

Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica



Benemérita
Imprenta Nacional
Costa Rica

JORGE
EMILIO
CASTRO
FONSECA
(FIRMA)

Firmado digitalmente por
JORGE EMILIO
CASTRO FONSECA
(FIRMA)
Fecha: 2025.01.17
10:43:29 -06'00'

ALCANCE Nº 6 A LA GACETA Nº 10

Año CXLVII

San José, Costa Rica, viernes 17 de enero del 2025

257 páginas

PODER LEGISLATIVO
LEYES
PROYECTOS

PODER EJECUTIVO
DECRETOS
ACUERDOS
RESOLUCIONES

Imprenta Nacional
La Uruca, San José, C. R.

LEY PARA FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL TRANSPORTE PÚBLICO, MODALIDAD AUTOBÚS

Expediente N.º 24.762

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Históricamente las mujeres han tenido una participación menor en el mercado laboral, en parte, a falta de oportunidades adecuadas dentro del rol que las mujeres tienen en la sociedad. El capítulo segundo del Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible del año 2018¹ trajo a colación el tema de la inserción laboral femenina que, si bien es cierto a largo plazo ha presentado una tendencia de crecimiento, esta se ha desacelerado y sigue siendo menor que la inserción laboral masculina. Esta desigualdad, además de afectar en el ámbito laboral, se traslada a otros ámbitos socioeconómicos, por ejemplo, la pobreza.

Para medir la relevancia del empleo femenino en la reducción de la pobreza, el Estado de la Nación realizó una serie de simulaciones que permitieron predecir las actividades a las que podían integrarse las personas que estaban para ese momento fuera del mercado laboral, o que se encontraban buscando empleo. Una vez realizada esa predicción procedieron a asignar el ingreso promedio que perciben las personas que ya trabajan en esas actividades, permitiendo recalcular la condición de pobreza en el hogar de esas personas, así como el impacto que esa inserción laboral representaría sobre el índice de pobreza nacional.

Con los resultados de las simulaciones el Estado de la Nación concluyó, entre otras cosas, que “la inserción de personas que hoy están fuera del mercado, la mayoría de ellas mujeres, tendría un fuerte impacto sobre la pobreza y el bienestar de los hogares que se encuentran en esa condición, especialmente si son encabezados por madres sin pareja”². Al ser las mujeres el grupo que mayoritariamente se encuentra en desempleo, la apertura de posibilidades de ingreso al mercado laboral ayudaría a conseguir el llamado “bono de género”, siendo este un gran impacto favorecedor para la economía debido al tamaño del grupo que sería incluido en el mercado laboral.

¹ Programa Estado de la Nación. Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible, 2018. <https://estadonacion.or.cr/?informes=informe-estado-de-la-nacion-en-desarrollo-humano-sostenible-2018>

² Ibid.

En Costa Rica, según datos de la Organización Internacional del Trabajo³, la tasa de participación en la fuerza de trabajo es de 69,7% en el caso de los hombres y 43,7% en el caso de las mujeres, lo que refleja una gran asimetría que aumenta la brecha de género en el mercado laboral.

El informe de la OCDE sobre “Igualdad de género en Costa Rica HACIA UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO EMUNERADO Y NO REMUNERADO”⁴ señala que:

“(…) se necesita un marco político global y estratégico para lograr un reparto más equilibrado del trabajo remunerado y no remunerado en Costa Rica. El marco se basa en dos ejes de diseño de políticas:

- Por un lado, las políticas dirigidas a reducir las barreras que actualmente se interponen en el camino hacia un reparto más equitativo del tiempo y las responsabilidades entre hombres y mujeres, y
- Por otro lado, las políticas destinadas a fomentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo mediante una mejor compensación de su trabajo remunerado.

El primer eje está formado por las políticas para reducir la cantidad total de trabajo no remunerado que tienen que realizar las familias, así como para abordar los obstáculos que dificultan que las parejas compartan el trabajo remunerado y no remunerado de forma más equitativa. Ejemplos clave de áreas específicas dentro de este eje son las políticas dirigidas a la expansión del sistema público de cuidados tanto para niños como para adultos mayores, la introducción o el refuerzo de las normativas que regulan las licencias parentales y el trabajo flexible, y la promoción de enfoques neutrales desde el punto de vista del género en todos los niveles educativos.

