

UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA  
SEDE SAN JOSÉ  
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS

**MAESTRÍA PROFESIONAL EN DERECHO LABORAL**

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

**“LA FALTA DE LEGISLACIÓN LABORAL NACIONAL EN COSTA RICA PARA  
ENFRENTAR EL CONFLICTO: VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL VS  
PRODUCTIVIDAD”**

ELABORADO POR

**MARICEL ÁLVAREZ CHAVARRÍA**

SAN JOSÉ, COSTA RICA

AÑO 2018

**UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA  
SEDE SAN JOSE  
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS**

**CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DEL TUTOR  
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

San José, **31 de Enero del 2018**

Sres.

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación

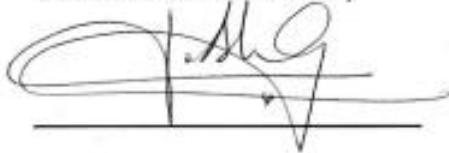
SD

**Estimados señores:**

He revisado y corregido el Trabajo Final de Graduación, denominado: **LA FALTA DE LEGISLACIÓN LABORAL NACIONAL EN COSTA RICA PARA ENFRENTAR EL CONFLICTO: VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL VS PRODUCTIVIDAD**, elaborado por el estudiante: **MARICEL ALVAREZ CHAVARRÍA**, como requisito para que el citado estudiante pueda optar por el grado académico **MASTER PROFESIONAL EN DERECHO LABORAL**.

Considero que dicho trabajo cumple con los requisitos formales y de contenido exigidos por la Universidad, y por tanto lo recomiendo para su entrega ante el Comité de Trabajos finales de Graduación.

**Suscribe cordialmente,**



**MSC. Jimmy Alvarez Garcia**

**UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA  
SEDE SAN JOSE  
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS**

**CARTA DE APROBACION POR PARTE DEL LECTOR  
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

San José, **02 de Marzo del 2018**

Sres.

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación

SD

**Estimados señores:**

He revisado y corregido el Trabajo Final de Graduación, denominado: **LA FALTA DE LEGISLACIÓN LABORAL NACIONAL EN COSTA RICA PARA ENFRENTAR EL CONFLICTO: VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL VS PRODUCTIVIDAD**, elaborado por el estudiante: **MARICEL ALVAREZ CHAVARRIA**, como requisito para que el citado estudiante pueda optar por el grado académico **MASTER PROFESIONAL EN DERECHO LABORAL**.

Considero que dicho trabajo cumple con los requisitos formales y de contenido exigidos por la Universidad, y por tanto lo recomiendo para su entrega ante el Comité de Trabajos finales de Graduación.

**Suscribe cordialmente,**



**Msc. Lourdes Montenegro Espinoza**

**UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA  
SEDE SAN JOSÉ  
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS**

**CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DEL FILÓLOGO  
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

San José, 5 de marzo del 2018

Sres.

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación

SD

**Estimados señores:**

Leí y corregí el Trabajo Final de Graduación, denominado **LA FALTA DE LEGISLACIÓN LABORAL NACIONAL EN COSTA RICA PARA ENFRENTAR EL CONFLICTO: VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL VS PRODUCTIVIDAD**, elaborado por la estudiante: **MARICEL ÁLVAREZ CHAVARRÍA**, para optar por el grado académico **MÁSTER PROFESIONAL EN DERECHO LABORAL**.

Corregí el trabajo en aspectos, tales como: construcción de párrafos, vicios del lenguaje que se trasladan a lo escrito, ortografía, puntuación y otros relacionados con el campo filológico, y desde ese punto de vista considero que está listo para ser presentado como Trabajo Final de Graduación; por cuanto cumple con los requisitos establecidos por la Universidad.

**Se suscribe cordialmente,**



---

Edgar Antonio Chaves Sánchez

Máster en Educación y Bachiller en Filología Española

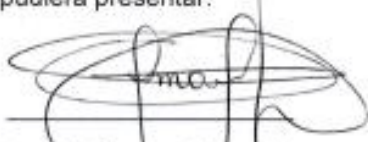
Carné N° 012884

## CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA AUTORA PARA USO DIDÁCTICO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

Yo, Maricel Álvarez Chavarría, de la carrera/programa **MAESTRÍA PROFESIONAL EN DERECHO LABORAL**, autora del Trabajo Final de Graduación, titulado **LA FALTA DE LEGISLACIÓN LABORAL NACIONAL EN COSTA RICA PARA ENFRENTAR EL CONFLICTO: VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL VS PRODUCTIVIDAD**, Autorizo a la Universidad Latina de Costa Rica, para que exponga mi trabajo como medio didáctico en el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI o Biblioteca), y con fines académicos permita a los usuarios su consulta y acceso mediante catálogos electrónicos, repositorios académicos nacionales o internacionales, página web institucional, así como medios electrónicos en general, internet, intranet, DVD, u otro formato conocido o por conocer, así como integrados en programas de cooperación bibliotecaria académicos dentro o fuera de la RED Laureate, que permitan mostrar al mundo la producción académica de la Universidad a través de la visibilidad de su contenido.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley No. 6863 sobre derechos de autor y derechos conexos de Costa Rica, permita copiar, reproducir o transferir información del documento, conforme su uso educativo y debiendo citar en todo momento la fuente de información; únicamente podrá ser consultado, esto permitirá ampliar los conocimientos a las personas que hagan su uso, siempre y cuando resguarden la completa información que allí se muestra, debiendo citar los datos bibliográficos de la obra en caso de usar información textual o paráfrasis de ésta.

La presente autorización se extiende el día 31 del mes de enero del año 2018 a las catorce horas cero minutos. Asimismo, declaro bajo fe de juramento, conociendo las consecuencias penales que conlleva el delito de perjurio, que soy la autora del presente trabajo final de graduación, que el contenido de dicho trabajo es obra original de la suscrita y de la veracidad de los datos incluidos en el documento. Eximo a la Universidad Latina; así como al Tutor y Lector que han revisado el presente, por las manifestaciones y/o apreciaciones personales incluidas en este, de cualquier responsabilidad por su autoría o cualquier situación de perjuicio que se pudiera presentar.



Maricel Álvarez Chavarría

## Dedicatoria

A Dios, mi Señor, quien renovó mis fuerzas y me dio el aliento, la esperanza y la perseverancia necesaria para alcanzar este objetivo.

A mis hijos, Daniela y Alexander, quienes son la luz de mis ojos y la motivación para haber elegido este tema. Espero, hijos míos, que a través de este esfuerzo pueda crear conciencia, pero sobre todo dejarles un legado que les permita experimentar el balance en sus vidas, como futuros profesionales, pero también como seres humanos íntegros con sus familias, sus pasiones, su salud, su descanso.

A Rolando, mi esposo, compañero, soporte y guía en este proceso, quien estuvo alentándome a concluir mis estudios y ver cumplida una meta más. Gracias por estar siempre presente y apoyarme.

A mis padres, Ana y Manuel, por haberme apoyando durante mis estudios, pero sobre todo por brindarme la oportunidad de educarme, los valores para mantenerme firme y la valentía y coraje para lograr mis metas profesionales y personales.

# Agradecimiento

Quisiera agradecer en primera instancia a mi familia, fueron mi guía y apoyo en este proceso educativo.

Asimismo, a mis jefes Arturo y Antonio, por modelar con su ejemplo y permitirme el tiempo y soporte necesario para continuar mis estudios.

## Resumen ejecutivo

Costa Rica cuenta con un Código de Trabajo vigente desde el 9 de agosto de 1943 y que respondía a las necesidades de la época, con patrones laborales muy distintos de los que están vigentes, donde la relación laboral se enfocaba solamente en el aspecto productivo y se veía al empleado como un recurso más al servicio de la empresa, y se le veía satisfecho exclusivamente con el pago de un salario y con el respeto de derechos mínimos a cambio de su fuerza de trabajo.

A partir de la segunda mitad del siglo XX, con la incorporación de la mujer a la fuerza laboral, el auge de la instalación de compañías transnacionales, la especialización técnica en la educación, la transformación del concepto mismo de familia (pues es posible encontrar familias nucleares o biparentales, monoparentales, adoptiva, sin hijos, homoparental, compuesta o reconstituida, de abuelos y extensa, todas las cuales tienen necesidades distintas), entre otros factores, desencadenaron cambios en los intereses de la población laboralmente activa, y por ende en el manejo de las relaciones laborales a nivel mundial, por lo que fue necesario avocar los esfuerzos en brindar una mayor relevancia a los objetivos que a las horas laborales y/o lugar de trabajo.

En razón de lo anterior, diversas legislaciones han desarrollado nuevas formas de reconocer y compensar los esfuerzos y aportes de sus colaboradores mediante el otorgamiento de beneficios y facilidades vinculados más a su satisfacción profesional y personal que propiamente a lo laboral, lo que en los últimos años la psicología organizacional ha llamado “salario emocional”. En igual sentido, este tema también ha sido reconocido por compañías multinacionales, las cuales procuran homologar sus mejores prácticas para capturar talento y promover el bienestar de sus trabajadores en aras de generar lealtad a sus organizaciones y empleados sanos y equilibrados mental y emocionalmente, lo cual redundará en el rendimiento y productividad.



Costa Rica no es la excepción a estas transformaciones sociales, y por ende debe contar con una legislación y políticas laborales nacionales que faciliten la inclusión de este tipo de prácticas, de sobra reconocidas por sus beneficios. La situación del país, sin embargo, a la fecha es otra, porque el Código de Trabajo vigente data de 1942 y si bien en su momento contaba con institutos legales de avanzada, lo cierto del caso es que debe renovarse para responder a las necesidades actuales en esta materia.

Con la Reforma Procesal Laboral nace la necesidad de analizar este tema, pues mayoritariamente fueron abordados aspectos procesales, y conservan institutos legales que en su mayoría corresponden a relaciones laborales tradicionales y en muchos casos obsoletos, lo cual como país lo hace menos competitivo, y sujeta la aplicación de estas importantes medidas a la voluntad de los patronos.

# Tabla de contenidos

Carta de aprobación por parte del Tutor.....	i
Carta de aprobación por parte del Lector .....	ii
Carta de autorización de la autora para uso didáctico del trabajo final de graduación .....	iv
Agradecimiento .....	vi
Resumen ejecutivo .....	vii
Índice de tablas.....	xii
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA Y PROPÓSITO .....</b>	<b>1</b>
1. Estado actual de la investigación.....	1
2. Planteamiento del problema .....	3
3. Justificación .....	5
4. Objetivo general y específicos.....	7
a. Objetivo general.....	7
b. Objetivos específicos .....	7
<b>CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....</b>	<b>8</b>
1. Antecedentes históricos .....	8
2. La Organización Internacional de Trabajo y el balance vida familiar y laboral.....	13
3. El balance vida-trabajo y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico .....	35
a. El Balance vida-trabajo como mecanismo para aumentar la productividad laboral.....	45
b. Sobre el Balance Vida-Trabajo y su impacto en los trabajadores.....	48
4. Balance vida-trabajo en la normativa laboral costarricense .....	54
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....</b>	<b>58</b>
1. El paradigma, el enfoque metodológico y el método seleccionado.....	58
2. Descripción del contexto o del sitio donde se elabora el estudio. ....	60
3. Las características de los participantes y las fuentes de información. ....	62
a. Características de los participantes.....	62
b. Fuentes de información .....	63
c. Las técnicas e instrumentos para la recolección de los datos .....	64
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>66</b>
1. Análisis y discusión de resultados .....	66

<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES</b> .....	69
1. Conclusiones.....	69
2. Recomendaciones.....	70
<b>CAPÍTULO VI: PROPUESTA</b> .....	72
<b>Bibliografía</b> .....	75
1. Bibliografía consultada .....	75
2. Bibliografía citada .....	75

## Índice de gráficos

Gráfico 1: Costa Rica-Países Bajos .....	43
Gráfico 2: Costa Rica-Dinamarca .....	44
Gráfico 3: Costa Rica-Francia .....	44
Gráfico 4: Costa Rica-Bélgica .....	45
Gráfico 5: Las brechas de PIB per cápita derivadas de menor productividad laboral.....	47
Gráfico 6: ¿Qué valoran los jóvenes en Ingeniería?.....	52
Gráfico 7: Ventajas del teletrabajo en el sector privado.....	54

## Índice de tablas

Tabla 1: Aspectos salariales en Convenios de la OIT .....	15
Tabla 2: Aspectos salariales en Recomendaciones de la OIT .....	21
Tabla 3: Aspectos Generales de la Recomendación No. 156 de la OIT .....	30
Tabla 4: OCDE. Países con menos horas laboradas por año. ....	38
Tabla 5: OCDE. Países con más horas de ocio y cuidado personal por semana .....	39
Tabla 6: OCDE. Países con mejores prácticas en materia de balance vida-trabajo .....	40
Tabla 7: Beneficios del teletrabajo.....	53
Tabla 8: Balance trabajo-familia en la legislación costarricense .....	55
Tabla 9: Balance vida-trabajo en Código de Trabajo de Costa Rica .....	55
Tabla 10: Balance vida-trabajo en la Administración Pública Costa Rica.....	56
Tabla 11: Realidad laboral de Costa Rica 2017 .....	60

## CAPÍTULO I: PROBLEMA Y PROPÓSITO

### 1. Estado actual de la investigación

El entorno laboral y social mundial se ha transformado a partir de la segunda mitad del siglo XX. Algunos de los factores que han contribuido con esta transformación son las repercusiones económicas, políticas y sociales de la Segunda Guerra Mundial, el envejecimiento de la población, la disminución de la tasa de natalidad (con la llegada de los métodos anticonceptivos a partir de los años 60), la globalización.

En igual sentido, el concepto de familia continúa transformándose, concibiéndose ya no sólo la biparental o tradicional y la monoparental, sino también la homoparental con hijos o sin ellos, la familia adoptiva sea esta biparental, monoparental u homoparental, familia compuesta o reconstituida en la cual confluyen varios miembros de distintos grupos familiares; de abuelos y extensa. Según Irma Arriagada en su artículo *Cambios y desigualdades en las familias latinoamericanas*, publicado en la edición 77 de la Revista de la CEPAL, “Junto a las formas tradicionales de familia, en América Latina han surgido nuevas configuraciones familiares, como parejas sin hijos y hogares sin núcleo, a la vez que continúan aumentando los hogares con jefatura femenina, lo que podría indicar que existen nuevas configuraciones propias de la modernidad”. (Arriagada, 2002, p.150)

Lo anterior cobra relevancia para la presente investigación, por cuanto las obligaciones económicas, sociales, personales y familiares afectan el modo como se conciben las relaciones laborales, por cuanto la población económicamente activa debe responder a la atención de sus necesidades de una forma integral, haciendo más atractivo el optar por trabajos que les permitan contar con esa flexibilidad para lograr un desarrollo integral (económico, social, familiar, educativo, etc.) y por ende una mejor calidad de vida.

La suma de estos aspectos hizo posible que surgiera la preocupación de los gobiernos, organismos internacionales y del sector privado en buscar mecanismos que promovieran el bienestar de los trabajadores, quienes deben cumplir más de un rol en la sociedad al ser muchos de ellos profesionales, estudiantes, atender una familia, cumplir con las obligaciones de soporte económico, sin dejar de lado su desarrollo físico y emocional. Este juego de emociones, necesidades y obligaciones afecta el bienestar físico y emocional de los trabajadores, y por ende la productividad y competitividad de sus empleadores.

Al respecto, María Martha Durán, en su artículo *Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral* menciona:

De esta forma dado que la competitividad, las condiciones y ambiente de trabajo y la calidad de vida de trabajador marchan paralelamente, es difícil mantener una empresa en el mercado si los procesos de trabajo deterioran la salud de los trabajadores y generan conflictos.

Si entendemos la salud como un proceso integral social, físico y mental que se da a lo largo de la vida, asumimos que la forma en que se da el proceso depende en parte de la persona y por otra de las condiciones y oportunidades concretas que encuentre en el medio sociocultural de existencia que facilitan o dificultan esta condición. El resultado se traduce en bienestar psicológico y calidad de vida o en enfermedades físicas y psíquicas. (Durán, 2010, p.72)

A lo largo del presente documento, haré referencia a la normativa internacional de la posición sobre el balance vida-trabajo, emitida por dos organismos internacionales como la Organización Internacional de Trabajo y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, y su visión de cara a esta problemática. Asimismo, se estudiará lo concerniente a los mecanismos adoptados en Costa Rica a través de la legislación vigente, y los retos a los que enfrenta el país para poder dar el siguiente paso en la búsqueda de un verdadero balance y calidad de vida para los trabajadores.

## **2. Planteamiento del problema**

La presente investigación nace con el objetivo de responder y generar una propuesta de valor para la atención de un problema detectado, sea la falta de legislación laboral nacional en Costa Rica para enfrentar el conflicto: vida familiar, personal y laboral en contraposición al aseguramiento de la productividad por parte del patrono.

Este estudio resulta necesario por cuanto mantener esquemas laborales obsoletos en cuanto a la promoción del balance vida-trabajo podría provocar a mediano plazo climas organizacionales deteriorados, carencia de motivación y arraigo laboral, pérdida de competitividad de Costa Rica a nivel internacional, así como el aumento de esquemas informales de trabajo que permitan a los trabajadores autogenerarse el balance requerido, lo cual impactará de forma negativa la cotización de pensiones locales.

Contar con una legislación atemporal para la atención de las necesidades actuales y futuras, permitirá sin duda brindar certeza jurídica a los trabajadores, y eliminar los arbitrios que puedan generarse por parte del patrono en cuanto a la atención de estas necesidades. Se refiere al tema atemporal, por cuanto la legislación laboral actual, si bien de avanzada para la época, cedió espacio cuando por más de setenta años no se consensuaron importantes modificaciones que respondieran a las necesidades derivadas de la globalización y nuevas tecnologías, así como de los diferentes grupos etarios que componen la fuerza laboral costarricense.

