

La Uruca, San José, Costa Rica, lunes 19 de noviembre del 2018

AÑO CXL

Nº 214

80 páginas



Imprenta Nacional  
Costa Rica



## EJECUTE A TIEMPO el presupuesto para impresos

### TOME NOTA



**1** **Ágil trámite de contratación\***  
[Art. 2, inciso c) LCA y art. 138 RLCA]



**2** **Asesoría técnica**  
previa para definir su requerimiento



**3** **Guía personalizada**  
a través de nuestros ejecutivos



**4** **Excelente calidad**  
en nuestros productos

**\*Contratación directa a través de SICOP**

Directrices DGABCA-005-2018 y DGABCA-006-2018, Ministerio de Hacienda.

**Contáctenos**  
y con gusto le podremos visitar



2296-9570 ext. 178, 181, 183



mercadeo@imprenta.go.cr

CONTENIDO

	Pág N°
<b>PODER LEGISLATIVO</b>	
Proyectos.....	2
<b>PODER EJECUTIVO</b>	
Decretos .....	7
Acuerdos .....	9
Resoluciones .....	11
<b>DOCUMENTOS VARIOS.....</b>	<b>12</b>
<b>TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES</b>	
Resoluciones .....	44
Edictos.....	48
Avisos .....	48
<b>CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA</b>	
Resoluciones .....	48
<b>CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA.....</b>	<b>50</b>
<b>REGLAMENTOS .....</b>	<b>53</b>
<b>INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS .....</b>	<b>63</b>
<b>RÉGIMEN MUNICIPAL.....</b>	<b>67</b>
<b>AVISOS .....</b>	<b>68</b>
<b>NOTIFICACIONES .....</b>	<b>75</b>

PODER LEGISLATIVO

PROYECTOS

LEY DE ALTERNANCIA TEMPORAL EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Expediente N.º 21.009

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Igualdad ante la ley muchas veces no se traduce en verdadera igualdad. Hay normas y prácticas sociales que se acompañan de estereotipos y roles de género que impiden que las mujeres podamos vivir nuestra ciudadanía a pleno. Existe una simbolización de “lo propio” de los hombres y por otro lado “lo propio” de las mujeres que, según la investigadora mexicana Marta Lamas, provoca injusticia y dolor.

Y ella se pregunta: ¿por qué la diferencia sexual se traduce en desigualdad social? Sabemos que esto es debido a la opresión, la discriminación, la estigmatización y la falta de oportunidades que se le asignan (consciente o inconscientemente) a un sexo y el género que culturalmente representa.

Las mujeres sufrimos diversos tipos de exclusión económica y laboral. Podemos hablar que la brecha salarial existe en todos los estratos educativos, desde el subempleo hasta el empleo con todas las responsabilidades patronales y cargas sociales. Esta es más amplia para las mujeres trabajadoras independientes, que ganan casi la mitad que los hombres. Las asalariadas, por su parte, ganan hasta un 93,8% de lo que se le paga a sus contrapartes masculinas en la empresa privada.

También existe el llamado “techo de cristal”, que ocurre cuando las mujeres no logran ascender en las jerarquías internas de las instituciones o empresas. Esto lo podemos notar dentro del

Ministerio de Educación Pública. El MEP es el mayor empleador del país: tiene alrededor de 77 mil personas en planilla. De estas, casi 60 mil son docentes. Según datos del Ministerio, el 74,51% de las ellas son mujeres.

En absolutamente todas las direcciones regionales hay más mujeres que hombres. Por ejemplo, en la de Desamparados hay 2 670 profesoras y maestras, y 938 profesores y maestros, pero el director regional es un hombre. De hecho, de las 27 regionales en las que se divide el país las mujeres dirigen 13, poco menos de la mitad. Asimismo, debemos mencionar la doble o triple jornada laboral de las mujeres debido a las responsabilidades de cuidado y el trabajo doméstico no remunerado. A esto le sumamos la división sexual del trabajo que define que algunos rubros son “para mujeres” y otros “para hombres”. El Estado de la Nación informa que las mujeres sufrimos mayores índices de desempleo, sub-empleo y de poca relación entre el empleo que tenemos y la carrera que estudiamos. Pero las mujeres están infrarrepresentadas en muchos espacios de toma de decisión, incluidas las cúpulas y presidencias de sindicatos.

