tanto que ya se han identificado los marcos institucionales y normativos básicos, así como los actores clave, que permitirían impulsar políticas y medidas estratégicas en cuestiones relacionadas con el tema de trabajo-familia y su posible conciliación.

La ratificación de estos Convenios, se hace necesaria no sólo por el desarrollo y la articulación de la normativa y de las políticas nacionales, sino también, debido a la situación socioeconómica del país, en cuanto a estructura productiva, tendencias del empleo, niveles de ingreso y de pobreza, así como también la participación diferenciada de hombres y mujeres en la fuerza de trabajo en el empleo y en los niveles educativos, y las limitadas opciones en cuanto a servicios para el cuidado de las personas dependientes.

Un análisis de estos aspectos revela la existencia de importantes problemas relacionados con las situaciones que estos Convenios pretenden tutelar. Por ejemplo, la información analizada permite

señalar, entre otros aspectos, que Costa Rica, durante la última década, no logró un crecimiento económico sostenido, ni tampoco generó las oportunidades laborales y empresariales que respondieran a las necesidades de todos sus habitantes. Al contrario, la disparidad de los ingresos entre los distintos estratos de la población se acentuó, aumentando la distancia entre ricos y pobres, señalándose más bien, como principal causa de la pobreza, el mundo laboral y su precarización.

Es probable entonces que la reducción en las tasas de crecimiento económico, el incremento en el empleo irregular, la continuidad de los niveles de pobreza, y el crecimiento del desempleo, pueden haber incrementado las tensiones entre el trabajo y la vida familiar.

Si bien se observó en la década pasada, un mayor incremento de las mujeres en el mercado laboral, en el contexto socioeconómico descrito anteriormente, las mujeres trabajadoras, principalmente pobres, se han visto afectadas en un sentido negativo. Entre los indicadores que lo señalan están, aumento en la tasa de desempleo, incrementó en su participación en la economía informal, así como también se incrementaron los hogares pobres con jefatura femenina. Las mujeres trabajadoras tienen mayores dificultades para incorporarse al mercado laboral que sus pares hombres, en parte debido, a que las mujeres deben superar una serie de obstáculos para conciliar su aspiración de tener un trabajo económico decente con las responsabilidades familiares. Por lo que se presume que la incorporación de las mujeres al mercado laboral, probablemente aumente este conflicto, sobre todo porque son las mujeres principalmente las que se hacen cargo del cuidado de las personas dependientes, con el apoyo de familiares, dado que los servicios de cuidado estatales no son suficientes y los privados son muy costosos.

Debido a estas condiciones de desigualdad para las madres, particularmente las madres trabajadoras, el Estado Costarricense ha tomado importantes medidas legales para proteger a los niños y niñas, como son la Ley de Promoción de la Igualdad Social de las Mujeres (1990), el Código de la Niñez y la Adolescencia (1998) y la Ley de Paternidad Responsable (2001), que establecen, entre otros, derechos de filiación y la obligatoriedad económica para el padre de brindar una pensión alimentaria.

Sin embargo, ésta legislación, a pesar de ser bastante amplia e integral, tampoco se aplica en toda su magnitud, y las políticas públicas en esta materia tampoco están teniendo los resultados esperados. Esto se nota, en que los servicios de cuidado para los niños y niñas siguen siendo en su mayoría privados y costosos, y los servicios públicos no son suficientes, no son de calidad, ni han sido sostenibles.

Por otra parte, la legislación laboral protege a las mujeres trabajadoras de un sector muy reducido del mercado laboral, y solo durante el embarazo, el parto y la lactancia. Las mujeres trabajadoras, principalmente en la economía informal, quedan totalmente desprotegidas, no solo con respecto a de sus derechos maternales, sino de otros derechos laborales, como son por ejemplo la cotización para una pensión o los derechos relacionados con la salud, de los cuales también quedan descubiertos los miembros dependientes. Son éstas mujeres trabajadoras las que más apoyo requieren para conciliar su trabajo con las responsabilidades familiares.

Una perspectiva más amplia de la protección a los y las trabajadoras con responsabilidades, podría, tal y como lo plantea el Convenio 156, podría coadyuvar a ampliar la protección más allá del embarazo, el parto y la lactancia, si se entiende la importancia que tiene asumir las demandas familiares como eventos normales de la vida diaria. Actores importantes en la protección de éstos derechos son el sector privado y el sindical, los cuales deben continuar participado activamente en la formulación e implementación de políticas laborales, económicas y sociales, así como también en los debates y las reformas a legislación laboral y familiar, que favorezcan una conciliación más justa entre el trabajo y la vida familiar.

### **-Con respecto al tema del trabajo y la familia**

Con respecto al tema trabajo-familia, éste no se ha abordado desde la perspectiva de la conciliación, sino indirectamente en el contexto de la formulación de las políticas y medidas gubernamentales que atiendan el tema en sus distintos aspectos, ya sea trabajo o familia. Además éstas políticas y medidas se formularon en forma desarticulada, con una débil participación de instituciones clave, como es el caso de la institución rectora en políticas de combate a la pobreza, y omitiendo la participación de las del sector salud. Por otra parte, si bien estas políticas se formularon con la participación de un sector del movimiento sindical, dada la limitada participación de las mujeres en estas organizaciones, éste no necesariamente logra recoger los principales problemas que enfrentan las mujeres trabajadoras.

