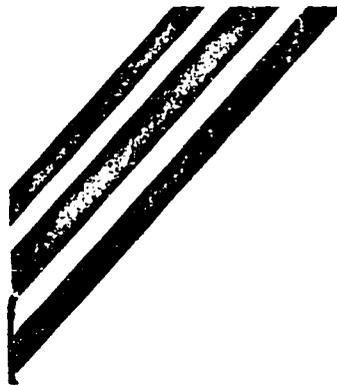


PN-AAM-738

ISV- 28123/62



ORGANIZACION DE CIUDADANAS COSTARRICENSES

SAN JOSE -- COSTA RICA

Marzo 1976

ESTUDIO SOBRE LA REALIDAD JURIDICA DE LA MUJER

EN RELACION CON ALGUNAS VARIABLES

DE TIPO LABORAL

EN 100 EMPRESAS DE LA CIUDAD DE SAN JOSE

**Lito- Imprenta Iraní
San José, Costa Rica**

ORGANIZACION DE CIUDADANAS COSTARRICENSES

SAN JOSE – COSTA RICA

Marzo 1978

ESTUDIO SOBRE LA REALIDAD JURIDICA DE LA MUJER

EN RELACION CON ALGUNAS VARIABLES

DE TIPO LABORAL

EN 100 EMPRESAS DE LA CIUDAD DE SAN JOSE

ORGANIZACION DE CIUDADANAS COSTARRICENSES
San José, Costa Rica

DEDICATORIA

La Organización de Ciudadanas Costarricenses dedica el presente trabajo a la Mujer Costarricense. A la Mujer, forjadora de generaciones, a la Mujer anónima que silenciosamente, sin alardes ni estridencias, da como ciudadana, su aporte al desarrollo de nuestra patria. A la Mujer que cada día con su cuidado, amor y ternura, suaviza la lucha del hombre, guía y orienta al hijo. A la Mujer, que aún atendiendo su hogar sale a trabajar, para ganar el sustento de su familia y lograr un mayor bienestar.

A esa legión de mujeres fuertes que engrandece el país y fortifica nuestra democracia, va este esfuerzo de un grupo de mujeres, que, con fé inquebrantable en el potencial humano, ha querido dar su aporte en pro de la superación y capacitación de la Mujer.

La Organización de Ciudadanas Costarricenses expresa su agradecimiento a las personas y entidades que, nos han dado apoyo, asesoría e información a las empresas encuestadas que tan gentilmente colaboraron. Especialmente al Señor Jesús Acuña G., bajo cuya dirección hemos llevado a cabo el trabajo propuesto, a los Licenciados: Violeta Madrigal y Edgar Sáenz B., a la Agencia Internacional para el Desarrollo (A.I.D.), al Ministerio de Trabajo, a A.I.T.E.C. al grupo que con entusiasmo y devoción dedicó horas de estudio e investigación con la esperanza de que al señalar la integración paulatina de la mujer y su participación activa en la vida del país sea tomado en cuenta este hecho y su importancia trascendental en la consecución de una patria mejor.

**ORGANIZACION DE CIUDADANAS
COSTARRICENSES.**

ORGANIZACION DE CIUDADANAS COSTARRICENSES

San José - Costa Rica. Tel. 22-33-04

PREAMBULO

La O.C.D. preocupada por la situación de la mujer en el mundo del trabajo remunerado, planeó el presente trabajo en un total de 100 empresas de la ciudad de San José - Costa Rica -A.C. -

Las variables consideradas se relacionan con disposiciones de orden legal establecidos específicamente en el Código de Trabajo y las Garantías Sociales vigentes, de manera especial en aquellos Capítulos en que se hacen referencias a los derechos de la Mujer en forma concreta, de hecho y aunque con ciertas limitaciones, lo anterior nos pone en condiciones de establecer algunas "estimaciones" entre lo teóricamente jurídico y la realidad de las normas establecidas en los centros de Trabajo estudiados.

Es interesante considerar el esfuerzo del grupo participante y las experiencias obtenidas por cada una a través de este modesto trabajo.

Más que su apreciación técnica, es de calificar el valor de las vivencias, hecho que a mi juicio representan una contribución efectiva al Año Internacional de la Mujer; considero que las deficiencias deben estimarse en relación con el nivel de connotaciones surgidas; lo que contribuirá a su motivación particular, permitiendo un cambio significativo en su relación individual o colectiva con la mujer asalariada, siendo compulsado más que por otra cosa, por el enfrentamiento con la problemática inherente al mundo del trabajo y la producción y cuya oportunidad surgió durante la realización de la presente labor.

Jesús Acuña García
Asesor del Grupo de Estudio

San José

METODOLOGIA DEL TRABAJO

Realidad jurídico laboral: La O.C.C. se abocó al estudio del contenido del Código de Trabajo, especialmente en el Capítulo VII del Título 2do. a través de la discusión dirigida se aclararon conceptos y se establecieron criterios.

Este mismo método se usó con el estudio del Código de Familia y la Constitución Política, siendo de relevante importancia la orientación que en este campo ofrecieron los Lic. Violeta Madrigal Mora y Edgar Sáenz Blen.

Partiendo de este punto se planeó una serie de preguntas para comprobar hasta donde fuera posible el cumplimiento de la ley en la empresa o fábrica, la existencia de normas que vienen a hacerlas inoperantes, o a suplantadas en beneficio de algunas de las partes.

Para ello se elaboró una boleta cuyos rubros fueron sometidos a la consideración del grupo para unificar los criterios en todas sus partes y se dispuso el entrenamiento en las técnicas de entrevista y la observación participante.

Complementando lo anterior, al cursillo de entrenamiento se le añadió los siguientes comentarios:

- a) Tabulación manual.
- b) Análisis y formación de los cuadros estadísticos.
- c) Gráficos elementales.

Podría decirse que, la participación activa de los miembros de la O.C.C. en todos y cada uno de los momentos del presente trabajo, es parte de un autoentrenamiento, cuyas experiencias les permitirá entender mejor la "verdadera" situación de la mujer que trabaja en la empresa, y direccionar hacia estudios de mayor extensión, que pueden aislar ciertas causales del comportamiento femenino frente al trabajo remunerado, permitiendo en el futuro atenuar o disminuir éstas, en beneficio de la relación obrero-patronal.

DEFINICION DE LAS VARIABLES

Forma de pago:	Se entiende la clasificación establecida para fijar los salarios de cada trabajador.
Jornada de trabajo:	Formas y distribución del tiempo laboral.
Aumentos:	Especialmente los que se hacen sin necesidad de señalarlo la ley.
Estímulos:	Distintas formas de significar a los trabajadores por méritos en la empresa.
Causales de despido:	Toda aquella causa que la empresa considera que permite el despido legal.
Condiciones de salud e higiene:	Condiciones ambientales de la empresa en el campo de la salud.
Trabajo pesado:	Labores que sobre pasan el límite señalado por la ley.
Organizaciones:	Sindicatos, cooperativas y otros. Organizaciones sociales específicas en cada empresa.
Seguro Social	Pago puntual de planillas al Seguro Social de manera que el trabajador disponga de este servicio cuando lo necesite.
Riesgos Profesionales:	Mediante la póliza correspondiente.
Maternidad:	Tiempo anterior y posterior al alumbramiento.

Sustancias nocivas:

Aquellas que amenazan la salud y que son manipuladas por los empleados.

Seguridad para la madre lactante y el niño:

De conformidad con el Art. 100 del Código de Trabajo debe establecerse un lugar seguro para amamantar al niño.

Botiquín:

De primeros auxilios es exigido por las autoridades de Trabajo.

Comedores:

Conforme al Código de Trabajo se debe disponer de un lugar específico para tomar alimentos.

Observaciones generales:

Todo lo que fue observado en cada una de las empresas en particular, a través de la visita realizada así como las normas que se generalizan en el total estudiado y aquello que se desprende del diálogo entablado con patronos y trabajadores.

UNIDAD DE ANALISIS:

La Unidad de análisis comprende cien centros de trabajo en la ciudad de San José.

Se asignaron empresas que elaboran diferentes productos y donde el personal es mixto.

Por otro lado, fueron categorizadas según el grado de afinidad, en relación a la naturaleza de los productos elaborados, permitiendo clasificar nueve (9) grupos diferentes:

GRUPO	EMPRESAS	PRODUCTOS
1	25	De tipo alimentación
2	18	Confeción de ropa y calzado
3	14	Servicios Públicos y Administrativos
4	14	Perfumes, cosméticos y medicamentos, etc.
5	7	Productos artesanales
6	5	Envases, cartón, hojalatas, plástico, etc.
7	4	Productos electrónicos, etc.
8	4	Textiles en general-(tipo telar)
9	8	Otros: otras variedades
		EN TOTAL: 100 empresas

99

OBJETIVOS DEL PRESENTE TRABAJO:

Esta no pretende ser una muestra, ni tampoco se ha realizado para comprobar hipótesis, sino que busca en esta unidad de análisis síntomas que direccionen hacia estudios de mayor profundidad, especialmente en lo que directamente atañe a la realidad jurídica, empresa y mujer asalariada, con tal objeto los datos obtenidos, son los dispuestos a continuación:

INTRODUCCION

El presente trabajo es el resultado de una búsqueda de síntomas para determinar en algún grado, el nivel de reconocimiento a los contenidos jurídicos que contemplan los derechos del trabajador, especialmente de la mujer asalariada; contenidos en los que abunda nuestra legislación laboral y las normas establecidas por un grupo de cien empresas estudiadas y que de hecho hacen que tales contenidos sean un mito o una realidad en cada una.

Es así como, frente a los principales artículos en este campo, se establecieron las preguntas en los cuestionarios, pero tomando en cuenta la índole de los objetivos, éstas no se identificaban directa o particularmente, sino a través del diálogo y la observación participante con trabajadores y patronos, evitando así contestaciones demasiado condicionadas a intereses particulares.

Partiendo de estos puntos, siguiendo una secuencia y un orden establecido convencionalmente, el grupo entrevistador fue entrenado para obtener, dentro de lo posible, los mejores resultados.

Los cuadros estadísticos ponen de manifiesto a través de cifras sencillas y absolutas los resultados cuantitativos de las entrevistas realizadas en los centros de trabajo, siendo éstos categorías por la naturaleza de su producción, logrando así apreciaciones lógico-interpretativas que no se divorcian de aquellas que surjan o puedan ser establecidas en forma más técnica o especializada.

Como complemento del proyecto, la interpretación y análisis de gráficos elementales, remató con el que se adjunta y que demuestra "causales de Despido".

Las conclusiones representan el consesus de grupo en cada caso y las "recomendaciones" van dirigidas a todas aquellas personas que son responsables por una acción efectiva de las leyes

laborales en una u otra forma, para que éstas no sólo sean "rubro de exportaciones" sino una realidad en el mundo de trabajo remunerado.

"La absoluta confidencialidad y reserva" sobre datos particulares queda totalmente garantizada al ofrecer solamente cifras y resultados globales y prescindir de cualquier indicio o documento que a juicio de la Organización facilite la identificación de algunos centros de trabajo visitados, ya que tan generosamente participaron en la encuesta y aún el uso de este documento sólo puede ser autorizado por la O.C.C.

