

ALCANCE DIGITAL N° 108

LA GACETA

Diario Oficial

Año CXXXV

San José, Costa Rica, jueves 13 de junio del 2013

N° 113

PODER LEGISLATIVO

LEYES

PROYECTOS

CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

FE DE ERRATAS

INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS

2013
Imprenta Nacional
La Uruca, San José, C. R.

PROYECTO DE LEY

**REFORMA DE LA LEY DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL
DE LA MUJER. LEY N.º 7142, DE 8 DE MARZO DE 1990, PARA
LA PROTECCIÓN DE LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE
MUJERES Y HOMBRES**

Expediente N.º 18.752

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Después de 36 años de la proclamación oficial del 8 de marzo como Día Internacional de la mujer, por parte de la Organización de la Naciones Unidas, Costa Rica ha celebrado año con año todos los cambios sociales a favor de la mujer y luchas ganadas principalmente en el siglo XIX, no obstante, hay muchas batallas más por seguir ganando y avanzado, una de estas es la equiparación salarial entre hombres y mujeres.

En el mundo el espacio laboral es restringido para las mujeres, aún existen diversas labores en las que las mujeres sufren discriminación. Se calcula que los hombres pueden ganar hasta un 25% más que las mujeres en posiciones similares; en Alemania las mujeres ganan un 23% menos que los hombres; en Reino Unido las mujeres ganan de media 9.6% menos; en Irlanda el porcentaje asciende al 17%; en Rusia el porcentaje va de un 20% a un 30% de diferencia en los salarios.¹

Costa Rica no es la excepción a estas estadísticas, según la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) del 2012, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en el promedio nacional la diferencia salarial es de un 14% a favor de los hombres.

Del total de empleos en el sector público, un 50.2% son ocupados por mujeres y un 49.8% por hombres, evidenciando una mayor equidad en cuanto a la contratación, sin embargo, las mujeres tiene un ingreso promedio inferior en un 7%, con respecto a los hombres. En el ámbito privado, el 67.8% de los puestos

¹ Las estadísticas en varios países fueron tomadas del artículo “Así está la situación salarial de las mujeres en el mundo” de la Agencia EFE, publicado en el Portafolio.co el 8 de marzo de 2013. <http://www.portafolio.co/economia/estudio-revela-desigualdad-salarial-hombres-y-mujeres-0>

son ocupados por hombres y el restante 32.2% por mujeres, con una brecha salarial del 27%.²

Por ende, que la remuneración para las mujeres sea menor que la de sus colegas varones es lamentable, si tomamos en cuenta que el 31% de las hogares de Costa Rica, están en responsabilidad de las mujeres, es decir, entre menos ganen las mujeres y prosigan este tipo de prácticas discriminatorias, serán cada vez más las familias con menos ingresos y posibilidades de una buena alimentación y educación.

Específicamente, sobre el tema de igualdad salarial entre hombres y mujeres el Convenio sobre plantaciones C110 y el Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación C111 de la Organización Internacional del Trabajo, ambos promulgados en 1958 y ratificados por Costa Rica, fan un marco general para la no discriminación.

El Convenio C110 establece en su artículo 2 que todo Estado miembro que lo ratifique se obliga a aplicar las disposiciones en igual medida a todos los trabajadores de las plantaciones, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, tribu o afiliación sindical.

Por otro lado, el Convenio C111 comprende y especifica en el artículo 1 como debe de considerarse el término “discriminación”, dentro del marco del tratado:

“...cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Lo anterior, haciendo la salvedad de que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación, lo cual da un parámetro a los empleadores para determinar diferencias en cuanto a capacidades, responsabilidades, entre otras aristas.

Igualmente, en 1960, Costa Rica ratificó el Convenio C100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, el que establece que todo Estado miembro debe garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad entre mano de obra entre hombres y mujeres, lo cual debe de adaptarlo a su legislación nacional, a cualquier sistema de fijación de remuneración, a los contratos colectivos y por medio de acciones conjuntas.

² Observatorio de la coyuntura macroeconómica. Equidad socio-económica de género en Costa Rica: avances, retos y desafíos. Escuela de Economía, Universidad Nacional, 2013.