El limitado desarrollo que ha tenido el tema trabajo-familia, puede explicar en parte, la falta de información sobre indicadores que caractericen en forma más completa la relación del ámbito familiar con el ámbito del trabajo en toda su complejidad.

### **-RECOMENDACIONES GENERALES**

#### **-Con respecto al Convenio 156**

Dado que éste Convenio plantea un enfoque amplio de protección, porque incluye a todas las personas trabajadoras que tienen responsabilidades familiares, independientemente del tipo y organización familiar que tenga, su ratificación resultaría muy beneficiosa para todos los y las habitantes del país. Esto podría constituir un primer paso, para introducir en la legislación nacional la tutela específica a todas las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, trascendiendo así los vínculos familiares tradicionales. Desde esta perspectiva, el Convenio y la normativa nacional existente podrían articularse y desarrollarse más ampliamente en el futuro.

Otra razón importante por la cual la ratificación del Convenio 156 resultaría importante, se debe a que la protección a las madres trabajadoras en Costa Rica, finaliza con el período de lactancia, y que para los períodos siguientes (infancia, niñez y adolescencia) la legislación nacional no establece prácticamente ningún mecanismo que contribuya a conciliar el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares a lo largo de la vida.

La ratificación de este Convenio supone como necesario identificar los vacíos y las concordancias entre los diferentes cuerpos normativos, por lo que es recomendable realizar los estudios pertinentes.

#### **-Con respecto al Convenio 183**

Con respecto a este Convenio, aunque su ratificación permitiría elevar a rango normativo la protección a la maternidad ya existente y no dejaría sin efecto el sistema actual de financiamiento, se requiere de un análisis jurídico de mayor profundidad que se realice en consulta con el poder judicial y la Asamblea Legislativa, a fin de contar con diversos criterios y argumentos jurídicos, previamente a promover su ratificación. También desde el punto de vista de las personas entrevistadas para este Reporte, se requieren más debates sobre los aspectos positivos y negativos para una eventual ratificación de este Convenio.

#### **-Con respecto a la armonización de la legislación y las políticas y la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales**

La armonización de la legislación y las políticas, y la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, incluyendo a los hombres y a las mujeres, es una tarea que impone grandes retos para el Estado, para las empresas, las y los trabajadores y para las familias.

Hasta ahora, en Costa Rica, se han realizado esfuerzos importantes y se ha invertido gran cantidad de recursos en propiciar mejores condiciones laborales, como son las políticas de empleo, ya citadas, así como otras medidas impulsadas en éste campo específico, que tienen como fin la protección y defensa de los derechos de las mujeres, de las personas menores de edad, de las personas adultas mayores y de las personas con discapacidad. Así como también políticas de combate a la pobreza y políticas y programas en el sector salud.

Estos esfuerzos pueden constituir un punto de partida para la armonización de la legislación y las políticas que contribuya a la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares, sobre todo porque ya se han identificado los marcos institucionales y normativos básicos, así como los actores clave, que permitirían impulsar políticas y medidas estratégicas en cuestiones relacionadas con el tema de trabajo-familia y su posible conciliación.

Entre los principales problemas, están los relacionados con las mujeres trabajadoras, de desventaja y discriminación cuando se integran al mercado laboral, independientemente de su composición y organización familiar, ya sean esposas o compañeras de jefes de hogar, jefas de hogar, ó mujeres solteras, separadas o viudas. Entre ellos están, la doble jornada, trabajar más horas fuera del hogar para lograr un ingreso que les permita cubrir sus necesidades básicas, trabajar medio tiempo para poder atender las responsabilidades familiares, o dejar el trabajo por la misma razón. Por ello, el reto principal consiste en abordar la relación trabajo-familia con un enfoque integral, que contemple la equidad social, la equidad de género y la equidad etárea.

Esto podría llevar a una conciliación más verdadera, en la medida en que, por un lado, se logre una incorporación en el mercado laboral sin ser objeto de discriminación, y por otro, poder asumir las responsabilidades familiares de forma más equitativa entre todos sus miembros, así como contar con una protección especial más efectiva para sus miembros más vulnerables, las personas menores de edad, las personas adultas mayores y las personas con discapacidad. Lo anterior es crucial, ya que van seguir existiendo familias mono-parentales, ya sean con jefas o jefes de familia, que requieren del apoyo de los sistemas de cuidado públicos. También, para una conciliación más justa, se requiere revisar los parámetros de equidad con los que se definen las exigencias del mercado laboral para los hombres y las mujeres, ya que hasta ahora han prevalecido criterios masculinos, así como también revisar los criterios de productividad, y la relación entre trabajo productivo y reproductivo.

Además de que se puedan conciliar las esferas del trabajo y la familia, con sus consecuentes responsabilidades, es necesario articular éstas esferas con la seguridad social y el conjunto de instituciones que brindan los servicios de cuidado, tanto a las personas menores de edad, así como a las personas adultas mayores, y a las personas con discapacidad o enfermedad.

Se requiere entonces de una estrategia, con un enfoque integral, que articule varias dimensiones del problema. La identificación de los problemas relacionados con la productividad y la promoción y defensa de derechos de los y las trabajadoras con responsabilidades familiares; que intervenga en las esferas de trabajo y familia de manera simultánea; y que promueva los cambios necesarios en la organización laboral y en la vida familiar, así como en la seguridad social y las instituciones que brindan los servicios de cuidado. Sobre éstos últimos algunos aspectos a considerar son los siguientes:

- 1 En cuanto a la organización laboral, es necesario, entre otras medidas, redefinir el concepto de trabajo de acuerdo con la realidad de las demandas de las responsabilidades familiares, especialmente en el caso de las mujeres trabajadoras –ya sea en la economía formal o informal-; reorganizar los procesos de trabajo para mejorar la distribución las responsabilidades familiares;

ampliar el tipo de carreras que se brindan y mejorar los sistemas de reconocimiento laboral, particularmente para las mujeres; flexibilizar la jornada laboral para cumplir con las responsabilidades familiares, tanto para los hombres como para las mujeres.