JORNADA DE TRABAJO

Estudiando el cuadro de distribución de las labores hallamos que lo más frecuente son jornadas de 8 horas diarias. Tenemos datos de 100 empresas, de las cuales 76 laboran 8 horas. Aparecen distribuidas así:

Productos alimenticios	20	80%
Confección de ropa y calzado:	15	83%
Servicios públicos y administrativos:	11	71%
Medicinas, perfumes y cosméticos:	11	79%
Artesanía en general:	6	86%
Envases de varios tipos:	5	100%
Industrias electrónicas:	2	50%
Textiles:	4	100%
Otros:	2	25%

Es lógicamente la más usual en todas las actividades laborales, vemos que en cuanto a empresas de productos alimenticios, hay un porcentaje del 83 o/o. Confección de ropa y calzado el 82 o/o. Servicios públicos administrativos, medicamentos, perfumes y cosméticos el mismo porcentaje: o sea el 75 o/o. Artesanía un 90 o/o. Envases de varios tipos 80 o/o. Industrias electrónicas el 40 o/o. Textiles un 75 o/o, y otras empresas el 50 o/o.

Como era de esperar, ya que se encuestaron las fábricas en que la gran mayoría ocupan mano de obra femenina, la jornada nocturna es casi inexistente en los 9 grupos de empresas. Se halla en un porcentaje muy bajo en productos alimenticios, y en envases varios.

La jornada mixta es mucho más frecuente y se realiza no en todos los grupos de empresas estudiadas. Analizando el cuadro, vemos que la usan 21 de las 100 empresas investigadas, distribuyéndose así: Productos alimenticios: 12 o/o. Confección de ropa y calzado 17 o/o. Servicios públicos y administrativos: 26 o/o. Medicamentos, perfumes y cosméticos: 26 o/o. Artesanías en general: 14 o/o. Envases de varios tipos: son los únicos que no tienen jornada mixta. Industrias electrónicas: 58 o/o. Textiles: 25 o/o. Otros rubros: 50 o/o.

Llamó la atención la casi inexistencia de trabajo nocturno, ya que a pesar de la prohibición del trabajo de noche para las mujeres, todas estas fábricas cuentan con hombres, o en todo caso podrían buscarlos y no lo hacen. ¿Se debe al poco rendimiento del trabajo realizado por la noche?. ¿A que el mayor salario que tienen que pagarse encarecería mucho el costo de la producción? ¿O será que mejores equipos y mejores formas de organizar el trabajo hacen casi innecesaria la jornada nocturna?.

La jornada mixta la tienen fábricas en que a pesar de trabajo fijo de horas semanales, cuentan con turnos de operarias que trabajan horas extras, o también el sistema de 3 turnos de trabajadores que cubren las 24 horas del día. Es frecuente encontrar en empresas que manufacturan productos de gran demanda, que la misma industria utiliza dos o hasta los 3 sistemas: jornada fija semanal, grupos nocturnos, y turnos alternos.

En el Artículo 58 de la Constitución Política dice: "La Jornada Ordinaria de Trabajo diurno no podrá exceder de 8 horas diarias y 48 a la semana. La Jornada Ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de 6 horas diarias y 36 a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un 50 o/o más de los sueldos o salarios estipulados".

En el Artículo 141 del Código de Trabajo se establece: "En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres no se permitirá la jornada extraordinaria".

Cabe aquí una investigación especializada para averiguar la realidad en relación a las cifras del cuadro respectivo y las disposiciones legales que rigen la materia.

La reglamentación a la jornada de trabajo está especificada en el Artículo 135 - Capítulo I del Título 3o. del Código de Trabajo.

CUADRO NO. 1

	Total	8hrs.	Nocturna	Mixta	Sin Inf.
TOTAL	100	77	2	21	
Prod. Alimenticios	25	21	1	3	
Confección de Ropa y Calzado	18	15		3	
Servicios: Públicos y Administrativos	14	11		3	
Medicamentos-Perfumes Cosméticos	14	11		3	
Artesanías en General	7	6		1	
Envases vs. Tipos	5	4	1		
Industrias Electrónicas	5	2		3	
Textiles	4	3		1	
OTROS:	8	4		4	

ORGANIZACION DE CIUDADANAS COSTARRICENSES
San José - Costa Rica

FORMAS DE PAGO

Según el cuadro adjunto, del total de 100 empresas estudiadas tenemos que en 72, el pago se realiza por operación, es decir la operaria trabaja horas fijas por semana bajo un salario fijado a cada operación del proceso y estipulado en hora - trabajo de acuerdo con la ley.

En cuanto a la fijación de salarios, el Artículo 177 del Capítulo 5 del Título 3o. del Código de Trabajo es claro en el contenido sobre el particular. Estas 72 empresas se distribuyen así:

Fábrica de productos alimenticios	20
Confección de ropa y calzado	7
Servicios públicos y administrativos	12
Medicamentos, perfumes y cosméticos	14
Artesanías en general	7
Industriales electrónicas	5
Textiles	1
Otros	4

Notamos que este tipo de pago se encuentra como el más frecuente en la producción de alimentos con cifras del 80 o/o de las 24 entrevistadas. El segundo lugar lo ocuparían los fabricantes de medicinas, perfumes y cosméticos 4; artesanías en general 3; envases de varios tipos 5; industrias electrónicas 1; textiles 2 y "otras empresas" 4. Nos llama la atención que esta es la única forma de pago usada en las fábricas de envases ya que en las 5 estudiadas, el pago es por hora. Además es también la forma de pago más usada por los fabricantes de calzado y ropa, representando el 75 o/o. En las fábricas de textiles un 50 o/o. Es en cambio bajísimo el porcentaje en servicios públicos y en industrias electrónicas en donde encontramos el 9 o/o de las mismas.

De 9 categorías de fábricas investigadas, vemos que el salario por tarea es usado solamente en 5 y en muy baja proporción en confección de ropa y calzado, en servicios públicos y administrativos, cosméticos, perfumes y medicamentos, y en industrias electrónicas.

CUADRO NO. 2

	Total	p/operac.	p/hora	p/tarea	Sin Inf.
TOTAL	120	71	36	8	5
Prod. Alimenticios	25	20	3		2
Confección de Ropa y Calzado	23	7	13	3	
Servicios: Públicos y Administrativos	15	12	1	1	1
Medicamentos-Perfumes Cosméticos	19	14	4	1	
Artesanías en General	10	7	3		
Envases vs. tipos	5		5		
Industrias Electrónicas	6	5	1		
Textiles	4	1	2	1	
OTROS:	13	5	4	2	2

ORGANIZACION DE CIUDADANAS COSTARRICENSES
San José - Costa Rica.

AUMENTOS NO POR LEY

Consultadas 100 empresas de si dan aumentos que no sean aquellos que señala la ley, tenemos que 51 dicen hacer estos aumentos; 41 se ajustan a los obligados por la ley y en 8 empresas no fue clara la información en este sentido.

Es importante destacar que este cuadro tiene cierto grado de relación con el No. 4 en el rubro de "Estímulos Diferentes", ya que al hacer aumentos de salario que no sean los reglamentados por la ley, vendrían a ser estímulos directos que otorga la empresa a sus empleados.

Consideramos que estos son de importante proyección social, ya que conllevan a una actitud más positiva por parte de quienes los reciben, permitiendo además de un mejoramiento en su propio rendimiento, un mayor acercamiento entre los componentes del grupo productor y la empresa y un sentimiento de responsabilidad de mayor significación, ya que al entendido de que se opera un aumento salarial sin necesidad de la intervención de la ley, el trabajador honesto y responsable se dispone al cumplimiento de normas no sólo fijadas en la empresa sino de aquellas que también puedan beneficiarla en lo sucesivo.

	Total	Si	No	Sin Inf.
T O T A L	100	51	41	8
Produc. Alimenticios	25	14	8	3
Confección de Ropa y Calzado	18	5	13	
Servicios Públicos y Administrativos	14	9	4	1
Medicamentos-Perfumes Cosméticos	14	5	8	1
Artesanías en General	7	6	1	
Envases vs. Tipos	5	1	3	1
Industrias Electrónicas	5	4	1	
Textiles	4	2	1	1
OTROS:	8	5	2	1

ORGANIZACION DE CIUDADANAS COSTARRICENSES
San José - Costa Rica

ESTIMULOS DIFERENTES

Del total de empresas que fueron estudiadas, encontramos que setenta y cuatro (74) establecen estímulos diferentes a sus empleados, veintiuna (21) no los dan y cinco (5) la información no es precisa.

Dichos estímulos son de varias formas:

- A través de bonificaciones en dinero efectivo para fin de año.
- Con premios o reconocimientos especiales a los empleados que más se destaquen en la empresa.
- También en forma escalonada por sus años de servicio, 5-10-15 etc. años; o ascendiéndolos de categoría y así mejorando su salario.

Existen algunas empresas donde el uniforme de trabajo lo facilita el patrono y un número muy reducido les da alimentación durante la jornada de trabajo.

Es importante indicar lo que la Constitución Política dice al respecto en el Artículo 56: "El trabajo es derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre. . .".

Además en el Artículo 67 también de la Constitución y como estímulo al trabajador se establece: "El Estado velará por la preparación técnica y cultural de los trabajadores".

Consideramos de gran valor la acción del estímulo establecido, en la relación patrono-trabajador y empresa por lo que es lástima que no sea una norma generalizada en todos los centros de trabajo.

CUADRO NO. 4

TOTAL	Total	Si	No	Sin Inf.
	100	74	21	5
Productos Alimenticios	25	16	7	2
Confección de Ropa y Calzado	18	16	2	
Servicios Públicos y Administrativos	14	12	1	1
Medicamentos-Perfumes Cosméticos	14	8	5	1
Artesanía en General	7	6	1	
Envases vs. Tipos	5	4	1	
Industrias Electrónicas	5	4	1	
Textiles	4	2	1	
OTROS:	8	6	2	

Las Causales de Despido: (Cuadro No. 5)

Por rápida que sea la mirada que se dirija al cuadro No. 5, basta para señalar con claridad que las tres causas principales del despido son: en primer término AUSENTISMO - en segundo lugar FALTA DE CAPACIDAD PARA APRENDER y el tercer punto LA INDISCIPLINA.

Le siguen otras causales que si nos ponemos a detallar, bien se podrían agrupar alrededor de estas tres primeras, sin embargo nos llama poderosamente la atención el hecho de que hallan cuatro centros de trabajo en los cuales, el hecho de contraer matrimonio es "causal de despido". Esto, como se comprenderá va directamente en contra de la MUJER, ya que al tratar de inquirir un poco más sobre este aspecto de suyo delicado, se le asignó la posibilidad de problemas conyugales, el cuidado y dirección de sus niños, así como también el embarazo y el alumbramiento- ya que en este sentido el Código de Trabajo determina una protección especial, así que parece ser que la mejor manera de eludirla es: "la que se casa, se va de la empresa". El asunto no sabemos si aparece estipulado en el reglamento interior de trabajo de dichos lugares o si sólo viene a ser una norma establecida y que como ya es del conocimiento de los empleados estos la obedecen de conformidad, en todo caso se ve que el patrono prefiere "pagar las prestaciones y demás extremos de ley, que tener como trabajadora a una mujer casada".

