

Manual didáctico para la aplicación
de los instrumentos de la
**Guía de Inspección del Trabajo
con Enfoque de Género**



**INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES**

GOBIERNO
DE COSTA RICA



**MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL**

GOBIERNO
DE COSTA RICA

346.013

159 m Instituto Nacional de las Mujeres

Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género / Instituto Nacional de las Mujeres; Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. -- 2. ed. -- San José: Instituto Nacional de las Mujeres; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2023. (Colección Producción de Conocimiento, no. 53; Aportes metodológicos no. 19)
1 recurso en línea (94 p.); PDF: 4.75 Mb.

Forma de acceso: Internet

ISBN 978-9968-25-416-8

1. INSPECCIÓN DEL TRABAJO. 2. RELACIONES LABORALES. 3. GÉNERO. 4. TRABAJO. 5. DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES. I. Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. II. Título.

Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de Inspección con Enfoque de Género

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social MTSS

Denia Vanessa Vindas Rojas
Marcela Campos Rodríguez
Noelia Altamirano Castillo
Shirley Barrantes González
Diana Mc Lean Aguilar
Patricia Zamora Rodríguez
Vivian Beltrán Villalobos
Emma Chacón Alvarado
Grettel Solano Morales
Instituto Nacional de las Mujeres INAMU
Ivannia Monge Naranjo

Proceso conducido y apoyado por Instituto Nacional de las Mujeres INAMU

María Picado Ovares,
Ana Rojas Chavarría;
Ivannia Monge Naranjo
Michelle Cordero Camacho.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social MTSS

Yamileth Jiménez Cubillo,
Grettel Largaespada Robles
Leída Márquez Rodríguez
Marcia Quirós Montoya

Diseño y Diagramación

Sofía Arce Ureña

Producción ejecutiva:

INAMU

Elaboración de textos:

Equipo especializado en inspecciones con enfoque de género

Revisión técnica:

Ana Rojas Chavarría
Yamileth Jiménez Cubillo

Edición:

Equipo especializado en inspección con enfoque de género
Yamileth Jiménez Cubillo
Michelle Cordero Camacho

Coordinación:

María Picado Ovares

Imagen de portada:

Sofía Arce Ureña

Con apoyo de la Organización Internacional del Trabajo OIT.

ISBN: 978-9968-25-416-8



Contenido

Presentación	5
Descripción de los instrumentos	8
1. Aplicación de la entrevista patronal	8
2. Solicitud de documentos	11
3. Entrevista a la persona trabajadora	13
4. Inspección ocular de las instalaciones	16
5. Citación patronal	18
Acceso al empleo	20
1. Selección, reclutamiento y contratación	20
Relaciones laborales	26
1. Diferencias salariales	26
2. Modificación de las condiciones de trabajo (restricción de derechos) iusvariandi abusivo por género	32
3. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional	37
Salud y Seguridad en el trabajo	41
Hostigamiento y acoso	47
1. Hostigamiento sexual	47
2. Acoso laboral	51
ANEXOS	55
Anexo 1:	55
Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género	55
Anexo 2:	62
Catálogo Infracciones de Género	62

Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la **Guía de Inspección con Enfoque de Género**

PRESENTACIÓN

En el año 2020, el Instituto Nacional de las Mujeres -INAMU- y la Dirección Nacional de Inspección -DNI- del MTSS se dieron a la tarea de elaborar un documento titulado **“Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género”**. Esta guía se ha convertido en una de las principales herramientas de trabajo del equipo técnico especializado en género de la DNI, quienes de manera exclusiva, realizan las inspecciones laborales a partir de la identificación de las discriminaciones y sesgos de género presentes en el ámbito laboral.

Hoy nos complace presentarles este documento; la segunda edición del Manual Didáctico para la aplicación de la Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género, la cual se hace con el objetivo de actualizar el Catálogo de Infracciones, incluyendo siete nuevas infracciones y su fundamento legal como resultado de las reformas recientes al Código de Trabajo.

La metodología utilizada para la actualización del catálogo consistió en varias sesiones de trabajo interinstitucional entre el INAMU, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Inspección de Trabajo y la Unidad de Género del MTSS: en las cuales se hizo un estudio y análisis de cada una de las infracciones, la forma de prevenirlas y su correspondiente sustento legal.

