

# *Medidas normativas de conciliación de la vida laboral y familiar en la legislación laboral costarricense<sup>1</sup>*

Msc. Kenneth Cascante Mora (\*)

## Sumario

- 1.- Introducción
- 2.- El conflicto familia trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar. El caso Costa Rica
- 3.- Supuestos de conciliación de la vida laboral y familiar en el derecho comparado
- 4.- Realidad normativa costarricense
- 5.- Conclusión

## 1.- INTRODUCCIÓN

En la última década el tema de las responsabilidades familiares de las personas trabajadoras ha adquirido relevancia visible en el país. Diversos estudios e informes, proyectos de ley, sentencias judiciales, iniciativas gubernamentales, esfuerzos académicos, han traído a la mesa de reflexión, de una forma u otra manera, la cuestión en la que se encuentra una persona trabajadora, cuando en medio de sus obligaciones laborales afronta una situación de índole familiar o personal –de percepción positiva o negativa-indelegable o de muy difícil transferencia a otra persona u organización. Una consecuencia inmediata y directa sobre la persona trabajadora, es que dependiendo de a cuál esfera se brinde prevalencia, la otra se

verá relegada casi en forma automática. Se suele llamar a esto “conflicto familia-trabajo”<sup>2</sup> y al conjunto de soluciones para disipar los efectos negativos de tal confrontación “conciliación de la vida laboral y familiar”. La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) prefiere resumirlo en responsabilidades familiares de los trabajadores en el Convenio 156. En el presente, se parte de la existencia de este conflicto en la realidad costarricense<sup>3</sup>, teniendo como sector de estudio el privado<sup>4</sup>. Se verá la situación desde una óptica estrictamente normativa, bajo el cuestionamiento de si existe suficiente regulación o, al menos, posibilidad real de poderla establecer. Este esfuerzo se complementa con un estudio breve pero actual de derecho comparado, lo cual permitirá tener un marco de referencia y de comparación con la realidad costarricense.

## 2.- CONFLICTO FAMILIA TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. EL CASO COSTA RICA

La situación de Costa Rica, respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, ha sido expuesta, básicamente, en dos informes en forma específica: “*Conciliación del trabajo y la vida*

(\*) Asesor Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

1 Basado en el trabajo de graduación de CASCANTE MORA, Kenneth Eduardo, (2011), La conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores en la legislación laboral costarricense, para optar al Grado de Master Scientae en “Gestión Social del Trabajo”, por la Universidad Nacional, octubre 2011. En el presente, se hará referencia bibliográfica a las fuentes primarias citadas en la tesis de posgrado, siendo esta citada cuando un hallazgo u opinión se haya obtenido en el proceso investigativo que culminó con la tesis.

2 Una aproximación inicial, es entender el conflicto familia trabajo como un estado de tensión y de contradicción entre dos realidades y ámbitos de experiencia vital, en el que a las personas trabajadoras se les exige desarrollar papeles en cada uno de ellos simultáneamente. Para mayor abundamiento, ver CASCANTE MORA, op.cit., pp. 23-26.

3 Algunos elementos materiales que contribuyen a la existencia del conflicto familia trabajo son, entre muchos otros: aumento de la participación femenina en el mercado laboral, modificación de la estructura familiar tradicional, envejecimiento de la población, leve aumento de participación del varón en labores domésticas, reducción de tasas de matrimonio y natalidad por año, ocho de cada diez trabajadores pertenecen al sector privado. Ver CASCANTE MORA, op.cit., pp. 50-69.

4 Las relaciones de servicio en el Sector Público no son abordadas debido a que, aunque la conciliación de la vida laboral y familiar no alcanza los niveles de otros países, comparativamente con el sector privado, las regulaciones existentes a través de leyes orgánicas, reglamentos autónomos de servicio o convenciones colectivas, son más abundantes.

familiar. El caso Costa Rica”<sup>5</sup> e “Igualdad de género, pobreza, políticas de conciliación entre los ámbitos productivo y reproductivo y presupuestos públicos. Un estudio de caso sobre Costa Rica”.<sup>6</sup> A esto, puede sumarse un informe realizado a nivel latinoamericano, que analiza la situación en todos nuestros países, con conclusiones muy similares a los realizados en Costa Rica.<sup>7</sup> En esos trabajos, el análisis de la normativa es de buena calidad, pero hay que aclarar que el tema jurídico no es el centro o punto central, pues en todos se busca esclarecer el panorama integral de la situación que plantea la conciliación laboral familiar en Costa Rica en los dos primeros, mientras que en el último, el centro de interés es la corresponsabilidad social del cuidado de las personas dependientes y de la niñez. Valga indicar que estos estudios tratan el tema en forma amplia y general, lo cual es valioso para entender el conflicto familia trabajo y sus alcances, y la conciliación de la vida laboral y familiar desde la perspectiva sociológica, económica, política y de equidad de género.