- 2 En cuanto al ámbito familiar, es importante reconocer que el “cuidado” del hogar y de sus miembros es una actividad central para su buen desarrollo y el de la sociedad, y no una simple tarea, obligatoria y desvalorizada de las mujeres. Sobre todo la crianza y la educación de los hijos e hijas debe entenderse como una tarea estratégica para la sociedad, por ello, la normativa y las políticas deben garantizar tanto el derecho de las mujeres y los hombres al trabajo sin ser discriminados, así como a una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares.

Deben promoverse cambios de comportamiento en los cuales, tanto los hombres como las mujeres asuman indistintamente las responsabilidades familiares que demanda, por ejemplo, el cuidado y la educación de los hijos e hijas, de manera tal que, ambas, la paternidad y la maternidad puedan ser compatibles con el trabajo. También estos cambios de comportamiento deben darse con respecto a otros miembros de la familia dependientes, ya sea por edad o enfermedad, de manera tal que los roles en el “cuidado” de estos otros miembros también sean compartidos equitativamente entre los hombres y las mujeres.

Desde esta perspectiva, es importante visualizar a los hombres más allá de su rol tradicional de proveedor, ya que como no se espera que realicen tareas relacionadas con el ámbito familiar, no están previstos mecanismos que permitan fortalecer éstos cambios, como por ejemplo, jornadas flexibles y permisos, entre otros. En la medida en que ocurran cambios en la organización familiar, habrán nuevas demandas de comportamiento hacia los hombres, además del de proveedor económico en las nuevas formas de organización de la vida familiar: padres separados, familias recompuestas, familias monoparentales, que probablemente conlleven enfrentar también conflictos para conciliar ambas exigencias.

- 1 En cuanto a la seguridad social, varias medidas tienen que tomarse, como son avanzar hacia un real aseguramiento universal de la salud, reducir las disparidades en las tasas de aseguramiento, y mejorar la utilización de los recursos disponibles. Una muy importante es ampliar la cobertura de seguridad social particularmente para las y los trabajadores de la economía informal, las trabajadoras domésticas, y las amas de casa. También se requiere fortalecer el sistema de pensiones, de manera que las personas mayores de edad sigan teniendo autonomía económica a fin de que no se constituyan en dependientes de los y las trabajadoras activos.
- 2 En cuanto a las instituciones que brindan los servicios de cuidado, éstos requieren ser fortalecidos, en cuanto a cobertura, calidad, costos, ubicación con respecto al lugar de residencia y/o trabajo, todos ellos en función de las exigencias del ámbito laboral. También para la organización de éstos servicios es fundamental la participación de las comunidades, mediante distintas instancias, así como la reconceptualización de éste tipo de servicios para que no se visualicen como una forma de “ayuda a las mujeres trabajadoras” sino como una responsabilidad familiar y social.

Para impulsar una estrategia de ésta naturaleza será fundamental conocer la cobertura de los programas actuales, y contar con la participación del sector empresarial y sindical y de los grupos de mujeres organizadas, sobre todo en cuanto a la flexibilización de la jornada laboral y otros incentivos.

Otras medidas generales que se recomiendan son:

- a) Hacer más visible la relación trabajo-familia en toda su magnitud y naturaleza mediante la realización de foros de discusión en espacios académicos, políticos y laborales.
- b) Promover campañas de información sobre los derechos de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, tomando en cuenta las diferencias entre los hombres y las mujeres y

- los distintos grupos familiares.
- c) Promover una comprensión amplia y práctica de la legislación existente que protege a los y las trabajadoras con responsabilidades familiares y fortalecer los mecanismos para su aplicación.
  - d) Fortalecer a las instituciones especializadas de los distintos sectores para una mayor participación y coordinación en la formulación y ejecución las políticas que atienden los conflictos derivados de la relación trabajo y responsabilidades familiares, que contemplen la equidad social, de género y etárea.
  - e) Normativizar medidas que permitan asumir las responsabilidades familiares, como son permisos laborales y flexibilidad de horarios, para poder atender las demandas de los miembros dependientes, ya sean menores de edad o adultos, sanos o enfermos.
  - f) Fortalecer la inspección laboral, principalmente lo relacionado con la protección a las mujeres durante los periodos reproductivos y la lactancia.
  - g) Extender la protección a las y los trabajadores de la economía informal, en el caso de las mujeres, principalmente durante el embarazo y la lactancia.
  - h) Identificar medidas de protección para las mujeres, contra la discriminación en el acceso al trabajo, como por ejemplo incentivos fiscales a la contratación de mujeres, licencias compartidas entre hombres y mujeres, y promover el sello de equidad en las empresas cuando contratan mujeres en condiciones apegadas a la protección de sus derechos sociales y laborales.
  - i) Promover más debates sobre el financiamiento de las licencias de maternidad.
  - j) Fortalecer y ampliar las acciones de formación técnica, principalmente aquellas dirigidas a las mujeres.
  - k) Fortalecer a las mujeres trabajadoras a fin de que puedan participar de la organización sindical.
  - l) Realizar investigaciones sobre la relación trabajo y familia, desde la perspectiva de su conflicto y posible conciliación, particularmente sobre los cambios en las estructuras y la organización familiar (de cómo se componen y recomponen éstas estructuras), los sistemas de cuidado y las exigencias del ámbito del trabajo, y su relación con la salud y la seguridad social y ocupacional.