Este Manual didáctico constituye una herramienta que acompaña el proceso de aplicación de la Guía de Inspección con Enfoque de Género, que comprenden las cuatro fases en que se organiza la visita inspectiva:

- Entrevista a la parte patronal
- Entrevista con la persona trabajadora
- Inspección ocular de las instalaciones
- Revisión de documentos

Tiene por objetivo servir de orientación rápida para las personas inspectoras especializadas en género, sobre el sentido, utilidad y cómo se enlazan los diferentes

instrumentos de la Guía de Inspección con Enfoque de Género en la tutela de los derechos de las personas trabajadoras.

Se organiza en dos grandes partes:

-La primera consiste en una descripción de los diferentes instrumentos que componen la Guía de Inspección con Enfoque de Género, en relación con su aplicación en cada fase de la inspección.

-La segunda parte comprende la revisión de los contenidos de los instrumentos en función del agrupamiento de los derechos laborales que son revisados en las inspecciones. Es este un catálogo actualizado de infracciones de género.

El Catálogo está diseñado de una manera práctica que provee a la inspección información sobre la definición de la Infracción, la indicación de la Prevención y cómo se debe redactar y, por último, brinda el Fundamento Legal a partir del cual se establece la legitimidad y pertinencia de formalizar la infracción como tal. Las infracciones están relacionadas con el hostigamiento sexual, el acoso laboral, el techo de cristal, la brecha de género en el acceso a oportunidades de ascensos, programas de estudios, incentivos, la desigualdad en la remuneración, las discriminaciones en los procesos de selección y reclutamiento de personal, entre otros. El documento sigue el formato digital del SILAC de la DNI, lo cual facilita la clasificación de la infracción en la plataforma informática según numeración previamente establecida. Luego de la revisión y actualización del Catálogo del 2020, el número de infracciones pasó de dieciocho a contabilizar hoy veinticuatro tipos de infracciones.

Dejamos en sus manos este valioso material, que describimos como, eficiente, ágil y preciso, que puntualiza la normativa nacional e internacional sobre Igualdad de Género y Derechos Humanos y, que contribuye sustancialmente, en el hecho de que las mujeres en su diversidad mejoren el acceso y permanencia en empleos de calidad, conforme los criterios de Trabajo Decente establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible en particular el ODS N.5, así como, con el mandato de la CEDAW, Convención que establece el

principio de igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral entre mujeres y hombres.

Aprovechamos para hacer explícito nuestro agradecimiento a quienes han elaborado este documento, en particular, al Equipo Técnico de Inspección Laboral especializado en Género de la DNI del MTSS, quienes lo hicieron con los aportes y la colaboración de las compañeras de Asesoría Legal de la DNI, Asesoría de Gestión de la DNI, de la Unidad Equidad de Género del MTSS y de los Deptos. de Gestión de Políticas Públicas para la Autonomía Económica de las Mujeres y Condición Jurídica y Derechos Humanos de las Mujeres del Instituto Nacional de las Mujeres -INAMU y al invaluable acompañamiento de la Organización Internacional del Trabajo OIT en este proceso. Por último, agradecer a las autoridades del Ministerio de Trabajo que avalaron el proceso de revisión y aprobaron el documento final.

ADILIA
CARAVACA
ZUÑIGA
(FIRMA)
FIRMA INAMU

Firmado digitalmente por
ADILIA CARAVACA
ZUÑIGA (FIRMA)
Fecha: 2023.11.13
10:04:47 -06'00'



FIRMA MTSS

Descripción de los instrumentos

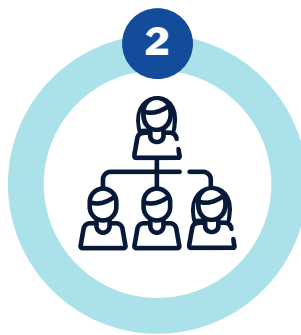
1. Aplicación de la entrevista patronal

La entrevista patronal se compone de dos secciones.

La **primera**, recupera los datos del centro de trabajo, de una forma homologada con la información que se solicita en las visitas ordinarias; la **segunda** sección, corresponde a las preguntas específicas para las visitas con enfoque de género, organizadas en 6 grandes núcleos de información:



Contratación



Ascensos



Salario



Hostigamiento Sexual



Maternidad y lactancia



Personas trabajadoras con responsabilidades familiares.