A modo de ejemplo, se puede mencionar el auge en las relaciones laborales a distancia, la incorporación de nuevas tecnologías de información y comunicación en el ámbito laboral, la readecuación de paquetes de compensación no salarial por parte de compañías multinacionales, la apertura de espacios de relajación, esparcimiento y cuidado personal en las empresas, y también la búsqueda incansable de las nuevas generaciones de asentarse en un empleo que les permita realizarse en diferentes



ámbitos de su vida, donde la contraprestación económica no es necesariamente lo más relevante en la relación laboral.

Hoy se cuenta con el conocimiento estadístico sobre las necesidades e intereses de los diferentes grupos poblacionales que componen la fuerza laboral, pero no se están tomando medidas que respondan a esas necesidades. Según un estudio para Latinoamérica de la agencia Dárrens publicado en la prestigiosa revista de negocios y finanzas Forbes, los millennials, grupo etario nacido entre 1981 y 1995, ocuparán el 41% de los puestos de trabajo para el 2020, quienes le dan muchísima importancia a poder compaginar su vida personal y laboral.

La presente investigación permitirá crear conciencia y procurar un cambio para la incorporación de beneficios no salariales dentro de la legislación vigente, a fin de mejorar la situación de muchos trabajadores que requieren contar con espacios para poder desarrollarse integralmente en todos los ámbitos de su vida, sin que tengan que elegir entre su desarrollo laboral y su familia, salud, o balance. Contar con trabajadores más satisfechos y felices lo que traería aparejado un aumento de la productividad de las empresas y un mayor compromiso del empleado con su patrono.

### **3. Justificación**

Costa Rica cuenta con Código de Trabajo que data de 1943 y que respondía a las necesidades de la época, con patrones laborales muy distintos de los vigentes, donde la relación laboral se enfocaba solamente en el aspecto productivo y se concebía al empleado como un recurso más al servicio de la empresa, quien se conformaba exclusivamente con el pago de un salario y con el respeto de derechos mínimos a cambio de su fuerza de trabajo.

A partir de la segunda mitad del siglo XX, se desencadenaron cambios en los intereses de la población laboralmente activa, y por ende en el manejo de las relaciones laborales a nivel mundial, fue así necesario avocar los esfuerzos en dotar de una mayor relevancia a los objetivos que a las horas laborales y/o lugar de trabajo.

En razón de lo anterior, diversas legislaciones han desarrollado nuevas formas de reconocer y compensar los esfuerzos y aportes de sus colaboradores mediante el otorgamiento de beneficios y facilidades vinculados más a su satisfacción profesional y personal que propiamente a lo laboral, lo que en los últimos años la psicología organizacional ha llamado “salario emocional”. En igual sentido, este tema también ha sido reconocido por compañías multinacionales, que procuran homologar sus mejores prácticas para capturar talento y promover el bienestar de sus trabajadores en aras de generar lealtad a sus organizaciones y empleados sanos y equilibrados mental y emocionalmente, lo cual redundará en el rendimiento y productividad.

Costa Rica no es la excepción a estas transformaciones sociales, y por ende debe contar con una legislación y políticas laborales nacionales que permitan la inclusión de este tipo de prácticas, de sobra reconocidas por sus beneficios. La situación del país, sin embargo, a la fecha es otra, puesto que el Código de Trabajo vigente desde 1943 y si bien en su momento contaba con institutos legales de avanzada, lo cierto del caso es que debe renovarse para responder a las necesidades actuales en esta materia.

Frente a este entorno, el procedimiento metodológico por antonomasia en esta investigación es el documental y cualitativo por cuanto resulta necesario analizar las causas y manifestaciones que engendran el problema, así como la respuesta normativa que se ha venido brindando en el tiempo. Asimismo, se hará referencia a aspectos cuantitativos que soportan las tesis desarrolladas.

## **4. Objetivo general y específicos**

### **a. Objetivo general**

Formalizar una propuesta de valor para la incorporación y reconocimiento de un esquema laboral en Costa Rica que promueva la conciliación laboral, personal y familiar sin detrimento de la productividad.

### **b. Objetivos específicos**

- Determinar las principales causas que incidieron en la adopción de nuevos esquemas de compensación no salarial durante la segunda mitad del siglo XX en Costa Rica.
- Analizar la posición de la Organización Internacional de Trabajo referente a los trabajadores con responsabilidades familiares, así como al otorgamiento de beneficios no salariales a los trabajadores.
- Identificar una figura legal tendiente a estimular el balance vida trabajo, y su impacto en al menos dos países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- Plantear una propuesta de reforma al Código de Trabajo de Costa Rica para incorporar aspectos en torno a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

## **CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **1. Antecedentes históricos**

El siglo XX trajo consigo importantes cambios en el orden laboral, producto de las dos guerras mundiales, las cuales dejaron a su paso no sólo devastación en los territorios de los países que participaron activamente, sino también provocaron cambios políticos y sin duda transformaron la economía internacional hasta sus raíces.

El ámbito social y laboral no fue ajeno a esta transformación. Es así que una vez concluida la Primera Guerra Mundial se firmó el 28 de junio de 1919 el Tratado de Paz de Versalles, el que no sólo doblegó a los alemanes y demás países vencidos a través de un reordenamiento territorial, imposición de sanciones económicas y morales a los alemanes, sino que también creó la Sociedad de las Naciones, actual Organización de las Naciones Unidas, quienes velarían por el mantenimiento de la paz y el orden internacional. Esto marcaría la pauta del nuevo orden laboral, en el cual la figura femenina vino a adoptar un papel preponderante en la economía europea, dado que fueron ellas quienes precisamente emprenderían labores fuera del hogar, primordialmente en las industrias y/o en los sectores comerciales a fin de sobrellevar la crisis económica de la época, debido a que un gran número de hombres en edad productiva por causa de la guerra no tendrían la posibilidad de formar parte de la fuerza laboral del país.

Por ello no es de extrañar que en el mismo Tratado de Versalles se contemplaran aspectos relacionados con la tutela de los derechos laborales, lo cual creó a la Organización Internacional de Trabajo, entre ellos se encuentran los siguientes:

- El trabajo no debe considerarse meramente como una mercancía o artículo de comercio.
- Derecho de asociación por razones lícitas tanto para trabajadores como empleadores.
- Pago de un salario adecuado.

- La adopción de 8 horas al día o 48 horas a la semana.
- Descanso semanal, de al menos 24 horas, el cual debe incluir el domingo siempre que sea posible.
- La abolición del trabajo infantil y la imposición de condiciones similares en el trabajo de personas jóvenes.
- Mujeres y hombres deben recibir igual remuneración por trabajos de igual valor.
- Creación de un sistema de inspección para la protección de los empleados.

Asimismo, la Organización Internacional de Trabajo, por sus siglas conocida como la OIT, nace en un momento histórico complejo donde estaba en proceso de construcción la nueva realidad económica y social. Su rol primordial fue el aseguramiento de la paz mundial, a través del cumplimiento de las premisas laborales acogidas en el Tratado de Versalles; pues bien, como señaló Juan Carlos Yáñez:

La creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 fue la culminación -y a la vez el inicio- de un movimiento para reglamentar internacionalmente las condiciones laborales. El que fuera creada en el contexto de las Conferencias de Paz que pusieron fin a la Primera Guerra Mundial, deja de manifiesto el interés que tuvieron los países firmantes en dar un estatuto universal a una serie de disposiciones legales que buscaban normar las condiciones de trabajo y que se hacían necesarias a comienzos del siglo XX, pero que, además, se entendían como fundamentales para garantizar la paz mundial. (Yáñez, 2000, p.1)

Precisamente para efectos de asegurar la paz mundial, la OIT en sus inicios adoptó una posición de intervencionismo más de orden político que de justicia social; es así como -incluso en los primeros convenios- se excluía del cumplimiento a algunos países miembros, en respeto a sus nuevas realidades políticas y económicas. Para ello, se celebraron varias conferencias en las cuales se normaron aspectos laborales a través de las figuras de los convenios y recomendaciones.

No obstante, estos esfuerzos para catalizar las tensiones entre los países no fueron suficientes. Con la Segunda Guerra Mundial se reactivó una serie de

problemas de orden social, político y económico que desmejoraron el orden mundial, que provocaron cambios en el funcionamiento de los países; ejemplo de ello lo constituye un sinnúmero de desplazamientos de personas en Europa, congelamiento de la producción y exportaciones, disminución de la población en etapa productiva, entre otros aspectos, que incidieron en el nuevo orden mundial.

Durante los años de la postguerra y hasta la mitad del siglo XX, Costa Rica se vio inmersa en esta ola de cambios y ajustes socioeconómicos mundiales. En vista de ello, durante la segunda mitad de la administración del Gobierno de León Cortés, y todo el periodo presidencial de Rafael Ángel Calderón Guardia debió afrontar una crisis económica surgida con ocasión del encarecimiento de las importaciones, porque las economías mundiales estaban intentando recuperarse de la debacle ocasionada por las guerras, así como de la disminución de las exportaciones. Lo anterior constituyó un duro golpe al país, pues para ese momento buena parte de su economía dependía del sector agrícola cafetalero y bananero.

No es de extrañar entonces que las fuerzas mundiales apostaran nuevamente por la consecución de la paz mundial a través del reforzamiento de ciertos institutos laborales, pues como se señaló líneas atrás, el papel de la Organización Internacional del Trabajo fue precisamente éste. En conformidad con lo anterior, pareciera igualmente natural y cónsono con la época, la necesidad de gestar una reforma social en Costa Rica, que encontró camino a manos del doctor Rafael Ángel Calderón Guardia.

Así, durante la administración del Dr. Calderón Guardia, se creó una serie de reformas, dentro de las cuales figura la redacción del Código de Trabajo de Costa Rica, que destaca por contener no sólo legislación de avanzada y tutela derechos laborales que posteriormente fueron contemplados en la Constitución Política de 1948, sino que también conformó muchos de los principios contemplados en el Tratado de Paz de Versalles y en el seno de la propia Organización Internacional de Trabajo durante sus primeros años.

De la mano de la reforma social, una de las prioridades más importantes para los países era fortalecer sus economías. El gran aprendizaje para Costa Rica post Segunda Guerra Mundial fue sin duda la fragilidad de su economía, la cual resultaba dependiente de las exportaciones de café y banano como se indicó anteriormente, y la necesidad de proveerse de productos de primera necesidad por parte de los países en Guerra, situación que no distaba mucho de la realidad de los demás países americanos.

La necesidad de contar con una reforma del modelo económico resultaba urgente para llevar a buen puerto al país. Fue así como la Comisión Económica Mundial (CEPAL) vino a jugar un papel preponderante en la cimentación de ese modelo económico, el cual se fundamentó en cuatro pilares: el impulso de un proceso de industrialización sustitutiva de importaciones, la estimulación de los productos de exportación de bienes terminados, la nacionalización de servicios públicos y bancarios y finalmente el impulso a la educación técnica para que soportara los nuevos modelos de industrialización.

A través de esas recomendaciones, Costa Rica generó un nuevo modelo de Estado, sea el “Gestor”, durante el cual no sólo se impulsa al sector industrial sino que también se crean importantes instituciones como el Instituto Costarricense de Electricidad, la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, el Banco Nacional de Costa Rica y el Banco de Costa Rica, el Servicio Nacional de Acueductos y Alcantarillados (actualmente Instituto Nacional de Acueductos y Alcantarillados), entre otros. Este modelo nació en 1948 y se mantuvo hasta inicios de los años 80.

La oportunidad de trabajar en el sector industrial radicado en el Valle Central de San José fue cada vez mayor. Así por ejemplo se denota una mayor participación de la mujer en el ámbito industrial primordialmente en la manufactura de vestidos, y no sólo en el servicio doméstico o en labores agrícolas; sin embargo, se requería personal técnico y especializado para laborar en empresas e industrias, de allí que se comenzó a fomentar la educación técnica y especializada.



Durante el último cuarto del siglo XX, y ya con las primeras generaciones de técnicos graduados, Costa Rica comenzó a dar pasos en la generación de bienes industriales, en cooperación con el sector privado.

No obstante, a finales de los años 70 e inicios de la década de los 80, la situación varió. Según la CEPAL:

Si bien en los primeros treinta años de este proceso, entre 1948 y 1978, el progreso social se vio acompañado del crecimiento económico, a inicios de la década de los años ochenta el país se sumerge en una crisis sin precedentes desde la gran depresión de los años treinta, producto de una serie de desequilibrios internos, agravados por el impacto de variaciones en el entorno internacional. El convulso período que se inicia hacia 1979 y que llega hasta la actualidad puede dividirse con fines analíticos en tres períodos con características particulares: el primer trienio (1980/82) comprende el período de crisis económica o ajuste no planeado; el trienio siguiente (1983/85) encierra los principales esfuerzos por estabilizar la economía a través de un ajuste macroeconómico con características expansivas; y finalmente, los años siguientes (1986/96), corresponden a un lapso en el que se puso énfasis en la implantación de un nuevo modelo económico, caracterizado por la liberalización de las políticas comerciales, y en particular en la promoción del sector exportador, la liberalización del sistema financiero, y la reforma del Estado, en un contexto en el que las crisis fiscales recurrentes, agravadas en los últimos años por el problema de la deuda interna, plantean limitaciones adicionales. *(Sauma y Trejos, p.337)*

Durante los años 90 y una vez superada la crisis del decenio anterior, la economía costarricense tuvo un repunte a través de la exportación de productos no tradicionales y el enfoque en el turismo. Asimismo durante esa década, Costa Rica incorporó la internet, situación que cambió diametralmente la conectividad de Costa Rica con el mundo, esto concibió muchos retos a nivel país, pero igualmente brindó oportunidades laborales a muchos costarricenses.

En la primera parte de la década de los años noventa, a pesar de algunos impactos negativos importantes, como la reaparición de enfermedades que habían sido erradicadas (el dengue), los indicadores sociales tienden a mejorar más claramente que en los años anteriores: la mortalidad infantil inicia nuevamente una etapa de reducciones, y también se observan mejoras en el acceso a la escuela y, en particular, se empieza a revertir el descenso en el acceso a la educación secundaria. Se inicia además, el proceso de reforma

del sector salud, y la ejecución de un programa de mejoramiento de la calidad de la educación.

En la segunda parte de los noventa se tratan de consolidar reformas en el ámbito de los programas sociales que buscan mejorar su calidad y eficiencia y ampliar su cobertura. En el caso de la educación, se ejecutan acciones tendientes a aumentar la cobertura de la educación preescolar y la secundaria, y a mejorar la calidad de la educación pública (que continúa atendiendo al 90% de la población estudiantil en el sector formal: preescolar, primaria, secundaria y universitaria), que incluye el fortalecimiento del programa de informática educativa y la enseñanza de una segunda lengua, y se pone especial atención en las escuelas unidocentes (rurales) y urbano-marginales. Además, se avanza en el aumento de la retención escolar, tanto en primaria como en secundaria. (*Sauma y Trejos, p.337*)

Sin duda la incorporación de nuevos modelos económicos, la profesionalización de los costarricenses en la educación técnica, el mejoramiento de los sistemas de salud, la incorporación de compañías multinacionales, y la internet fueron algunos de los ejes más relevantes que modificaron las relaciones laborales, puesto que los costarricenses se diversificaron en sus fuentes de empleo, pasando del sector agropecuario al sector industrial y de servicios; de un sistema de seguridad social con oportunidades, a uno que no sólo disminuyó las tasas de mortalidad infantil, sino que también aumentó la expectativa de vida de los costarricenses; de un sistema tradicionalista y territorial en materia laboral a uno multicultural, pluriétnico y aterritorial a través de internet.

## **2. La Organización Internacional de Trabajo y el balance vida familiar y laboral.**

La función primordial de la Organización Internacional de Trabajo estaba encaminada a satisfacer en primera instancia las premisas laborales esbozadas en el Tratado de Versalles para procurar la paz social, y en segunda instancia la tutela y protección de derechos laborales según se concebían en esa época. Es por ello, que pareciera natural que las primeras manifestaciones en torno a beneficios hacia los trabajadores, tuvieran una connotación únicamente de aseguramiento de los básicos, es decir, asegurar la remuneración salarial como contraprestación a los servicios

brindados, y no de exceder y/o innovar sobre su alcance. Este aseguramiento se efectuó a través de Convenios y Recomendaciones.