En cuanto al AUSENTISMO y falta de capacidad para aprender sería interesante una investigación de profundidad alrededor de los motivos que interfieren, no sólo en estos dos puntos, sino en cuanto "al comportamiento, capacidad, y formación" de la mujer que tiene que trabajar para poder subsistir con los suyos. Así, podrán trazarse recomendaciones que las ayuden en el futuro, ya que suponemos que el "ambiente" en el cual se desarrollan y crecen estas mujeres, juega un papel importantísimo en sus normas de conducta.

Es interesante señalar que, casi el 90 o/o de las empresas visitadas se mostró interesadas en la creación de guarderías, sin embargo tenemos que confesar que es un servicio en el cual la mujer debe ser educada para disfrutarlo correctamente, por otro lado la instalación de "una guardería" así como su mantenimiento es costoso, por lo que no todas las empresas podrían ofrecer tal comodidad, a menos que se unan para ello o bien que tengan la colaboración directa del estado.

Además, el problema con los niños, no asume la responsabilidad total del ausentismo de los trabajadores. De tal manera que las guarderías podrán contribuir a la disminución de las causas pero no lo hará desaparecer del todo. Creemos que el mal tiene raíces más profundas y que se ligan a la "salud" del trabajador, sin embargo hay indicios de que se abusa de las consultas al Seguro Social.

El Artículo 81 - Inciso G: Código de Trabajo es claro cuando señala: entre las causas justificadas de despido: "Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo SIN PERMISO DEL PATRONO, sin causa justificada durante dos días consecutivos, o durante más de dos días alternos dentro de un mismo mes calendario".

En relación a la incapacidad para ejecutar el trabajo, es el inciso J el que estipula: . . . "o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las que ha sido contratado".

Cinco empresas destacaron la satisfacción de la relación obrero-patronal existente y la colaboración de su personal el que desde luego es muy estable.

De conformidad con el estudio al cuadro, respectivo, no están exentos los centros de trabajo de males relaciones interpersonales, riñas, faltas a la moral y otras causas que aparecen en forma menos significativa, pero que si las hay.

Por considerar interesante su contenido, presentamos algunos de los datos aparecidos en el folleto de "estadísticas internas - del Ministerio de Trabajo - 1974: "especialmente en lo que se refiere a "conflictos individuales de trabajo en el país en 1974 como sigue: Hombre 5.577 - Mujeres 2.377.

No determina las causales ni la proporción respecto al número de varones empleados y el número de mujeres en conflictos laborales, lo que permitiría apreciar si las mujeres afrontan mayores o menores conflictos laborales que los hombres.

Cabe agregar que el Artículo 63 de la Constitución Política expresa: "Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación". Es así como se limitan los despidos sin causa justificada.

Empresas	Total	110	Ausentismo	Falta Capac. p/aprender	Indisciplina	Etica y moral	Por matrimo	Rel. Humana,	P/Automatización	Sin informe
		33	23	12	11	4	2	1	24	
Productos Alimenticios	24	6	2	3	2	-	1	1	9	
Conf. Ropa y Calzado	20	3	5	4	2	2	1	-	3	
Serv. Públicos y Admín.	18	3	4	2	4	1	-	-	4	
Perfums-Cosmet. y Medicament.	16	5	5	1	1	1	-	-	3	
Artesanía en General	8	4	-	1	1	-	-	-	1	
Envases-Past. Cart. Hoja Lat	7	3	2	1	1	-	-	-	0	
Electronics y ensamblaje	5	4	1	-	-	-	-	-	-	
Textiles textiles etc.	4	1	3	-	-	-	-	-	-	
Otros	8	4	1	-	-	-	-	-	3	

ESTADO DE SALUD

De las cien empresas visitadas encontramos que setenta y cuatro (74) están en buenas condiciones de salud, diez (10) podemos considerarlas regulares y cuatro (4) totalmente malas; de doce (12) no se obtuvo información. Es decir que, el 14 o/o de los Centros de Trabajo estudiados no reúnen la totalidad de condiciones que deberían tener para garantizar la buena salud de sus trabajadores. (10 4)

En Costa Rica, la empresa industrial ha tomado gran auge por ser país en vías de desarrollo y es de lamentar que aun existen empresas que no tengan los requisitos adecuados que el Código de Trabajo estipula en el artículo 193 - 194, que dice: "Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores".

Para este efecto deberá proceder, dentro del plazo que determine la Oficina de Seguridad e Higiene de Trabajo y de acuerdo con el Reglamento o Reglamentos que dicte el Poder Ejecutivo, a introducir por su cuenta todas las medidas de higiene y de seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para garantizar el cumplimiento de la obligación anterior. Además el artículo 194 dice: "Es también obligación de todo patrono acatar y hacer cumplir las medidas que tiendan a prevenir el acaecimiento de accidentes de Trabajo y de enfermedades profesionales". El artículo 90 indica que en aquellos trabajos que por su especial naturaleza resulten peligrosos para la salud, sea por que los trabajadores estén expuestos a calor excesivo o a contaminación de la piel con sustancias o polvos venenosos, infecciones o irritantes, asi como en aquellos especialmente sucios, se deberá disponer de lavamanos y duchas provistas de agua corriente fría y caliente. El mínimo de lavamanos y duchas será uno por cada diez trabajadores que cesen en su trabajo simultaneamente, y las duchas deberán instalarse en cabinas unipersonales. En el Artículo 71 de la Constitución Política dice que: "Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo",

Sin embargo, encontramos los síntomas que permiten suponer que en cuanto a este punto, el asunto no anda muy ajustado a la ley.

CUADRO NO. 6

	Total	B	R	M	Sin Inf.
T O T A L	100	74	10	4	12
Produc. Alimenticios	25	17	4	2	2
Confección de Ropa y calzado	18	14	2		2
Servicios: Públicos y Administrativos	14	9			5
Medicamentos-Perfumes Cométicos	14	11	2	1	
Artesanías en General	7	7			
Envases vs. tipos	5	4		1	
Industrias Electrónicas	5	5			
Textiles	4	2	2		
OTROS	8	5			3

LABORES PESADAS

Tenemos en este cuadro que en cinco (5) de las cien (100) empresas existen labores pesadas, en noventa (90) no y de cinco (5) no se tiene información clara.

En muchas empresas en que las labores son pesadas han sido sustituidas las mujeres trabajadoras por varones.

Sin embargo, el Código de Trabajo marca en su artículo 199 y 200 que el peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinadas a ser cargados por el hombre, no podrá exceder de ochenta kilogramos.

Había, sin embargo un límite de un quince por ciento de tolerancia para los casos especiales que determine el Reglamento. La movilización de pesos mayores que los indicados deberá hacerse por medios mecánicos.

Pero al igual que el punto sobre condiciones de salud, el trabajo pesado necesita una mayor vigilancia, ya que parece o aparenta, según los datos recogidos, que hay una tendencia al abuso en este sentido.

CUADRO NO. 7

TOTAL	Total	Si	No	Sin Inf.
		100	5	90
Prod. Alimenticios	25	4	20	1
Confección de Ropa y Calzado	18		15	3
Servicios Públicos y Administrativos	14		14	5
Medicamentos - Perfumes Cosméticos	14		14	
Artesanías en General	7		7	
Envases vs. Tipos	5		5	
Industrias Electrónicas	5		5	
Textiles	4		4	
OTROS:	8	1	6	1

ORGANIZACION DE CIUDADANAS COSTARRICENSES
San José - Costa Rica

TIEMPO DE MATERNIDAD

Este cuadro es de suma importancia.

Encontramos que de las cien (100) empresas visitadas noventa y dos (92) si dan el tiempo de maternidad que la ley estipula, cinco empresas no lo tiene y de tres no se tuvo información (22 o/o).

La mujer trabajadora debe tener la mayor protección posible cuando va a ser madre, no sólo por ella sino por el futuro de nuestro país. Sus hijos deben ser sanos física y moralmente.

El Código de Trabajo en su artículo 94 dice: "Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras por el hecho del embarazo o de la lactancia. Todo despido justificado que de ellas se haga debe ser avisado previamente a las autoridades administrativas de trabajo".

En los artículos 95 al 100 el Código de Trabajo establece todas las consideraciones que debe seguir el Patrón para proteger a la mujer embarazada.

- 1.- Treinta (30) días antes y 30 días después del parto. Este descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo.
- 2.- Intervalo de 15 minutos cada 3 horas para amamantar al niño o si lo prefiere de media hora dos veces al día durante sus labores.
- 3.- Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones a que se refiere el artículo 96 se fijará sacando el promedio de salarios devengados durante los últimos 180 días o fracción de tiempo menor si no se hubiera ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la Trabajadora dejó sus labores.

4.- El subsidio que se le da a la Trabajadora en caso de Maternidad, se le puede suspender si se prueba que ella fuera de sus ocupaciones domésticas se dedica a otros trabajos remunerados.

5.- Todo patrono que ocupe en su establecimiento más de 30 mujeres, quedará obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres amamenten a sus hijos sin peligro. Este acondicionamiento se hará en forma sencilla, de acuerdo con las posibilidades económicas del patrono.

CUADRO NO. 8

	Total	Si	No	Sin Inf.
TOTAL	100	92	5	3
Produc. Alimenticios	25	22	3	
Confección de Ropa y calzado	18	17	1	
Servicios: Públicos y Administrativos	14	12		2
Medicamentos-Perfumes Cosméticos	14	13	1	
Artesanías en General	7	7		
Envases vs. Tipos	5	4		1
Industrias Electrónicas	5	5		
Textiles	4	4		
OTROS:	8	8		

ORGANIZACION DE CIUDADANAS COSTARRICENSES
San José - Costa Rica

SEGURIDAD PARA EL NIÑO LACTANTE

De 100 empresas estudiadas 3 dicen tener la seguridad para el niño lactante, 88 no lo tienen y de 9 no se obtuvo una información clara.

A pesar de que el artículo 100 del Código de Trabajo dice: "Todo patrono que ocupe en su establecimiento más de 30 mujeres, quedará obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres amamenten sin peligro a sus hijos.

Este acondicionamiento se hará en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a juicio y con el visto bueno de la Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo".

Esta cláusula no se cumple debido, en parte, a que la madre que trabaja resuelve el problema de alimentar y cuidar al niño recién nacido a través de su propia familia o vecinos (y no se ha puesto de manifiesto la necesidad de hacer aplicar la ley).

Por otro lado el número de 30 mujeres empleadas en una fábrica o empresa no es tan frecuente, además que la distancia hogar - trabajo es a veces muy grande y encarece en transporte el beneficio que podría recibir el hijo. Sin embargo, la protección a la madre y al niño queda claramente definida en el Artículo 97 del Código de Trabajo que dice: "Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaje de un intervalo de 15 ms. cada 3 hrs. o si lo prefiere de 1/2 hora 2 veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo en caso que mediante un certificado médico, se pruebe que sólo necesita un intervalo menor. El patrono se esforzará también por procurarle algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores que deberá completarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos mencionados en el párrafo de su remuneración".