El estudio de **conciliación trabajo familia realizado en Costa Rica** en el año 2005, concluye que el tema no se ha abordado desde la perspectiva de la conciliación, sino de forma indirecta, 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 por separado. Señala que las políticas y medidas se formularon en forma desarticulada (descoordinada), con poca participación de instituciones rectoras en temas como pobreza, y omitiendo la participación de instituciones del sector salud. Como aspecto positivo, resalta que las políticas se formularon con la participación de un sector del movimiento sindical; pero como algo negativo, se destaca la limitada participación de las mujeres en estas organizaciones, normalmente dirigidas por hombres, lo que impide recoger los principales problemas que enfrentan las mujeres trabajadoras. Se

concluye que la falta de información sobre indicadores que caractericen en forma más completa la relación del ámbito familiar con el laboral en toda su complejidad, limita el desarrollo de la problemática trabajo-familia. El estudio considera que en Costa Rica se han sentado bases importantes para implementar reformas legales y políticas que contribuyan a la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares. Entre éstas, aquellas 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, junto con algunas políticas de empleo, en la erradicación de la pobreza y en salud, pueden contribuir a armonizar la legislación laboral y familiar<sup>9</sup>.

En cuanto al estudio **Igualdad de género, pobreza, políticas de conciliación entre los ámbitos productivo y reproductivo en Costa Rica**, el objetivo principal fue analizar la evolución y el impacto de las políticas conciliatorias entre los ámbitos productivo y reproductivo, y su relación con la igualdad de género y los presupuestos públicos, con especial énfasis en el tema de pobreza, de manera que se hace una relación conceptual entre género, pobreza y políticas conciliatorias entre los trabajos productivo y reproductivo. Los conceptos sobre los cuales gira el estudio, fácilmente indican que partió de la distinción conceptual entre trabajo productivo y reproductivo, y su relación con la pobreza, denotando con esto que el centro de enfoque es la mujer, como figura familiar que se encarga del trabajo doméstico<sup>10</sup>. Este estudio, en lo que interesa al presente, indica que la legislación laboral se encuentra influenciada por tres modelos: el modelo protector del cuerpo femenino, el modelo de igualdad formal y el modelo de igualdad real<sup>11</sup>. Esto significa que en la normativa existente están presentes regulaciones que responden a distintas concepciones y creadas en diferentes épocas, validando la posición aquí sostenida que coexisten normas originadas en

5 RAMÍREZ, Ana Leonor y ROSÉS, Patricia (2005), Conciliación del trabajo y la vida familiar. El caso Costa Rica, Organización Internacional del Trabajo.

6 MONGE, Guillermo y GONZÁLEZ, Gladys, (2005), Igualdad de género, pobreza, políticas de conciliación entre los ámbitos productivo y reproductivo y presupuestos públicos. Un estudio de caso sobre Costa Rica, Centro de Investigación Procesos, Serie de Cuadernos de Trabajo N° 2006-02.

7 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2009), Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, primera edición, Santiago, Chile.

8 RAMÍREZ y ROSES, op.cit., pág. 78.

9 Ibid, op.cit., pp. 79-81.

10 MONGE y GONZÁLEZ, op.cit., pp. 1-4.

11 Ibid, op.cit., pp. 10-11.

varias visiones, lo cual le atribuye la característica particular de falta de coherencia y elasticidad a la norma laboral. El estudio concluye que las normas presentes en el Código de Trabajo, corresponden a un tipo de políticas conciliatorias denominadas secuenciadoras<sup>12</sup>, destacándose dos áreas principales: la protección a la maternidad y la flexibilización horaria y jornada. Además, señala que existen otras políticas de conciliación en el régimen de seguridad social: el seguro para la vejez (de tipo derivativo), el seguro para la salud y la licencia para cuidar parientes en estado terminal (estas últimas de tipo secuenciadora), teniéndose el vacío provocado por la falta de regulación del seguro de desempleo<sup>13</sup>. El estudio señala que el país muestra rezagos en las políticas secuenciadoras, si se compara con otros países latinoamericanos y países desarrollados. De esta manera, no se contempla licencias por paternidad o licencias para el cuidado de hijos, familiares o personas dependientes. En cuanto a la flexibilidad horaria, a pesar que pueda considerarse posible, la conclusión es que no puede externarse una opinión contundente, dado que el tema de la flexibilidad ha estado ligado a estrategias empresariales tendientes a deteriorar los derechos de los trabajadores y no con el objetivo de contribuir a la conciliación de la vida familiar con la laboral<sup>14</sup>.