A continuación se enlistan las principales referencias a aspectos salariales emitidos en los Convenios y Recomendaciones de la OIT desde su fundación:

**Tabla 1: Aspectos salariales en Convenios de la OIT**

Nombre	Artículo	Ratificado por Costa Rica
<p>C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)                      Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales (Entrada en vigor: 13 junio 1921)                      Adopción: Washington, 1ª reunión CIT (28 noviembre 1919)</p>	<p>Artículo 6 inciso 2:                      Dichos reglamentos deberán dictarse previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento en relación con el salario normal.</p>	<p>sí</p>
<p>C008 - Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (núm. 8)                      Convenio relativo a la indemnización de desempleo en caso de pérdida por naufragio (Entrada en vigor: 16 marzo 1923)                      Adopción: Génova, 2ª reunión CIT (09 julio 1920) -</p>	<p>Artículo 2 inciso 2:                      Dicha indemnización se pagará por todos los días del período efectivo de desempleo de la gente de mar con arreglo a la tasa del salario pagadero en virtud del contrato, pero el importe total de la indemnización pagadera a cada persona en virtud del presente Convenio podrá limitarse a dos meses de salario.</p> <p>Artículo 3:                      La gente de mar podrá recurrir, para el cobro de dichas indemnizaciones, a los mismos procedimientos que para el cobro de los atrasos de salarios devengados durante el servicio.</p>	<p>sí</p>
<p>C022 - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22)                      Convenio relativo al contrato de enrolamiento de la gente de mar (Entrada en vigor: 04 abril 1928)                      Adopción: Ginebra, 9ª reunión CIT (24 junio 1926)</p>	<p>Artículo 6 inciso 3.8:                      El contrato de enrolamiento deberá contener, obligatoriamente, los siguientes datos: (...) 8. el importe de los salarios;</p> <p>Artículo 13 inciso 2:                      En este caso, la gente de mar tiene derecho a percibir los salarios correspondientes a la duración del servicio prestado.</p>	
<p>C023 - Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23)                      Convenio relativo a la repatriación de la gente de mar (Entrada en</p>	<p>Artículo 5 inciso 2:                      Cuando el interesado sea repatriado como miembro de una tripulación, tendrá derecho a la remuneración por los servicios prestados durante el viaje.</p>	

<p>vigor: 16 abril 1928) Adopción: Ginebra, 9ª reunión CIT (23 junio 1926)</p>		
<p>C024 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24)          Convenio relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria, del comercio y del servicio doméstico (Entrada en vigor: 15 julio 1928) Adopción: Ginebra, 10ª reunión CIT (15 junio 1927) - Estatus: Instrumento que ha sido superado (Convenios Técnicos)</p>	<p>Artículo 2 inciso 2:</p> <p>Sin embargo, cada Miembro podrá establecer en su legislación nacional las excepciones que estime necesarias respecto a:</p> <p>(b) los trabajadores cuyos salarios o ingresos superen el límite que fije la legislación nacional;</p> <p>(c) los trabajadores que no reciban remuneración en metálico;</p> <p>(d) los trabajadores a domicilio cuyas condiciones de trabajo no puedan ser asimiladas a las de los asalariados (...)</p>	
<p>C094 - Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)          Convenio relativo a las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas (Entrada en vigor: 20 septiembre 1952)          Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (29 junio 1949)</p>	<p>Artículo 2</p> <p>1. Los contratos a los cuales se aplique el presente Convenio deberán contener cláusulas que garanticen a los trabajadores interesados salarios (comprendidas las asignaciones), horas de trabajo y demás condiciones de empleo no menos favorables que las establecidas para un trabajo de igual naturaleza en la profesión o industria interesada de la misma región:</p> <p>(a) por medio de un contrato colectivo o por otro procedimiento reconocido de negociación entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores que representen respectivamente una proporción considerable de los empleadores y de los trabajadores de la profesión o de la industria interesada;</p> <p>(b) por medio de un laudo arbitral; o</p> <p>(c) por medio de la legislación nacional.</p> <p>2. Cuando las condiciones de trabajo mencionadas en el párrafo precedente no estén reguladas en la región donde se efectúe el trabajo en una de las formas indicadas anteriormente, las cláusulas que se incluyan en los contratos deberán garantizar a los trabajadores interesados salarios (comprendidas las asignaciones), horas de trabajo y demás condiciones de empleo no menos favorables que:</p> <p>(a) las establecidas por medio de un contrato colectivo o por otro procedimiento reconocido de negociación, por medio de un laudo arbitral o por la legislación nacional, para un trabajo de la misma naturaleza en la profesión o industria interesadas, de la región análoga más próxima; o</p> <p>(b) el nivel general observado por los empleadores que, perteneciendo a la misma profesión o a la misma industria que el contratista, se encuentren en circunstancias análogas.</p>	<p>si</p>

	<p>Artículo 4 Las leyes, reglamentos u otros instrumentos que den cumplimiento a las disposiciones del presente Convenio:</p> <p>(a) deberán: (i) ponerse en conocimiento de todos los interesados; (ii) especificar las personas encargadas de garantizar su aplicación; y (iii) exigir la colocación de avisos en sitios visibles de los establecimientos o demás lugares de trabajo, a fin de informar a los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo;</p> <p>(b) deberán, a menos que se hallen en vigor otras medidas que garanticen la aplicación efectiva de las disposiciones de este Convenio, proveer al mantenimiento: (i) de registros adecuados en los que figuren el tiempo que se ha trabajado y los salarios pagados a los trabajadores interesados; (ii) de un sistema adecuado de inspección que garantice su aplicación efectiva.</p> <p>Artículo 5 1. En caso de que no se observen o no se apliquen las disposiciones de las cláusulas de trabajo incluidas en los contratos celebrados por las autoridades públicas, se deberán aplicar sanciones adecuadas, tales como la denegación de contratos o cualquier otra medida pertinente. 2. Se tomarán medidas apropiadas, tales como la retención de los pagos debidos en virtud del contrato, o cualquier otra que se estime pertinente, a fin de que los trabajadores interesados puedan obtener los salarios a que tengan derecho.</p>	
<p>C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) Convenio relativo a la protección del salario (Entrada en vigor: 24 septiembre 1952) Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949)</p>	<p>Artículo 1 A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.</p> <p>Artículo 2 inciso 1: El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario. (...)</p> <p>Artículo 3 1. Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.</p>	<p>si</p>

	<p>2. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.</p> <p>Artículo 4</p> <p>1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.</p> <p>2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que:</p> <p>(a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en su beneficio;</p> <p>(b) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.</p> <p>Artículo 5</p> <p>El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.</p> <p>Artículo 10</p> <p>1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional.</p> <p>2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.</p> <p>Artículo 11</p> <p>1. En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en esta deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deban por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional.</p> <p>2. El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda.</p> <p>3. La legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes.</p>	
--	---	--

	<p>Artículo 12</p> <p>1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral.</p> <p>2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.</p> <p>Artículo 13</p> <p>1. Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo a este, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados. (...)</p> <p>Artículo 14</p> <p>Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible:</p> <p>(a) antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en este, las condiciones de salario que habrá de aplicárseles;</p> <p>(b) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.</p>	
<p>C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)  Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Entrada en vigor: 23 mayo 1953)  Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951)</p>	<p>Artículo 1</p> <p>A los efectos del presente Convenio:</p> <p>(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;</p> <p>(b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.</p> <p>Artículo 2</p> <p>1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de</p>	



	<p>igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.</p> <p>2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:</p> <p>(a) la legislación nacional;</p> <p>(b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;</p> <p>(c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o</p> <p>(d) la acción conjunta de estos diversos medios.</p>	
<p>C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)</p> <p>Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo (Entrada en vigor: 29 abril 1972)</p> <p>Adopción: Ginebra, 54ª reunión CIT (22 junio 1970)</p>	<p>Artículo 1</p> <p>1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.</p> <p>(...)</p> <p>Artículo 2</p> <p>1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.</p> <p>2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.</p> <p>Artículo 3</p> <p>Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:</p> <p>(a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;</p> <p>(b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.</p>	<p>si</p>

**Fuente:** Elaboración propia, 2017. Información recopilada de Organización Internacional de Trabajo, 2017

Así también se enlista una serie de recomendaciones relativas a este tema:

**Tabla 2: Aspectos salariales en Recomendaciones de la OIT**

Nombre	Artículo
<p>R084 - Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 84)                      Recomendación sobre las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas                      Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (29 junio 1949)</p>	<p>2. Las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas deberían prescribir, directamente o mediante referencia a disposiciones apropiadas contenidas en la legislación, en contratos colectivos, en laudos arbitrales o en otros acuerdos reconocidos:</p> <p>(a) las tasas de los salarios normales y las tasas de los salarios fijados para las horas extraordinarias (incluidas las asignaciones) que deban pagarse a las diferentes categorías de trabajadores interesados;</p> <p>(b) el método de reglamentar las horas de trabajo, incluyendo si fuere necesario:</p> <p>(i) el número de horas de trabajo o que podrán efectuarse por día, por semana o en cualquier otro período determinado, respecto a las cuales el salario será pagado de acuerdo con la tasa normal;</p> <p>(ii) el promedio de horas de trabajo que podrán efectuar las personas empleadas en equipos sucesivos, en los trabajos de carácter continuo;</p> <p>(iii) cuando las horas de trabajo se calculen a base de un promedio, el período en el cual podrá basarse el cálculo de este promedio, y el número máximo normal de horas de trabajo en un período determinado;</p> <p>(c) las disposiciones sobre las vacaciones y las licencias en caso de enfermedad.</p>
<p>R085 - Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85)                      Recomendación sobre la protección del salario                      Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949)</p>	<p>I. Descuentos de los salarios</p> <p>1. Deberían adoptarse todas las disposiciones pertinentes a fin de limitar los descuentos de los salarios, en la medida que se considere necesaria para garantizar la manutención del trabajador y de su familia.</p> <p>2.</p> <p>(1) Los descuentos de los salarios que se efectúen a título de reembolso por la pérdida de los productos, bienes o instalaciones del empleador, o por daño causado en estos, deberían autorizarse solamente cuando haya pérdida o daño y pueda probarse satisfactoriamente que el trabajador interesado es responsable.</p> <p>(2) La cuestión de dichos descuentos debería ser equitativa y no debería exceder el valor real del daño o de la pérdida.</p> <p>(3) Antes de tomar una decisión para proceder a este descuento, el trabajador interesado debería tener</p>

	<p>la oportunidad de alegar las razones por las que no debiera efectuarse el descuento.</p> <p>3. Deberían tomarse medidas pertinentes para limitar los descuentos de los salarios, cuando se trate de herramientas, materiales o equipo que el empleador ponga a disposición del trabajador, en los casos en que estos descuentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(a) se efectúen habitualmente en la industria o en la profesión en cuestión;</li><li>(b) estén previstos en un contrato colectivo o en un laudo arbitral; o</li><li>(c) estén autorizados, en cualquier otra forma, por un procedimiento admitido por la legislación nacional.</li></ul> <p>II. Periodicidad en el pago de los salarios</p> <p>4. Los intervalos máximos para pagar los salarios deberían ser tales que el salario fuese pagado, por lo menos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(a) dos veces al mes, cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana; y</li><li>(b) una vez al mes, cuando se trate de personas empleadas cuya remuneración se calcule por mes o por año.</li></ul> <p>5.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(1) Cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule a destajo o a base del rendimiento, los intervalos máximos para el pago de los salarios deberían fijarse, siempre que fuere posible, de suerte que el salario se pague, por lo menos, dos veces al mes a intervalos no mayores de dieciséis días.</li><li>(2) Cuando se trate de trabajadores que estén ocupados en una tarea cuya terminación exija más de una quincena y cuyos salarios se paguen a intervalos que no estén fijados de otro modo, por un contrato colectivo o un laudo arbitral, deberían tomarse medidas apropiadas para que:<ul style="list-style-type: none"><li>(a) se les entregue un anticipo de su salario, por lo menos dos veces al mes y a intervalos no mayores de dieciséis días, proporcional a la cantidad de trabajo realizado; y</li><li>(b) se efectúe la liquidación final del salario dentro de los quince días siguientes a la terminación de la tarea.</li></ul></li></ul> <p>III. Notificación a los trabajadores de las condiciones de los salarios</p> <p>6. La información sobre las condiciones de los salarios que deba ponerse en conocimiento de los</p>
--	--

	<p>trabajadores debería contener, si ello fuere necesario, los pormenores siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) las tasas de los salarios;</li> <li>(b) el método para calcular los salarios;</li> <li>(c) la periodicidad de los pagos;</li> <li>(d) el lugar de pago;</li> <li>(e) las condiciones en que puedan efectuarse los descuentos.</li> </ul> <p>IV. Indicaciones concernientes a los salarios y a los registros de las nóminas de pago</p> <p>7. En todos los casos en que ello fuere pertinente, se deberían notificar a los trabajadores, cada vez que se les pague el salario, los siguientes pormenores sobre un período de pago dado, siempre que estos puedan estar sujetos a variación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) el importe bruto del salario ganado;</li> <li>(b) cualquier descuento que se haya hecho, con indicación de sus motivos y su cuantía;</li> <li>(c) el importe neto del salario debido.</li> </ul> <p>8. Los empleadores deberían, en los casos en que ello fuere pertinente, llevar registros que contengan, para cada uno de los trabajadores, los pormenores especificados en el párrafo precedente.</p>
<p>R135 - Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135)  Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo  Adopción: Ginebra, 54ª reunión CIT (22 junio 1970)</p>	<p>I. Objetivo de la Fijación de Salarios Mínimos</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias.</li> <li>2. El objetivo fundamental de la fijación de salarios mínimos debería ser proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto a los niveles mínimos permisibles de salarios.</li> </ol> <p>II. Criterios para la Determinación del Nivel de Salarios Mínimos</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Para la determinación del nivel de los salarios mínimos se deberían tener en cuenta, en particular, los siguientes criterios: <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias;</li> <li>(b) el nivel general de salarios en el país;</li> <li>(c) el costo de la vida y sus variaciones;</li> </ul> </li> </ol>

	<p>(d) las prestaciones de seguridad social;</p> <p>(e) el nivel de vida relativo de otros grupos sociales;</p> <p>(f) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.</p> <p>III. Campo de Aplicación del Sistema de Fijación de Salarios Mínimos</p> <p>4. Deberían mantenerse en un mínimo el número y los grupos de asalariados no comprendidos en virtud del artículo 1 del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.</p> <p>5.</p> <p>(1) El sistema de salarios mínimos puede aplicarse a los trabajadores comprendidos en virtud del artículo 1 del Convenio, sea fijando un solo salario mínimo de aplicación general o estableciendo una serie de salarios mínimos aplicables a grupos particulares de trabajadores.</p> <p>(2) Un sistema basado en un solo salario mínimo:</p> <p>(a) no es necesariamente incompatible con la fijación de diferentes tarifas de salarios mínimos en distintas regiones o zonas que permita tomar en cuenta las diferencias en el costo de la vida;</p> <p>(b) no debería menoscabar el efecto de las decisiones, pasadas o futuras, que fijen salarios mínimos superiores al nivel mínimo general para determinados grupos de trabajadores.</p> <p>IV. Mecanismos para la Fijación de Salarios Mínimos</p> <p>6. Los mecanismos para la fijación de salarios mínimos previstos en el artículo 4 del Convenio pueden revestir formas variadas, como la fijación de salarios mínimos mediante:</p> <p>(a) legislación;</p> <p>(b) decisiones de la autoridad competente, ya contengan o no una disposición formal para que se tomen en cuenta las recomendaciones de otros organismos;</p> <p>(c) decisiones de consejos o juntas de salarios;</p> <p>(d) decisiones de tribunales de trabajo u otros análogos; o</p> <p>(e) medidas que confieran fuerza de ley a las disposiciones de los contratos colectivos.</p> <p>7. La consulta prevista en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio debería versar, en especial, sobre las siguientes cuestiones:</p>
--	--

- (a) la selección y aplicación de los criterios para la determinación del nivel de salarios mínimos;
  - (b) la tarifa o tarifas de los salarios mínimos que deben fijarse;
  - (c) los ajustes que de tiempo en tiempo se introduzcan en la tarifa o tarifas de los salarios mínimos;
  - (d) los problemas que plantee la aplicación de la legislación sobre salarios mínimos;
  - (e) la compilación de datos y la realización de estudios destinados a la información de las autoridades encargadas de la fijación de salarios mínimos.
8. En los países en que se hayan creado organismos para asesorar a la autoridad competente sobre cuestiones de salarios mínimos o en que el gobierno les haya delegado la responsabilidad de adoptar decisiones sobre salarios mínimos, la participación a que se refiere el párrafo 3 del artículo 4 del Convenio, en la aplicación de los mecanismos de fijación de salarios mínimos, debería comprender también la calidad de miembro de dichos organismos.
9. Las personas que representan los intereses generales del país y cuya participación en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos se prevé en el apartado b) del párrafo 3 del artículo 4 del Convenio deberían ser personas independientes con calificaciones adecuadas; estas personas podrían ser eventualmente funcionarios públicos con responsabilidades en la esfera de las relaciones de trabajo o en la planificación o determinación de la política económica y social.
10. En la medida en que lo permitan las circunstancias nacionales, se deberían destinar suficientes recursos para la compilación de los datos estadísticos y de otra naturaleza que sean necesarios para el estudio analítico de los factores económicos pertinentes -- en especial de aquellos factores mencionados en el párrafo 3 de la presente Recomendación -- y de su probable evolución.
- V. Reajuste de Salarios Mínimos
11. Las tarifas de los salarios mínimos deberían ajustarse de tiempo en tiempo para tomar en cuenta los cambios en el costo de la vida y otras condiciones económicas.
12. Con este objeto se podría efectuar un examen de las tarifas de salarios mínimos en relación con el costo de la vida y otras condiciones económicas, se intervalos regulares o siempre que se considere apropiado en vista de las variaciones de un índice del costo de la vida.
- 13.
- (1) Para facilitar la aplicación del párrafo 11 de la presente Recomendación, se deberían realizar, en la medida en que lo permitan los recursos nacionales, encuestas periódicas sobre las condiciones económicas nacionales, incluyendo las tendencias en los ingresos por habitante, en la productividad y en el empleo, desempleo y subempleo.