Sobre la protección de la madre y el niño debemos añadir a lo anterior que tanto el Código de Familia en su Artículo 5, como

la Constitución Política en el Artículo 55 dicen: "La protección de la madre y del menor estará a cargo de una institución autónoma denominada Patronato de la Infancia, con la colaboración de otras instituciones del Estado",.

De hecho, este es otro de los puntos que amerita un estudio de mayor profundidad, nos atrevemos a presentarlo a consideración al extremo de pensar que su significación en cuanto a la naturaleza específica de la mujer, amerita una investigación "especial".

Al principio de este trabajo tratamos de aclarar que el objeto del mismo es ir buscando "síntomas" que ameriten en lo futuro, atención para ser dispuesto como ponencias en cuanto a la realidad que afronta la mujer en el campo del Trabajo y ¿cuál más apropiado que la condición y ubicación de la futura madre que hoy se desempeña como asalariada de la fábrica y el Taller? . . .

Al decir del cuadro No. 8 y el presente (No. 9) se complementan en este sentido y por lo tanto los consideramos prioritarios para un estudio más detenido.

CUADRO NO. 9

T O T A L	Total	Si	No	Sin inf.
		100	3	88
Prod. Alimenticios	25	24		1
Confección de Ropa y Calzado	18	1	17	
Servicios Públicos y Administrativos	14	2	8	4
Medicamento.-Perfumes Cosméticos	14		14	
Artesanía en General	7		6	1
Envases vs. Tipos	5		3	2
Industrias Electrónicas	5		3	
Textiles				
OTROS:				

ASISTENCIA AL SEGURO SOCIAL

Del total de cien (100) empresas visitadas encontramos que 94 de ellas reportan el uso de los servicios del Seguro Social y 6 empresas no dan datos.

Las 6 que se reportan sin información se debe a que las personas de las empresas no fueron autorizadas por los jefes superiores para dar esta información, el punto no deja de ser interesante.

El Artículo 73 de la Constitución Política dice: "Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger estos contra los riesgos de enfermedad, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.

La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma denominada Caja Costarricense del Seguro Social".

Consideramos que si una empresa marcha de acuerdo con la ley en todo sentido, de hecho no vemos porque se va a prohibir dar datos si en realidad están ajustadas a derecho.

De tal manera que el 6 o/o que no da información permite juicios y congeturas que no las favorecen.

La importancia del pago puntual de Planillas a la CCSS facilita la consulta y atención médica a sus trabajadores, cuando en esto hay "descuido" las consecuencias no tardan en aparecer.

CUADRO NO. 10

	Total	Si	No	Sin Inf.
TOTAL	100	93	1	6
Prod. Alimenticios	25	23		2
Confeción de Ropa y Calzado	18	18		
Servicios Públicos y Administrativos	14	13	1	
Medicamentos-Perfumes Cosméticos	14	13		1
Artesanías en General	7	7		
Envases vs. Tipos	5	4		1
Industrias Electrónicas	5	5		
Textiles	4	4		
OTROS:	8	6		2

ORGANIZACION DE CIUDADANAS COSTARRICENSES
San José - Costa Rica

EXISTENCIA DE SUSTANCIAS NOCIVAS

En este cuadro podemos ver que de cien (100) empresas visitadas existen veintisiete (27) donde existen sustancias nocivas, cincuenta y siete (57) que no tienen esas sustancias y dieciseis (16) sin información precisa.

Es este un problema que tenemos que lamentar, por que el porcentaje es bastante alto de costarricenses que sufren las consecuencias de las sustancias nocivas existentes en las empresas, y no observamos medidas adecuadas de protección.

Tenemos que indicar que en el capítulo 5 en el Artículo 65 del Código de Trabajo indica que "los centros de trabajo donde se desprende polvo, gases o vapores fácilmente inflamables, incómodos o nocivos para la salud, deberán reunir las condiciones máximas, de seguridad e higiene, tales como ventilación, iluminación, temperatura y grado de humedad. Los pisos, paredes y techos, así como las instalaciones necesarias que lleguen a establecerse, deberán ser de materiales no atacables por los agentes indicados y susceptibles de ser sometidos a la limpieza y lavados convenientes.

En los centros de trabajo, estos locales deberán aislarse, con el objeto de evitar riesgos a la salud y seguridad de los trabajadores entregados a otras labores".

Además, de esto, se estará sujeto a disposiciones especiales siguientes y futuras. Además los trabajadores cuando fuere necesario, contarán con el equipo de protección personal de conformidad con las reglamentaciones especiales existentes.

En el artículo 70 indica que si existieren posibilidades de desprendimiento de gases o vapores en cantidades tales que afecten gravemente la salud o pusieran en peligro la vida del personal, deberán adoptarse dispositivos de alarma que indiquen la aparición del peligro, para que los trabajadores abandonen de inmediato sus labores.

En el cuadro 25 de las Estadísticas 1974 del Ministerio de Trabajo, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo reporta como infracciones comprobadas sobre medida de seguridad en el trabajo 6.823.

De tal manera que si confirma que, en cuanto a la protección contra sustancias nocivas, queda mucho por hacer.

CUADRO NO. 11

	Total	Si	No	Sin Inf.
TOTAL	100	27	57	16
Prod. Alimenticios	25	5	18	2
Confección de Ropa Y Calzado	18	4	14	
Servicios Públicos y Administrativos	14	4	3	7
Medicamentos-Perfumes Cosméticos	14	6	7	1
Artesanías en General	7		7	
Envases vs. Tipos	5	2	2	1
Industrias Eelectrónicas	5	1	3	1
Textiles	4	2	2	
OTROS:	8	3	1	4

SEGURO CONTRA RIESGOS PROFESIONALES

De las cien (100) empresas estudiadas, tenemos que 84 tienen seguro sobre riesgos profesionales; 12 no lo pagan y de 4 no se obtuvo información bastante clara.

De las doce (12) que no tienen este tipo de seguro, es curioso que 6 sean en el rubro de Confección de Ropa y Calzado; ya que esta emprea utilizan maquinaria que podrían ocasionar accidentes en el trabajo, lo mismo que las tres de productos alimenticios y las tres de artesanías.

En Costa Rica los seguros son obligatorios y monopolio del Estado, es importante anotar aquí que este tipo de seguro protege más al patrono, ya que si ocurre un accidente mientras se labora y no hay seguro, el patrono debe correr con los gastos e indemnizaciones que el accidente demande. Sobre esto el Artículo 193 del Código de Trabajo expresa: "Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores (Reglamentos de Seguridad e Higiene de Trabajo, según decreto No. 1 del 2 de enero, 1967).

"Para este efecto deberá proceder, dentro del plazo que determine la Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo y de acuerdo con el Reglamento o Reglamentos que dicte el Poder Ejecutivo, a introducir por su cuenta todas las medidas en los lugares de trabajo que sirvan para garantizar el cumplimiento de la obligación de todo patrono, acatar y hacer cumplir las medidas que tiendan a prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales",

Vemos como podemos presentar una sintomatología, cuyas consideraciones son de peso para un diagnóstico no muy halagüeño en el campo laboral.

CUADRO NO. 12

	Total	Si	No	Sin Inf.
TOTAL	100	84	12	4
Prod. Alimenticios	25	20	4	1
Confección de Ropa y Calzado	18	11	6	1
Servicios Públicos y Administrativos	14	13		1
Medicamentos-Perfumes Cosméticos	14	14		
Artesanías en General	7	5	2	
Envases vs. Tipos	5	4		1
Industrias Electrónicas	5	5		
Textiles	4	4		
OTROS:	8	8		

DISPONIBILIDAD DEL COMEDOR

Refiriéndose a este renglón de la encuesta, podemos decir que lo observado con más frecuencia es que la existencia de lugar disponible para tomar alimentos está en relación directa con el volúmen de la empresa y la cantidad de trabajadores que ocupa. En empresas con menos de 10 empleados muy frecuentemente no disponen de sitio adecuado; si la cantidad de empleados es hasta 20 más o tienen algunas mesas y algo de vajilla para uso de los trabajadores, lo mismo que alguna refrigeradora y cocina para conservar y calentar lo que lleven de la casa; y cuando son plantas que disponen de 60, 80, 0 100 o varios centenares, cuentan con servicio de soda (venta de refrigerios como bebidas calientes o frías y sandwiches o hamburguesas, etc.) y hasta restaurantes con varios platos a precio de costo o menos del costo.

Observando el cuadro siguiente, tenemos que del total de empresas estudiadas, no todas cuentan con esta instalación. El detalle que del grupo No. 1, de 25 fábricas, 15 lo tienen y 7 no. Confección de ropa y calzado de 18 estudiadas, 3 no ofrecen el servicio. Servicios públicos y administrativos, de 14 investigadas 11 tienen comedor y 3 no. Medicamentos, perfumes y cosméticos en 10 hay comedor y en 4 no. En Artesanías en general casi todas lo tenían ya que sólo 1 no ofrecía comedor. Envases varios de 5 investigadas, 4 tenían servicio de comidas y en 1 no obtuvimos información. Las industrias electrónicas también de 5, cuatro contaban con comedor y 1 no. En Textiles todas lo tenían y del grupo de "Otros", las 8 visitadas lo tenían también.

Referente a los locales especiales que deberá tener cualquier establecimiento industrial o comercial, está estipulado en el Código de Trabajo en el Artículo 197 que dice: "En ningún establecimiento industrial o comercial podrán los trabajadores dormir o comer en los propios lugares donde se realiza el trabajo. Para una u otra debe el patrono habilitar locales especiales".

CUADRO NO. 13

	Total	Si	No	Sin Inf.
TOTAL	100	77	19	4
Prod. Alimenticios	25	15	7	3
Confección de Ropa y Calzado	18	15	3	
Servicios Públicos y Administrativos	14	11	3	
Medicamentos-Perfumes Cosméticos	14	10	4	
Artesanías en General	7	6	1	
Envases vs. Tipos	5	4		1
Industrias Electrónicas	5	4	1	
Textiles	4	4		
OTROS:	8	8		

ORGANIZACION DE CIUDADANAS COSTARRICENSES
San José - Costa Rica

BOTIQUIN DE PRIMEROS AUXILIOS

Analizando los datos recopilados en el cuadro No. 14, encontramos que de un total de cien (100) empresas visitadas, noventa tienen botiquín de primeros auxilios, siete (7) no lo tienen y 3 no dan información.

Tener botiquín es uno de los requisitos importantes que toda empresa debe llenar, no sólo para cumplir con la ley sino como un servicio a sus empleados y patronos por igual.

De las siete (7) que dicen no tenerlo están por partes iguales, dos en cada rubro, Productos Alimenticios, Confección de Ropa y Calzado, Servicios Públicos y Administrativos.