### 3.- SUPUESTOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN EL DERECHO COMPARADO

El propósito de este aparte es identificar aquellos supuestos mayormente regulados en otros países, sin pretender agotar todas las legislaciones o todos los supuestos, sino simplemente como una muestra de

referencia y de comparación. En síntesis, las medidas normativas en otros países pueden clasificarse, a grandes rasgos en: maternidad y paternidad (supuestos ligados al nacimiento de hijos únicamente), permisos parentales para cuidado de hijos o personas dependientes, permisos para otras eventualidades y flexibilización de jornadas de trabajo, aunque en forma indirecta se habla de modelos de contratación a tiempo parcial, formas no presenciales de prestación del servicio subordinado para ejecutar cualquiera de las medidas anteriores.<sup>15</sup>

#### a) Maternidad y paternidad

Son permisos que tienen como finalidad el cuidado en el hogar de los hijos recién nacidos por parte de las madres o los padres. Existe mucha diversidad en Europa<sup>16</sup> en cuanto a plazos, promovidas las medidas en directivas europeas. La duración fluctúa entre las 14 semanas de Irlanda o las 15 de Grecia y de los Países Bajos, hasta las 214 de la República Checa o las 160 –aproximadamente- de Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, España y la República Eslovaca. Dentro de este último grupo hay, sin embargo, grandes diferencias, según los permisos estén remunerados o no: en Finlandia, Francia, Hungría y la República Eslovaca lo están al 100% del salario, al menos durante un año.

En el continente americano, Cuba, Perú, Colombia y Chile extienden los beneficios de la maternidad al padre si la madre muere. En Guatemala se extiende el período post natal. Trinidad y Tobago, Barbados, Antigua y Barbuda son países caribeños angloparlantes que han adquirido beneficios para la clase trabajadora

12 Las políticas secuenciadoras buscan alternar la producción para la familia y para el mercado laboral, de modo que no coincidan en el tiempo. Se diferencia de las derivativas y redistributivas, en el tanto las primeras operan en el sentido de trasladar el trabajo reproductivo hacia los servicios estatales y las segundas pretenden redistribuir los roles laborales y familiares entre hombres y mujeres.

13 MONGE y GONZÁLEZ, op.cit., pp. 143-150.

14 Ibid, op.cit., pp. 151-152.

15 Para Fernández Córdón y Tobío Soler, con independencia del sentido y del carácter remunerado o no de los permisos parentales, existen en Europa cinco tipos principales: permisos de maternidad, permisos parentales, permisos de paternidad, reducción o flexibilización de la jornada laboral y permisos por motivos familiares urgentes. FERNÁNDEZ CORDÓN, Juan Antonio y TOBÍO SOLER, Constanza (2005). Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales. Tomado de: [http://74.125.155.132/scholar?q=cache:s4NM27MPIMAJ:scholar.google.com/+estudios+sobre+responsabilidades+familiares&hl=es&as\\_sdt=2000&as\\_vis=1](http://74.125.155.132/scholar?q=cache:s4NM27MPIMAJ:scholar.google.com/+estudios+sobre+responsabilidades+familiares&hl=es&as_sdt=2000&as_vis=1)

16 En la DIRECTIVA 96/34/CE DEL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, del 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años. Esa directiva promueve la adopción de medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido por haber solicitado un permiso parental. Asimismo, al final del permiso parental, el trabajador tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato o a su situación laboral.

a través de la negociación colectiva, en materias como maternidad y paternidad.

## b) Permisos parentales

Se entiende por permisos parentales aquellos otorgados a los padres de familia para la atención de asuntos ligados a los hijos menores de edad y otras eventualidades familiares y personales. Argentina cuenta con un grupo de licencias para la atención de responsabilidades familiares de los trabajadores en el sector privado: por nacimiento de hijos; por matrimonio; por muerte de cónyuges (o pareja), hijos, padres y hermanos; para rendir examen en la enseñanza media y universitaria; derecho a excedencia por enfermedad del hijo exclusivo para la mujer; y seis meses de licencia por hijo con síndrome de Down exclusivo para la mujer.<sup>17</sup>

España tiene un sistema de normas de conciliación muy avanzado. En los permisos parentales, se establece para el padre dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

## c) Flexibilización de jornadas de trabajo

Nuevamente, la Unión Europea genera una directiva sobre el trabajo a tiempo parcial<sup>18</sup>. Si bien puede tomarse como la base para la contratación a tiempos inferiores al máximo de ley, también es el fundamento para la flexibilización horaria. Algunos países, como el Reino Unido, han regulado el derecho de los trabajadores a solicitar trabajo a tiempo parcial. En Alemania se trata de un derecho efectivo cuando el trabajador tiene seis meses de antigüedad y la empresa más de quince empleados. En los Países

Bajos se contempla el derecho a ajustar las horas de trabajo a las necesidades del trabajador, después de haber trabajado doce meses con el mismo empleador y en empresas de diez o más empleados. En Suecia se trata de un derecho de todos los empleados, que se acompaña de la posibilidad de disfrutar del permiso parental a tiempo parcial.