	<p>(2) La frecuencia de dichas encuestas debería determinarse en relación con las condiciones nacionales.</p> <p>VI. Medidas de Aplicación de los Salarios Mínimos</p> <p>14. Entre las medidas que, de conformidad con el artículo 5 del Convenio, deben tomarse para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a los salarios mínimos deberían incluirse las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(a) dar publicidad a las disposiciones sobre salarios mínimos, adaptadas, cuando así se requiera, a las necesidades de personas analfabetas, o a los idiomas o dialectos de los trabajadores que necesiten protección;</li><li>(b) utilización de un número suficiente de inspectores adecuadamente preparados y dotados de los poderes y facilidades necesarios para cumplir con sus funciones;</li><li>(c) sanciones adecuadas por infracción de las disposiciones sobre salarios mínimos;</li><li>(d) simplificación de las disposiciones y procedimientos legales y otros medios adecuados para capacitar a los trabajadores para el ejercicio efectivo de sus derechos en virtud de las disposiciones sobre salarios mínimos, incluido el derecho a devengar las sumas que se les deban cuando se les hayan pagado salarios inferiores a los que les correspondían;</li><li>(e) participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en las medidas que se tomen para proteger a los trabajadores contra los abusos;</li><li>(f) protección adecuada de los trabajadores contra las represalias.</li></ul>
--	---

**Fuente:** Elaboración propia, 2017. Información recopilada de Organización Internacional de Trabajo, 2017

No fue sino hasta los años 70, que en Europa se suscitaron las primeras discusiones alrededor del balance vida- trabajo como forma de remuneración no salarial, momento cuando se gestaron políticas de género en torno al trabajo y las responsabilidades familiares. Además, surgió la denominación de políticas de conciliación entre la vida laboral y la familiar, la cual se enfocaba en dos aspectos primordiales: los permisos de maternidad/paternidad y la provisión de servicios de cuidado. Dichos permisos vendrían a romper roles estereotipados sobre la crianza de los hijos, al permitir a los padres solicitar licencias para el cuidado de los hijos.

De forma paralela, la Organización Internacional de Trabajo dirigió su mirada a este fenómeno social y fue entonces cuando acuñó en varias de sus publicaciones el término “responsabilidades familiares” de los trabajadores; ejemplo de lo anterior lo constituyen la Recomendación 123 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares de 1965, el Convenio núm. 156 de la OIT de 1981 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, que pretende garantizar igualdad en la contratación de personas que tienen esas responsabilidades con respecto a quienes no las tienen, y finalmente la Recomendación 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981.

Respecto a la Recomendación 123 de la OIT, esta reconoce una doble personalidad de la mujer en su doble rol familiar y profesional, y manifiesta de forma expresa la necesidad de que desempeña una adaptación social continua y compatible con los mejores intereses de los afectados, y es este un problema no sólo de las trabajadoras, sino también de la familia y la sociedad. En razón de lo anterior, desarrolla una serie de sugerencias relativas al desarrollo de políticas por parte de los Estados para que las mujeres con responsabilidades familiares puedan seguir laborando sin verse expuestas a discriminación, sustentada en cuatro pilares los cuales se detallan a continuación:

- I. Información y Educación Públicas
  - a. Prestar información a la problemática para apoyar la integración efectiva de las mujeres a la fuerza de trabajo con igualdad de derechos.
  - b. Obtener información para el desarrollo de políticas y medidas eficaces.



- c. Desarrollo de políticas de comunidad y una corriente de opinión.
- II. Servicios y Medios de Asistencia a la Infancia
  - a. Reunir y publicar estadísticas sobre el número de madres de familia empleadas y en busca de empleo, así como el número y edad de sus hijos.
  - b. Determinar las necesidades y preferencias en servicios de asistencia a la infancia fuera del hogar.
  - c. Desarrollo sistémico de servicios y medios de asistencia a la infancia a costos razonables o gratuitos.
  - d. Asegurar el cumplimiento de requisitos higiénicos y las aptitudes del personal a cargo.
- III. Ingreso y Reintegración al Empleo
  - a. Asegurar la educación general, orientación y formación sin discriminación.
  - b. Otorgar servicios de asesoramiento, información y colocación sin distinción.
  - c. Otorgar permisos adicionales sin pérdida de empleo y con plena garantía de todos sus derechos inherentes a las mujeres que no han podido reintegrarse a su empleo derivado de sus responsabilidades familiares.
- IV. Aspectos varios
  - a. Tomar medidas para el cumplimiento de obligaciones profesionales y familiares sin menoscabo de la posibilidad de empleo y ascenso.
  - b. Se sugiere la organización de medios de transporte público, armonización de horarios de trabajo, horarios escolares y de servicios y medios de asistencia a la infancia, incluso simplificar y aligerar a bajo costo las labores domésticas, incluso desarrollo de servicios de ayuda doméstica a bajo costo.

Llama la atención cómo el foco de los temas y apoyos está sustentado netamente en un tema de género, por cuanto no se establece la misma posibilidad para trabajadores varones con responsabilidades familiares. Así tampoco refiere como parte de las responsabilidades familiares en general el cuidado de adultos

mayores, personas enfermas, familiares hospitalizados, o con algún tipo de capacidad especial que requiera la atención inmediata.

Posteriormente, esta recomendación fue reemplazada en 1981 por un texto más integral respecto a estos temas, sea tanto la Recomendación 165 adoptada en la 67<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo del 23 de junio de 1981, así como el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

La Recomendación 165 parte de las mismas premisas de la Recomendación 123, y señala medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de los trabajadores con responsabilidades familiares, y amplía este concepto no sólo para niños sino también en favor de otros miembros de la familia directa que necesiten su cuidado o sostén. Asimismo trata temas de mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida, como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios.

Asume que tanto el hombre como la mujer son responsables de sus hijos/as y, por lo mismo, se propone que ambos puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia de maternidad, y por ende establece que hombres y mujeres deberían poder obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo/a o de otro miembro de su familia directa. Se anexa su detalle a continuación:

**Tabla 3: Aspectos Generales de la Recomendación No. 156 de la OIT**

Ejes	Detalle
Políticas Nacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, que 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.</li> <li>▪ Promover la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores de uno y otro sexo a través de la adopción de medidas para prevenir la discriminación directa o indirecta basada en el estado matrimonial o las responsabilidades familiares.</li> <li>▪ Ratifica la necesidad de asegurar la formación profesional y a elegir libremente su empleo; tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social; desarrollar o promover servicios de asistencia a la infancia, de asistencia familiar y otros servicios comunitarios, públicos o privados, que respondan a sus necesidades, informar y educar sobre la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores con responsabilidades familiares; adoptar políticas eficaces en esta materia y promover la educación necesaria para que el hombre y la mujer compartan sus responsabilidades familiares.</li> </ul>
Formación y Empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tomar medidas para integración y permanencia en el trabajo.</li> <li>▪ Tener a su alcance medios de formación profesional y, siempre que sea posible, sistemas de licencia pagada de estudios que permitan utilizar dichos medios.</li> <li>▪ Disponerse de servicios gratuitos tales como orientación profesional, de asesoramiento, de información y de colocación.</li> <li>▪ Asegurar el gozo de las mismas oportunidades y del mismo trato que los demás trabajadores en lo que atañe a la preparación y al acceso al empleo, a los ascensos en el curso del empleo y a la seguridad del empleo.</li> </ul>
Condiciones de empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias;</li> <li>▪ Introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones.</li> <li>▪ Tener en cuenta sus necesidades al organizar el trabajo por turnos y al asignar el trabajo nocturno.</li> <li>▪ Al trasladar a trabajadores de una localidad a otra deberían tenerse en cuenta las responsabilidades familiares de esos trabajadores y factores tales como la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos.</li> <li>▪ Observar y supervisar las condiciones de los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores temporeros y a los trabajadores a domicilio.</li> <li>▪ Equiparar las condiciones de empleo -incluida la protección de la seguridad social del trabajador a tiempo parcial y/o temporero al de tiempo completo y/o permanente.</li> <li>▪ Dar oportunidad a los trabajadores de tiempo parcial para ocupar empleos de tiempo completo.</li> <li>▪ Durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él.</li> <li>▪ Contar con permiso en caso de enfermedad del hijo y/u otro miembro de su familia directa que necesite su cuidado o sostén.</li> </ul>

Servicios y Medios de Asistencia a la Infancia y de Ayuda Familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Determinar, mediante encuestas sistemáticas las necesidades y preferencias en materia de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar.</li> <li>▪ Alentar y facilitar el establecimiento de planes para el desarrollo sistemático de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar.</li> <li>▪ Asistencia a la infancia y de ayuda familiar, gratuitamente o a un costo razonable que corresponda a las posibilidades económicas de cada trabajador, con arreglo a disposiciones flexibles y de modo que responda a las necesidades de los niños de diferentes edades, de las demás personas a cargo que necesiten asistencia y de los trabajadores con responsabilidades familiares.</li> </ul>
Seguridad Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acordar desgravación fiscal u otras medidas compatibles con la política nacional en materia de prestaciones de seguridad social.</li> <li>▪ Brindar protección de la seguridad social a causa de la actividad profesional de su cónyuge y de los derechos a prestaciones que emanan de esa actividad.</li> <li>▪ Cuando el empleo ofrecido entrañe la instalación en otra localidad, entre los factores considerados deberían figurar la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos.</li> </ul>
Ayuda en el Desempeño de Responsabilidades Familiares	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fomentar toda acción pública y privada que sea posible para aliviar la carga que entrañan para los trabajadores sus responsabilidades familiares.</li> <li>▪ Tomar todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para establecer servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio adecuadamente reglamentado y supervisado a un costo razonable.</li> <li>▪ Adaptar las necesidades de los trabajadores servicios comunitarios como los de transporte público, suministro de agua y energía eléctrica en la vivienda de los trabajadores o en su proximidad inmediata y construcción de viviendas funcionales con el fin de aliviar las tareas domésticas.</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia, 2017. Información recopilada de Organización Internacional de Trabajo, 2017

## Respecto al Convenio 156, según la OIT

Este Convenio realiza aportes novedosos porque enfoca el conflicto entre responsabilidades familiares y trabajo desde el ámbito de la discriminación contra la mujer, al desarrollar y precisar un principio fundamental del Convenio N° 111 de la OIT sobre: “eliminar cualquier discriminación en el empleo y la ocupación”. Igualmente, amplía el concepto de “responsabilidades familiares”, no sólo a hijos e hijas, sino a “otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén”, de esta forma amplía el ámbito de cobertura de las medidas conciliatorias propuestas. (Organización Internacional de Trabajo, 2010, p.8)

El Convenio 156 de la OIT busca instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación para los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares. Abarca todas las ramas de actividad económica tanto en el sector público como en el privado; asimismo, considera todas las categorías de trabajadores con independencia del carácter del contrato.

Por ello, se halla dentro de su preámbulo un listado de los argumentos que fundamentan la necesidad de contar con un convenio en torno a este tema, tales como la Declaración de Filadelfia y el reconocimiento que da al derecho de los trabajadores de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975; las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo tendientes a garantizar la igualdad de oportunidades y finalmente el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979.

Según el texto mismo, se mencionan aspectos relevantes para destacar en la presente memoria:

a. Incorpora la figura masculina como beneficiaria igualmente de aspectos en torno a las responsabilidades hacia sus hijos, cuando estas le limiten profesionalmente.

b. Amplía el ámbito de aplicación respecto a otros miembros de la familia que requieran la atención directa, siendo éstos su medio de sostén.

c. Insta a que los Estados miembros incluyan dentro de sus políticas nacionales la inclusión del derecho que tienen los trabajadores con responsabilidades familiares (“TRF”) de ejercer el trabajo sin ser objeto de discriminación en materia de empleo y ocupación según los fines de los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación.

d. Que los Estados miembros adopten medidas para que los TRF ejerzan el derecho de elegir libremente su empleo, teniendo en cuenta sus necesidades en materia de empleo y seguridad social, planificación de las comunidades o regiones, desarrollo de servicios comunitarios, públicos o privados (como la asistencia a infancia y familia).

e. Promover a través de la información y educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares.

f. Evitar que se considere la responsabilidad familiar como causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Como se puede observar, la intención de la Organización Internacional de Trabajo es precisamente reenfocar los esfuerzos para fomentar la permanencia de la fuerza laboral, sobre todo en un contexto histórico post recesión en el que se encontraban los países a nivel mundial. Sin embargo, el gran reto es poder sumar más gobiernos comprometidos con estas premisas, puesto que únicamente cuarenta y cuatro países han ratificado dicho convenio.

Finalmente, la OIT ha reforzado varios de estos conceptos en la Recomendación R205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia del año 2017, en la cual menciona dentro de sus principios rectores aspectos como:

- La promoción del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente, que son factores decisivos para promover la paz, prevenir las crisis, posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia;
- La necesidad de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otros derechos humanos y otras normas internacionales del trabajo pertinentes, y tener en cuenta otros instrumentos y documentos internacionales, según proceda y sea aplicable;
- La necesidad de respetar, promover y hacer realidad la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, sin discriminación de ningún tipo;
- La necesidad de prestar una atención especial a los grupos de población y a las personas a los que la crisis ha hecho particularmente vulnerables, incluyendo, aunque no únicamente, a los niños y niñas, las personas jóvenes, las personas pertenecientes a minorías, los pueblos indígenas y tribales, las personas con discapacidad, los desplazados internos, los migrantes, los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza a través de las fronteras;
- La importancia de identificar y evaluar toda consecuencia negativa y no intencionada y de evitar los efectos colaterales perjudiciales para las personas, las comunidades, el medio ambiente y la economía;
- La necesidad de una transición justa hacia una economía ambientalmente sostenible como medio para el crecimiento económico sostenible y el progreso social;
- La necesidad de una estrecha coordinación y de sinergias entre la asistencia humanitaria y la asistencia para el desarrollo, en particular con miras a la promoción del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo

decente y de oportunidades de generación de ingresos, evitando la duplicación de esfuerzos y de mandatos.

Lo anterior ratifica únicamente la importancia de contar con medidas que permitan una conciliación laboral, personal y familiar que fomente el desarrollo de los países y el aseguramiento social en pro de la paz mundial, así como con legislaciones que promuevan estos principios, aseguren la educación, programas de atención de menores de edad, igualdad en la contratación, entre otros. Pese a los beneficios esbozados, Costa Rica no ha ratificado el Convenio 156 de la OIT hasta la fecha, lo cual deja al arbitrio de los patronos y de la Administración la aplicación de estas importantes medidas.

### **3. El balance vida-trabajo y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico**

Así como la OIT se preocupó por estos temas, otras organizaciones como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) también lo hicieron.

La OCDE nació el 14 de diciembre en 1960 en París, Francia, para coordinar políticas económicas y sociales que continuaran soportando a los países para maximizar su crecimiento.

*La OCDE es la sucesora de la Organización Europea para la Cooperación Económica (OECE), resultado del Plan Marshall y de la Conferencia de los Dieciséis (Conferencia de Cooperación Económica Europea), que existió entre 1948 y 1960 y que fue liderada por el francés Robert Marjolin. Su objetivo era el establecimiento de una organización permanente encargada, en primer lugar, de garantizar la puesta en marcha de un programa de recuperación conjunta (el Plan Marshall) y, en particular, de supervisar la distribución de la ayuda. (OCDE, s/f).*

Esta Organización definió una serie de índices que permiten medir aspectos que contribuyen al desarrollo de los países y que le permiten el cumplimiento de sus objetivos, sea: contribuir a una sana expansión económica en los países miembros y



no miembros en vías de desarrollo económico, favorecer la expansión del comercio mundial sobre una base multilateral y no discriminatoria conforme a las obligaciones internacionales, y promover la mayor expansión posible de la economía y el empleo y un progreso en el nivel de vida dentro de los países miembros, a fin de mantener la estabilidad financiera y contribuir así al desarrollo de la economía mundial.

Lo anterior toma relevancia para Costa Rica, en el tanto desde el pasado 9 de abril de 2015 dicha Organización abrió un proceso de negociación para la incorporación de Costa Rica a este grupo selecto de países, los cuales tienen una mayoría porcentual significativa tanto en el mercado como en el producto nacional bruto mundial. Como parte de dicho proceso, Costa Rica acogió un plan de acción sustentado en tres pilares: la participación del país en distintos comités y grupos de trabajo, la adopción de instrumentos jurídicos de la organización en diversos campos, y la elaboración de estudios y revisión de políticas públicas, a través de una valoración sistemática. Lo anterior sirve de base a la OCDE para determinar si sus políticas cuentan con los estándares de los países miembros y por ende gozar de ese apoyo técnico para el crecimiento. Según el Estado de la Nación,

La OCDE brinda la oportunidad única de trabajar con los países con mejores prácticas y mejor desempeño de sus políticas públicas. Le brinda a los países miembros un valioso acceso a un conjunto de importantes herramientas que permitirán al país avanzar hacia un mayor crecimiento económico sostenible y socialmente inclusivo, el mejoramiento de la seguridad jurídica, la lucha contra la corrupción, el fomento de la competitividad y mejoramiento de clima de negocios, la transparencia fiscal, la atracción de inversión extranjera de punta, la modernización del Estado, y, en general, el desarrollo integral del país.

La OCDE brinda además, un acceso a valiosas redes de interacción y conocimiento que pueden ayudar a Costa Rica a identificar, diseñar y poner en práctica mejores políticas en las distintas áreas de gobierno, de forma ordenada y coherente, buscando una administración más eficiente y transparente. (Ministerio de Comercio Exterior de Costa Rica, 2013, p.3)

Respecto a los comités, existen veintidós que incluyen desde agricultura hasta ciencia y tecnología. En materia laboral, se denomina Comité de empleo, trabajo y asuntos sociales donde se discuten las mejores prácticas entre los países miembros.