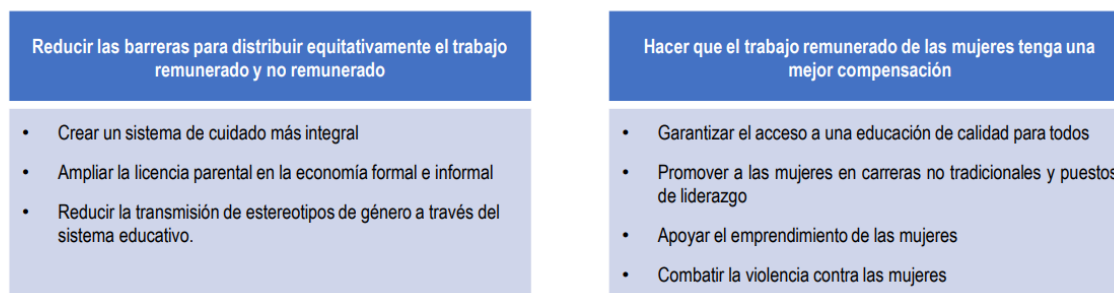
El segundo eje político destaca las políticas que contribuyen a reducir la brecha de género en los ingresos laborales. Estas políticas disminuyen el incentivo que lleva a las mujeres a dedicar muchas horas al trabajo no remunerado para liberar más horas que luego puedan dedicar al trabajo remunerado. Concretamente, este eje de política tiene como objetivo abordar las barreras para que todos los grupos de niñas accedan a una educación de calidad, promover las carreras de las mujeres, incluyendo en puestos de liderazgo, fortalecer la igualdad de género en el emprendimiento y luchar contra la violencia hacia las mujeres en los espacios públicos y en el lugar de trabajo.”

³ Organización Internacional del Trabajo. Perfiles de países. https://ilostat.ilo.org/es/data/country-profiles/?ref_area=CRI

⁴ OCDE: [9a6523a7-es.pdf \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/dataoecd/23/9a/9a6523a7-es.pdf)

La siguiente figura muestra la política sugerida por la OCDE para reducir la brecha de género en Costa Rica:

Figura 2.1. Un marco político global para lograr una distribución equilibrada del trabajo remunerado y no remunerado en Costa Rica



En materia de transporte público, actualmente se cuenta con un faltante de choferes de autobús, tal como ha sido reiterado por la misma Cámara Nacional de Transportes (Canatrans), quien ha señalado la carencia de al menos 1500 choferes para la operación nacional del transporte público. En nota de prensa del 13 de agosto 2024, la Cámara señaló que:

“Ante la desbandada de choferes, los involucrados valoran dar espacio a personas extranjeras y mujeres para que desempeñen esta función, incluso el Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT) evalúa la posibilidad de declarar una emergencia de escasez ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”. (Ver nota: <https://www.diarioextra.com/noticia/traerian-extranjeros-ante-falta-de-choferes-de-bus>)

Esta condición conlleva que deban analizarse necesariamente las barreras que existen actualmente y que impiden una mayor oferta de choferes de transporte público, donde nuevas candidatas puedan optar por empleos como el de chofer de una unidad de autobús, para lo cual podrían crearse las condiciones para su capacitación e inicio de su empleo, reduciendo factores de pobreza, mejorando su propia condición y la de sus hijos.

Es por lo anterior que se plantea la posibilidad de generar empleo real a las mujeres por medio de la flexibilización de barreras para su acreditación como choferes de bus, de manera que esta flexibilización o reducción de barreras permita a más mujeres acceder a empleos formales que contribuya con un desarrollo más equitativo de género.