En España, se admite supuestos para la reducción en los siguientes supuestos: **(1)** Para la trabajadora en caso de lactancia de un menor de nueve meses, una hora de ausencia que puede dividirse en dos fracciones o si lo quiere reducción de media hora. Este derecho puede disfrutarlo la madre o el padre. **(2)** Por razones de guarda de un menor de seis años o un incapacitado físico o sensorial, desde un tercio hasta la mitad de la jornada. **(3)** Por el cuidado de un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, impedido por razones de edad, enfermedad o accidente, desde un tercio hasta la mitad de la jornada.

En Chile<sup>19</sup>, se contemplan diferentes formas de compensación de las jornadas no trabajadas, las que se deberán establecer de común acuerdo por las partes, debido a un accidente grave, una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, a quien tenga el cuidado personal del menor de 18 años que se encuentre en alguna de las situaciones descritas.

En Ecuador<sup>20</sup>, se tiene una regulación interesante, es la reducción de la jornada laboral a 6 horas cuando la empresa no cuente con guarderías infantiles, por un espacio de nueve meses desde el nacimiento del hijo.

En Italia<sup>21</sup> se establece el derecho de las madres a flexibilizar la distribución de sus cinco meses de permiso de maternidad o a disfrutarlos a tiempo parcial, así como el derecho de padres y madres (de niños menores de ocho años) a optar por la flexibilización de

17 Ley 20.744, texto ordenado por Decreto 390/76, "Ley de Contrato de Trabajo", de mayo de 1976.

18 DIRECTIVA 97/81/CE DEL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, del 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial. El objetivo del Acuerdo es garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad de este tipo de modalidad laboral. Además, pretende facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de una manera, que tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.

19 El Código de Trabajo chileno, que data del mes de enero de 1994, es producto de la refundición, coordinación y sistematización de las leyes números 18.620, 19.010, 19.049 y 19.069, según lo dispuso así la ley 19.250.

20 "Codificación del Código de Trabajo", del mes de diciembre de 2005.

21 Decreto Legislativo número 151/2001, del 26 de marzo de 2001.

sus horarios de trabajo, sea a través del tiempo parcial vertical, del teletrabajo, de los turnos o de la jornada continua.

Los supuestos de regulación antes señalados son muy diversos como se ha visto, y son producto de un sistema coordinado. Se trata de una muestra seleccionada que hace notar que la problemática ha ahondado profundamente en otras regiones, no tan alejadas de nuestro país.

#### 4.- REALIDAD NORMATIVA COSTARRICENSE

Una vez vistos algunos ejemplos de regulación de supuestos en otros países, el punto central de este aparte es determinar si la legislación laboral y social<sup>22</sup> costarricense proporciona medidas de conciliación suficientes para mermar las consecuencias que el choque de realidades genera hacia las personas trabajadoras, si es posible hacerlo a través de otros instrumentos normativos –fuentes- y el alcance de influencia sobre las personas trabajadoras del sector privado. Aquí se parte de una característica particular del Derecho Laboral, que es no atenerse solamente a lo que la legislación ordinaria regule, sino a lo que los actores produzcan en su función de agentes generadores de normas jurídicas (fuentes profesionales). El esfuerzo consiste en mostrar qué supuestos se regulan en Costa Rica y cuáles son los instrumentos normativos predominantemente utilizados en el sector privado y, con ello, teorizar sobre el ámbito subjetivo que cubre las medidas instauradas en el país.

##### a) La regulación sobre la familia en Costa Rica

Como punto de inicio, se tiene que en la Constitución Política está el Capítulo de Garantías Sociales, donde la familia y el derecho al trabajo son protegidos. A partir del artículo 51 constitucional, se regula todo lo

relativo a la familia, el matrimonio, la relación entre padres e hijos y la protección de las madres, los hijos, el anciano y el enfermo desvalido. Respecto de la familia, se establece la protección especial del Estado, así como de la madre, hijo, anciano y enfermo desvalido. El artículo 52 establece que el matrimonio es la base de la familia y que descansa en la igualdad de los cónyuges, mientras que el artículo 53 regula sobre la obligación de los padres con sus hijos, ya sea dentro o fuera del matrimonio. En el numeral 55, se institucionaliza la protección especial hacia la madre y el menor de edad en una institución autónoma especialidad. Para finalizar, se asegura que todos estos, así como todos los derechos y beneficios sociales consagrados en la Carta Constitucional, son irrenunciables, de conformidad con el artículo 74.

Estas disposiciones de carácter pragmático son desarrolladas en el Código de Familia, y en otras leyes como el Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley N° 7739, del 6 de enero de 1998), la Ley General de Protección a la Madre Adolescente (Ley N° 7735, del 17 de diciembre de 1997), la Ley de Paternidad Responsable (Ley N° 8101, del 16 de abril de 2001), la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor (Ley N° 7935, del 19 de octubre de 1999) y la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Ley N° 7600, del 29 de mayo de 1996).