Costa Rica cuenta hasta la fecha con nueve de los veintidós avales posibles, incluido el de empleo anteriormente mencionado. Al respecto, el Gobierno de la República de Costa Rica a través de su página oficial señaló:

Durante el transcurso de esta ruta, el país completó una serie de cuestionarios y **construyó gran cantidad de información estadística relacionada con el funcionamiento de sus políticas laborales y sociales de los últimos años**. Además, se recibió la visita de una Misión Técnica, encabezada por el señor Stefano Scarpetta, Director de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE, quienes mantuvieron reuniones con diversos representantes, incluidos del Gobierno, organizaciones sindicales, empresariales, a quienes se les dirigió una amplia gama de preguntas en materia de evaluación del ELSA.

... Agrega que el país debe optimizar el funcionamiento del mercado laboral y la conveniencia de invertir más en el desarrollo del talento humano, así como brindar mayores oportunidades de empleo de calidad para las personas jóvenes y las mujeres. (Gobierno de la República de Costa Rica, 2017, p.1)

Si bien se destacan los avances de Costa Rica en materia social, lo cierto del caso es que también se emitieron recomendaciones, dentro de las que figuran la atención de reformas y políticas laborales, sociales y migratorias que respondan a los cambios tecnológicos actualmente. Asimismo existe una especial preocupación en materia del empleo femenino, pues menciona:

Con el objetivo de incrementar las oportunidades laborales de las mujeres y mejorar su acceso al empleo formal, la oferta de servicios públicos de guardería infantil ha de ser ampliada. Los impuestos sobre el trabajo (o las cotizaciones a la seguridad social), que se sitúan en un 36,5%, superan actualmente la media de la OCDE y es preciso reducirlos. (OCDE, 2017, p.1)

Ahora bien, la OCDE también cuenta con índices que ha desarrollado para medir el bienestar tanto en la calidad de vida como en las condiciones de vida materiales. Este bienestar se mide a través de once aspectos: vivienda, ingresos, empleo, comunidad, educación, medio ambiente, compromiso cívico, salud,

satisfacción, seguridad, y balance vida-trabajo. Sobre éste último, la OCDE ha mencionado la importancia que los gobiernos apoyen el balance no sólo para brindar estabilidad familiar y personal, sino también para estimular prácticas laborales solidarias y flexibles que apoyen el equilibrio personal.

Un aspecto importante del equilibrio laboral-personal es el número de horas que una persona trabaja. La evidencia sugiere que un horario de trabajo largo puede resultar perjudicial para la salud personal, poner en peligro la seguridad y aumentar el estrés. En los países de la OCDE 1 de cada 8 empleados trabaja 50 horas o más a la semana. Turquía es, por un gran margen, la nación con la proporción más alta de personas que trabajan muchas horas, con 34%, seguida por México con cerca de 30%, e Israel y Nueva Zelanda, ambos con 15% de sus empleados. En general, un mayor número de hombres trabajan muchas horas; el porcentaje de hombres empleados que trabajan en un horario muy largo en los países de la OCDE es de más del 16%, en comparación con casi el 8% en el caso de las mujeres.

... Además, cuanto más trabajen las personas, menos tiempo tendrán para dedicarlo a otras actividades, como el cuidado personal o el ocio. La cantidad y la calidad del tiempo libre son importantes para el bienestar general de las personas y pueden generar beneficios adicionales para la salud física y mental. Un empleado de tiempo completo en la OCDE dedica de media el 62% del día, cerca de 15 horas, al cuidado personal (comer, dormir, etc.) y al ocio (vida social con amigos y familiares, pasatiempos, juegos, uso del ordenador y la televisión, etc.). Un horario más reducido de trabajo remunerado para las mujeres no necesariamente equivale a más tiempo de ocio, puesto que el tiempo dedicado al ocio es aproximadamente el mismo para hombres y mujeres en los 20 países de la OCDE estudiados.(OCDE, 2018)

Así los hechos, se podría resumir que este índice se calcula considerando la cantidad de horas laboradas vs el tiempo dedicado al ocio y el cuidado personal. Sobre estos dos puntos, la OCDE menciona que los países con menos horas laboradas por año en promedio son:

**Tabla 4: OCDE. Países con menos horas laboradas por año.**

País	Cantidad de trabajadores que laboran más de 50 horas/semana
Federación Rusa	0.2%
Países Bajos	0.5%

Suecia	1.1%
Letonia	2.1%
Dinamarca	2.2%

**Fuente:** Elaboración propia, 2017. Información recopilada de OCDE, 2017

Respecto al tiempo dedicado al ocio y cuidado personal (incluido el sueño y la alimentación), Francia es el país que se encuentra a la vanguardia con 16.4 horas por semana; a continuación la lista de los primeros cinco:

**Tabla 5: OCDE. Países con más horas de ocio y cuidado personal por semana**

País	Horas de ocio y cuidado personal/semana
Francia	16.4
España	15.9
Países Bajos	15.9
Dinamarca	15.9
Bélgica	15.8

**Fuente:** Elaboración propia, 2017. Información recopilada de OCDE, 2017

A nivel de mejor balance, éstos son los países que cuentan con mayor puntuación: Países Bajos: 9.3, Dinamarca: 9.0, Francia 8.9. A continuación se enlistan algunas de las mejores prácticas implementadas por estos países:

**Tabla 6: OCDE. Países con mejores prácticas en materia de balance vida-trabajo**

País	Indicadores	Mejores prácticas
Países Bajos	<p><u>Fortalezas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Buenos resultados en políticas sobre las familias y la niñez.</li> <li>▪ Altas tasas de empleo, educación de padres y natalidad</li> <li>▪ Tasas de desempleo juvenil bajas</li> <li>▪ Altos niveles de lectura</li> <li>▪ Baja pobreza infantil</li> <li>▪ Alto nivel de empleo de mujeres (69.9%)</li> </ul> <p><u>Oportunidades</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tiempo parcial resta desarrollo profesional en mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comparten responsabilidad laboral</li> <li>▪ Mujeres laboran tiempo parcial y dedican dos horas más que los hombres a labores domésticas</li> </ul>
Dinamarca	<p><u>Fortalezas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El gasto público en prestaciones familiares asciende a poco más del 4% del PIB, y cerca del 60% de dicho gasto se destina a servicios familiares, entre ellos la atención infantil.</li> <li>▪ Atención formal de niños menores de tres años de edad es del 67%.</li> <li>▪ Tasa de empleo de las mujeres entre los trabajadores en edad productiva (25 a 54 años), de 78%.</li> <li>▪ Tasa baja de pobreza infantil (2.7%)</li> <li>▪ Baja diferencia de empleo y de salario por género</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Semana laboral de 37 horas</li> <li>▪ Empleos flexibles para cubrir las necesidades (ritmo diferente/necesidad de horario breve) Se otorga por 5 años prorrogables.</li> <li>▪ Pago de salario conforme al trabajo efectivo realizado, e incluso se puede pagar un complemento.</li> <li>▪ Empleados mayores de 40 años pueden optar por empleo flexible en Municipios</li> <li>▪ Trato especial a trabajadores de más edad. Ejemplo: empleos flexibles, disminución de carga laboral/horario sin que se afecte pensión, realización de evaluaciones especiales, ser relevados de laborar fines de semana y feriados, tareas menos pesadas (enfermos crónicos)</li> <li>▪ Equipo médico especializado en bienestar para mejorar las condiciones físicas y mentales en el trabajo, prevenir el ausentismo por enfermedad o</li> </ul>

	<p><u>Oportunidad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Distribución más igualitaria del derecho a la licencia parental</li> </ul>	<p>exclusión, y evitar lesiones o accidentes laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Amplio apoyo financiero a las familias con hijos pequeños</li> <li>▪ 18 semanas de licencia de maternidad remunerada alrededor de la fecha del nacimiento y dos semanas de licencia de paternidad remunerada, seguida de 32 semanas de licencia parental, también remunerada.</li> <li>▪ Se tiene derecho a un lugar de atención infantil formal cuando el bebé cumple seis meses</li> <li>▪ Se ofrece apoyo para el nivel preescolar de los tres años en adelante; además, al entrar a la escuela primaria, se cuenta con una amplia oferta de atención en horario extraescolar y casi el 90% de los niños daneses de seis a ocho años de edad acuden a instalaciones de este tipo.</li> </ul>
Francia	<p><u>Fortalezas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tasa de natalidad se ubica por encima de la media</li> <li>▪ Tasa de empleo de las mujeres de 25 a 54 años de edad supera la media, y el 78% de ellas trabaja a tiempo completo;</li> <li>▪ Tasa de pobreza de los niños de 0 a 17 años, de 10.8%, se mantiene por debajo de la media.</li> <li>▪ Alta inversión en políticas familiares en las diferentes etapas de la niñez.</li> </ul> <p><u>Oportunidades</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acceso al mercado laboral de las madres de familias jóvenes o numerosas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los padres tienen derecho a un permiso por paternidad pagado durante dos semanas (11 días laborales).</li> <li>▪ Prestación fija por cuidado infantil por 3 años (2 años y medio las mujeres y 6 meses los hombres para fomentar a paternidad) para padres de dos o más hijos. Además, pueden dejar su empleo o reducir la jornada</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia, 2017. Información recopilada de OCDE, 2017

Con una calificación de 6.9, Canadá es el país de América con mejor calificación, muy por debajo aún de los países europeos. Dentro de sus mejores prácticas se enlistan la promoción de una educación temprana de infancia a través de jardines de niños entre 4 y 5 años con un horario a tiempo completo.

Asimismo, algunas otras buenas prácticas aplicadas por los demás países miembros son las siguientes:

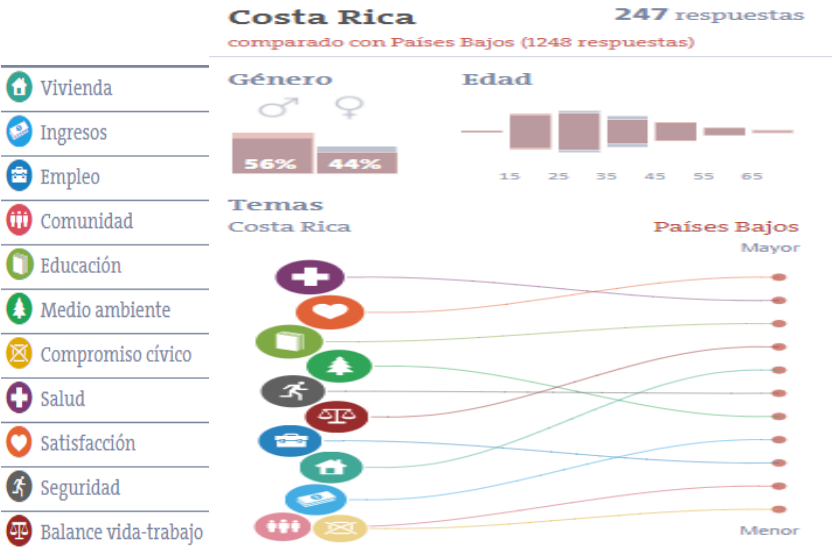
- Acuerdos de horario flexible y horario de trabajo reducido para padres y madres (Alemania).
- Incentivos financieros para alentar a ambos padres a generar entre 25 y 30 horas de trabajo remunerado a la semana por lo menos durante cuatro meses (Alemania)
- Ayuda a familias ofreciendo atención infantil de tiempo completo gratuita, y ajuste de las tarifas al nivel de ingresos de los padres (Austria).
- Compartir escritorios, trabajar en casa, formas más flexibles de estructurar los equipos. Con estas medidas se ha logrado reducir el 30% de espacio de oficina, 55% el uso de papel para imprimir y bajar 60% de los gastos de mobiliario para oficina (Bélgica).
- Creación de Guarderías (Chile).
- Programa universal de asistencia pública para la atención infantil para control de baja tasa de fecundidad. Asimismo, un sistema de licencias relacionadas con los hijos (hasta 2 años) y licencias de maternidad, de paternidad y parental (Corea).
- Implementación de una aplicación de teléfono inteligente para que los padres, en vez de llenar solicitudes por escrito de licencia parental temporal cuando tienen que permanecer en casa con un hijo enfermo, puedan solicitar dichos beneficios en línea (Suecia).

Resulta relevante mencionar que según encuestas efectuadas por la OCDE a un grupo de 247 personas (56% hombres y 44% mujeres), de las cuales alrededor de un 90% se encuentran en etapa productiva, se concluye que en Costa Rica, el

balance vida-trabajo ocupa la posición número seis en orden de relevancia de once aspectos; muy por encima de aspectos como ingresos, vivienda y empleo, y superado por salud (primer lugar), satisfacción (segundo lugar), educación, medio ambiente y seguridad.

A continuación se adjuntan algunas gráficas para comparar estos aspectos entre Costa Rica y los países de la OCDE con mejor calificación en materia de balance vida-trabajo:

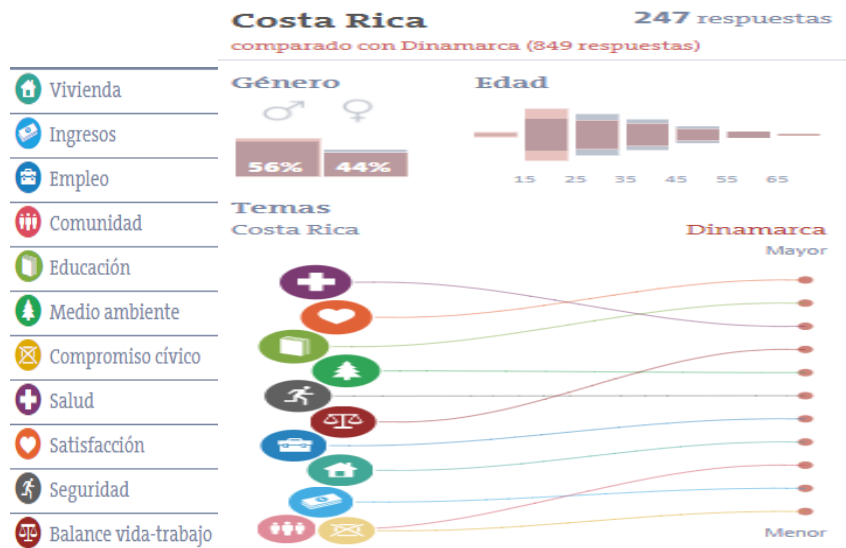
**Gráfico 1: Costa Rica-Países Bajos**



Fuente: OCDE, 2017

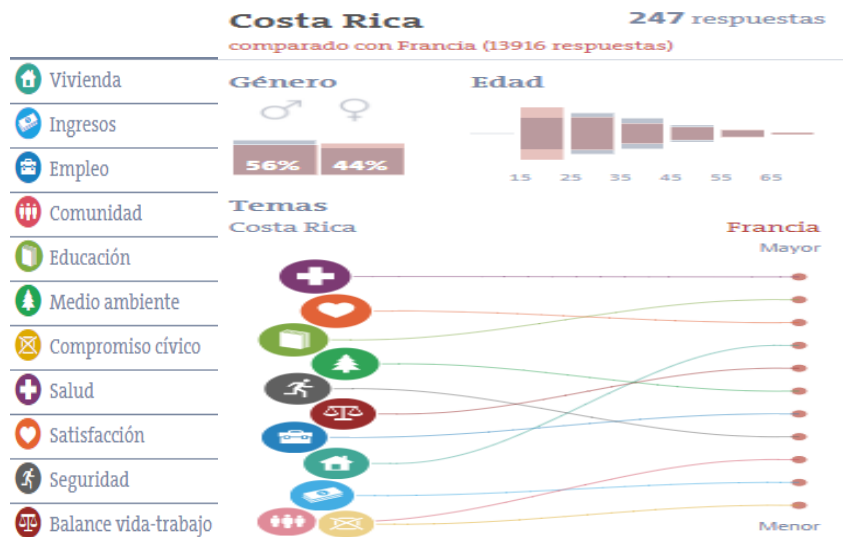


## Gráfico 2: Costa Rica-Dinamarca



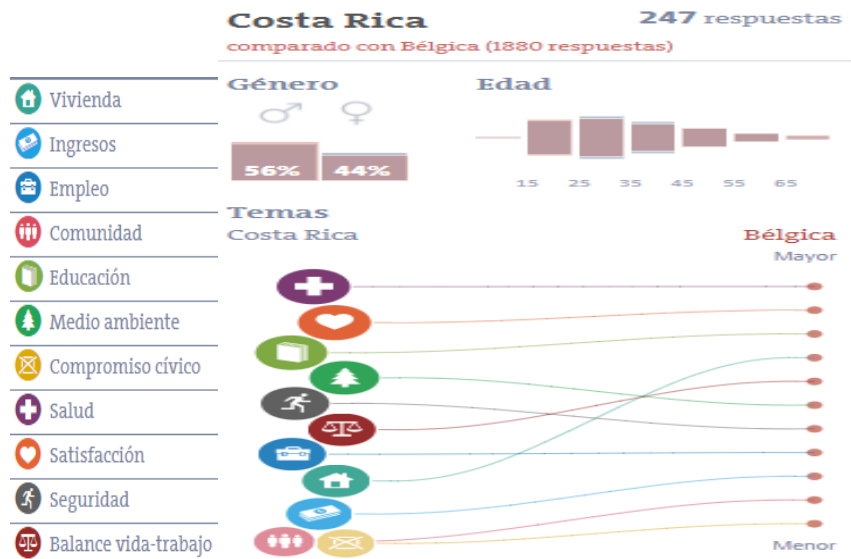
Fuente: OCDE, 2017

## Gráfico 3: Costa Rica-Francia



Fuente: OCDE, 2017

**Gráfico 4: Costa Rica-Bélgica**



Fuente: OCDE, 2017

Este tema del balance vida-trabajo se torna relevante, dado que como se indicará más adelante, es un factor que incide en la productividad laboral, y por ende en la competitividad de un país. Además, para el caso de Costa Rica, si desea incorporarse a la OCDE, este aspecto deberá ser abordado por las autoridades competentes a fin de puntuar de forma positiva en este índice.

a. El Balance vida-trabajo como mecanismo para aumentar la productividad laboral

La productividad -según la Real Academia Española- se encuentra asociado con ser productivo, lo cual significa un resultado favorable de valor entre precios y costes, o bien, que posee un rendimiento elevado y da lugar a un número apreciable de formas nuevas.