Con base en lo anterior, se destaca que la legislación costarricense incorpora en la Carta Magna el principio de igualdad, el cual a su vez es desplegado en el resto del cuerpo normativo costarricense.

La Constitución de la República de Costa Rica en el artículo 33 establece:

“Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”.

De igual forma, en el artículo 57 se establece:

“Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia”.

El Código de Trabajo indica en su artículo 167 establece:

“Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del mismo. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendido en este tanto los pagos por cuota diaria, cuanto las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad”.

Para penalizar una conducta que desvalorice el principio de la igualdad salarial, el Código Penal establece en el título XVII en la sesión única de discriminación racial, artículo 373:

“Será sancionado con veinte a sesenta días multa, la persona, al gerente o director de una institución oficial o privada, administrador de un establecimiento industrial o comercial, que aplicare cualquier medida discriminatoria perjudicial, fundada en consideraciones raciales, de sexo, edad, religión, estado civil, opinión pública, origen social o situación económica. Al reincidente, el Juez podrá además imponer, como pena accesoria, la suspensión de cargos u oficios públicos por un tiempo no menor de quince ni mayor de sesenta días”.

Partiendo de esta base jurídica, queda en evidencia como el ordenamiento jurídico costarricense protege la igualdad de salarios desde un parámetro general, resguardando principalmente la discriminación por nacionalidad o etnia, si bien es cierto es una preocupación válida y una conducta que se debe corregir, hoy el contexto ha dado un giro, y quienes sufren esta situación de desventaja con mayor frecuencia son las mujeres, por ende, legislar a favor de la igualdad salarial entre hombres y mujeres, se vuelve una necesidad.

En materia de género, Costa Rica ha logrado aprobar varias leyes especiales, que han repercutido positivamente en la cultura para la inserción activa de las mujeres en la sociedad, para efectos de este proyecto de ley, es de interés la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N.º 7142, de 8 marzo de 1990, debido a que incluye una serie de derechos humanos para las mujeres, específicamente derechos políticos y para ejercer cargos públicos, sociales, de protección sexual y contra la violencia y laborales, principalmente para mujeres trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.

La finalidad de este proyecto de ley es dejar explícito en la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N.º 7142, el derecho de las mujeres de recibir un salario igual cuando se desempeñen en las mismas funciones o tengan un puesto de igual valor que el de un hombre.

La iniciativa incorpora la obligación tanto al sector público, como al privado de que haya una remuneración equiparada entre mujeres y hombres en trabajos con iguales funciones o en el mismo puesto, además este proyecto incorpora el mandato establecido en el Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, dejando manifiesto este principio en la legislación nacional e incorporando acciones conjuntas institucionales para promoverlo.

Por las anteriores razones, se somete a consideración del Plenario legislativo el siguiente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**REFORMA DE LA LEY DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL
DE LA MUJER. LEY N.º 7142, DE 8 DE MARZO DE 1990, PARA
LA PROTECCIÓN DE LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE
MUJERES Y HOMBRES**

ARTÍCULO ÚNICO.- Adiciónese los artículos 14, 15 y 16 al capítulo III de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. N.º 7142, de 8 marzo de 1990 y se corra la numeración subsiguiente.

“Artículo 14.-

Las mujeres gozarán de igualdad salarial, tanto en el sector privado como en el sector público, por un trabajo de igual valor, cuando se trate de un mismo puesto o en funciones similares y bajo un mismo patrono, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Artículo 15.-

Para efectos del artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social (MTSS) deberá construir indicadores que permitan evaluar la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Estos indicadores se integrarán al Sistema Nacional de Indicadores, administrado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

El Consejo Nacional de Salarios utilizará los indicadores de igualdad salarial entre mujeres y hombres para determinar las categorías ocupacionales y fijación de salarios mínimos.

Artículo 16.-

El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social (MTSS) como rector en materia de empleo, coordinará con el Instituto Nacional de la Mujeres (Inamu), el diseño y ejecución de acciones que promuevan la igualdad salarial entre mujeres y hombres.”

Rige a partir de su publicación.

Elibeth Venegas Villalobos
DIPUTADA

8 de mayo de 2011

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Especial de la Mujer.

1 vez.—O. C. N° 23003.—Solicitud N° 101-00332-L.—(IN2013037347).