A lo anterior, no puede omitirse todas las regulaciones de tipo internacional sobre la protección de la familia<sup>23</sup> y los derechos de la mujer<sup>24</sup>, el niño<sup>25</sup>, las personas con discapacidad<sup>26</sup> y los adultos mayores<sup>27</sup>.

Este marco normativo, brinda una idea de la importancia de la unidad y de sus componentes, especialmente de aquellos históricamente discriminados o bajo una condición vulnerable.

22 No se limita al Código de Trabajo, sino a la legislación conexas, de conformidad con el artículo 15 del mismo Código.

23 Artículo 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, 1969), Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo VI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Bogotá, 1948), artículo 16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y artículo 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

24 Artículo 15 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículos VII y XXX de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, *artículo 15 de la Convención* sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

25 Artículo 54 de la Convención sobre los Derechos del Niño (1989), artículo 19 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 16 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo XXX de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

26 Artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos, Declaración de Beijing sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2000).

27 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

## b) Código de Trabajo

El Código de Trabajo, básicamente, regula dos supuestos de conciliación laboral y familiar ligados a la trabajadora: la licencia de maternidad y la lactancia. Fuera de estos dos casos, no existen mecanismos o medidas normativas que en forma directa atiendan el conflicto familia trabajo desde el seno de una relación de trabajo. Es posible que existan regulaciones en casos específicos, como la disminución horaria o el teletrabajo, pero no necesariamente tienen como norte brindar facilidades a las personas trabajadoras, sino permitir la consecución de fines empresariales particulares. De ahí que estas condiciones deban verse en el contexto bajo el cual se han implantado, y no simplemente dar por sentado que con su implementación se está cumpliendo con la conciliación laboral y familiar en el centro de labores.

## c) Otra legislación laboral-social

Es poca la legislación de naturaleza laboral o social no contenida en el Código de Trabajo que regula supuestos de conciliación de la vida laboral y familiar. En concreto, puede citarse la Ley N° 7756, del 20 de mayo de 1998, "*Beneficios para los responsables de pacientes en fase terminal*", aplicable a aquellas personas que se encarguen del cuidado de parientes que estén padeciendo una enfermedad en su fase terminal. El artículo 1 establece la posibilidad que toda persona activa asalariada que se designe responsable de cuidar a un enfermo en fase terminal (se considerarán en fase terminal los pacientes cuya expectativa de vida es igual o menor a seis meses), goce de licencia y subsidio en los términos fijados en el artículo 5 de la misma ley. El monto del subsidio se calculará con base en el promedio de los salarios consignados en las planillas procesadas por la CCSS, durante los tres meses inmediatamente anteriores a la licencia. Fuera de esto, no se encuentra otro supuesto similar en la legislación del país, por lo que a partir de aquí, se centrará el estudio en aquellas normas de naturaleza profesional.

## d) Convenciones colectivas

A falta de regulación de índole legal, un medio por el cual pueden crearse normas de conciliación laboral y

familiar son las convenciones colectivas de trabajo. Como bien se sabe, con estas se pueden reglamentar condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El artículo 58 del Código de Trabajo se encarga de señalar los aspectos que se pueden regular, con un inciso f) que deja abierta la posibilidad de introducir estipulaciones producto del acuerdo de partes (principio de libertad negocial), por lo que es factible –no obligatorio- establecer supuestos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Para negociar una convención colectiva, es requisito indispensable –desde la posición de las personas trabajadoras- la existencia de un sindicato. En cuanto a esto, en el sector privado existe un porcentaje muy bajo de sindicalización, lo cual deriva en muy pocas convenciones colectivas y, por ende, en un ámbito de influencia sumamente pequeño de ese instrumento. Aunque similares conclusiones pueden esgrimirse para el sector público, la cantidad de convenciones en ese sector supera en mucho a las homologas del privado. De manera que no es comparable la utilización del instrumento convencional en ambos sectores institucionales. Siendo así, dado el reducido impacto de las organizaciones sindicales en el sector privado, las personas trabajadoras no solo están excluidas de mejorar los parámetros mínimos dispuestos legalmente, sino que en lo particular, no está a su alcance normas de conciliación laboral y familiar.