Así los hechos, se podría concluir que ser productivo implica una optimización del tiempo y recursos en el desarrollo de funciones, y generar un valor agregado a un

menor costo, lo cual repercute en los resultados de las organizaciones. Llama la atención cómo la productividad no tiene relación alguna con trabajar una mayor cantidad de horas; así se observa cómo Dinamarca por ejemplo, es uno de los países de la OCDE donde se labora menos horas al año, pero cuenta con altos niveles de productividad.

Algunos estudios como el clima organizacional, miden la productividad desde la satisfacción de la experiencia laboral a través de estímulos externos; otros por el contrario, aducen que la productividad se relaciona con el estado de la felicidad de las personas:

Mathew Killingsworth, investigador con doctorado de la Universidad de Harvard, llegó a una conclusión apasionante en sus estudios sobre el ser humano y su entorno laboral. En una nota publicada en El Tiempo, se cita al profesor estipulando que “ser feliz es la llave maestra para que las personas sean más productivas en la sociedad y alcancen el progreso individual”. Incluso, dice él en la misma nota, que las personas obtienen más felicidad en un buen entorno laboral que con un aumento de sueldo. (Arell-Báez, 2017)

En igual sentido, Ismael Cala, reconocido estratega de vida y negocios, desarrolló un método para medir precisamente la felicidad organizacional combinando planteamientos de la economía conductual, la psicología positiva, la inteligencia emocional, la motivación intrínseca y la neuroplasticidad, todo lo cual dio como resultado la determinación de una serie de factores que miden precisamente la felicidad, tales como emociones positivas, propósito, nivel de compromiso, crecimiento, buenas relaciones, estrés positivo, logros, motivación, creatividad y disposición a recomendar la organización como un buen lugar para laborar. El balance de todos estos aspectos es lo que produce una sensación de satisfacción general.

Según criterio personal de la tesimal, la productividad está relacionada con el nivel de compromiso y pasión por la tarea que se ejecuta. Esto no se relaciona solo con aspectos intrínsecos, sino también con los extrínsecos, debido a que la persona es una sola desde su integralidad, no pudiendo abstraerse de su vida personal

durante sus horas laborales ni viceversa. Es un complemento en sí mismo. De allí el importante rol que deben cumplir los Gobiernos y los empleadores en la habilitación de espacios que permitan el desarrollo integral de las personas.

En igual sentido, el tema de la productividad ha sido una preocupación para la OCDE. Esta Organización, mediante estudios ha logrado determinar la necesidad de que los gobiernos trabajen en la búsqueda de opciones para mejorar estos niveles, sin que ello represente un incremento necesariamente en las horas de trabajo. Así, en el informe denominado “Fomentando un crecimiento inclusivo en la productividad de América Latina” publicado en el año 2016, se mencionó lo siguiente:

En América Latina, como en la mayoría de las economías emergentes, elevar la productividad es crucial para cerrar la amplia brecha respecto a los niveles de vida de las economías avanzadas y escapar a la trampa del ingreso medio. Las estadísticas oficiales indican que los latinoamericanos dedican en promedio más tiempo a sus actividades laborales que el promedio de la OCDE, pero esta participación relativamente alta del factor trabajo en el PIB per cápita se ve descompensada por una enorme diferencia en los niveles de productividad... (OCDE, 2016, p.2)

Al respecto, el siguiente gráfico muestra el impacto de la productividad en el PIB per cápita:

**Gráfico 5: Las brechas de PIB per cápita derivadas de menor productividad laboral**



En ese mismo artículo, la OCDE propone mejorar los niveles de productividad en América Latina a través de:

- Ampliar el acceso y uso de programas activos del mercado de trabajo y reforzar el sistema educativo.
- Incentivar, incluso mediante requisitos legales, que las empresas se comprometan a promover programas activos del mercado de trabajo.
- Aumentar la seguridad laboral y la calidad del ambiente de trabajo con mejores sistemas de protección social y una normativa de seguridad en el lugar de trabajo y laboral perfeccionadas.
- Mejorar la calidad de los servicios públicos y reforzar el vínculo entre las cotizaciones y las prestaciones de los sistemas de protección social.
- Simplificar los sistemas fiscal y administrativo.
- Mejorar la observancia de las leyes y reglamentos laborales, dotando a los sistemas de inspección de trabajo de los recursos necesarios.

#### b. Sobre el Balance Vida-Trabajo y su impacto en los trabajadores

Como se señaló líneas atrás, varias organizaciones internacionales han sucumbido a la idea de promover un equilibrio o armonía que minimice la interferencia del trabajo en los tiempos personales y familiares, a fin no sólo de asegurar la productividad de los trabajadores, sino también de suscitar un bienestar general a éstos para que redunde en su estabilidad económica, física, mental y social.

Al respecto, Beatriz Quintanilla Navarro en su texto “La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”, menciona que existen diversos ámbitos de abordaje del conflicto laboral y personal al que deben enfrentarse los trabajadores de forma diaria:

Un primer plano estrictamente individual, que viene a poner el énfasis en los conflictos internos que vivimos (habitualmente las mujeres) a la hora de armonizar nuestra vida familiar y nuestra actividad profesional. Un segundo plano contemplaría el conflicto en el seno de la unidad familiar o de convivencia, llevando en ocasiones al cuestionamiento de la atribución de roles a hombres y a mujeres y guardando estrecha relación con la reivindicación de un tiempo propio por parte de muchas mujeres, para vivirlo incluso fuera del espacio doméstico. En un tercer plano, el conflicto entre la vida familiar y la actividad profesional se manifiesta en el centro de trabajo, en el que cada uno de los trabajadores y trabajadoras vienen a «traerse puestas» unas necesidades y prioridades diferentes en función de factores como la composición de su unidad familiar, si algún miembro de esta es dependiente o está afectado de discapacidad, si desempeñan o no actividades profesionales con horarios y condiciones económicas que pueden armonizarse con las suyas, entre otras muchas cuestiones. Y un cuarto plano en que se ha de contemplar ese conflicto al que venimos haciendo referencia es en el conjunto de la sociedad. Así, la necesidad de articular medidas para facilitar la conciliación pasaría a constituir una cuestión de orden público, de interés público. (Quintanilla, 2005, p.98)

Ahora bien, algunos estudios han venido a demostrar que este tema del balance entre la vida laboral y personal cobra mayor relevancia para unas generaciones que para otras.

Según Mariela Golik en su artículo *Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación*, “cada generación desarrolla la denominada personalidad generacional que es aquella que determina los valores, creencias y expectativas; en conclusión, lo que los individuos esperan del trabajo, el tipo de entorno laboral deseado y las actitudes y motivaciones laborales. Estas características son únicas de cada generación y difieren de las generaciones precedentes y posteriores.” (Golik, 2013, p.109-110). Así se tiene cómo los *baby boomers*, nacidos en el periodo post Segunda Guerra Mundial (1946-1964), se caracterizan laboralmente por una mayor estabilidad en sus empleos y por ende una mayor fidelidad a su vida profesional, desplazando aún la familiar, en búsqueda del sustento económico que les permita afrontar situaciones complejas por las que quedaron marcados ellos o sus padres.

La Generación X, nacidos post Guerra Fría (1965-1979), se encuentran marcados por una crianza aún tradicional que los hace aún respetar cierto nivel de

jerarquía, se caracterizan por haber accedido al mercado laboral en una época en la que predominó el capitalismo, lo cual les hace buscar opciones laborales que les permitan un crecimiento moderado dentro de una misma empresa. En esta generación, las mujeres comienzan a formar parte nuevamente de la fuerza laboral, lo cual hace que mantengan una dualidad entre sus obligaciones laborales y las familiares.

Por su parte la Generación Y o también conocidos como Millennials (1980-1999), no superan los 35 años, y se considera que para el 2020 serán la principal fuerza laboral del mundo. Resulta importante su caracterización, porque para esta generación es sumamente relevante el balance vida personal y laboral. Su nivel de tolerancia a la espera en el desarrollo profesional es menor, y su autoconfianza ha sido reforzada desde la niñez, lo cual les hace buscar sus sueños a toda costa.

Finalmente, a la Generación Z (2000-actual) se les considera en extremo creativos y pueden trabajar en más de una actividad a la vez, de allí que se estima dentro de sus principales intereses el contar con trabajos flexibles que les permitan desarrollar en paralelo su propia empresa y/o dedicar buena parte de su tiempo al desarrollo de hobbies.

Retomando el tema de los Millennials, la tendencia en definitiva es la consecución del balance individual, sea o no familiar, y el laboral, y el gran reto consiste en lograr que la oferta laboral se adapte para capturar los nuevos potenciales, so pena de sufrir alta rotación y/o bajo compromiso y fidelidad laboral. Por esta razón es sumamente importante que tanto el sector público como el privado sumen esfuerzos para buscar nuevos mecanismos que permitan ser los suficientemente atractivos y retadores para las nuevas necesidades de las generaciones venideras.

De conformidad con un informe preparado por Deloitte en el 2016, denominado Las 6 mayores preocupaciones de los Millennials. Encuesta Millennials 2017: buscando estabilidad y oportunidades en un mundo de incertidumbres:

...la flexibilidad en el entorno de trabajo tiene más impacto en dos aspectos fundamentales en cualquier plantilla: la lealtad y la responsabilidad. Así, en las organizaciones que gozan de menor flexibilidad, el número de millennials que se ven abandonando la empresa en 2 años asciende al 45%, porcentaje que se reduce hasta el 35% en aquellas que tienen implementadas políticas más flexibles. En el caso de la responsabilidad, la diferencia también es clara: en las organizaciones con una mayor flexibilidad, el 34% de los millennials se sienten responsables de la reputación de su empresa, mientras que el porcentaje se reduce al 12% en compañías con flexibilidad limitada. (Deloitte, 2016)

Según la consultora KPMG<sup>1</sup> en su artículo *El desafío de retener a distintas generaciones*:

...en la tarea de retención, los esquemas de remuneración juegan un papel fundamental para conservar a los mejores colaboradores, al tiempo que ofrecen a las empresas diversas ventajas en términos fiscales.

En el contexto internacional, las tendencias apuntan a crear mecanismos de remuneración diferenciados de acuerdo con los segmentos generacionales de la organización. Personas que pertenezcan a la generación de baby boomers preferirán que su compensación económica cuente con una propuesta atractiva de plan de retiro (...) A las personas de la generación X, que son los grandes generadores de negocio dentro de las organizaciones en la actualidad, les parecerá más llamativo, por ejemplo un esquema que combine compensaciones de corto plazo con un plan de retiro a futuro.

Estos planes, sin embargo, resultarán poco interesantes a los millennials. Además, la tendencia se acentúa con la segunda oleada de millennials que tienen un deseo más fuerte por el aprendizaje y la búsqueda de nuevos retos y metas. Por ello, las oportunidades para crecer a nivel académico y profesional les resultan de interés. (Imperial, Mondelli & Rivera, 2006, p.5)

Esta diferenciación es actualmente un reto para el área de Recursos Humanos, quienes deben jugar un doble papel no sólo en la lectura de esta necesidad en el mercado, sino también en realizar la labor de concientización de los patronos sobre la importancia en la aplicación de esquemas de compensación diferenciados para los diferentes públicos, y los beneficios que redundarán hacia el patrono en el corto y mediano plazo, tales como:

---

<sup>1</sup> <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pa/pdf/delineandoestrategias/DE-El-desafio-de-retener-generaciones.pdf>



- Motivación del personal
- Disminución del estrés laboral
- Mejora en el clima organizacional
- Retención de talento
- Baja rotación
- Disminución del ausentismo
- Incremento en la productividad

A modo de ejemplo, según un estudio elaborado en el 2017 por Universum World Most Attractive Employers (WMAE), que aplicó una encuesta a 294 663 estudiantes de ciencias empresariales e ingeniería de doce países que representan el 70% de la economía mundial, el balance vida-trabajo es la preferencia de estos aún por encima de la estabilidad laboral:

**Gráfico 6: ¿Qué valoran los jóvenes en Ingeniería?**



Fuente: Organización Internacional de Directores de Capital Humano, 2017.

En Costa Rica, el teletrabajo ha sido el instrumento utilizado por antonomasia para procurar el equilibrio familia-trabajo, que ha sido impulsado tanto por el Gobierno como por el sector privado. A modo de ejemplo, resulta relevante mencionar algunos resultados del Primer Informe del Estado del Teletrabajo en Costa Rica, preparado por el Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo (CIDTT) en el año 2017, mediante el cual se concluye que dentro de los beneficios generales que puede aportar el teletrabajo según la OIT y los estudios que dicho Centro elaboró se encuentran:

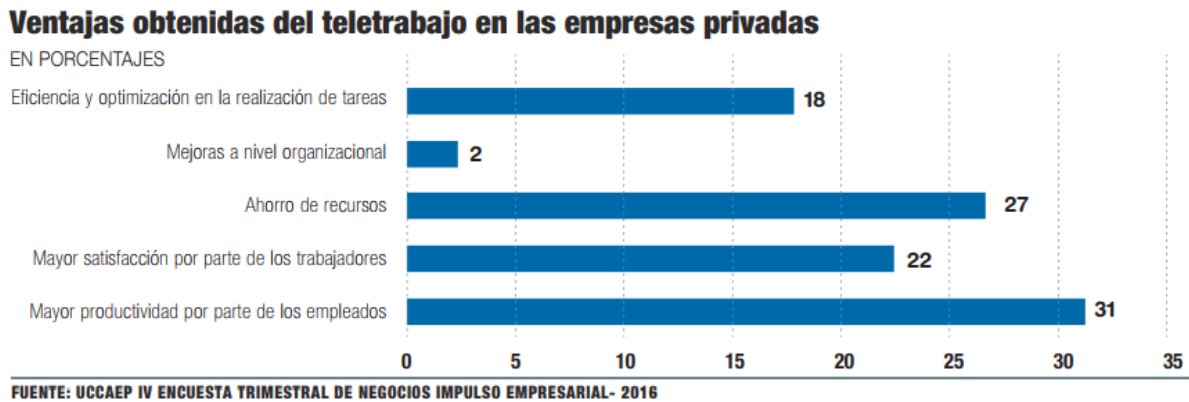
**Tabla 7: Beneficios del teletrabajo**

<b>Trabajador</b>	<b>Patrón</b>
Desplazamientos más cortos	Oferta más amplia, diversa, motivada y calificada de trabajadores
Menos gastos personales relacionados con el trabajo	Hace mejor uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC's) para modernizar su organización y mejorar la eficiencia y productividad de sus operaciones
Mayor capacidad de equilibrar las responsabilidades profesionales y de prestación de cuidados	Mayor productividad
Más oportunidades de trabajo	Reducen uso de espacio de oficina y por ende costos asociados (luz, agua, etc.)
	Retención de empleados clave
	Formación de equipos virtuales con distintas capacidades y ubicaciones
	Incentiva y motiva al trabajador
	Mejora el clima organizacional

Fuente: Elaboración propia, 2018. Información Recopilada de CIDTT, 2017

En cuanto a la productividad, se hace referencia a una encuesta efectuada por la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), en la cual se demostró que una de las principales ventajas del teletrabajo es precisamente el aumento en la productividad de los trabajadores, según se demuestra en el gráfico adjunto:

## Gráfico 7: Ventajas del teletrabajo en el sector privado



Fuente: CIDTT, 2017

Ahora bien, como se mencionó líneas atrás, la implementación de este tipo de iniciativas no sólo compete al sector privado, sino también al público, y de allí la necesidad de que se articulen esfuerzos a nivel nacional para poder cimentar las bases que permitan capitalizar este sinnúmero de beneficios a nivel laboral, lo cual sin duda facultaría a Costa Rica ser más competitivo de cara a una futura incorporación en la OCDE.

Para el caso de la presente investigación, y por ser este un eje transversal que impacta a todos los actores sociales mencionados, resulta necesario analizar si la legislación costarricense, y en particular el Código de Trabajo, contienen normativa que promueva o al menos facilite la implementación de este tipo de beneficios a los trabajadores.

### 4. Balance vida-trabajo en la normativa laboral costarricense

A nivel nacional, si bien el Código de Trabajo es el texto que vino a cimentar todo lo relacionado con aspectos laborales, también la Constitución Política y la legislación local rescataron varios de estos aspectos. La carta magna costarricense contempla temas como jornadas, mínimos laborales y otros que son la base

fundamental sobre la cual se debe enmarcar toda relación laboral, pero también reposan en la legislación local otros aspectos como la protección a la familia, la igualdad de derechos de los cónyuges en el matrimonio, que reconocen otro tipo de obligaciones a los que deben hacer frente los costarricenses y que han servido como base para el desarrollo de normas especiales al efecto; a modo de ejemplo se señalan a continuación:

**Tabla 8: Balance trabajo-familia en la legislación costarricense**

Normativa	Artículo	Detalle
Ley de Paternidad Responsable	6	Refiere a la importancia del papel del padre en la crianza y educación
Código de Familia	34	Promueve la igualdad de responsabilidades en el matrimonio
Ley de Promoción Social de la Mujer (1990)	1,3 y 9	Se plantean medidas concretas respecto a la creación de servicios estatales que brinden el acompañamiento necesario para facilitar el acceso de mujeres al mercado laboral
Ley integral para la persona adulta mayor (1999)	15,16	Establece mecanismos de financiamiento de hogares para personas adultas mayores en condiciones de pobreza

Fuente: Elaboración propia, 2017. Información Recopilada de SINALEVI, 2017

Respecto al tema laboral propiamente, y a excepción de los artículos que se indican a continuación, el Código de Trabajo circunscribe su accionar al contemplar mínimos de ley laborales (jornadas, descansos, vacaciones), y en algunos casos tutelas en temas de orden familiar (maternidad y lactancia), mas no de espacios personales para el desarrollo de otro tipo de actividades como son por ejemplo estudio, voluntariados, responsabilidad social, entre otros.