Este requisito está indicado en el Título V-Capítulo Unico Artículo 98 del Código de Trabajo: "Deberán estar provisto de un botiquín de primeros auxilios: a) Las fábricas, los talleres e industrias de toda clase y, en general todo centro o lugar de trabajo, que por la índole de sus propias actividades ofrezca peligro de accidentes, o que por el número de trabajadores que en él se ocupen o por la región donde esté situada, justifique tal obligación a juicio de la Oficina; y b) Los vehículos motorizados de transporte, aéreo, marítimo y terrestre, en éste último medio sólo en casos muy calificados a juicio de la Oficina. En el Artículo 99 se detalla el mínimo de material que deberá contener el botiquín. De modo que la infracción a este artículo es grave y de consecuencias imprevisibles, si tomamos en cuenta la diferencia que hay entre un auxilio inmediato en caso de accidente y el atraso en la atención originado por la ausencia de un botiquín provisto adecuadamente".

En el Artículo 238 del Código de Trabajo queda claramente establecido que: "Es obligación del patrono suministrar a la víctima de un riesgo profesional los primeros auxilios, aun cuando hubiere asegurado a sus trabajadores . . . Al efecto, todo patrono deberá mantener en cada lugar de trabajo un botiquín de emergencia o de primeros auxilios, que contendrá lo que el reglamento disponga".

Aquí las Comisiones de Seguridad a que hace referencia el Artículo 208 del Título IV - Capítulo 2o. del Código de Trabajo, tienen un significado especial.

CUADRO NO 14

TOTAL	Total	Si	No	Sin Inf.
		100	90	7
Prod. Alimenticios	25	20	3	2
Confección de Ropa y Calzado	18	16	2	
Servicios Públicos y Administrativos	14	12	2	
Medicamentos-Perfumes Cosméticos	14	14		
Artesanías en General	7	7		
Envases vs. Tipos	5	4		1
Industrias Electrónicas	5	5		
Textiles	4	4		
OTROS:	8	8		

SINDICATOS

Del total de cien (100) empresas estudiadas, 14 dicen tener sindicato debidamente organizado, ochenta y dos no lo tienen y de cuatro no se obtuvo información.

A pesar de que el Sindicato como organización tiende a proteger los intereses del trabajador, no se dá más que en un 14 o/o de las empresas visitadas, las cuales en su mayoría dicen combatir ese tipo de Asociación fomentando mejor las cooperativas y otros grupos, lo que se analiza en el cuadro No. 16.

En el título V "De las Organizaciones Sociales del Código de Trabajo Capítulo 1o., Artículo 262: "Se declara de interés público la constitución legal de las organizaciones sociales, sean sindicatos, como uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo de la cultura popular y la democracia costarricense".

El hecho de que los patronos propicien la formación de cooperativas y otros grupos de trabajadores parece demostrar que en estos últimos la interrelación obrero-patronal es más positiva y armoniosa que respecto a los sindicatos, como lo demuestra el análisis del cuadro siguiente:

Según las Estadísticas del Ministerio de Trabajo del Dep. de Organizaciones Sociales informa en el cuadro No. 17 que el número de sindicatos constituidos legalmente en el país desde 1945, hasta 1974, asciende a 411 repartidos en distintas ramas de la actividad económica.

En el cuadro No. 20 de las Estadísticas del Ministerio de Trabajo, vemos que hasta 1974, de los 378 sindicatos establecidos, hay 317 y 94 inactivos.

En el Artículo 60 de la Constitución Política se considera que: "Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar

beneficios económicos, sociales o profesionales. Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos".

Cabe aquí la consideración, de que la filosofía sindical no es muy bien entendida, posiblemente por la política de lucha en dirección salarial.

Es necesario que los objetivos del sindicalismo sean realizados en forma integral, determinando una acción más efectiva en el campo cultural y "moral para establecer acciones positivas, en el entendido de que la relación obrero-patronal" permite una supervivencia más provechosa por la relación armónica de la misma, de hecho esto traerá beneficios a todos.

Lo anterior no excluye la labor de vigilancia que debe caracterizar a las agrupaciones sindicalizadas, las que usando como instrumento el diálogo y su respaldo jurídico, resolverán muchos de los problemas que hoy aquejan a la clase trabajadora.

Especialmente la mujer necesita el apoyo del Grupo organizado. Por el momento, el hecho de que solo 14 centros de trabajo de los 100 estudiados dispongan de sindicato, no parece muy significativo en cuanto a Organización de Grupo, demostrando al mismo tiempo, la imperiosa necesidad de preparar a la mujer en el campo del liderazgo y de una participación más significativa.

CUADRO NO. 15

	Total	Si	No.	Sin Inf.
TOTAL	100	14	82	4
Prod. Alimenticios	25	4	19	2
Confección de Ropa y Calzado	18	2	16	
Servicios Públicos y Administrativos	14	6	7	1
Medicamentos-Perfumes Cosméticos	14		14	
Artesanías en General	7	1	6	
Envases vs. Tipos	5		4	1
Industrias Electrónicas	5	1	4	
Textiles	4		4	
OTROS:	8		8	

ORGANIZACION DE CIUDADANAS COSTARRICENSES
San José - Costa Rica

COOPERATIVAS, ASOCIACIONES DEPORTIVAS Y OTRAS

De las cien (100) empresas tenemos q
De las cien

De las cien (100) empresas tenemos que 47 tienen Cooperativas, Asociaciones Deportivas y Otras, 27 no tienen ningún tipo de agrupación y de 26 no se obtuvo información.

Las cooperativas en su mayoría funcionan con un aporte inicial de capital por parte de la empresa y las cuotas de los asociados formando así, un capital sólido, el cual utilizan para préstamos a los empleados asociados para sus necesidades básicas, como son útiles y uniformes de los hijos, reparación o construcción de viviendas y otras ayudas de emergencia. Hay también comités de trabajadores que presentan sus demandas ante los patronos y actúan como medio de comunicación entre ambos.

Las asociaciones deportivas en su mayoría funcionan en forma regular entre los varones ya que las condiciones físicas de la mujer la inhiben de participar en estos deportes, sin embargo esta actividad fomenta un acercamiento entre los empleados hombres y mujeres, y entre estos y la empresa. Y en algunos casos participan las mujeres en deportes tales como basket y natación pero en menos ocasiones.

En algunas empresas existe la capacitación a sus empleados no sólo en la parte técnica sino en la cultural a través de conferencias y charlas, preparación a nivel de escuela primaria, así como en adiestramiento en primeros auxilios. Vale la pena destacar la importancia de estas agrupaciones, no sólo desde el ángulo social y sus repercusiones al unir el grupo y compartir el liderazgo, toman decisiones, aceptan responsabilidades y como fuerza humana resuelven conflictos y obtienen logros y beneficios, mediante el aporte individual al bien común.

En las Estadísticas del Ministerio de Trabajo el Dep. de Org. Soc. informa: "Cooperativas constituídas 420. Liquidadas 38. Vigentes y en proceso de liquidación 382.

Artículo 64 de la Constitución Política: "El Estado fomentará la creación de cooperativas como medio de facilitar mejores condiciones de vida a los trabajadores".

En realidad, el número, aunque es alentador no nos conforta totalmente pues no llega ni al 50 o/o y consideramos que mientras el ser humano no se disponga a la participación en algún tipo de grupo organizado, no tendrá las oportunidades de realización que este le brinda.

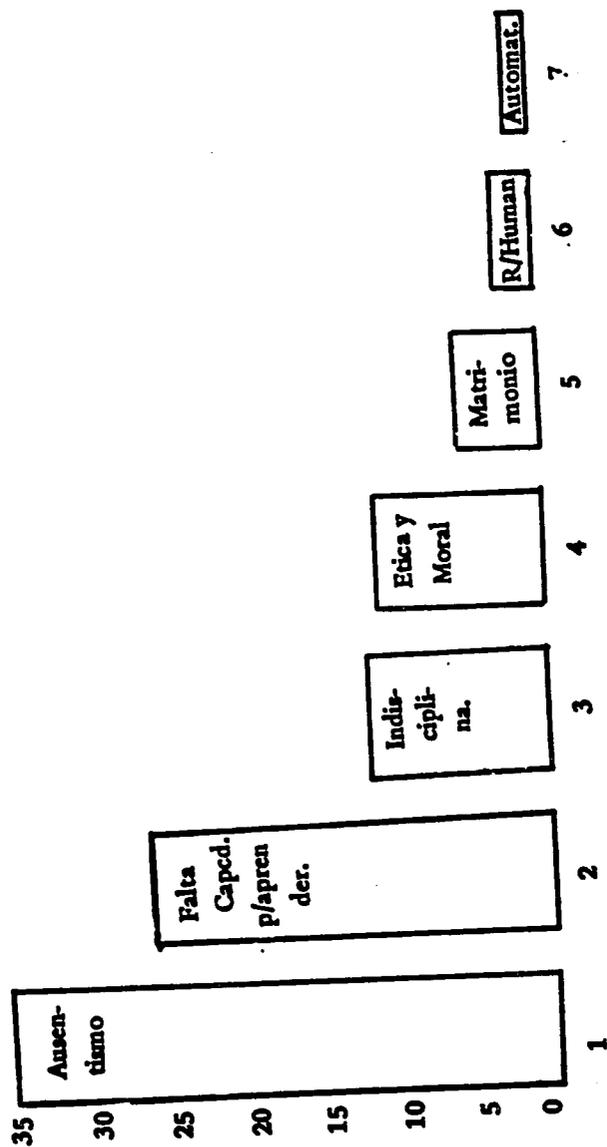
Cuando las empresas se percaten de esta realidad, compulsarán a sus empleados para lograr el establecimiento de actividades que permitan la organización de grupos con base a la solidaridad humana.

CUADRO NO. 16

	Total	Si	No	Sin Inf.
TOTAL	100	47	27	26
Prod. Alimenticios	25	10	8	7
Confeción de Ropa y Calzado	18	13	5	
Servicios Públicos y Administrativos	14	9		5
Medicamentos-Perfumes Cosméticos	14	5	4	5
Artesanías en General	7	1	6	
Envases vs. Tipos	5	2	1	2
Industrias Electrónicas	5	1	33	1
Textiles	4	3		1
OTROS	8	3		5

ORGANIZACION DE CIUDADANAS COSTARRICENSES
San José - Costa Rica

Gráfico Demostrativo: Causales de despido



OBSERVACIONES.GENERALES

En la encuesta efectuada a 100 empresas pudimos observar lo siguiente:

1. - Las mujeres en un alto porcentaje trabajan en confección de ropa, fabricación de alimentos, cosmetería, tiendas, hospitales y salones de belleza.

Sin embargo, hay muchas mujeres empleadas en ensamblaje de radio, televisores y equipos de sonido, lo que parece demostrar que la mujer, lentamente se incorpora a otras actividades y sale de las ocupaciones consideradas como "femeninas".