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:**

- 1) Aguilar, T. (2004) “Costa Rica: Yo no trabajo, ayudo”, en Servicio de Noticias de la Mujer (SEM) Costa Rica, 2004.
- 2) CCP (2001) “Nacimientos potencialmente problemáticos en Costa Rica 1955-”, en: [<http://ccp.ucr.ac.cr/observa/series>], 1-11-01.
- 3) CCP (2001) “Tasas de fecundidad por edad. Costa Rica 1955- ”, en: [<http://ccp.ucr.ac.cr/observa/series>], 1-11-01.
- 4) Código de Familia (1973), en: <http://www.pgr.go.cr/scoij>

- 5) Código de la Niñez y la Adolescencia (1998), en: <http://www.pgr.go.cr/scoij>
- 6) Código de Trabajo (1943), en: <http://www.pgr.go.cr/scoij>
- 7) CONAPAM (2004) “Contexto y perfil de las instituciones de bienestar social para la atención de las personas adultas mayores”, San José.
- 8) CONLACTRAHO (2004) *Cuadernillo Resumen. Humanizando el trabajo doméstico: hacer visible lo invisible. La realidad de las trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe: Bolivia, Perú, Brasil, Costa Rica, Guatemala, México, República Dominicana*, CONLACTRAHO, Cochabamba.
- 9) Constitución Política (1949), en: <http://www.pgr.go.cr/scoij>
- 10) Convención de los Derechos del Niño (1990), en: <http://www.pgr.go.cr/scoij>
- 11) Chen, M y otros (2001) *Salud Reproductiva y Migración Nicaragüense en Costa Rica 1999-2000: Resultados de Encuesta de Salud Sexual y Salud Reproductiva*, Programa Centroamericano de Población, Escuela de Estadística e Instituto de Investigaciones en Salud, UCR, San José.  
en:[<http://www.mideplan.go.cr/sides/social/08-01.htm>] 15/07/02.
- 12) Estudio a Profundidad del Trabajo Infantil y Adolescente y la Educación en Costa Rica. OIT/INEC/MTSS 2003
- 13) INAMU, “Indicadores de género”, en: [www.inamu.go.cr/indicadores/](http://www.inamu.go.cr/indicadores/)
- 14) Jiménez, R. y Morales, N. (2004), *Discriminación salarial en el mercado de trabajo costarricense durante la década de los noventa*, Tesis de Licenciatura en Economía, Universidad de Costa Rica.
- 15) Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad (1996), en: <http://www.pgr.go.cr/scoij>
- 16) Ley de Paternidad Responsable (2001), en: <http://www.pgr.go.cr/scoij>
- 17) Ley de Pensiones Alimentarias (1997), en: <http://www.pgr.go.cr/scoij>
- 18) Ley General de Protección a la Madre Adolescente (1998), en: <http://www.pgr.go.cr/scoij>
- 19) Ley Integral para la Persona Adulta Mayor (1999), en: <http://www.pgr.go.cr/scoij>
- 20) Loría B., R. (2002). *De Nicaragua a Costa Rica... La ruta crítica de las mujeres migrantes nicaragüenses: una mirada desde la zona norte fronteriza*. Centro de Estudios y Publicaciones Alforja, San José.
- 21) Martínez, J. y Castro M. (2001) “El financiamiento del embarazo en el trabajo: ¿cómo eliminar el efecto boomerang y expandir los logros alcanzados?”, documento preparado para el Foro sobre: Financiamiento de la maternidad en el trabajo. Organizado por la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP).
- 22) MIDEPLAN (2005) Sistema de Indicadores sobre Desarrollo Sostenible, en: [www.mideplan.sides.go.cr](http://www.mideplan.sides.go.cr)
- 23) MIDEPLAN, SIDES (2002), “Organización familiar: matrimonios, divorcios, nacimientos y pensiones alimenticias. Período: 1975-2000”,  
en:[<http://www.mideplan.go.cr/sides/social/08-01.htm>] 15/07/02.
- 24) Ministerio de Educación Pública. (2005), “Cuadro de matrícula inicial en educación regular por dependencia y sexo según nivel educativo”,  
en:<http://www.mep.go.cr/CuadroMatriculaRegular.html>
- 25) Ministerio de la Condición de la Mujer, Instituto Nacional de las Mujeres y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1999). “Política Nacional sobre Mujeres, Trabajo y Empleo”, San José, Costa Rica (fotocopias).
- 26) Ministerio de Salud de Costa Rica, Netsalud, en:  
<http://www.netsalud.sa.cr/ms/ministe/servicio/nutri4.htm>.
- 27) Ministerio de Salud, Caja Costarricense de Seguro Social, Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud (2003) *Indicadores Básicos 2004, Situación de Salud en Costa Rica*, X Edición, San José.
- 28) Ministerio de Salud, Caja Costarricense de Seguro Social, Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud (2003) *Indicadores Básicos 2004, Situación de Salud en Costa Rica*, X Edición, San José.
- 29) Ministerio de Salud, Caja Costarricense de Seguro Social, Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud (2002). *Indicadores Básicos 2004, Situación de Salud en Costa*