En este proyecto de ley se propone la eliminación del requisito de poseer la licencia tipo B durante al menos 3 años como condición previa para obtener la licencia tipo C-2, exclusivamente para las mujeres, siendo una medida que busca promover la igualdad de género y eliminar barreras discriminatorias en el acceso al empleo en el sector del transporte público en Costa Rica, logrando una mayor participación de

mujeres en el mercado laboral que al mismo tiempo represente una disminución en los índices de pobreza que afectan a esta población, y al país en general, pero a su vez contribuya al faltante de choferes de transporte público, dejando estas oportunidades de empleo en mujeres costarricenses o residentes en Costa Rica de manera que no se acuda a extranjeros que deban atraerse para dar continuidad al transporte público.

Como efecto de los tradicionales roles de género, las mujeres han enfrentado desafíos significativos para ingresar a ciertos campos laborales, y el sector del transporte público no es una excepción. En el sector autobusero los puestos laborales, tanto a nivel administrativo como a nivel de choferes y chequeadores, han sido abarcados en mayoría absoluta por hombres, situación que inserta en la conciencia colectiva de la sociedad que las mujeres no están en capacidad de, por ejemplo, manejar los autobuses. La existencia de estos prejuicios sociales, así como los requisitos específicos, como la licencia tipo B, ha actuado como una barrera adicional para las mujeres que desean trabajar como conductoras de vehículos de transporte público, esto en cuanto también a nivel social la práctica común es enseñar a conducir a los hombres a edades mucho más tempranas que a las mujeres, lo cual retrasa que obtengan la licencia tipo B y es por ello que se ven afectadas con el requisito que este proyecto de ley pretende quitar. Esta discriminación de facto ha limitado las oportunidades de empleo y ha perpetuado la desigualdad de género en el mercado laboral.

Al eliminar esta barrera, se busca nivelar el campo de juego y brindar a las mujeres mejores oportunidades para acceder a empleos en el sector del transporte público. Esto no solo es una cuestión de justicia y equidad, sino también de eficiencia económica y desarrollo social, aunado a los potenciales beneficios en materia de pensiones (ver nota: [Costa Rica es el segundo peor país de la OCDE en participación de mujeres en el mercado laboral - El Observador CR](#)).

Considerando lo anterior, la vinculación de las mujeres en el transporte público remunerado de personas, modalidad autobús, no se limita sólo al rol de chofer, si no que podría incidir en múltiples roles dentro de la operación e inclusive roles de liderazgo en la organización, por lo que la promoción de las mujeres al transporte público generaría varias oportunidades, siendo la más destacada la de chofer y su vinculación con las actividades de operación del transporte público.

Los resultados de la Estimación de Población y Vivienda 2022 que realizó el INEC indican que Costa Rica tiene una población de 5 044 197 personas y el desglose por sexo indica que el 50,2 % (2 532 353) son mujeres y el 49,8 % (2 511 844) son hombres⁵. De lo anterior se extrae que las mujeres constituyen la mayoría de la población costarricense, y es por ese motivo que deberían representar una parte más significativa de la fuerza laboral en Costa Rica, así como gozar de una participación plena y equitativa en el mercado laboral, pues esto resulta fundamental

⁵ Instituto Costarricense de Estadística y Censo. Resultados de estimación de población y vivienda 2022. <https://inec.cr/noticias/poblacion-total-costa-rica-5-044-197-personas>

para el desarrollo sostenible del país. Así bien, al eliminar obstáculos discriminatorios como el requisito de licencia tipo B, se fomenta una mayor participación de las mujeres en la economía, lo que contribuye a un crecimiento económico más inclusivo y sostenible.

Es importante destacar que la presencia de mujeres en roles tradicionalmente dominados por hombres, como el transporte público, puede tener un impacto positivo en la calidad del servicio y en la seguridad de los usuarios. Las mujeres conductoras pueden aportar perspectivas únicas y habilidades interpersonales que enriquecen la experiencia del transporte público y promueven un ambiente más seguro y acogedor para todos los pasajeros.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**LEY PARA FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES
EN EL TRANSPORTE PÚBLICO, MODALIDAD AUTOBÚS**

ARTÍCULO 1- Se autoriza al Ministerio de Obras Públicas y Transportes y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a fomentar la participación laboral de las mujeres en el transporte público remunerado de personas, modalidad autobús, mediante políticas que contribuyan directamente en la reducción de la brecha de género en los ingresos laborales, procurando que las mujeres puedan acceder a programas de formación, capacitación e inserción laboral remunerada en el transporte público.