El artículo 339 de nuestro Código de Trabajo dice que *Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales, comunes.*

Si hay muy pocas mujeres liderando sindicatos será muy difícil que las necesidades específicas de ellas sean tomadas en cuenta o priorizadas. De los 320 sindicatos inscritos hoy ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 251 -más del 78%- son liderados por hombres. De los 69 donde hay mujeres a la cabeza, varios son exclusivos de trabajadoras como la *asociación de mujeres productoras del cantón de Los Chiles y el sindicato de trabajadoras artesanas de la pequeña industria orotinense*. También se encuentran en los gremios históricamente femeninos como aquellos relacionados con la limpieza y el cuidado.

De los tres sindicatos docentes, dos están presididos por hombres, aunque la gran mayoría de sus afiliados son mujeres. Por ejemplo, en el Departamento de Comunicación de ANDE (Asociación Nacional de Educadores) calculan que componen el 80% de las personas agremiadas. Asimismo, más del 77% quienes estudian carreras relacionadas a la docencia son mujeres.

Hasta hace unos años las mujeres estaban casi completamente excluidas de las juntas y consejos directivos de los sindicatos y las asociaciones. Fue con la Ley de Porcentaje Mínimo de Mujeres que Deben Integrar las Directivas de las Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas, Ley N.º8901, de 18 de noviembre del 2010, que se reformó el Código de Trabajo para establecer que el *modo de elección de la Junta Directiva deberá garantizar la representación paritaria de ambos sexos*. El problema es que aunque la conformación de la organización ahora esté compuesta por la misma cantidad de hombres que de mujeres, ellas siguen siendo relegadas y ellos siguen dirigiendo.

Esto se puede comprobar con el reciente diálogo entre el gobierno y los sindicatos, mediado por la Conferencia Episcopal. En él, el sector sindical tenía 12 interlocutores, nueve hombres y solamente tres mujeres.

Con esto comprobamos que dentro de la diversidad de hombres y mujeres trabajadoras debe de existir una igualdad en las posibilidades a acceder a todos los derechos, y en este caso son derechos políticos.

Junta Administrativa



Carlos Andrés Torres Salas  
Director General Imprenta Nacional  
Director Ejecutivo Junta Administrativa

Víctor Barrantes Marín  
Ministerio de Gobernación y Policía

Kathia Ortega Borloz  
Ministerio de Cultura y Juventud

Rosaura Monge Jiménez  
Editorial Costa Rica

Tenemos derecho de que nuestras voces se escuchen, así lo enfatizan varios tratados internacionales. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), de la cual Costa Rica es firmante, obliga a los Estados a tomar *medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas, estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.*

Estas medidas especiales son conocidas como acciones afirmativas y se definen como mecanismos temporarios diseñados para poder llegar a una igualdad real de los grupos que, históricamente, han sido excluidos. En otras palabras, son formas de presionar y obligar al sistema a incluir a sectores en desventaja, en este caso las mujeres, que hemos sido rechazadas y ninguneadas en espacios públicos como la política. Según la investigadora costarricense, Laura Navarro, este proceso *tiene como fin el superar los obstáculos y las condiciones concretas que imposibilitan el logro efectivo de la igualdad, otorgando beneficios a aquellas personas que en la realidad han sido desfavorecidos como consecuencia de la discriminación.*

Estas medidas buscan que más allá de la igualdad formal ante la ley se logre concretar una igualdad real en la práctica. Lo que quiere decir que por el hecho de que la participación femenina no esté prohibida o limitada en el papel de la normativa, tampoco la garantiza. Esto se da ya que el sistema y las costumbres lo hacen muy difícil y lo desestimulan.

Así es como se rige en el país el principio de paridad y el mecanismo de alternancia por sexo, para asegurar la participación y el involucramiento de mujeres en espacios de toma de decisiones y corregir las tendencias machistas tradicionales que aún tenemos tan arraigadas, y así seguirá siendo hasta que deje de ser necesaria una obligación legal hasta que la ciudadanía como los partidos políticos y los sindicatos se hayan apropiado de la importancia de la igualdad real, en ese momento la norma habrá caducado.