2. - De algunas labores han sido desplazadas y parece en el futuro lo serán aun más en ciertas empresas, al automatizar estas el sistema de producción.
3. - Hay una marcada preferencia por el empleo de mujeres solteras sin hijos, ya que, las madres presentan mayor ausentismo debido a problemas familiares inherentes a su condición de amas de casa, a la par de su trabajo.
4. - Señalamos también como problema con repercusiones sociales importantes el caso de la mujer que trabaja por pura necesidad de supervivencia, pero la actividad que desempeña carece de significado y estímulo para su autorrealización.
5. - A lo anterior podemos agregarle que en estas circunstancias es casi imposible elevar el ingreso y mejorar el nivel de vida y adquirir mayores conocimientos que le permitan derivar de su trabajo una auténtica satisfacción personal, además de recursos económicos.
6. - Entre las causas más frecuentes de despido se observa el ausentismo debido principalmente a problemas de salud, lo que las hace acudir con exceso a los centros hospitalarios, de

lo que parece se abusa con grave perjuicio para las empresas, las instituciones y los asegurados mismos.

La anterior observación casi se generaliza de parte de los gerentes y jefes de personal.

7. - Existe también el ausentismo por enfermedad de los niños falta de alguna persona que pueda encargarse de su cuidado.
8. - Se agrega a las anteriores causales de despido, la falta de capacidad o incompetencia para el desempeño del trabajo, indisciplina, y menos frecuente hurtos y malas relaciones.
9. - Existen varias empresas que con satisfacción informan sobre los pocos despidos, la antigüedad y lealtad de su personal.
10. - Alguna empleada de más alto nivel, de hecho jefe de personal demostró su inconformidad respecto al salario que usualmente devengan las mujeres, parece que en algunos casos es inferior al de los hombres en igualdad de capacidad para el desempeño de labores específicas.

Nota: Ver pie de página.

11. - Notamos una tendencia de parte de las empresas y del personal a adoptar métodos modernos de comunicación recíproca, y es así como en algunos casos se contratan los servicios de sicólogos y sociólogos especializados en dirección de personal, y se editan boletines informativos como medio de comunicación interna.
12. - "Los sindicatos existen en minoría", prevaleciendo los grupos sociales y deportivos, las cooperativas de consumo, ahorro y crédito en que los mayores aportes son de parte del patrón y el porcentaje del trabajador es menos y proporcional; los comités que organizan actividades y presentan al trabajador ante los patronos.

NOTA: El Artículo 27 de la Constitución Política dice: "El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones en eficiencia".

13. - Los estímulos son diversos, y se hacen en casi todas las empresas, pero otras sólo se ajustan a los aumentos de ley.
14. - Por lo general, la planta física es adecuada, en algunas empresas puede calificarse como óptimo, pero no así en otras en que no ofrecen ninguna comodidad, lo que a no dudarlo influye en el rendimiento del personal.
15. - Hay comités formados por empleados y patronos que tienen en sus funciones ayudas de emergencia para necesidades no previstas.
16. - En cuanto al Seguro Social todas las empresas lo tienen, agregando a lo anterior que en algunas hay médicos que particular y periódicamente dan consultas a los empleados.
17. - Casi todos los centros estudiados cuentan con botiquín y en algunos se da instrucción en primeros auxilios.
18. - Hay un número bastante importante de empresas que cuentan con el Seguro de Riesgos Profesionales, pero no todas.
20. - Tienen adiestramiento específico en la tarea que van a desempeñar, en algunas rotan de manera que deben adquirir capacitación en todo. También en las menos, se dan clases a nivel de primaria y tienen biblioteca.
21. - En cuanto a las sustancias nocivas se toman algunas precauciones como el uso de guantes, mascarilla y botas en casi el 90 o/o.
22. - Sin embargo en alguna empresa observamos que a pesar de la evidente necesidad de protegerse, las empleadas manifiestan su inconformidad respecto a tomar las precauciones necesarias, no dando ninguna razón para esto.
23. - Como dato interesante apuntamos que es preocupación de los empresarios la instalación de guarderías, sin embargo manifiestan que éstas demandan un alto costo de mantenimiento.

to, puesto que requieren cuidados especiales; personal idóneo, condiciones óptimas, si lo que se persigue es dar protección adecuada al niño; pero demostraron su inquietud respecto a si las madres llevarán a sus hijos o por el contrario siguiendo patrones culturales tradicionales, preferirán dejar a los niños al cuidado de familiares o personas que por una suma mensual aceptan esta responsabilidad.

24. - Las empresas están, con excepción de las que por su horario de trabajo no los necesitan, provistas de comedores muy buenos, otros regulares y algunos inadecuados.
25. - En algunas empesas, tienen soda, y el café, azúcar y la leche es gratis; en otras tienen lo necesario para que las empleadas calienten los alimentos que llevan o pueden comprarlos a precios módicos, pero no es en todas donde se dispone de este servicio.
26. - Manifestaron los entrevistados que se establecerán proxima-mente normas específicas de categorías de empleo, lo que consideramos de positivo beneficio para la mujer, ya que lo anterior contribuirá en gran parte a solventar la "discrimina-ción" en cuanto a salario devengado, en igualdad de capacidad con el hombre para el desempeño de labores específicas.
27. - Se observa, que la mujer se integra al proceso de desarrollo lentamente, pero de manera ascendente y considéramos que de conformidad al estado actual, costo de vida y exigencias del momento, su integración, cada día tendrá mayor significación.

CONCLUSIONES

Derivadas de las observaciones y de las impresiones recogidas tanto de parte del patrono, jefes de personal, y empleadas, se llegó a las conclusiones siguientes:

1. - El porcentaje de mujeres que desempeñan diversas activida-des es más numeroso, en comparación con los años anterior-es, siendo según estadísticas, cada año mayor el número de mujeres que hacen solicitudes en la Oficina de empleo de Ministerio de Trabajo y en las mismas empresas. (Tomado estadísticas Ministerio de Trabajo).
2. - Parece ser evidente la necesidad de capacitación de la mujer y de la ciudadanía en general respecto al ejercicio y conoci-miento de los deberes y derechos otorgados por la ley.
3. - El abuso que se hace del Seguro Social acusa un desconoci-miento de la importancia que tiene la cooperación de las personas con las instituciones a fin de lograr que estas puedan dar un mejor servicio en beneficio del asegurado.
4. - El ausentismo repetido, causal de despido, demuestra en parte la falta de capacitación respecto al cumplimiento de los deberes inherentes a sus derechos.
5. - El trabajo que no conlleva una satisfacción personal junto con la solución, sino total a lo menos parcial del problema económico va en detrimento de la mujer y su superación.
6. - La mujer en la actualidad va adquiriendo una visión más amplia de su papel dentro de la sociedad.
7. - Las demandas de una sociedad de consumo que crea necesi-dades, que años atrás no existían para el mayor número de personas, exige cada día más la participación de la mujer en el campo económico.
8. - La mujer necesita tener un conocimiento amplio de la fun-ción de las guarderías y la ayuda eficaz que estas le darían en cuanto a su tranquilidad respecto a la salud y seguridad de sus hijos.

9. - El problema social que puede presentar la ausencia de la madre en el hogar es indudable que será en gran parte disminuído con las instalaciones de guarderías y la toma de conciencia de parte de patronos, empleados y ciudadanos en general, de este importante factor, determinante en la prevención de una serie de problemas de diversa índole que vienen a afectar seriamente el país en los aspectos moral, social y económico.
10. - Al establecerse categorías en los empleos es notorio, que para aspirar a salarios mejores, deberá capacitarse la mujer en forma técnica y adecuada que le permite llenar los requisitos necesarios que la acrediten como obrera calificada. Además, es urgente su participación activa en los grupos organizados, para facilitar un nivel de significación en el campo de liderazgo, ya que al presente, esta participación o no existe del todo o es muy limitada.

RECOMENDACIONES

1. - Es urgente la capacitación sistemática de la mujer en carreras cortas u oficios que le permitan tener oportunidad de gozar de beneficios económicos y de la satisfacción derivada de un trabajo acorde con sus aptitudes e intereses en el campo del liderazgo y en las relaciones humanas.
2. - Para lograr la integración positiva de la mujer al proceso de desarrollo, deberá ser preocupación de las instituciones educativas, públicas y privadas, así como de las que por su índole tal como el Patronato Nacional de la Infancia, tienen a su cargo velar por la protección de la madre, la educación cívica de esta y de la ciudadanía en general, a fin de lograr que todos tomen conciencia del papel importante que el ciudadano desempeña en la sociedad y su responsabilidad de participar activamente en los problemas nacionales mediante el ejercicio y cumplimiento de los deberes y derechos cívicos y sociales que le otorga la Constitución.

3. - Parece ser necesario que las instituciones que por su relación directa con la comunidad y sus objetivos tengan mayor información accesible sobre sus funciones específicas para todos los ciudadanos a fin de que el uso que de sus servicios se haga sea más efectivo y no se desperdicien recursos humanos y económicos vitales en el proceso de desarrollo.

LA INTEGRACION DE LA MUJER EN EL PROCESO

DE DESARROLLO

DATOS ESTADISTICOS

En las Estadísticas Internas del Ministerio de Trabajo del año 1974, la Oficina de Servicio de Empleo da el dato siguiente:

Solicitantes de empleo: según rama de actividad económica:
2.963 varones - 2.635 mujeres con educación de Primaria a Universidad y Comercio.

Sin instrucción: 61. -

En este cuadro es importante destacar que el mayor número (2.212) es de 6o. grado de primaria y 5o. año de secundaria (1.100). Hacemos notar que estas cifras incluyen ambos sexos.

Respecto al número de solicitantes que lo hacen por primera vez es de 1.979 mujeres y 1.430 hombres.

El mayor número de mujeres es para Industria Manufacturera (247) siguiéndole Servicios (223) y Comercio (170).

En cuanto a trabajadores solicitados por las empresas y siguiendo los cuadros estadísticos del Servicio de Empleo tenemos en 1.974: 2.310 mujeres, colocadas 2.110, no colocadas 201 mujeres, que buscan trabajo por primera vez: 1.164.

Vale la pena destacar que respecto de los trabajadores solicitados por las empresas el mayor número de mujeres colocadas aparece en el rubro de Artesanos y Operarios 322, siguiéndole Empleados de Oficina 244 y Servicios Personales: 228.

Las edades del mayor número de solicitantes de trabajo es:

Mujeres de 15 a 19 años:	1. 153
de 20 a 24 " :	853
de 25 a 29 " :	293

Después hay un marcado descenso.

Es importante tomar en cuenta estos datos que rebelan problemas sociales que afectan, a nuestro juicio, no sólo la economía del país, sino el aspecto social de la educación, así como las oportunidades que para continuar sus estudios tengan las personas. Nos referimos al dato de que la mayor parte de los solicitantes de empleo sean de Sexto grado de primaria y Quinto año de secundaria. Es indudable que estudiantes de 6o. grado están escasamente preparados para desempeñar en un empleo y que muchos quedarán en oficios mal remunerados y no teniendo la oportunidad de capacitarse para desempeñar un trabajo que les permita ascender, permanecerán estancados y engrosarán el desempleo o el subempleo.