De relevancia para el objeto de estudio se enlistan a continuación:

**Tabla 9: Balance vida-trabajo en Código de Trabajo de Costa Rica**

Normativa	Artículo	Detalle
Código de Trabajo	125	-Se posibilita a las partes a gozar de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones y otras de índole semejante
	136	-Se establecen los tiempos máximos de la jornada ordinaria laboral, pero posibilita el establecimiento de horas destinadas a descanso y comidas.

148	<p>-Se autoriza el traslado de algunos feriados, lo cual permite a algunos trabajadores contar con un fin de semana largo.</p> <p>-Se faculta a los practicantes de religiones distintas de la católica el poder solicitar a su patrono el otorgamiento de los días de celebración religiosa propios de su creencia como días libres, siempre que no excedan los días de precepto obligatorio otorgado por la Iglesia Católica.</p>
-----	---

Fuente: Elaboración propia, 2017. Información Recopilada de Código de Trabajo de Costa Rica, 2017

Asimismo, llama la atención cómo mediante la Reforma Procesal Laboral, se establece en el artículo 404 una prohibición expresa de toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación, pero a su vez no se corrigen aspectos que podrían ser considerados discriminatorios, por ejemplo el hecho que sólo se contempla la licencia de maternidad y de lactancia para la mujer y no para el padre del menor de edad, la sujeción de los días festivos religiosos a la misma cantidad de días previstos por la Iglesia Católica, la disolución de sindicatos si se comprueba que participan en asuntos político-electorales o que fomentan luchas religiosas, por citar sólo algunos ejemplos.

A nivel de otro tipo de normas, en Costa Rica se encuentra en aplicación dos decretos ejecutivos en favor de la administración pública y que son fiel reflejo de prácticas laborales que promueven la conciliación de la vida personal, laboral y familiar:

**Tabla 10: Balance vida-trabajo en la Administración Pública Costa Rica**

Normativa	Detalle
Aplicación del Teletrabajo en Instituciones Públicas (Decreto Ejecutivo No.39225 del 14/09/2015)	Promueve y regula el Teletrabajo en las Instituciones del Estado, como instrumento para impulsar la modernización, reducir los costos, incrementar la productividad, reducir el consumo de combustibles, favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promover la inserción laboral.

Autoriza Régimen de "Horarios Flexibles" en Instituciones Cubiertas por el Régimen de Servicio Civil (Decreto Ejecutivo 26662 del 29/01/1998)	Promueve la oportunidad de trabajo para personas que no pueden laborar una jornada ordinaria bajo horarios tradicionales, a través de horarios flexibles de ingreso y salida (dos horas máximo) en instituciones cubiertas por el régimen de Servicio Civil y sujetos a discreción del jerarca o jefe autorizado.
---	---

Fuente: Elaboración propia, 2017. Información Recopilada de SINALEVI, 2017

En la Asamblea Legislativa de Costa Rica igualmente están en trámite legislativo algunos proyectos que equilibran este tipo de prácticas tanto en el sector público como en el privado, tales como el Proyecto de Ley para Regular el Teletrabajo (Expediente No. 19.355), Proyecto de Ley para la Adición de un nuevo Capítulo XII referente al Contrato de Teletrabajo, al Título II del Código de Trabajo, Ley N.º2, de 23 de agosto de 1943, y sus reformas (Expediente No. 19.422) y el Proyecto de Ley de Reducción de la Jornada Laboral en el Empleo Público y Privado para atender a los hijos menores de edad (Expediente No. 20.419); sin embargo, en este momento dichos proyectos no son una prioridad en la Agenda Legislativa.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 1. El paradigma, el enfoque metodológico y el método seleccionado

De conformidad con el Diccionario de la Real Academia Española, el Paradigma es la “Teoría o conjunto de teorías cuyo núcleo central se acepta sin cuestionar y que suministra la base y modelo para resolver problemas y avanzar en el conocimiento” (RAE, 2018).

En igual sentido, Alfredo González menciona:

A partir del libro *La estructura de las Revoluciones Científicas* de Tomas Khun, publicado en 1962, las consideraciones sobre paradigma han tenido una significativa repercusión en las investigaciones sociales.

La noción de paradigma es abordada por Khun como aquella que da una imagen básica del objeto de una ciencia, define lo que debe estudiarse, las preguntas que es necesario responder, o sea, los problemas que deben estudiarse y qué reglas han de seguirse para interpretar las respuestas que se obtienen; considera a los paradigmas «como realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica.» (Khun, 1986, p.13)

Con el paradigma se diferencia una comunidad científica de otra, pues comparten por consenso teorías y métodos que se consideran legítimos, así como los criterios para enjuiciar la validez de las soluciones propuestas. (González, 2003, p.125)

Ahora bien, existen diversas clasificaciones de paradigma, a nivel de la ciencias sociales se clasifican en explicativos y comprensivos o también conocidos como interpretativos; este último parte de la base que la investigación tendrá un matiz propio dependiendo de las vivencias y experiencias del investigador.

Algunas de las características del paradigma interpretativo son:

- Durante la investigación se da una interacción entre sujeto y objeto.
- La investigación siempre está influida por los valores del investigador.
- El autor no brinda generalizaciones respecto a los resultados obtenidos.

En el presente trabajo de investigación se utilizó el paradigma interpretativo, a través desde la elección del tema sustentado en la experiencia propia de la autora sobre la necesidad de contar con mecanismos legales que fomenten el balance vida familiar, laboral y personal, incluso la interpretación de resultados en la investigación está permeada por las características propias de esta clasificación.

En cuanto al enfoque metodológico, en esta investigación se utilizó tanto el enfoque cualitativo como cuantitativo.

En el paradigma cuantitativo, propio de las ciencias naturales, el interés se centra en la búsqueda de nuevos conocimientos y su generalización; mientras que el paradigma cualitativo es el apropiado para estudiar los fenómenos de carácter social, al tratar de comprender la realidad circundante en su carácter específico. Mediante ella se trata de develar por qué un fenómeno ha llegado a ser así y no de otro modo. (González, 2003, p.130)

Respecto al primero, el cual predomina a lo largo del documento, se completó una recopilación documental a fin de llegar a las conclusiones que aquí se plasman. Ahora bien, en relación con el método cuantitativo, se utilizó primordialmente el análisis estadístico de los estudios verificados por la OCDE.

Asimismo, se utilizaron métodos específicos por cada objetivo según se detalla a continuación:

- Objetivo 1: Método exegético-histórico, a fin de determinar las principales causas que incidieran en la adopción de nuevos esquemas de compensación no salarial durante la segunda mitad del siglo XX en Costa Rica.
- Objetivo 2: Método deductivo, a fin de analizar la posición de la Organización Internacional de Trabajo en torno a la nueva realidad social-laboral.
- Objetivo 3: Método comparativo sobre las figuras legales utilizadas en al menos dos países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- Objetivo 4: Método inductivo para poder identificar la figura legal por utilizar y plantear la propuesta de reforma indicada.



## 2. Descripción del contexto o del sitio donde se elabora el estudio.

El presente estudio y propuesta se enfocó en Costa Rica, país centroamericano con una población de cuatro millones ochocientos sesenta mil habitantes aproximadamente.

Desde el año 1942 cuenta con un Código de Trabajo que tutela los derechos de los trabajadores y patronos, documento que es considerado de vanguardia para la época, puesto que incluso se obtuvo antes de la promulgación de la Constitución Política, lo cual denota el interés absoluto de contar con regulación de avanzada que tutelara la protección de los derechos de los trabajadores.

A nivel laboral, la tasa de desempleo abierto ronda el 9.4%, y la población entre 15 y 34 años es la más afectada, según datos de la Encuesta Continua de Empleo al III Trimestre del 2017 aplicada por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Asimismo, algunos datos laborales que aporta esta encuesta son los siguientes:

**Tabla 11: Realidad laboral de Costa Rica 2017**

<b>Detalle</b>	<b>Cantidad de trabajadores</b>
<b>Población asalariada</b>	1 560 928
Empleo permanente	1 465 134
Empleo no permanente	44 039
Actividad ocasional	51 755
Grupo de horas efectivas trabajadas	
<i>Menos de 15</i>	86 274
<i>De 15 a 39</i>	265 153
<i>De 40 a 48</i>	790 357
<i>Más de 48</i>	417 336
<i>No especificado</i>	1 808
Porcentaje de ocupados que laboran 40 horas o más y perciben menos del salario mínimo	10.2
Porcentaje de ocupados que laboran más de 48 horas	26.7
<b>Población independiente</b>	468 529
Grupo de horas efectivas trabajadas	
<i>Menos de 15</i>	65 892
<i>De 15 a 39</i>	164 019
<i>De 40 a 48</i>	95 273
<i>Más de 48</i>	142 264

<i>No especificado</i>	1 081
Porcentaje de ocupados que laboran 40 horas o más y perciben menos del salario mínimo	26.3
Porcentaje de ocupados que laboran más de 48 horas	30.4

**Fuente:** Elaboración propia, 2017. Información recopilada de INEC, 2018.

Otro aspecto por contemplar es que el Presidente de la República de Costa Rica, Luis Guillermo Solís Rivera, dentro de sus objetivos de Gobierno impulsó un programa denominado “Plan Rescate 2014-2018”, que incluía varios objetivos dentro de los cuales se encuentra la generación de más y mejores empleos. En dicho programa, consta la Estrategia Nacional de Empleo y Producción, donde se abordó la necesidad de ampliar y consolidar la Red de Cuido y Desarrollo Infantil, ampliación de la jornada escolar, entre otros.

Ahora bien, de cara a las elecciones del próximo 4 de febrero, resulta imprescindible abordar aspectos relacionados con los planes de Gobierno respecto al ámbito laboral, de los candidatos que lideran en encuestas, sea el Partido Liberación Nacional y el Partido Integración Nacional.

El Partido Liberación Nacional, propone en su Plan de Gobierno 2018-2022 tres aspectos fundamentales en torno a los temas laborales: demanda laboral, oferta laboral, calidad de empleo. Dentro de los aspectos más relevantes que se relacionan con la presente investigación, se encuentran:

- Teletrabajo.
- Redes de cuidado.
- Adoptar como meta los Objetivos de Desarrollo Sostenible para el 2025
- Incentivos para que los centros de trabajo del sector privado cuenten con centros de cuidado para los hijos de sus empleados.
- Modificaciones en la legislación y en la Caja Costarricense del Seguro Social para facilitarles a los empleadores esquemas más flexibles en el trabajo.

Por otra parte, el Partido Integración Nacional, propone en su Plan de Gobierno 2018-2022 la implementación efectiva del teletrabajo en el sector

público. En igual sentido, propone apoyar a las mujeres trabajadoras con sistemas de apoyo para el cuidado de sus hijos, a fin de aumentar y modernizar centros de cuidado.

A las puertas de las elecciones presidenciales, resulta preocupante cómo se continúa asociando el teletrabajo como un mecanismo para solventar temas relacionados con la infraestructura vial, y no como un mecanismo que promueva el balance vida familiar, personal y laboral. Además, como no se denotan otros esquemas de beneficios que permitan a los trabajadores un equilibrio para poder desarrollarse de forma integral.

### **3. Las características de los participantes y las fuentes de información.**

#### **a. Características de los participantes**

Debido a que la investigación es netamente documental, no será necesario incorporar grupos de participantes en este análisis.

Sin embargo, de acogerse la propuesta, la población económicamente activa ocupada que podría resultar beneficiada en el corto plazo es de un total de 2.068.710 personas. Dicho grupo, según el censo del tercer trimestre del 2017 del Instituto Nacional de Estadística y Censo de Costa Rica, está compuesto por la siguiente cantidad de trabajadores por rango de edad:

- i. De 15 a 24 años: 273.115
- ii. De 25 a 34 años: 526.971
- iii. De 35 a 44 años: 503 307
- iv. De 45 a 59 años: 579 876
- v. De 60 años o más: 185 128
- vi. No especificado: 313

## b. Fuentes de información

Respecto a las fuentes de información, muchos son los autores que han compilado conceptos y clasificaciones respecto a los tipos de fuentes; no obstante, para efectos del presente documento se utilizará la brindada por Luis Alfonso Sánchez:

Se puede definir las fuentes de información como aquellos recursos que albergan y proporcionan el conocimiento en general o una parte de este. (Sánchez, 2012, p.782)

En cuanto a la clasificación, Isabel Villaseñor y Juan Antonio Gómez (citados en Sánchez<sup>2</sup>, 2012, p.790) mencionan que se clasifican de la siguiente manera:

- i. Por la procedencia y origen de la información:
  - Fuentes de información personales.
  - Fuentes de información institucionales.
  - Fuentes de información documentales.
- ii. Por el canal utilizado para transmitir la información:
  - Fuentes de información de transmisión oral.
  - Fuentes de información de transmisión documental.
- iii. Por su cobertura geográfica:
  - Fuentes de información de carácter internacional.
  - Fuentes de información de carácter nacional.
  - Fuentes de información de carácter regional.
  - Fuentes de información de carácter provincial.
  - Fuentes de información de carácter municipal.
- iv. Por el grado de adecuación de la información que ofrecen:
  - Fuentes de información de adecuación total.
  - Fuentes de información de adecuación media.
  - Fuentes de información de adecuación insuficiente.
- v. Por el tipo de información que ofrecen:
  - Fuentes de información general.
  - Fuentes de información especializada.

---

<sup>2</sup>Según Sánchez esta clasificación cuenta con una pequeña variación en la clasificación de las fuentes por su cobertura geográfica, como se puede comprobar comparando la que aquí se ofrece con la dada por los citados autores.

Respecto a la presente investigación, se podría indicar que las fuentes de información utilizadas primordialmente son las siguientes:

- Fuentes institucionales tanto nacionales como internacionales, correspondientes a bases de datos de organizaciones internacionales, páginas oficiales de gobierno, entre otras.
- Fuentes documentales mediante el uso de diccionarios, revistas y libros de texto, estadísticas, así como fuentes de información jurídica y normativa

c. Las técnicas e instrumentos para la recolección de los datos

Si bien existen varias clasificaciones de las técnicas para la recolección de datos, como son la observación participante, la entrevista a profundidad, grupos de discusión, entre otras, se podría mencionar que la predominante en este trabajo es la observación participante, dado que la investigadora al ser madre, profesional, trabajadora y estudiante comprende la necesidad del grupo al cual se refiere en la presente investigación, y comparte con ellos tanto de forma externa al tener que cumplir múltiples actividades a la vez, e igualmente comparte las inquietudes que aquejan a esta población que exige tiempo para poder desarrollarse de forma integral y balanceada.

Así, se pudo observar cómo en el lugar de trabajo, en las actividades familiares, en las discusiones con amigos, y en las aulas de la universidad, existía un tema de discusión recurrente, sobre cuál es el secreto para poder trabajar y estudiar simultáneamente, cómo organizar las tareas del hogar vs el estudio, cómo poder obtener espacios personales para hacer deporte, o sencillamente disfrutar de un café. Lo anterior suscitó el interés por este tema, por pertenecer al mismo grupo.

Fue así como producto de un trabajo de investigación en un curso de la Maestría, se tuvo la oportunidad de adentrarse en el análisis de este tema que afecta a gran parte del sector laboral mundial. Así se pudo identificar prácticas que se desarrollaban en otras latitudes para intentar compensar este problema,

cuestionándose por qué en Costa Rica no se encuentran institucionalizados estos mecanismos.

Posteriormente, cuando se estudió Normas Internacionales de Trabajo, se tuvo la oportunidad de adentrarse en el análisis de los Convenios Internacionales de la OIT, descubriendo que este tema ha sido de gran preocupación para este Organismo Internacional, al punto de desarrollar un convenio específico sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

## CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

### 1. Análisis y discusión de resultados

El presente trabajo de investigación es mayoritariamente de carácter documental, por lo que se procederá a elaborar el análisis de la construcción del texto y la discusión de resultados, partiendo de los objetivos que fueron trazados al inicio de la investigación:

*Objetivo 1. Determinar las principales causas que incidieron en la adopción de nuevos esquemas de compensación no salarial durante la segunda mitad del siglo XX en Costa Rica.*

A lo largo de la investigación se logró determinar el papel fundamental que resultó de las guerras mundiales en la transformación del orden internacional: existe un antes y un después en el manejo de las relaciones laborales.

La economía y la política fueron determinantes en la construcción de una nueva realidad mundial. La Costa Rica de antaño, que basaba su economía en la agricultura, debió diversificarse para conseguir un espacio a nivel internacional, y asegurar con ello la captación de recursos que permitieran ofrecer fuentes de trabajo a las nuevas generaciones.

La educación jugó un papel preponderante para tecnificar a los costarricenses y dotarlos de capacidades para poder acceder a nuevos puestos de trabajo.

*Objetivo 2. Analizar la posición de la Organización Internacional de Trabajo referente a los trabajadores con responsabilidades familiares, así como al otorgamiento de beneficios no salariales a los trabajadores.*

Históricamente, la Organización Internacional de Trabajo surgió con un objetivo, el aseguramiento de la paz mundial, y otros muy específicos determinados a través del Tratado de Versalles.