- Rica, X Edición, San José.
- 30) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2002). “Guía de buenas prácticas laborales para la equidad de género”, San José.
  - 31) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2003). Política de Empleo para Costa Rica, San José.
  - 32) Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2001) Proyecto Estado de la Nación. Estudio Binacional: Situación Migratoria entre Costa Rica y Nicaragua. Análisis del impacto económico y social para ambos países, Ginebra.
  - 33) Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), y Consejo Latinoamericano y del Caribe de ONG con Servicio en VIH/SIDA (LACCASO) (2004) Informe Consulta Regional sobre Proyecto Discriminación y Exclusión laboral por VIH/SIDA en Centroamérica, Haití y República Dominicana, San José, en: [www.laccaso.org](http://www.laccaso.org) y [www.cioslorit.org](http://www.cioslorit.org).
  - 34) Programa Estado de la Nación (2000). *Séptimo Informe sobre el Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible* (2000), San José, Costa Rica, en: [www.estadonacion.or.cr](http://www.estadonacion.or.cr)
  - 35) Programa Estado de la Nación (2003). *Noveno Informe sobre el Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible*, San José, Costa Rica, en: [www.estadonacion.or.cr](http://www.estadonacion.or.cr)
  - 36) Programa Estado de la Nación (2004) *Décimo Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (1990-2003)*, San José, Costa Rica, en: [www.estadonacion.or.cr](http://www.estadonacion.or.cr)
  - 37) Proyecto de Ley del Régimen Patrimonial de la Familia. Reforma al Código de Familia, Ley No 5476 de 21 de diciembre de 1973 y leyes conexas. Expediente No. 14.982, presentado a la Asamblea Legislativa en octubre de 2002.
  - 38) Reglamento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad (1998).
  - 39) Rosero, L. (2004). “Retos de la inmigración nicaragüense a Costa Rica” Actualidad Económica. San José, en: [http://www.actualidad.co.cr/307/57.luis\\_rosero.html](http://www.actualidad.co.cr/307/57.luis_rosero.html).
  - 40) Rosero, L. (1999) “La revolución demográfica”, en: Salas, J. M. (2005) ¿Es realmente el VIH/SIDA tan difícil de manejar en el ámbito laboral? En: Industria, Año 17, No. 58, Enero-Febrero, San José, Costa Rica.
  - 41) Sandoval, I. y González, L. (2000), “La composición de los hogares costarricenses en los censos de 1984 y 2000: un análisis desde las jefaturas femeninas y masculinas”, en: *Simposio Costa Rica a la luz del Censo 2000*, Centro Centroamericano de Población, Universidad de Costa Rica.
  - 42) Trejos, J. D. (2000), “Reformas económicas y situación social en Costa Rica durante los años noventa”, en: Mauricio Miranda (compilador), *Reforma económica y cambio social en América Latina y el Caribe, cuatro casos de estudio: Colombia, Costa Rica, Cuba, México*, Tercer Mundo Editores-Pontificia Universidad Javeriana de Cali.
  - 43) Trejos, J. D. (2004) “¿Cómo retornar a la senda del bienestar para el mayor número?”, en: Actualidad Económica, No. 307. Año XVIII Del 5 al 28 de Noviembre.
  - 44) UNICEF y Programa Interdisciplinario sobre los Derechos de la Niñez y la Adolescencia (2004), *IV Informe del Estado de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia en Costa Rica*, UNICEF/UCR, San José.
  - 45) Vargas, L. P. (2004), “Apuntes al Capítulo ‘Oportunidades, estabilidad y solvencia económicas’: el embrujo de las estadísticas económicas”, en: *Memoria de la presentación del Informe del Estado de la Nación 2002 a la comunidad universitaria*.

**ANEXO 1:**  
**ARTÍCULOS SELECCIONADOS**  
**DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

**1. Artículos relacionados con la protección a la maternidad**

ARTICULO 94.- Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido. Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social.

ARTICULO 94 bis.- La trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuere despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juez de Trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos. Presentada la solicitud, el juez le dará audiencia al empleador en los siguientes tres días. Vencido este término, dentro de los cinco días siguientes, ordenará la reinstalación, si fuere procedente, y, además, le impondrá al empleador el pago de los salarios dejados de percibir, bajo pena de apremio corporal en caso de incumplimiento de cualquiera o de ambas obligaciones. El apremio corporal procederá contra el empleador infractor, o su representante, si se tratara de personas jurídicas, durante el tiempo que dure el incumplimiento, a requerimiento de la trabajadora o de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo. En caso de que la trabajadora no optara por la reinstalación, el patrono deberá pagarle, además de la indemnización por cesantía a que tuviere derecho, y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de pre y post parto, y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo. Si se tratare de una trabajadora en período de lactancia, tendrá derecho, además de la cesantía, y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario.

ARTICULO 95.- La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a él. Estos tres meses también se considerarán como período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior. Durante la licencia, el sistema de remuneración se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social para el "Riesgo de Maternidad". Esta remuneración deberá computarse para los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo. El monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y el patrono. Asimismo, para no interrumpir la cotización durante ese período, el patrono y la trabajadora deberán aportar a esta Caja sus contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia. Los derechos laborales derivados del salario y establecidos en esta ley a cargo del patrono, deberán ser cancelados por él en su totalidad. La trabajadora que adopte un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses, para que ambos tengan un período de adaptación. En casos de adopción, la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar de la licencia, la adoptante deberá presentar una certificación, extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o el juzgado de familia correspondiente, en la que consten los trámites de adopción. La trabajadora embarazada adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia remunerada sólo si presenta a su patrono un certificado médico, donde conste que el parto sobrevendrá probablemente dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de este documento. Para efectos del artículo 96 de este Código, el patrono acusará recibo del certificado. Los médicos que desempeñen cargo remunerado por el Estado o sus instituciones deberán expedir ese certificado.