Por otra parte, y aunque no consta en las estadísticas la razón para este hecho, sería interesante saber porque 201 mujeres no pudieron ser colocadas. Es acaso, por su falta de preparación o si tienen alguna es aquella en que por la índole del trabajo hay más solicitudes que demanda?

Al presentar este estudio, modesta contribución de la Organización de Ciudadanas Costarricenses: O.C.C'; a la integración de la mujer al proceso de desarrollo; creemos necesario destacar el

trabajo de la mujer en el Hogar, sobre el cual no hay estadísticas, ni se ha cuantificado nunca como aporte a la economía, tampoco existen jornadas de trabajo, salarios o ley que lo regule y proteja tomando en cuenta los años de productividad en beneficio de los de ancianidad o invalidez.

Pues, es a no dudarlo, necesario considerar el valioso aporte del ama de casa que organiza su hogar, administrando con eficiencia los ingresos familiares, cualesquiera que estos sean, y contribuyendo así a hacer fructífero el esfuerzo del marido e hijos, tanto en el campo económico, como en el aspecto moral y cultural y en el fortalecimiento del núcleo familiar, base de la sociedad, como consecuencia de la preocupación de la madre por el bienestar de los suyos.

Hay otro aporte que da la mujer y también el hombre, no cuantificado, nos referimos al Servicio Voluntario. Gran cantidad de mujeres prestan servicios eficientes, no remunerados, a través de asociaciones voluntarias y de comités de desarrollo comunal o simplemente como ciudadanas, conscientes de la importancia de la participación del mayor número en la solución de problemas nacionales. Es así como vemos a través de nuestro trabajo, el creciente número de personas que se afilian a asociaciones y a su vez comprenden la necesidad del adiestramiento y la capacitación para lograr la tecnificación y coordinación del servicio voluntario, recurso humano de gran valor en el desarrollo integral de los países.

Es por ello que insistimos en la necesidad de capacitar a la mujer, para una participación activa en los grupos organizados, siendo una tarea frente a la cual es necesario compartir responsabilidades.

COMENTARIO EN RELACION A LOS CONTENIDOS

DEL CODIGO DE TRABAJO

Un comentario del Código de Trabajo, en cuanto atañe a la mujer, no hubiera podido pasar del estudio del Capítulo VII idem, que se compone de trece artículos y de lo que concierne a los servicios domésticos conforme a los artículos que van del 101 al 108 de ese mismo Código. Y como no todo el articulado se refiere a la mujer, puesto que muchos tienen atinencia con los menores de edad --sin precisar su sexo-- en realidad, el campo de acción hubiera reducido mucho su horizonte. De ahí que se nos ocurriera dirigir una mirada introspectiva hacia el pasado, tratando de vislumbrar un poco en los orígenes de las instituciones actuales y de hacer referencia a ciertos aspectos que no es posible encontrar en el Código de Trabajo ni en las disposiciones anexas, casi todas con el carácter de Reglamentos dictados por el Poder Ejecutivo.

Un vistazo a la Constitución Política que nos rige nos permitirá encontrarnos con el artículo 33 que consigna un principio que arranca de la Declaración de los Derechos Humanos: "Todo hombre es igual ante la ley". En pocas palabras trata el constituyente de borrar las enormes diferencias que otrora existieron entre los individuos pertenecientes a distintas clases sociales y a los diferentes estratos económicos de la sociedad. El Estado pretendía garantizar al individuo particular que no habría distinción alguna que pudiera originarse en la circunstancia de ser rico o pobre, costarricense o extranjero, vendedor o comprador, acreedor o deudor, trabajador o patrono; todos, inclusive las mujeres, estaban en igual situación ante la ley y a todos se les tenía que aplicar sin distinciones ni consideraciones especiales. Encajaba muy bien esa disposición con la doctrina del liberalismo económico que postulaba la libre empresa, opuesta a toda ingerencia del Estado en la conducción de los negocios humanos y en la que todo tenía que acomodarse a los vaivenes de la oferta y de la demanda y en la que el trabajador, al igual que cualquier otro mercader, ofrecía lo único que tenía para ese comercio: sus fuerzas de trabajo y su habilidad particular. Se estaba en las primeras etapas del capitalismo y

podiera obtenerse su adecuado desarrollo. De esas épocas quedó en la memoria el horroroso cuadro de los hacinamientos humanos en centros de trabajo que no reunían condiciones de ninguna especie, en que la seguridad de los trabajadores no existía y en que los salarios se pagaban al arbitrio del dueño del capital; las mujeres y los niños eran inmesericordemente explotados, especialmente en las minas de carbón de Inglaterra, en las que morían por centenares presas de tuberculosis y en las que inclusive vinieron muchos seres al mundo. En general, los salarios apenas permitían subsistir a los trabajadores y se consideraba una política acertada no pagarles ni siquiera el "salario justo", para que siempre se vieran obligados a ofrecer sus fuerzas de trabajo a los patronos. Las condiciones eran tan pavorosas que se produjo una reacción de carácter internacional y se llegó a una declaración trascendente para la nueva regulación en las relaciones obrero-patronales: "El trabajo no es una mercancía"; con ello se quiso hacer énfasis a la circunstancia especial que diferencia la oferta de "servicios" de cualesquiera otra, al hecho inequívoco de que el trabajador, al contratar sus servicios, no puede desprenderlos de su propia persona y al trabajar somete su propio cuerpo y su ser por entero a quien lo contrata; de ahí que, en determinadas circunstancias, un individuo podía llegar a convertirse en el esclavo de su patrón sobre todo si el tiempo de duración del contrato abarcaba muchos años.

A la primera época, la del liberalismo, aquella que denominaban con las frases "Dejar hacer, dejar pasar", corresponde un instrumento jurídico como el Código Civil nuestro, que se acomoda perfectamente con el mandato constitucional "Todo hombre es igual ante la ley" y que, prácticamente, desenvuelve esa idea hasta sus últimas consecuencias. Y para la segunda Guerra Mundial, esa idea del equilibrio entre las partes y el trato paritario tuvo que modificarse debido al auge inmenso que uno de los factores en la relación obrero-patronal alcanzó; la empresa se salió del ámbito familiar y llegó a constituirse en la expresión del desarrollo económico de la época, alcanzando en ocasiones un poderío sin precedentes que agudizó aún más las diferencias y las posibilidades

de ambos factores de la producción; el Estado tuvo que intervenir amparando a la parte más débil, se insertó un capítulo especial en la Constitución Política —el de las “Garantías Sociales”— y sus principios se desarrollaron en el “Código de Trabajo”, así como en el régimen del “Seguro Social” y en el de los riesgos profesionales. Ya el artículo 51 de nuestra Carta Magna confiere una protección “especial” a la familia y la extiende también a la madre, el niño, el anciano y el enfermo desvalido. Estipula en el 55 que la protección especial de la madre y del menor estarán a cargo de una institución denominada Patronato Nacional de la Infancia; establece el derecho del trabajador a “un salario mínimo” y a una jornada ordinaria de trabajo; clasifica las jornadas en diurna y nocturna, fijando la primera en ocho horas diarias y la segunda en seis. (Artículos 57 y 58). Ordena pagar las horas extraordinarias con un cincuenta por ciento más del salario ordinario y el derecho al descanso de un día por semana con vacaciones anuales pagadas que no podrán ser inferiores a dos semanas por año de servicio continuo. Queda establecida la libertad sindical tanto para patronos como para los trabajadores, se da fuerza de ley a las convenciones colectivas de trabajo, se concede un derecho a indemnización para los trabajadores despedidos injustamente y se obliga a los patronos a adoptar en sus empresas las medidas que sean necesarias para la higiene y seguridad del trabajador. (Artículos 59-60-62-63-66). Y se hace hincapié en la circunstancia de que todos los derechos y beneficios a que el Capítulo de las Garantías Sociales se contrae, son irrenunciables.

Ya entrando al exámen de esos principios constitucionales, conforme han ido cristalizando en normas jurídicas dentro del Código de Trabajo, podemos apreciar que este cuerpo legal tiene un capítulo, el VII, destinado al trabajo de las mujeres y de los menores de edad, en un articulado que va del 87 al 100; y otro destinado al servicio doméstico, trabajo desempeñado en una forma muy notoria por elemento femenino; es el capítulo octavo que arranca desde el artículo 101 para morir en el 108. El capítulo VII consta de trece artículos y de ellos nueve están dedicados a la mujer y los cuatro restantes a los menores, destacándose en el artículo 90 una protección especial para la mujer soltera y menor

de dieciocho años. Las medidas que tienden a la protección de la mujer comienzan con el calificativo y prohibición de las labores insalubres, pesadas o peligrosas, conforme a la definición que se da en los artículos 199 y 200 del Código de Trabajo y con las sanciones para el caso de incumplimiento a lo preceptuado por el artículo 87, sanciones que, además de las que dispone la ley en general, le dan a la mujer el derecho al reclamo de tres meses de sueldos adicionales. También establece y califica las diferentes jornadas de trabajo, permitiendo que la mujer realice jornadas nocturnas o mixtas siempre y cuando no pasen de las doce de la noche y estén ellas protegidas por un contrato individual de trabajo que deberá ser aprobado por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. (Artículo 88).

La mujer menor de dieciocho años y soltera recibe atención especial en cuanto al tipo de trabajo que realiza así como respecto de los lugares donde se ejecutan y los cuales le serán permitidos si no se realizan en jornadas nocturnas, en cantinas, hosterías y clubs y siempre y cuando permitan a la menor realizar los estudios que la ley dispone. (Artículo 90).

Una protección específica es recibida por la mujer embarazada o en el período de la lactancia en los artículos 94 y siguientes, estableciendo el descanso con treinta días antes y treinta después del parto, con goce de su sueldo, la facilidad para conseguir certificados médicos, así como la asistencia médica por parte del seguro social, etc. y el subsidio al sueldo para gozar de salario completo durante ese período. Legisla, además, sobre los derechos en caso de aborto involuntario o parto prematuro en cuanto al período de descanso y sueldo, reduciendo el primero a los treinta días posteriores al parto y prevé los casos de incapacidad como consecuencia del embarazo o parto, reglamentando el período, el sueldo y demás subsidios necesarios. Establece en forma clara y precisa, que dicha condición de la mujer no es causal de despido y cuando este ocurra con fundamento en motivos justos, el despido debe ser avisado y aprobado por el Ministerio de Trabajo.

A fin de proteger al niño lactante y en atención al derecho que tiene de recibir los cuidados de su madre, se otorga a esta un

derecho al descanso que se inicia en los treinta días pos parto y que se prolonga a través de la lactancia, obligando al patrono a otorgarle períodos de quince minutos cada tres horas o de media hora dos veces durante la jornada, para que la madre amamante al hijo; igualmente obliga al patrono el establecimiento de lugares adecuados para que la atención al hijo se pueda prestar sin riesgos para la madre o el niño, siempre y cuando tenga más de treinta trabajadores a su servicio. Y es claro que el subsidio otorgado a la mujer embarazada durante los períodos anterior y posterior al parto se subordina al reposo de esta, por lo que, si se comprueba que se dedica a otros trabajos remunerados que no son los oficios domésticos de su propio hogar, se le puede suspender, si es posible, pensamos, que todas estas protecciones acordadas a la mujer a lo largo del Código de Trabajo y otras reglamentaciones del Poder Ejecutivo, hayan contribuído a que se limite el trabajo de ellas en algunas empresas.

