

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 20.389

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El artículo 33 de la Constitución de Costa Rica establece que “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.” Asimismo, el artículo 56 garantiza el derecho al trabajo remunerado, honesto y útil, libre de discriminación y tratamiento degradante. Además, el artículo 57 establece el derecho a un salario igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

El Código de Trabajo indica en el artículo 167 que:

“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”.

El marco constitucional y legal establece la igualdad salarial. Lo cual está ampliamente respaldado con el marco internacional de protección de derechos humanos que el país ha adoptado, incluyendo la Convención sobre la Eliminación

de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Esta convención en el artículo 11 establece que:

“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
- b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;*
- c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;*
- d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;*
- e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
- f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.”*

A pesar de la amplia normativa en la materia y del aumento de la tasa de participación de la mujer en el mercado laboral, la cual pasa de 30% en 1990 a un 43,6 % en el 2016, se presentan importantes brechas de género.

De acuerdo con la Encuesta continua de empleo al III trimestre de 2016, la tasa neta de participación de hombres y mujeres en el mercado laboral fue de 71,6% de hombres y 43,6% de mujeres. Y la tasa de ocupación fue de 65,6% de hombres y 38,6% de mujeres.

De acuerdo con la Cepal, para acabar con la discriminación en materia de remuneración y asegurar que las mujeres y los hombres reciban un mismo salario no solo por un trabajo similar o idéntico, sino también por un trabajo de igual valor. A la brecha salarial se le suma la desigual e inequitativa estratificación y jerarquización de género en la estructura ocupacional. En efecto, mientras son más las mujeres que logran incorporarse a la fuerza de trabajo se deben enfrentar no

solo a las inequidades salariales, sino también a la segregación ocupacional o concentración en determinados puestos.¹

Lo anterior porque (...) se hace una división clara de los espacios, de los trabajos, de las especializaciones, aspecto para el cual se socializa y se fortalece cultural, social y económicamente. De ahí la importancia de redefinir la dinámica en la que participan e interactúan mujeres y hombres en la economía, pues aparece como natural para la colectividad, repercutiendo en la forma desigual e inequitativa en que mujeres y hombres se vinculan con el trabajo. (ÍDEM, p. 83).

De acuerdo con el Observatorio de la Coyuntura Macroeconómica,² “se mantiene una brecha significativa en oportunidades laborales y económicas de desarrollo (igualdad en educación no se refleja en el ámbito laboral):

- a) Carga laboral
- b) Desigualdad de salario
- c) Participación en la fuerza laboral
- d) Discriminación en centros laborales
- e) Insuficientes sistemas de red de cuidado
- f) Menor desigualdad ocurre en el sector público y en trabajos que requieren una alta calificación

(...)”

Asimismo, “según se desprende de los datos del censo de 2011, entre las mujeres de 18 años y más, el 20,4% (315.664 mujeres) posee estudios superiores y entre los hombres el 18,9% (271.644 hombres), es decir, más mujeres que hombres -tanto en términos relativos como absolutos, y tanto en la zona urbana como rural- obtienen un título universitario o parauniversitario.”³

Es decir, “más mujeres que hombres cuentan con educación técnica, pregrado y grado. Tanto a nivel de país como por cada una de las regiones”. En síntesis, “las mujeres resaltan en carreras vinculadas con la educación, secretariado, servicios médicos y ciencias sociales; mientras que los hombres en áreas de tecnología y de ingenierías. Existencia sexual del trabajo.”⁴

El Observatorio destaca como positivo que “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. Sin embargo, a nivel privado un 67,8% de los puestos son ocupados por hombres y el restante 32,2% por mujeres. Y como negativo: a) Las mujeres que se ubican en el sector público tienen un ingreso promedio inferior en un

¹ Inamu (2015). II Estado de los derechos de las mujeres en Costa Rica. P. 94.

² Observatorio de la Coyuntura Macroeconómica, Escuela de Economía de la UNA (2013). Equidad socio-económica de género en Costa Rica: avances, retos y desafíos.

³ ÍDEM.

⁴ ÍDEM.

7% respecto a los hombres, según ENAHO 2012. b) En el sector privado la brecha es del 27%.”