ARTICULO 96.- Dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo. Si no se abonare, la mujer a quien se le haya concedido tendrá derecho, por lo menos, a las dos terceras partes de su sueldo o a lo que falte para que lo reciba completo si estuviere acogida a los beneficios de la Caja Costarricense de Seguro Social y a volver a su puesto una vez desaparecidas las circunstancias que la obligaron a abandonarlo o a otro puesto equivalente en remuneración, que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia. Si se tratare de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se reducirán a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones de que habla el párrafo anterior durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses.

ARTICULO 97.- Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que sólo necesita un intervalo menor. El patrono se esforzará por procurarle algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos mencionados en el párrafo anterior, para el efecto de su remuneración.

ARTICULO 98.- Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones a que se refiere el artículo 96 se fijará sacando el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores. Cuando el trabajo se pague por unidad de obra, por tarea o a destajo, el valor del lapso destinado al descanso pre y post-natal se fijará de acuerdo con el salario devengado, durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores; y el valor del tiempo diario destinado a la lactancia se determinará dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas, y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.

ARTICULO 99.- El subsidio durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora: podrá suspenderse si la autoridad administrativa de trabajo comprueba, a instancia del patrono, que ésta, fuera de las labores domésticas compatibles con su estado, se dedica a otros trabajos remunerados.

ARTICULO 100.- Todo patrono que ocupe en su establecimiento más de treinta mujeres, quedará obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres amamanten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.

## **2. Artículos relacionados con las jornadas laborales**

ARTICULO 135.- Es trabajo diurno el comprendido entre las cinco y las diecinueve horas, y nocturno el que se realiza entre las diecinueve y las cinco horas.

ARTICULO 136.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana. Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas. Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.

ARTICULO 137.- Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas. En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua.

ARTICULO 138.- Salvo lo dicho en el artículo 136, la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas.

ARTICULO 139.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado. No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria. El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco ameritará remuneración extraordinaria.

ARTICULO 140.- La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.

ARTICULO 141.- En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria.

ARTICULO 142.- Los talleres de panadería y fábricas de masas que elaboren artículos para el consumo público, estarán obligados a ocupar tantos equipos formados por trabajadores distintos, como sea necesario para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que fija el artículo 136, sin que un mismo equipo repita su jornada a no ser alternando con la llevada a cabo por otro. Los respectivos patronos estarán obligados a llevar un libro sellado y autorizado por la Inspección General de Trabajo, en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de operarios que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos.

ARTICULO 143.- Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata: los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo. Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.

### **3. Artículos relacionados con el derecho a la sindicalización**

ARTICULO 70.- Queda absolutamente prohibido a los patronos: Inducir o exigir a sus trabajadores a que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas; Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general; Obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a

que pertenezcan, o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas; Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador, sea a título de indemnización, garantía o de cualquier otro no traslativo de propiedad;

Hacer colectas o suscripciones obligatorias en los establecimientos de trabajo; Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por la ley. La sanción en este caso será la que determina el artículo 154 del Código de Policía; Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga; Omitir, en tratándose de fincas rurales, el plazo de que habla el artículo 691, párrafo final, del Código de Procedimientos Civiles, en caso de desalojamiento por cesación del contrato de trabajo u otro motivo, e Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.

ARTICULO 332.- Declarase de interés público la constitución legal de las organizaciones sociales, sean sindicatos, como uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo de la cultura popular y de la democracia costarricense.

ARTICULO 333.- Queda absolutamente prohibido a toda organización social realizar cualquier

ARTICULO 334.- Las organizaciones sociales no podrán conceder privilegios ni ventajas especiales a sus fundadores y directores, salvo las que sean inherentes al desempeño de un cargo; invariablemente se regirán por los principios democráticos del predominio de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud del número de acciones, cuotas o capital que sus socios hayan aportado.

ARTICULO 339.- Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente par el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales, comunes.

ARTICULO 340.- Son actividades principales de los sindicatos: Celebrar convenciones y contratos colectivos; Participar en la formación de los organismos estatales que les indique la ley; Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y de previsión, y En general, todas aquellas que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

ARTICULO 341.- A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. El ejercicio de la facultad de libre separación no exonera a la persona saliente de cubrir las obligaciones de carácter económico que tenga pendientes con el sindicato.

ARTICULO 343.- Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin autorización previa, pero dentro de los treinta días siguientes deberán iniciar los trámites a que se refiere el artículo siguiente: Sin embargo, no podrá constituirse ninguno con menos de doce miembros si se trata de un sindicato, ni con menos de cinco patronos de la misma actividad, cuando se trate de sindicatos patronales.