Otro aspecto de importancia, en cuanto a la limitada utilización de este instrumento en el sector privado, es su concentración en determinadas actividades y zonas del país. En su mayoría, las convenciones colectivas provienen de las zonas Caribe, Pacífico Central y Pacífico Sur. En la zona del Caribe, conocida es la tradición sindical, ligada a actividades productivas como el cultivo del banano. Hoy día, se ha extendido a otros cultivos bajo procesos modernos (agroindustria). Este panorama releva altísimos porcentajes de trabajadores, sobre todo de los sectores comercio y servicios (a lo que puede sumarse el resto de actividades también)<sup>28</sup> en el Gran Área Metropolitana y en otras zonas urbanas<sup>29</sup>, que no cuentan con posibilidades reales de acceder a la negociación colectiva, por una ausencia del movimiento sindical. Así, por este mecanismo no es viable llenar los vacíos legales en el tema de la conciliación laboral y familiar.

28 Por ejemplo, en el año 2009, el porcentaje en los sectores agrícolas, ganadero y pesca, representó un 11,9%, por lo que en los otros sectores donde comercio y servicios dominan, la representación es de un 88%. Ver CASCANTE MORA, op.cit., pp. 59, 208.

29 El porcentaje de personas trabajadoras en zonas urbanas supera el 60% de la fuerza laboral. Ibid, op.cit., pp. 60, 210.

Con estas aclaraciones de inicio sobre el alcance de las convenciones colectivas, una de las pretensiones de este estudio es mostrar los supuestos mayormente regulados. En una revisión de algunas convenciones colectivas<sup>30</sup>, se encuentran regulados con mayor frecuencia los siguientes supuestos:

- permisos con goce de salario por fallecimiento de padres, hermanos, esposos o hijos, en algunos casos alcanza la disposición hasta abuelos, tíos, nietos y suegros; por matrimonio; por nacimiento de hijos; por enfermedad grave de parientes cercanos al trabajador; para asistir a citas médicas propias o de los hijos; por cambio de domicilio; por calamidad doméstica o por desastres naturales;
- permisos sin goce de salario para actividades o diligencias que requieran su presencia, en casos de fuerza mayor o emergencia, por asuntos de índole personal (sujetos a la antigüedad del trabajador), asistencia médica o para exámenes médicos;
- otorgamiento de vacaciones escalonadas que superan el mínimo de dos semanas establecidas en el Código de Trabajo;
- otros supuestos regulados son: paquetes escolares para hijos de trabajadores; ayudas para actividades deportivas, recreativas y culturales, de fin de año y otras festividades; ayudas por matrimonio o nacimiento de hijos, ayuda para gastos de funeral del trabajador o familiares cercanos.

#### e) Arreglos directos

El arreglo directo es un medio de solución de conflictos de carácter económico y social, de conformidad con los artículos 504 a 506 del Código de Trabajo. No obstante, en la práctica se ha constituido en un instrumento de negociación, a tal punto que su contenido es muy similar al de una convención colectiva. Al margen de las posiciones jurídicas, ideológicas y sociales en torno a estas figuras, lo cierto es que el arreglo directo ha pasado a ser una forma de reglamentar condiciones de trabajo, y con ello, personas trabajadoras gozan de

algunos beneficios no establecidos en la legislación ordinaria a través de este instrumento.

Al igual que la convención, el arreglo directo se utiliza comúnmente en determinadas actividades (agroindustrial) y zonas del país (Caribe, Pacífico Central y Sur), donde coincidentemente, la tradición sindical ha mostrado luchas más fuertes. De ahí que comparta las limitaciones señaladas para las convenciones colectivas. A lo que puede adicionarse la crítica de algún sector sobre la aparente improcedencia de utilizar este instrumento como un medio alternativo de negociación, ya que la concepción legal fue tenerlo como solucionador de conflictos laborales, situación que en la realidad no se da.

En una revisión de algunos arreglos directos<sup>31</sup>, prácticamente se encuentran regulados los mismos supuestos que en las convenciones colectivas, por lo que se considera innecesario hacer mención de ellos nuevamente. Una vez más, se muestra una gran coincidencia con las convenciones colectivas en este sentido.

#### f) Reglamentos internos de trabajo

A diferencia de los instrumentos anteriores, el reglamento interno de trabajo es elaborado por el patrono, y tiene como objeto precisar las condiciones obligatorias a que deben sujetarse él y las personas trabajadoras, con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.<sup>32</sup> Dentro del proceso de revisión y aprobación de un reglamento interno de trabajo<sup>33</sup>, hay una fase consultiva a las personas trabajadoras, mediante un comité conformado para tal efecto. El contenido de un reglamento interno de trabajo se sujeta a lo dispuesto en los artículos 68 del Código de Trabajo y 5 del Reglamento de aprobación y revisión. Como sucede con las convenciones colectivas, no existe en el listado de los artículos anteriores algo referido a la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. La única disposición que insinúa un poco de preocupación sobre la materia, es la del inciso r) del artículo 5 reglamentario, según el

30 Los resultados pueden verse en CASCANTE MORA, op.cit., pp. 133-140, 211.

31 Los resultados pueden verse en CASCANTE MORA, op.cit., pp. 140-147, 212.

32 Artículo 66 del Código de Trabajo.

33 Dispuesto en el Decreto Ejecutivo N° 36946-MTSS, "Reglamento de para el trámite de revisión y aprobación de los reglamentos internos de trabajo".