Finalmente, el capítulo VIII referente al trabajo de los servidores domésticos empieza definiendo que es lo que entiende por tal y estipula en qué consisten los derechos de preaviso, auxilio de cesantía, aguinaldo y vacaciones, que adquiere al cumplir un mes de labores y no a los tres meses, como ocurre con los demás trabajadores. El capítulo también reglamenta los derechos y deberes, el sueldo mínimo, la jornada, días feriados, horas extras, etc., siempre en beneficio del trabajador, así como la protección a su salud y las sanciones para aquellos casos en que la pérdida mental, moral o físicamente, durante el desempeño de su trabajo. Es digno de especial mención el hecho de que todo el capítulo en sus ocho artículos favorece al trabajador, con excepción del artículo 103 que concede al patrono el derecho a exhibir al trabajador un certificado de salud al iniciar el contrato y cada seis meses durante su vigencia.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Código de Trabajo. Edición Revisada Lic. Atilio Vicenzi -1973
- 2.- Constitución Política. Pub. Asamblea Legislativa - 1974
- 2.- Código de Familia. Edición 1975 - Rol - ley
- 4.- Estadísticas internas del Ministerio de Trabajo. Ministerio de Trabajo - 1974
- 5.- Estudio del liderazgo en una empresa industrial y la integración de grupo: Dr. Gustavo Santoro. 1962

Esta Bibliografía fue estudiada y consultada para efectuar el trabajo presente:

INDICE

Dedicatoria	1
Prámbulo	2
Metodología del Trabajo	3
Definición de las variables	4 - 5
Unidad de análisis	6
Objetivo del presente trabajo	7
Introducción	8
Jornada de Trabajo	9
Cuadro No. 1	12
Forma de pago	13
Cuadro No. 2	14
Aumentos no por ley	15
Cuadro No. 3	16
Estímulos diferentes	17
Cuadro No. 4	18
Causales de despido	19
Cuadro No. 5	22
Estado de salud	23
Cuadro No. 6	25
Labores pesadas	26
Cuadro No. 7	27
Tiempo de maternidad	28
Cuadro No. 8	30
Seguridad para el niño lactante	31
Cuadro No. 9	33
Asistencia al Seguro Social	34
Cuadro No. 10	35
Existencia de sustancias nocivas	36
Cuadro No. 11	38
Seguro contra riesgos profesionales	39
Cuadro No. 12	40
Disponibilidad de comedor	41
Cuadro No. 13	42

Botiquín de primeros auxilios	43
Cuadro No. 14	45
Sindicatos	48
Cuadro No. 15	48
Cooperativas	49
cuadro No. 16	51
Cuadro estadístico	52
Observaciones generales	53
Conclusiones	56
Recomendaciones	58
La Integración de la Mujer en el proceso de desarrollo	59
Datos estadísticos	
Comentario en relación a los contenidos del Código de Trabajo	62
Bibliografía	67

Lito- Imprenta Irazú
San José, Costa Rica

UNCLASSIFIED

CLASSIFICATION

(344)

For each address check one ACTION | INFO

TO - AID/Washington TOAID A 31 X

ATTN: A/AID/WID

1976 JUN 23 AM 11 59

DATE REC'D.

DM 6/30/76

PRM PVO - OLL

AID
COMMITMENT
18 June 76

CEN-CR

FROM - USAID/SAN JOSE
E.O. 11652: N/A
SUBJECT - Study on the Status of Women in Costa Rica

REFERENCE -

1. USAID/Costa Rica recently financed, as part of its on-going programs with the OCC (Organización de Ciudadanas Costarricenses), a study to determine the legal status of women in Costa Rica based on certain labor-type variables. Three (3) copies of the study are enclosed for your information.

2. We believe this study will be of interest to AID/W for the following reasons:

a. It represents an unusual case in which a host-country PVO has undertaken a systematic information-gathering and interpretation task.

b. The study has been extremely well received by various Costa Rican institutions. For example, a group of women lawyers which is presently conducting research on the status of women, is utilizing this study as the basis for more in-depth analysis of the problem. The results of this larger study will be submitted officially to the Costa Rican Bar Association.

3. Although the OCC study is only a sample, it shows certain patterns in the causes of women's labor problems which we believe are generalized in Costa Rica.

4. The report provides rather disturbing evidence on women's inability to comply adequately with their job responsibilities;

PAGE OF PAGES

DRAFTED BY:
A. Sayagués:mcc:bp

OFFICE
Program

PHONE NO. DATE
341 6-16-76

APPROVED BY:
AAO: Joe J. Sconce

AID AND OTHER CLEARANCES
Inst. Dev.: FRuiz (draft)

cc: AAO, PO, ID

UNCLASSIFIED

CLASSIFICATION

7
DISTRIBUTION ACTION
LA INFO.
7
PAID
ES
SER
OLAB
STATE LAB

OTHER AGENCY

i.e. absenteeism, reasons for dismissal, lack of interest in learning more complex skills, etc. Based on these observations the USAID and the OCC have felt it appropriate to carry this process of research a step further, concentrating on what appear to be widespread and generalized causes for the lack of advancement among women who are skilled or semi-skilled laborers. It is expected that within one year a follow-up study will be undertaken.

5. We would appreciate AID/W comments on the enclosed report.

LANE

ATTACHMENTS: *as sent LA, 6-28*

SUBJECT: Study on the Status of Women in Costa Rica
REF. : TOAID A-31 dated 18 June 1976
DATE : 22 July 1976

The study was well received and AID/W is looking forward in receiving a copy of the "in-depth analysis" mentioned in para 2.b. of refair to be presented to the Costa Rican Bar Association once finalized. In addition to the more thorough coverage of the status of women employed in the urban area, it would be most interesting if this "in-depth analysis" would address at least in part the rural sector. The sample study besides being interesting/informative illustrates the many areas in which the everyday applications of the recognition of women rights approaches the legally established norms. However, a better overview of the conditions of employed women would be perceived if a parallel study were undertaken regarding work conditions/benefits enjoyed by the male population for similar/comparable jobs. Defficiencies in the laws and/or obevence of the laws by the employers could then be seen more clearly, as well as a wider range of oportunities to introduce remedial/corrective measures.

The study makes many referrences to the Costitution and the Labor Code's regulations regarding the rights of employed women, as well as gaps to comply with these regulations by the employer. Many of the defficiencies may merely be the result of the application of a system too sophisticated for a developing country. Something like a first rate building code for an earthquake prone country which partially breaks down due to basic characteristics of a developing country, i.e. faulty supervision of construction on behalf of the building inspectors. The study's conclusions to increase further training in women rights, to increase effort to employ women, and to increase the awareness of women regarding the benefits of nurseries and other areas may alleviate some of the existing problems. However, like the first rate building code the answers probably lie at a different level, i.e. the attitude of Costa Rican families

both rich and poor: the unbalanced incentives projected in the basic educational system despite the fact of the existence of a high literacy rate enjoyed by both male and female graduates; and the problems inherent in a developing country.

Following is a summary listing of the areas addressed by the study:

<u>Area</u>	<u>Condition</u>	<u>Comment</u>
(1) Work day	Majority enjoy an 8 hour work day.	The percentages on page 9 do not match up with the listing on page 6.
(2) Salaries	Majority work at a fixed salary per hour and per week.	The fixed salary versus wage per task is good and curtails exploitation of the poor. It also prevents unemployment to a degree. The study should mention more specifically ongoing salaries per hour and per week and how they compare to the law.
(3) Salary Increases	51% of the firms increase salaries, 41% pay according to the law, and 8% provided vague answers.	A comparison would be appropriate regarding salary increases for male employees performing the same tasks.
(4) Incentives	Incentives consist of bonus gifts at end of year, prizes, and salary increases based on tenure.	The "bonus" end of year incentive is unclear. Is it a true bonus or merely the "aguinaldo" Christmas bonus required by law in certain countries (i.e. Guatemala, etc.). A study in a bank in Iowa indicates that salary increases are favored over bonuses at the end of the year and which furthermore affect moral and administrative efficiency.
(5) Firing	The main causes for firing are absenteeism, lack of	Article 67 of the Constitution states that "The State will look after the technical and cultural preparation of the workers". The private sector should be involved here. Experience dictates that the private or public sector on their own cannot alone satisfy these workers' needs. The Labor Code is strict and perhaps too advanced in some areas

<u>Area</u>	<u>Condition</u>	<u>Comment</u>
	learning capability, and lack of discipline.	for Costa Rica. For example, Article 81 allows an employee to be fired "When the employee does not show up for work without permission of the employer; for just cause for 2 consecutive days or for absence during more than two non-consecutive days per month. The Labor Code thus does not take into account the attitude of Costa Rican families, i.e. for example that absenteeism of the women is chosen over the men to take care of a family problem since it represents a lesser financial loss. It should be noted that the above Labor Code standards are stricter than some in the U.S.
		Regarding the lack of learning capability and lack of discipline the fact that Costa Rican women have a high literacy rate suggests that the basic educational programs are deficient in preparing women equally.
	Industries suggest that a "nursery" system for working mothers would alleviate absenteeism and thus firing.	A "nursery" system would be costly and if undertaken should be a State and private sector joint effort. However, a detailed study should be conducted to determine whether this is the most important area to address in resolving the problem.
(6) Health	14% of the facilities have satisfactory health conditions.	
(7) Maternal Leave	92% of the facilities give maternal leave.	Article 95 of the Labor Code states that the facilities should provide " $\frac{1}{2}$ hour feeding time 2 times per day for nursing". If more than 3 of the 100 facilities interviewed did provide this facility/benefit the consequences on production would be significant. Alternative solutions should be explored, such as the "nursery" system or the development of an incentive program whereby the

AreaConditionComment

- Costa Rican extended family could provide the service instead of the mother.
- Article 5 of the Labor Code and Article 55 of the Constitution state that "The protection of the mother and child will be the responsibility of an autonomous institution entitled "Patronato de la Infancia, con la colaboracion de otras instituciones del Estado"
- (8) Social Security 94% participation. Excellent.
- (9) Toxic Substances High in some cases but with general precautionary measures available - usually neglected by the women employees (i.e. usage of gloves for handling toxic substances, etc.) Further instruction of behalf of the facilities is necessary, probably with greater State supervision and controls.
- (10) Risk Insurance 84% of employees enjoy high risk employment compensation insurance. Good.
- (11) First Aid 90% of facilities have first aid provisions.
- (12) Labor Unions Cooperatives 14% have organized unions 42% have cooperatives/sports associations/and others. In 1974 there were 317 active unions and 94 inactive ones. Also, of 420 coops 38 had been liquidated and 382 were either existing or in the process of liquidation. A study to determine the reason for this apparent decrease in organized efforts could yield important indicators relative to workers and worker conditions/benefits/attitude.

DRAFT :LA/CEN:RRLeon de Vivero
X-29543.