ARTICULO 344.- Para que se considere legalmente constituido un sindicato, en el pleno goce de su personería jurídica, es indispensable que se formule una solicitud suscrita por su presidente o secretario general y que se envíe a la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo o políticas del lugar, junto con copias auténticas de su acta constitutiva y de sus estatutos. El acta constitutiva forzosamente expresará el número de miembros, la clase de sindicato y los nombres y apellidos de las personas que componen su directiva. El Jefe de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social examinará, bajo su responsabilidad, dentro de los quince días posteriores a su recibo, si los mencionados documentos se ajustan a las prescripciones de ley; en caso afirmativo librárá informe favorable al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que éste ordene con la mayor brevedad su inscripción en registros públicos

llevados al efecto, a lo cual no podrá negarse si se hubiesen satisfecho los anteriores requisitos; en caso negativo, dicho funcionario señalará a los interesados los errores o deficiencias que a su juicio existan, para que éstos los subsanen si les fuere posible, o para que interpongan, en cualquier tiempo, recurso de apelación ante el mencionado Ministerio, el cual dictará resolución en un plazo de diez días. Si dentro de la primera hipótesis el Jefe de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hace la referida inscripción, extenderá certificación de ella a solicitud de los interesados y ordenará que se publique gratuitamente un extracto de la misma, por tres veces consecutivas en el Diario Oficial. La certificación que extienda la mencionada Oficina tendrá fe pública y los patronos están obligados, con vista de ella, a reconocer la personería del sindicato para todos los efectos legales. La negativa patronal a reconocer la personería del sindicato, legalmente acreditada mediante la certificación referida, dará lugar, en su caso, si el sindicato lo solicitara, a que los tribunales declaren legal una huelga; todo sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 373 de este Código.

**ANEXO # 2**  
**GUÍA DE ENTREVISTA**

**CONVENIO SOBRE**  
**TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**  
**CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES**  
**C 156, 1981**

**Nombre de la institución:**

**Nombre de la persona entrevistada:**

**Cargo:**

**Fecha de la entrevista:**

**GENERALES:**

1. ¿Conoce usted el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares adoptado por la OIT en 1982?
2. Si lo conoce ¿qué opina usted de su contenido?
3. ¿Sabe usted que Costa Rica no lo ha ratificado aún?
4. ¿Cuáles cree usted son las razones por las cuales este Convenio no ha sido ratificado?
5. ¿Considera usted que sería beneficioso para los y las trabajadoras con responsabilidades familiares y para el país ratificar dicho Convenio?
6. Independientemente de que este Convenio aún no ha sido ratificado ¿conoce usted alguna política o programa dirigido a la protección de los y las trabajadoras con responsabilidades familiares?
  - 1.1 Se adoptan en el país todas las medidas necesarias para que los y las trabajadoras con responsabilidades familiares puedan elegir libremente su empleo?
  - 1.2 Se tomen en cuenta sus necesidades de empleo y seguridad social?
  - 1.3 Se tomen en cuenta en la planificación de las comunidades locales o regionales?
  - 1.4 Se tomen en cuenta en el desarrollo y promoción de servicios comunitarios, públicos o privados (asistencia a la infancia y asistencia familiar)?
7. ¿Qué otras condiciones de trabajo son consagradas por la ley o las convenciones colectivas para los trabajadores con responsabilidades familiares, tales como ayudas para el cuidado de los niños, su aplicación y efectividad?
8. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores ¿participan en la elaboración y aplicación de estas u otras medidas tendientes a la protección de los y las trabajadoras con responsabilidades familiares?
9. ¿Cree usted que se adoptan las medidas necesarias para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre los y las trabajadoras con responsabilidades familiares, así como una opinión favorable a la solución de estos problemas?
10. ¿Cree usted que se adoptan medidas en el campo de la formación y de la orientación profesionales para que los y las trabajadoras con responsabilidades familiares puedan integrarse y mantenerse en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella cuando tengan que ausentarse a causa de dichas responsabilidades?
11. El hecho de que no se adopten ese tipo de medidas ¿cree usted que los y las trabajadoras con responsabilidades familiares, cree usted que se encuentran en una situación de desventaja?
12. En la institución a su cargo (o en la que usted trabaja) ¿conoce algún tipo de medida para la protección de los y las trabajadoras con responsabilidades familiares? ¿cuáles? (guarderías, permisos especiales a las madres y padres)
13. ¿Conoce usted casos en los cuales se ha puesto fin a la relación de trabajo por causa de responsabilidad familiar?
14. ¿Son las responsabilidades familiares un obstáculo para el ejercicio de una actividad económica?

15. ¿Limitan las opciones del tipo de trabajo que se busca?
16. ¿Los tipos de trabajo alternativo, como trabajo a domicilio o en el sector informal son más utilizados por los trabajadores con responsabilidades familiares?
17. ¿Existe alguna prueba de discriminación contra los trabajadores con responsabilidades familiares en el sector formal, por ejemplo en la contratación, la naturaleza del contrato, ocupación o promoción?
18. ¿Cuáles son las repercusiones para la igualdad de género?

**SECTOR EMPRESARIAL:**

1. ¿Se considera como un problema en el sitio de trabajo?
2. ¿Las responsabilidades familiares son un factor que afecta la contratación de personal, las promociones, el tipo de trabajo o los ingresos?
3. ¿Cuáles son los principales problemas desde el punto de vista del empleador?
4. ¿Existen ejemplos de organizaciones que han hecho un esfuerzo por ayudar a los trabajadores con responsabilidades familiares?