cual un reglamento puede contener licencias con y sin goce de salario. A pesar que la importancia de este instrumento se revela en la cantidad de reglamentos que se tramitan anualmente en el Ministerio de Trabajo, en cuanto a su contenido, los beneficios que superan mínimos legales o condiciones más favorables y beneficiosas son poco tratadas, quedándose en la mayoría de ocasiones en simples transcripciones de las normas del Código de Trabajo. Consecuentemente, normas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar son prácticamente inexistentes, salvo cortos permisos con goce salarial por nacimiento de hijos, matrimonio y muerte de familiares cercanos.

De esta manera, el contenido de los reglamentos internos es el que menos avance tiene en la regulación y tratamiento del conflicto familia trabajo y, por ende, de la conciliación de la vida laboral y familiar. Existen razones o motivos para afirmar esto. En primer lugar, hoy día, de conformidad con la normativa del Código de Trabajo, no es obligación de ningún patrono contar con un reglamento interno de trabajo en el centro de labores. Otro punto en esta ausencia de obligatoriedad de contar con un reglamento interno de trabajo, es que este instrumento está direccionado para cubrir aspectos que la ley ordinaria no contempló, como es sin duda la más importante, el establecimiento de un régimen disciplinario. Pero al no existir disposición legal o reglamentaria alguna que impulse o promueva las normas conciliatorias en un centro de labores, la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, se convierte en un aspecto residual. En consecuencia, prácticamente no se encuentran normas en esta materia.

### g) Proyectos de ley

En la Asamblea Legislativa se han presentado un sinnúmero de proyectos referidos a este tema, entre los cuales se pueden destacar los siguientes que han sido archivados:

- Expediente N° 16.563, "*Reforma de los artículos 95 y 152 del Código de Trabajo*": propone una licencia de paternidad de 3 a 5 días, que en caso de la discapacidad del recién nacido, sea de 5 días.
- Expediente N.º 16.580, "*Ley para conciliar la vida laboral con la vida familiar*": promueve para que en entidades de derecho público se otorgue permisos sin goce de salario a funcionarios con hijos

menores de 12 años; y una reforma a los artículos 94 y 94 bis, y la adición de un artículo 94 ter.

- Expediente N° 16.614, "*Reforma del artículo 95 del Código de Trabajo Ley N° 2 del 28 de agosto de 1943 y sus reformas para la creación de la licencia remunerada por paternidad*": pretende otorgar al trabajador una licencia remunerada por paternidad en los casos de nacimiento o adopción de hijos durante los 15 días naturales anteriores al parto y el primer mes posterior a ese evento; en los casos de adopción, la licencia sería de un mes a partir de la entrega del menor.
- Expediente N° 16.754, "*Reforma del artículo 95 del Código de Trabajo*": promovida por el Poder Ejecutivo, la reforma busca que el monto de la licencia esté a cargo de la Caja Costarricense de Seguro Social.
- Expediente N° 16.733, que pretende liberar a la parte patronal del aporte para la licencia por maternidad con efectos para el cómputo de aguinaldo, vacaciones y cesantía.
- Expediente N° 16.794 "*Reforma al artículo 95 del Código de Trabajo*", pretende una ampliación del período mínimo de posparto y de lactancia, hasta seis meses.
- Expediente N° 17.105, "*Reforma de los artículos 95, 96, 97 y 100 del Código de Trabajo*": pretende igualar las condiciones de disfrute del plazo completo de la licencia remunerada por maternidad y lactancia para las madres cuyos hijos nazcan prematuros, con alguna discapacidad, con alguna enfermedad que requiera su acompañamiento, nacidos de parto múltiple y en proceso de adopción.
- Expediente N° 17.872, "*Medidas especiales para la inserción laboral de la mujer con ocasión de la maternidad y la corresponsabilidad social del cuidado*", que plantea, entre lo más importantes, una licencia adicional (hasta ocho meses cubierta por la CCSS) al pos parto en caso de nacimiento prematuros, nacimiento de niños con discapacidad o necesidades especiales, nacimiento de hijos con enfermedades crónicas y partos múltiples; el cubrimiento total de la licencia de maternidad por parte de la CCSS cuando se trate de trabajadoras aseguradas de la micro y pequeña empresa, la licencia de paternidad (10 días), acumulación de vacaciones con la licencia de maternidad, la obligación social (trabajadora, patrono y Estado) en el cuidado de los menores de edad hasta los seis años, obligación para las empresas que cuentan con 30 o más trabajadoras de propiciar condiciones

para el cuidado de sus hijos menores de edad hasta los seis años.