Para facilitar el proceso de entrevista, la mitad de las preguntas de la entrevista con enfoque de género son de **marcar “Si” o “No”** (lo que se denomina como preguntas cerradas); mientras que las restantes son **preguntas abiertas**. En todos los casos, existe un espacio para anotar **comentarios** de las personas inspectoras.

La misma incluye un espacio para la firma de la persona entrevistada de forma que esta plantilla constituya la **manifestación de la persona empleadora o de su representación**.

En tanto este formulario pretende ser un instrumento de guía, las preguntas de esta entrevista patronal a ser aplicadas deberán ser valoradas en función del tamaño del centro de trabajo.

A continuación se detalla cada apartado de la guía de entrevista a la parte patronal.



Entrevista patronal

Fecha:

Centro de Trabajo: _____

Razón Social: _____

Representante Legal: _____ **Cédula:** _____

Teléfono: _____ **Horarios:** _____

Dirección: _____

Representante parte patronal:

Nombre: _____ **Cédula:** _____

Cargo: _____

Correo electrónico: _____ **Tel:** _____

Cédula jurídica: N.º _____ **Aporta Personería:** () Si () No

Número patronal: _____ **Total personas trabajadoras:** _____ **Aporta planilla:** () Si () No

Pólizas: N.º _____ **Monto C** _____ **Vigencia** _____ **Trab.Prot.:** _____

Total de personas trabajadoras: _____ **Hombres:** _____ **Mujeres:** _____

Total de personas trabajadoras migrantes, según sexo: _____ **Hombres:** _____ **Mujeres:** _____

Ofrece como medio para escuchar notificaciones: _____

Firma de la representación patronal entrevistada: _____

Información del centro de trabajo –formato homologado con inspecciones ordinarias

ENTREVISTA A LA PARTE PATRONAL	SI	NO	COMENTARIOS
1 ¿Solicitan a las personas oferentes llenar algún formulario de solicitud de empleo o similar?			
2 ¿Les realizan pruebas médicas a las personas oferentes? ¿Tienen médico(a) de empresa? (en caso afirmativo solicitar formulario de entrevista médica)			
3 ¿Existen mujeres en puestos de supervisión? Cantidad de mujeres y hombres en estos puestos: M () H () ¿Existen mujeres en puestos de toma de decisión? ¿Puede precisar en qué cargos?			
4 ¿Cuántas mujeres y hombres ascendieron en los últimos 12 meses? M () H ()			
5 ¿Qué factores se tienen en cuenta para fijar los salarios para los distintos rangos salariales? ¿Tienen escala salarial o bandas salariales? (en caso afirmativo solicitarla)			
6 ¿Qué tipo de jornadas existen? ¿Se da rotación de jornadas para hombres y mujeres?			



Contratación



Ascensos



Salario

ENTREVISTA A LA PARTE PATRONAL	SI	NO	COMENTARIOS
7 ¿Tienen establecida una política contra el hostigamiento sexual? (Solicitar copia)			
8 ¿Me puede contar el procedimiento que tienen para que las personas trabajadoras denuncien posibles casos de hostigamiento sexual en el trabajo?			
9 ¿Cómo se ha divulgado el procedimiento contra el hostigamiento sexual entre las personas trabajadoras?			
10 ¿Las personas integrantes del órgano de investigación reciben capacitación en materia de hostigamiento sexual?			
11 ¿Cuántas mujeres se encuentran embarazadas (), en licencia por maternidad (), en periodo de lactancia ()?			
12 Cuando una mujer trabajadora le comunica a la empresa su estado de embarazo, ¿cómo proceden?			
13 ¿Cómo resuelven las solicitudes de permisos para los y las trabajadoras con responsabilidades familiares?			



Hostigamiento Sexual



Maternidad y lactancia



Personas trabajadoras con responsabilidades familiares.

OBSERVACIONES: _____

Firma de la parte empleadora _____

2. Solicitud de documentos

Según el **Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo** (Directriz n. DMT-017-2013, modificada y adicionada mediante Directriz n. DMT-014-2014), durante la entrevista patronal se solicitarán los siguientes **documentos**:

- Certificación de personería jurídica
- Planillas internas (CCSS e INS)
- Comprobantes de pago salariales y planillas salariales
- **Cualquier otro documento necesario para la investigación**

Se consigna que esta documentación se podrá revisar en el lugar o en la Oficina de Inspección mediante copia de la misma.