## ANEXO # 3

### GUÍA DE ENTREVISTA

#### CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

C 183, 2000

**Nombre de la institución:**

**Nombre de la persona entrevistada:**

**Cargo:**

**Fecha de la entrevista:**

GENERALES:

1. ¿Conoce usted el Convenio sobre la protección de la maternidad adoptado por la OIT en el 2000?
2. Si lo conoce ¿qué opina usted de su contenido?
3. ¿Sabe usted que Costa Rica no lo ha ratificado aún?
4. ¿Cuáles cree usted son las razones por las cuales este Convenio no ha sido ratificado?
5. ¿Considera usted que sería beneficioso para las mujeres trabajadoras y para el país ratificar dicho Convenio?
6. Independientemente de que este Convenio aún no ha sido ratificado ¿conoce usted alguna política o programa dirigido a la protección de las madres trabajadoras, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo independiente?
7. ¿Cuáles medidas conoce usted que se han adoptado para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo o hija?
8. ¿Cuáles mecanismos se utilizan en su institución para garantizar lo anterior? (inspectores de trabajo, defensorías de servicios, recepción de denuncias, campañas de información y divulgación de derechos, capacitación a las mujeres mismas o a otras instituciones, etc).
9. El procedimiento de autorización para el despido en caso de embarazo ¿funciona adecuadamente en cuanto a la protección de los derechos de la madre trabajadora o permite el despido injustificado? Probar falta grave versus condición de embarazo.
10. ¿Conoce cuál es la política de los empleadores (públicos o privados) en cuanto al retorno del mismo puesto de trabajo o puesto equivalente, con la misma remuneración al término de la licencia de maternidad.
11. ¿Considera usted que la protección judicial de los derechos de las madres trabajadoras es efectiva?, accesible?  
¿En el caso de la notificación de embarazo? Reinstalación en el puesto. Pago de indemnización u otros derechos otorgados en la sentencia.  
¿Cree usted que la legislación regula de manera adecuada la protección a los derechos de las madres trabajadoras?  
¿Cuáles aspectos deberían modificarse para que dicha legislación sea más efectiva?  
¿El mecanismo de financiamiento de las licencias por maternidad (pre y post natal) es el más adecuado, o si podría sugerirse si existe otra forma de financiarlas?
12. ¿Considera usted que la protección social a través del Estado, de los derechos de las madres trabajadoras es efectiva?
13. ¿Considera usted que la protección social a través de organizaciones sindicales o no gubernamentales, de los derechos de las madres trabajadoras es efectiva?
14. En Costa Rica existen medidas legislativas y administrativas “apropiadas?” para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación al empleo ¿Cuáles violaciones a los derechos de las madres trabajadoras son más frecuentes? Examen de embarazo y otros, al momento del

empleo o ya estando en el trabajo. Vigilancia, acceso a la justicia.

15. ¿De qué manera los trabajadores pueden ausentarse cuando hay una urgencia familiar?
16. ¿Existen sanciones severas por absentismo o por llegar tarde al trabajo en algunos sectores?
17. Evaluación sobre los efectos de estas licencias en los trabajadores con responsabilidades familiares y en el sitio de trabajo. Posición de desventaja para aumentos, ascensos, carrera profesional, para recibir capacitación,

#### **SECTOR EMPRESARIAL:**

1. ¿Se considera como un problema en el sitio de trabajo?
2. ¿El embarazo y la lactancia son un factor que afecta la contratación de personal, las promociones, el tipo de trabajo o los ingresos?
3. ¿Cuáles son los principales problemas desde el punto de vista del empleador?
4. ¿Existen ejemplos de organizaciones que han hecho un esfuerzo por ayudar a las madres trabajadoras?
5. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores ¿participan en la elaboración y aplicación de estas u otras medidas tendientes a la protección de las madres trabajadoras?
6. ¿Cree usted que se adoptan las medidas necesarias para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre los y las trabajadoras con responsabilidades familiares, así como una opinión favorable a la solución de estos problemas?
7. ¿Cree usted que se adoptan medidas en el campo de la formación y de la orientación profesionales para que los y las trabajadoras con responsabilidades familiares puedan integrarse y mantenerse en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella cuando tengan que ausentarse a causa de dichas responsabilidades?
8. El hecho de que no se adopten ese tipo de medidas ¿cree usted que los y las trabajadoras con responsabilidades familiares, cree usted que se encuentran en una situación de desventaja?
9. En la institución a su cargo (o en la que usted trabaja) ¿conoce algún tipo de medida para la protección de los y las trabajadoras con responsabilidades familiares? ¿cuáles? (guarderías, permisos especiales a las madres y padres)
10. ¿Conoce usted casos en los cuales se ha puesto fin a la relación de trabajo por causa de responsabilidad familiar?

## **ANEXO # 4**

### **LISTA DE PERSONAS ENTREVISTADAS**

1. Dennis Cabezas, Secretario General de la Confederación del Movimiento de los Trabajadores Costarricenses.
2. José Manuel Salas, representante de la Cámara de Industrias de Costa Rica.
3. Lilliana Castro, funcionaria del Área de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes.
4. Luis Paulino Vargas, especialista en Política Económica.
5. María Eugenia Trejos, economista especialista en temas laborales.
6. María Leitón, coordinadora del Área de Mujer del IMAS.
7. Milagro Rojas, coordinadora de la Secretaría de Género del Poder Judicial.
8. Rocío Chávez, INAMU.
9. Tatiana Soto, Área de Condición Jurídica y Derechos de las Mujeres, INAMU.
10. Rosa Acosta. Presidenta de la Asociación de Trabajadoras Domésticas.
11. Walter Villalobos, Director de la Inspección General de Trabajo del MTSS de la Región Central.
12. Yamileth Jiménez, Unidad de Género del MTSS.