No obstante, este Organismo debió adaptar sus enfoques conforme a las necesidades que surgieron después de la Segunda Guerra Mundial y a las profundas crisis económicas, políticas y sociales que sobrevinieron en los años subsiguientes. Así se observa cómo el concepto de balance vida- trabajo surge en Europa en la segunda mitad del siglo XX, cuando la mujer obtuvo un espacio laboral, al despertar un incipiente interés de los Gobiernos y del sector privado por buscar soluciones que permitieran compaginar los tiempos laborales a los personales, esto terminó de agudizarse cuando se incorporó al mercado laboral tanto la generación “x” como la “y”.

De esta forma, la OIT emitió y mejoró convenios relacionados con trabajadores con responsabilidades familiares, y otros textos que superaban el concepto inicial de remuneración salarial por un tipo distinto de compensación, la emocional.

*3. Identificar una figura legal tendiente a estimular el balance vida trabajo, y su impacto en al menos dos países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.*

Si bien el objetivo trazado inicialmente era la identificación de una figura legal que promoviera el balance vida-trabajo, al descubrir la riqueza y diversidad de aspectos relacionados con el balance citado, contemplados por países miembros de la OCDE, se procedió a ampliar este aspecto a fin de poder brindar mayor detalle al lector sobre la gama de posibilidades que pueden ofrecerse a los trabajadores, tanto del sector público como del privado, sin necesidad de apegarse únicamente al teletrabajo, como ha sido la experiencia costarricense.

Los países miembros de esta importante y distinguida organización, a la que se aspira ser parte, conciben este tipo de programas en beneficio de los trabajadores y por ende de la sociedad, como un método para potenciar el desarrollo de los países. Por ello, resulta incoherente que a las puertas de las elecciones presidenciales de Costa Rica y con un proceso de incorporación a la OCDE en ejecución, no se aborde de forma amplia este importante tema ni en los planes de



Gobierno ni tampoco en los debates presidenciales, lo que deja nuevamente a la voluntad patronal la incorporación de beneficios que a la postre no sólo redundan en una mayor productividad, sino que también hace de Costa Rica un país más competitivo.

*4. Plantear una propuesta de reforma al Código de Trabajo de Costa Rica para incorporar aspectos en torno a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.*

La Constitución Política de Costa Rica en su Título V sobre Derechos y Garantías Sociales promueve aspectos como el bienestar de los habitantes, la protección especial de la familia por parte del Estado, la igualdad de derechos entre los cónyuges, protección del derecho al trabajo, el cual debe procurarle al trabajador bienestar y existencia digna.

No obstante, en la práctica muchos de estos aspectos no son cumplidos a cabalidad. Resulta recurrente la aplicación de sanciones a trabajadores por requerir tiempo para la atención de temas familiares y de salud.

Por esta razón, la propuesta que se presentó en el Capítulo VI fue concebida con el fin de brindar una plataforma jurídica que permitiera homologar este tipo de prácticas tanto en el sector público como en el privado, debido a que a la fecha no se cuenta ni con la normativa, ni con la cultura a nivel país para la promoción de este tipo de prácticas.

En razón de lo anterior, y sin ningún afán exhaustivo, el principal reto fue abordar el tema desde la norma básica, otorgando en capítulos previos algunas otras ideas y conceptos utilizados por países miembros de la OCDE.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES**

### **1. Conclusiones**

- Las principales causas que incidieron en la adopción de nuevos esquemas de compensación no salarial durante la segunda mitad del siglo XX en Costa Rica corresponden a la incorporación de nuevos modelos económicos producto de la Segunda Guerra Mundial, la profesionalización de los costarricenses en la educación técnica, el mejoramiento de los sistemas de salud, la incorporación de compañías multinacionales, y sin duda la internet.
- La Organización Internacional de Trabajo reenfocó sus esfuerzos para fomentar la permanencia de la fuerza laboral, sobre todo en un contexto histórico post recesión donde se encontraban los países a nivel mundial, a través de la emisión de Convenios y Recomendaciones que fomentan el balance de la vida familiar y laboral.
- Existe una clara tendencia a nivel mundial de estudiar el impacto del trabajo en los trabajadores, razón por la cual existe una multiplicidad de información respecto a la necesidad de conciliar la vida familiar, personal y laboral.
- Existe una creciente necesidad de armonizar vida laboral y familiar a fin de que crezca la productividad en el trabajo. Por ello, países miembros de la OCDE cuentan con sofisticados sistemas que permiten asegurar esta armonía, tales como reducción de jornadas, empleos flexibles para atención de necesidades familiares, beneficios para trabajadores de mayor edad, apoyo financiero a familias con hijos menores de edad, permiso de paternidad, creación de herramientas tecnológicas para permisos parentales, entre otros.
- Si bien varias organizaciones internacionales se han pronunciado sobre la necesidad de sumar esfuerzos para poder conciliar la vida personal, familiar y laboral, el gran reto a nivel mundial es sumar más gobiernos comprometidos con estas premisas.
- Contar con esquemas que permitan el balance vida-trabajo, a través de sistemas de remuneración no salariales, permiten a los trabajadores hacer frente a sus obligaciones personales y familiares.

- Es posible mejorar los niveles de productividad en América Latina aumentando la calidad en el ambiente de trabajo.
- El Código de Trabajo circunscribe su accionar a contemplar mínimos de ley laborales (jornadas, descansos, vacaciones), y en algunos casos tutelas en temas de orden familiar (maternidad y lactancia), más no de espacios personales para el desarrollo de otro tipo de actividades como son por ejemplo estudio, voluntariados, responsabilidad social, entre otros.

## **2. Recomendaciones**

### Organismos Internacionales

- Continuar promoviendo la creación de esquemas que permitan la conciliación de la vida familiar, laboral y personal mediante la concientización de los Estados Miembros.
- Crear foros de discusión donde se aborde los beneficios en materia de productividad y competitividad de los países que apliquen medidas de conciliación de los aspectos señalados.
- Que la Organización Internacional de Trabajo emita instrumentos jurídicos sean convenios y/o recomendaciones en favor de los trabajadores que excedan el ámbito familiar e incursionen en aspectos que promuevan el desarrollo del ser humano de forma integral mediante el deporte, recreación, salud, promoción del medio ambiente, entre otros.

### Gobierno de Costa Rica

- Ratificar el Convenio 156 de la Organización Internacional de Trabajo respecto a los trabajadores con responsabilidades familiares.
- Aprobar una reforma al Código de Trabajo, en la cual se incorporen aspectos que promuevan el bienestar físico, emocional, mental y familiar de los trabajadores, tal y como se esboza en la propuesta de la suscrita.

- Promover la implementación de políticas sociales a través del Ministerio de Trabajo tendientes a equilibrar desigualdades legales que impactan de manera negativa tanto a hombres como mujeres y vienen a reforzar temas de género que inciden en la contratación de personal y los roles de género.
- Promover la Licencia de Paternidad.
- Promover el otorgamiento de beneficios fiscales y de cargas sociales a los patronos que promuevan estilos de vida saludables (emocional y físico) a sus trabajadores.

## CAPÍTULO VI: PROPUESTA

Tomando en consideración los aspectos mencionados en la presente investigación, se concluye que es necesario que Costa Rica cuente de forma articulada con legislación que le permita enfrentar el conflicto vida familiar, personal y laboral, tanto en el sector público como en el privado, en aras no sólo de incrementar la productividad nacional, sino también de ser más competitivos a través de la atención de los requerimientos de la fuerza laboral en turno, primordialmente en el contexto actual a las puertas de la incorporación a la OCDE.

Dicho esto, la solución que se visualizó tiene dos vertientes complementarias: la primera es la ratificación del Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, lo cual permitirá cimentar las bases para contar con una legislación nacional que comulgue con los principios esbozados en este Convenio, tales como:

- a. Libre ejercicio del empleo de trabajadores con responsabilidades familiares.
- b. Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.
- c. El reconocimiento de que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

No obstante, este aspecto sólo reforzaría la parte familiar más no la personal. De allí la importancia de la aplicación de la segunda vertiente, la cual gira en torno a la modificación de un artículo del Código de Trabajo de Costa Rica, norma suprema en materia laboral, en el cual se aborde la atención del conflicto vida personal, laboral y familiar de forma uniforme entre los empleadores públicos y privados. A continuación la propuesta:

**ADICIÓN DE DOS INCISOS AL ARTÍCULO SESENTA Y NUEVE, CAPÍTULO QUINTO, Y UN ARTÍCULO AL CAPÍTULO OCTAVO. LEY N. ° 2, DE 23 DE AGOSTO DE 1943, Y SUS REFORMAS**

**ARTÍCULO PRIMERO.**- Adiciónese dos incisos al artículo sesenta y nueve, capítulo V “De las obligaciones de los patronos y de los trabajadores”, Título II del Código de Trabajo, Ley N. ° 2, de 23 de agosto de 1943. El texto dirá:

*“ARTICULO 69.- Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos: (...)*

*l) En aras de promover una ejecución equilibrada de las responsabilidades personales y cuando las condiciones laborales lo permitan, todo patrono deberá adoptar medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores. El patrono podrá determinar la frecuencia y el tipo de medidas por aplicar, entre ellas pero no limitadas al teletrabajo, otorgamiento de beneficios sociales, reducción de jornadas, aplicación de horarios flexibles.*

*En ningún caso estas medidas podrán ir en detrimento de derechos adquiridos ni derechos mínimos otorgados por la normativa vigente en favor de los trabajadores.*

*m) Promover y permitir la participación de los trabajadores en actividades sociales en beneficio del medio ambiente, atención de desastres naturales, actividades en beneficio de grupos menos favorecidos, promoción social de la comunidad donde operan, entre otros”.*

**ARTÍCULO SEGUNDO.**- Adiciónese un artículo al capítulo VIII del Título IV “De la Protección a los Trabajadores durante el ejercicio del Trabajo”, Ley N. ° 2, de 23 de agosto de 1943. El texto dirá:

*“ARTICULO 296 bis.- Si, por la índole del trabajo, los trabajadores se ven sometidos a esfuerzo físico y/o mental extenuante, el patrono deberá disponer de espacios de descanso y de esparcimiento en el centro de trabajo.*

*El Consejo de Salud Ocupacional determinará cuáles trabajos se catalogan como de esfuerzo físico y/o mental extenuante, así como determinará la cantidad y frecuencia en el uso de dichos espacios”.*

Lo anterior permitirá que la aplicación de estos aspectos no quede al mero arbitrio del patrono, sino que éstos permeen de forma fluida por el entretejido laboral costarricense, y maximizar de esta forma los beneficios al mayor número de trabajadores como sea posible.

# Bibliografía

## 1. Bibliografía consultada

Constitución Política de la República de Costa Rica (1949). Asamblea Nacional Constituyente, Costa Rica.

Villaseñor, Isabel y Gómez, Juan Antonio. (2009). Investigación y documentación jurídicas. Madrid: Dykinson.

## 2. Bibliografía citada

Arell-Báez, Andrés. (2017). La Felicidad como motor de la productividad. Revista Forbes, 28 de febrero del 2017, p.1. Consultado el 30 de noviembre del 2017. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/la-felicidad-como-motor-de-productividad/>

Arriagada, Irma. (2002). Cambios y desigualdades en las familias latinoamericanas. Revista CEPAL. Edición 77, p. 150.

Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo o- CIDTT- (2017). Primer Informe sobre el Estado del Teletrabajo en Costa Rica. Un análisis sobre el Estado del Teletrabajo en Costa Rica. Lugar de Publicación: <http://ciidtt.org/sites/default/files/2017-04/PrimerInformeTeletrabajo.pdf>

Deloitte (2017). Las 6 mayores preocupaciones de los Millennials. Encuesta Millennials 2017: buscando estabilidad y oportunidades en un mundo de incertidumbres. Consultado el 2 de enero del 2018. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/human-capital/articles/6-mayores-preocupaciones-millennials.html>

Durán, María Martha. (2010). Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Revista Nacional de Administración. Universidad Estatal a Distancia, San José, Costa Rica. Número 1, p. 72. Consultado el 22 de diciembre del 2017. Recuperado de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan044031.pdf>

Gobierno de la República de Costa Rica (2017). OCDE avala área de trabajo y asuntos sociales de Costa Rica. Lugar de publicación: [www.gobierno.cr](http://www.gobierno.cr).



Recuperado de <http://gobierno.cr/ocde-avala-area-de-trabajo-y-asuntos-sociales-de-costa-rica/#more-27378>

Golik, Mariela (2010). Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación. Revista Cuadernos de Administración. Bogotá Colombia. Volumen 26, Número 46, p.109-110. Consultado el 23 de diciembre del 2017. Recuperado de [http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/article/view/5656](http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/5656)

González, Alfredo (2003). Los paradigmas de investigación en las ciencias sociales. ISLAS. Revista Especializada en Humanidades y Ciencias Sociales, Volumen 138, octubre-diciembre del 2003, pp. 125-130.

Imperial, Iván; Mondelli, Alberto y Rivera, Luis. (2006). El desafío de retener a distintas generaciones, p.5. Consultado el 14 de diciembre del 2017. Recuperado de <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pa/pdf/delineandoestrategias/DE-EI-desafio-de-retener-generaciones.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2017). Encuesta Continua de Empleo. Costa Rica: Población nacional según indicadores generales de la condición de actividad, San José, Costa Rica, diciembre del 2017.

Ley N° 2. Código de Trabajo y sus reformas. (1943). Publicada en La Gaceta No. 192, Imprenta Nacional.

Ministerio de Comercio Exterior. (2013). Vigésimo Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2013). Informe Final: Costa Rica y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), p.3. Consultado el 15 de enero del 2018. Recuperado de [https://estadonacion.or.cr/files/biblioteca\\_virtual/020/economia/Comex\\_OCDE.pdf](https://estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/020/economia/Comex_OCDE.pdf)

OCDE. (2016). Fomentando un crecimiento inclusivo en la productividad de América Latina, p.2. Consultado el 15 de enero del 2018. Recuperado de <https://www.oecd.org/latin-america/fomentando-un-crecimiento-inclusivo-de-la-productividad-en-america-latina.pdf>

OECD Better Life Index (2017). ¿Qué es lo que importa más a la gente de todo el mundo?. Consultado el 2 de enero del 2018. Recuperado de <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/respuestas/#CRI+BEL>

OECD Better Life Index (2017). ¿Qué es lo que importa más a la gente de todo el mundo?. Consultado el 2 de enero del 2018. Recuperado de <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/respuestas/#CRI+DNK>

OECD Better Life Index (2017). ¿Qué es lo que importa más a la gente de todo el mundo?. Consultado el 2 de enero del 2018. Recuperado de <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/respuestas/#CRI+FRA>

OECD Better Life Index. (2017). ¿Qué es lo que importa más a la gente de todo el mundo?. Consultado el 2 de enero del 2018. Recuperado de <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/respuestas/#CRI+NLD>

Organización Internacional de Directores de Capital Humano. (2017). The World's Most Attractive Employers. Universum. Consultado el 2 de enero del 2018. Recuperado de <https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2017/06/Universum-World-Most-Attractive-Employers-2017-informacion-para-Espa%C3%B1a-ORGANIZACIONES-NOT-TOP-100.pdf>

Organización Internacional de Trabajo. (2010). Trabajo decente y corresponsabilidad social en el cuidado: Retos en el camino hacia la igualdad. San José, Costa Rica. p. 8

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2017). Balance vida-trabajo. Consultado el 16 de diciembre del 2017. Recuperado de <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2017). Costa Rica ha logrado un gran progreso socioeconómico, pero se requieren más esfuerzos para reducir la desigualdad y la pobreza. Consultado el 20 de noviembre del 2017. Recuperado de <https://www.oecd.org/countries/costarica/costa-rica-ha-logrado-un-gran-progreso-socioeconomico-pero-se-requieren-mas-esfuerzos-para-reducir-la-desigualdad-y-la-pobreza.htm>

Presidencia de la República de Costa Rica. (2017). Costa Rica obtiene aval en materia de trabajo y asuntos sociales. Lugar de publicación: www. presidencia.go.cr. Recuperado de <http://presidencia.go.cr/comunicados/2017/09/costa-rica-obtiene-aval-en-materia-de-trabajo-y-asuntos-sociales/>

Quintanilla, Beatriz. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. Cuadernos de Relaciones Laborales, Volumen 23, Número 1, p. 98.

R205. Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (2017). Organización Internacional de Trabajo, Ginebra, 106ª Reunión CIT, 16 de junio del 2017.

Sánchez, Luis Alfonso. (2012). Metodología de Investigación Científica en Derechos Humanos. Las Fuentes de Información en Derechos Humanos. Revista de Derecho UNED. Volumen (11), 773-802.

Sauma, Pablo y Trejos, Juan Diego. (1999). Gasto Público en Servicios Sociales Básicos en América Latina y el Caribe, p. 337.

Wikipedia. (2018). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Consultado el 10 de enero del 2018. Recuperado de [https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n\\_para\\_la\\_Cooperaci%C3%B3n\\_y\\_el\\_Desarrollo\\_Econ%C3%B3micos#cite\\_note-6](https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_para_la_Cooperaci%C3%B3n_y_el_Desarrollo_Econ%C3%B3micos#cite_note-6)

Yáñez, Juan Carlos. (2000). Chile y la Organización Internacional del Trabajo (1919-1925). Hacia una Legislación Social Universal. Revista de estudios histórico-jurídicos, Volumen 22, 01 de mayo del 2017, Recuperado de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0716-54552000002200014](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0716-54552000002200014)