Existen distintos tipos de mecanismos de paridad y alternancia en casi todos (exceptuando las cooperativas) los espacios de elección popular de este país. Desde la papeleta presidencial hasta las asociaciones de desarrollo, pasando por las listas para elegir diputaciones y regidurías, e incluidas las juntas directivas de los sindicatos.

Hay un tipo de alternancia sobre la que aún no se legisla en Costa Rica, la histórica o temporal. Esta plantea que si en las elecciones pasadas un hombre fue candidato, en estas será una mujer. Esto es lo que se propone en el presente proyecto de ley, que exista un límite a la cantidad de veces que un solo género puede presidir un espacio sindical.

Anudado a esto, debemos recordar que la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, Ley N.º 7142, de 08 de marzo de 1990, establece en su primer artículo la *obligación del Estado de promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural. Y que el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo segundo expone que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.* Podemos entender que “ninguna distinción” habla de que tanto hombres como mujeres pueden formar parte de las organizaciones sindicales de la misma forma y sin discriminación alguna.

El Comité de Seguimiento de la CEDAW en 1997 hizo una serie de recomendaciones a los Estados para garantizar el derecho de las mujeres a ser elegidas. Entre ellas dijo que los *Estados Partes están obligados a adoptar todas las medidas apropiadas, hasta promulgar*

*la legislación correspondiente que se ajuste a la Constitución, a fin de garantizar que organizaciones como los partidos políticos y los sindicatos, a las que tal vez no se extiendan directamente las obligaciones en virtud de la Convención, no discriminen a las mujeres y respeten los principios contenidos en los artículos 7 y 8.*

Esto, sumado a las obligaciones asumidas por el país en las firmas de otros compromisos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros, nos obligan a tomar acciones urgentes.

No puede existir verdadera democracia sin verdadera representatividad. Y no hay duda de que las mujeres estamos ausentes en la inmensa mayoría de los liderazgos sindicales. Muchas mujeres anónimas han participado en el proceso de forjar la patria. Lastimosamente, de ellas solo recordamos a pocas, sus nombres han sido borrados de los libros de historia. Recordamos a mujeres valientes como Pancha Carrasco, quienes, aún sin derechos políticos, pelearon hombro a hombro con los varones y formaron el país que somos hoy.

## LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

### LEY DE ALTERNANCIA TEMPORAL EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

ARTÍCULO 1- Refórmase el inciso e) del artículo 345 del Código de Trabajo, Ley N.º 2, de 27 de agosto de 1943, y sus reformas. El texto es el siguiente:

Artículo 345- Los estatutos de un sindicato expresarán lo siguiente:

(...)

e) El modo de elección de la Junta Directiva, el cual deberá garantizar la representación paritaria y la alternancia histórica de ambos sexos en todos los cargos, permitiéndose la reelección consecutiva e inmediata por un período adicional. En toda nómina u órgano impar, la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno. Se exceptúa la aplicación de la representación paritaria y la alternancia histórica a los sindicatos que, por su naturaleza, sus miembros sean de un solo sexo.

Sus integrantes deberán ser costarricenses o personas extranjeras casadas con costarricenses y por lo menos con cinco años de residencia permanente en el país; en todo caso, mayores de edad, conforme el derecho común. Para los efectos de este inciso, las personas centroamericanas de origen se equiparán a las personas costarricenses.

(...)

TRANSITORIO ÚNICO- Los actuales sindicatos tendrán tres meses contados a partir de la vigencia de esta ley para realizar los ajustes en sus estatutos.

Rige a partir de su publicación.

Paola Viviana Vega Rodríguez

Nielsen Pérez Pérez	Catalina Montero Gómez
Enrique Sánchez Carballo	Mario Castillo Méndez
Luis Ramón Carranza Cascante	Laura Guido Pérez
Sylvia Vanessa Hernández Sánchez	Ana Lucía Delgado Orozco
Daniel Isaac Ulate Valenciano	Pablo Heriberto Abarca Mora
Sylvia Patricia Villegas Álvarez	Carmen Irene Chan Mora
Wagner Alberto Jiménez Zúñiga	Ana Karine Niño Gutiérrez
María José Corrales Chacón Roberto	Hernán Thompson Chacón
Zoila Rosa Volio Pacheco	María Inés Solís Quirós

#### Diputadas y diputados

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

1 vez.—Exonerado.—( IN2018291972 )