Todos estos proyectos de ley muestran una preocupación latente, que es la falta de legislación básica de la conciliación laboral y familiar. No obstante, se trata de esfuerzos aislados y parciales, dirigidos especialmente a los funcionarios públicos, que es el grupo sectorial con mayores beneficios. Son aislados, porque aunque han proliferado en los últimos años, no muestran coherencia con la problemática ni entre sí. Son parciales, porque ninguno aborda en forma integral la problemática, limitándose en el mayor de los casos a la licencia por paternidad, a modificar la licencia de maternidad sea en el plazo o en el pago del subsidio a cargo de la Caja Costarricense de Seguro Social, dejando de lado otras posibilidades y supuestos.

## 5.- CONCLUSIÓN

En la actualidad, estamos frente a la oportunidad que el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) sea ratificado por Costa Rica, lo cual sin duda representará el primer gran paso en el reconocimiento real del conflicto familia trabajo en el país. Este convenio establece la obligación de los Estados de incluir, entre los objetivos de su política nacional, el permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Asimismo, plantea la obligación de implementar medidas para permitir la libre elección de ocupación y facilitar el acceso a la formación, y para permitir la integración y permanencia de estos trabajadores en la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades. Plantea la adopción de medidas para la planificación local y regional, de manera que se tomen en cuenta las necesidades de este grupo de trabajadores, y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias. Señala claramente que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa para terminar la relación de trabajo. Esto favorece de manera

especial a las mujeres, ya que ellas suelen tener más dificultades e incertidumbre laboral, debido a la carga de trabajo doméstico y a las responsabilidades familiares. Por último, se establece la importancia de la promoción para la aplicación de las medidas del convenio sean a través de legislación ordinaria, instrumentos de negociación colectiva, laudos, reglamentos de empresas, resoluciones judiciales o una combinación de todas estas. Asimismo, que el tema de las responsabilidades familiares se tome en cuenta en planes locales o regionales y promoción de servicios comunitarios públicos y privados.

Esto no debe obstar para hacer esfuerzos en modernizar la codificación laboral, estableciendo supuestos generales o básicos, como permitir la reducción horaria en situaciones específicas, formas no presenciales de prestación del servicio cuando sea posible, el permiso de paternidad, vacaciones escalonadas, permisos remunerados o sin remunerar para la atención de personas dependientes (menores de edad, personas con alguna enfermedad grave, personas con discapacidad, adultos mayores) o la atención de situaciones emergentes, protección contra el despido de las personas que optan por una de las medidas, entre muchos otros. También, se puede pensar en la implementación de cambios sobre el contenido de convenciones colectivas, arreglos directos y reglamentos internos de trabajo, para que sea obligatorio disponer de una mínima regulación conciliatoria en estos instrumentos. Sin embargo, aunque se considere que la regulación normativa es importante, no debe dejarse todo a esta. Las acciones gubernamentales, de las organizaciones civiles o sociales y de las propias empresas son necesarias en el marco de un abordaje integral de la problemática, que ha sido evidenciado en los estudios aludidos. La realidad costarricense muestra que la composición de la sociedad y de la familia ha cambiado, que las exigencias empresariales han aumentado, que es mayor la participación de la mujer en el mercado laboral. Estos aspectos y otros más aumentan la tensión de las familias que no pueden cumplir con los dos roles –laboral y familiar– no solo porque la normativa no permite flexibilizar condiciones laborales, sino porque existe una ausencia de coordinación de medidas sociales, empresariales y estatales.

## BIBLIOGRAFÍA

CASCANTE MORA, Kenneth Eduardo, (2011), La conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores en la legislación laboral costarricense, para optar al Grado de Master Scientae en “Gestión Social del Trabajo”, por la Universidad Nacional, octubre 2011.

FERNÁNDEZ CORDÓN, Juan Antonio y TOBÍO SOLER, Constanza (2005), Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales. Tomado de:  
[http://74.125.155.132/scholar?q=cache:s4NM27MPIMAJ:scholar.google.com/+estudios+sobre+responsabilidades+familiares&hl=es&as\\_sdt=2000&as\\_vis=1](http://74.125.155.132/scholar?q=cache:s4NM27MPIMAJ:scholar.google.com/+estudios+sobre+responsabilidades+familiares&hl=es&as_sdt=2000&as_vis=1)

MONGE, Guillermo y GONZÁLEZ, Gladys, (2005), Igualdad de género, pobreza, políticas de conciliación entre los ámbitos productivo y reproductivo y presupuestos públicos. Un estudio de caso sobre Costa Rica, Centro de Investigación Procesos, Serie de Cuadernos de Trabajo N° 2006-02.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2009), Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, primera edición, Santiago, Chile.

RAMIREZ, Ana Leonor y ROSÉS, Patricia (2005), Conciliación del trabajo y la vida familiar. El caso Costa Rica, Organización Internacional del Trabajo.