ARTÍCULO 2- Se autoriza al Instituto Nacional de Aprendizaje, Instituto Nacional de la Mujer, a quienes estos determinen así como a los concesionarios y/o permisionarios de transporte público remunerado de personas, modalidad autobús, para que, de manera conjunta o separada, previo aval del Consejo de Transporte Público, establezcan programas de formación académica dirigidos a mujeres, para fomentar la inserción de mujeres en el transporte público para la obtención de la licencia de conducir clase C-2.

El CTP otorgará permiso temporal de aprendizaje a las mujeres que así lo requieran para la inscripción a los programas de formación académica referidos en esta Ley, para lo cual deberán haberse cumplido previamente los requisitos definidos en el artículo 83 de la Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres y Seguridad Vial, N.º 9078, de 4 de octubre de 2012, y sus reformas.

ARTÍCULO 3- El Consejo de Transporte Público tendrá un plazo de 30 días naturales para dar aval al programa de capacitación que presente el interesado, según el artículo 2 de esta ley. Transcurrido dicho plazo y no habiendo pronunciamiento del CTP, se tendrá por aprobada la solicitud de aval por parte del interesado.

ARTÍCULO 4- Modifíquese el artículo 87 de la Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres y Seguridad Vial, N.º 9078, del 4 de octubre de 2012, y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 87- Disposiciones para las licencias de conducir clase C

Las licencias de conducir clase C tendrán las siguientes modalidades:

Tipo C-1: autoriza a conducir los vehículos automotores en modalidad de taxi. El conductor deberá contar con una licencia clase B o tipo C-2, con al menos tres años de expedida y haber obtenido el certificado del curso básico de educación vial para transporte público.

Tipo C-2: autoriza a conducir vehículos automotores de transporte público de personas modalidad autobús, buseta y microbús. Se deberá contar con una licencia clase B o tipo C-1, al menos con tres años de expedida y haber obtenido el certificado del curso básico de educación vial para transporte público.

Excepcionalmente, mediante la aprobación de un curso especialmente diseñado, fiscalizado y avalado por el CTP, las personas con dos años de experiencia en las licencias clase B o tipo C-1 podrán obtener licencia tipo C-2, siempre que se garantice, mediante parámetros técnicos, que reúnen las características idóneas para la conducción del tipo de vehículos aquí indicados.

En el caso de las mujeres que cuenten con el programa de capacitación para licencia de conducir clase C, Tipo C-2, para conducir vehículos automotores de transporte público de personas modalidad autobús, no será requisito contar experiencia en las licencias clase B o tipo C-1, únicamente requerirá acreditar su formación académica mediante programas avalados por el Consejo de Transporte Público.

Previo a la autorización para la prestación de servicios especiales de transporte de estudiantes menores de edad, deberá aportarse un certificado de delincuencia en el que conste que no ha sido condenado por delitos de pedofilia, sexuales o los contemplados en el artículo 254 bis(*) de la Ley N.º 4573, Código Penal, de 4 mayo de 1970, y sus reformas.

Los conductores que obtengan licencia clase C podrán prescindir de la licencia tipo B-1, para la conducción de los vehículos automotores que ampara dicha acreditación.

Rige a partir de su publicación.

María Daniela Rojas Salas

María Marta Carballo Arce

Horacio Alvarado Bogantes

Melina Ajoy Palma

Alejandro José Pacheco Castro

Carlos Andrés Robles Obando

Vanessa de Paul Castro Mora

Kattia Cambroneró Aguiluz

Montserrat Ruiz Guevara

Oscar Izquierdo Sandí

Carolina Delgado Ramírez

Carlos Felipe García Molina

Olga Lidia Morera Arrieta

Diputadas y diputados

NOTA: Este proyecto cumplió el trámite de revisión de errores formales, materiales e idiomáticos en el Departamento de Servicios Parlamentarios.

1 vez.—Exonerado.—(IN2025918952).