Asimismo, que en “directores y gerentes” solo un 27% de los puestos son ocupados por mujeres y ellas ganan en promedio un 22% menos que ellos (...). Que en todas las ocupaciones los hombres obtienen mayores ingresos promedio que las mujeres.” En total ganan 14% más que las mujeres. Y que “tanto en el sector público como en el privado las mujeres obtienen un promedio de ingresos inferior que el de los hombres”.

La relación porcentual del ingreso entre mujeres y hombres con ingreso conocido,⁵ la cual mide el nivel de ingreso de las mujeres por cada 100 colones que ganan los hombres, deja entrever que en 2010 esa relación era de 85,7%, continuó subiendo hasta llegar a 86,6% en 2012, pero bajó a 84,8% en 2013. Tomando como referencia este último año, quiere decir que las mujeres percibieron un ingreso aproximado de 85 colones por cada 100 colones de los hombres.⁶

Al medir el salario promedio mensual de hombres y mujeres se encontró que persisten brechas salariales producto de la discriminación y la segregación laboral reproducida por la división sexual del trabajo, ordenamiento social que condiciona, entre otros aspectos, el salario y el ingreso de las mujeres, quienes sostenidamente ganan menos que los hombres por igual trabajo o del mismo valor. Para la sociedad la participación de las mujeres en el mercado productivo tiene un valor distinto al trabajo realizado por los hombres, claramente en detrimento de las primeras.⁷

Este proyecto pretende lograr la igualdad salarial entre mujeres y hombres, por medio de la inclusión de un artículo único para que se adicionen 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.

Concretamente, se busca el reconocimiento del derecho de las mujeres a gozar 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 (art. 14).

Para ello, se le asigna responsabilidad al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres, para la realización de un estudio especializado periódicamente que profundice sobre las variables que influyen en el ingreso monetario de las personas para identificar en

⁵ Para el cálculo de este indicador se excluye a las personas trabajadoras no remuneradas e independientes sin ganancia directa.

⁶ Inamu (2015). II Estado de los derechos de las mujeres en Costa Rica. P.102.

⁷ Observatorio de la Coyuntura Macroeconómica, Escuela de Economía de la UNA (2013). Equidad socio-económica de género en Costa Rica: avances, retos y desafíos. P.11

su complejidad el comportamiento de las diferencias salariales por sexo, los cuales determinarán los indicadores que permitan evaluar periódicamente las razones de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres y establecer las medidas respectivas. Estos indicadores se integrarán al sistema nacional de indicadores, administrado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos. Asimismo, el Consejo Nacional de Salarios utilizará los indicadores de igualdad salarial entre mujeres y hombres para determinar la fijación de salarios mínimos (art. 15).

Por último, se plantea que el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social (MTSS), como rector en materia de empleo, coordinará con el Instituto Nacional de las Mujeres el diseño y ejecución de acciones que promuevan la igualdad salarial entre mujeres y hombres (art. 16).

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.- Adiciónense 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 en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres, deberá realizar un estudio especializado cada 5 años que profundice sobre las variables que influyen en el ingreso monetario de las personas (por sexo, sector, zona, edad, horas trabajadas, anualidades) para identificar en su complejidad el comportamiento de las diferencias salariales por sexo.

Como resultado de ese estudio se determinarán los indicadores que permitan evaluar periódicamente las razones de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres y establecer las medidas respectivas. Estos

indicadores se integrarán al sistema nacional de indicadores administrado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos.

El Consejo Nacional de Salarios utilizará los indicadores de igualdad salarial entre mujeres y hombres para determinar 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 la ejecución de acciones que promuevan la igualdad salarial entre mujeres y hombres.”

Rige a partir de su publicación.

Nidia María Jiménez Vásquez

Suray Carrillo Guevara

Marco Vinicio Redondo Quirós

Gerardo Vargas Varela

Marvin Atencio Delgado

Olivier Ibo Jiménez Rojas

Marcela Guerrero Campos

Sandra Piszcz Feinzilber

Ottón Solís Fallas

Marta Arabela Arauz Mora

Epsy Alejandra Campbell Barr

Carlos Enrique Hernández Álvarez

Franklin Corella Vargas

José Francisco Camacho Leiva

Juan Luis Jiménez Succar

Ana Patricia Mora Castellanos

Lorelly Trejos Salas

Maureen Fallas Fallas

José Antonio Ramírez Aguilar

Ligia Elena Fallas Rodríguez

DIPUTADAS Y DIPUTADOS

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