BUENA PRÁCTICA

- Para agilizar la visita inspectiva y la entrevista con la parte empleadora o su representante, las personas inspectoras pueden dejar la solicitud de documentos por escrito para su remisión por medios electrónicos a la persona inspectora, en un plazo establecido.

Para el proceso de **inspección con enfoque de género**, la documentación útil de solicitud y revisión de parte de la persona inspectora –a fin de determinar que no exista discriminación por género a partir de las políticas y prácticas del centro de trabajo – se organiza en cuatro grandes ejes:

Para verificar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, se solicita copia de los documentos utilizados por la empresa para el reclutamiento, selección y contratación de las personas oferentes:

- Oferta de servicios o solicitud de empleo
- Guía de entrevista
- Últimos 3 anuncios de plazas vacantes
- Manual y perfil de puestos
- Otros.


Para verificar que no existan diferencias salariales entre hombres y mujeres (brecha salarial), se solicita:

- Copia de la planilla interna ordenada por puestos y que contenga nombre, sexo, puesto, salario, fecha de ingreso de cada persona trabajadora y antigüedad.
- Copia de manual de puestos, escalas o bandas salariales u otros criterios para fijar salario.
- Política de entrega y pago de incentivos, bonos y sobresueldos.

También se puede considerar en esta verificación el manual y perfil de puestos solicitado en el punto anterior.

Para verificar la existencia de un procedimiento contra el hostigamiento sexual, se solicita:

- Copia de la política/ procedimiento interno establecido en el centro de trabajo.



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

GOBIERNO DE COSTA RICA

Dirección Nacional de Inspección de Trabajo
GUÍA DE INSPECCIÓN
Programa de Trabajo Decente
Erradicación de toda forma de discriminación por género

Solicitud de documentos

Fecha: / /

Inspector(a): _____

Centro de Trabajo: _____

Representante Patronal: _____

El día de hoy, _____, el/la suscrito/a Inspector/a de Trabajo, está iniciando una visita inspectiva en su Centro de Trabajo.

Con fundamento en el artículo 69 inciso (f) del Código de Trabajo, solicito hacer llegar en el plazo de _____ días a la Oficina de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de _____, ubicada en _____ o al correo electrónico: _____@mtss.go.cr, los siguientes documentos:

- Copia de la última planilla de la Caja Costarricense del Seguro Social, donde conste el nombre de las personas trabajadoras aseguradas y salarios reportados.
- Copia del recibo de la Póliza de Riesgos del Trabajo y la planilla donde consten las personas aseguradas.
- Personería Jurídica.
- Copia del documento de identidad del patrono/patrona o representante legal.
- Comprobantes de pago del último pago realizado a las personas trabajadoras.
- Informe de saldo de vacaciones firmado por las personas trabajadoras.
- Copia del formulario de Inscripción de la Oficina y/o Comisión de Salud Ocupacional.
- Copia de la política/ procedimiento interno de la empresa contra el Hostigamiento Sexual.
- Copia de la planilla interna ordenada por puestos y que contenga nombre, sexo, puesto, salario, fecha de ingreso de cada persona trabajadora y antigüedad.
- Copia de documentos utilizados por la empresa para el reclutamiento, selección y contratación de las personas oferentes:
 - Oferta de servicios o solicitud de empleo.
 - Guía de entrevista a personas oferentes.
 - Últimos 3 anuncios de plazas vacantes.
 - Manual y perfil de puestos.
 - Otros _____
- Política de entrega y pago de incentivos, bonos y sobresueldos.
- Copia de manual de puestos, escalas o bandas salariales u otros criterios para fijar salario.
- Otros _____
- Indicar el medio electrónico donde recibe notificaciones, de conformidad con la Ley de Notificaciones Judiciales.

De no contar con alguno de los documentos solicitados, se le agradece indicarlo al correo señalado, a efecto de continuar con el proceso inspectivo y proceder a otorgarle un plazo pertinente para su cumplimiento mediante Acta de Inspección y Prevención, conforme a la legislación laboral vigente.

Cordialmente,

Inspector/a de Trabajo _____

Tel. Oficina: (506) _____ ext. _____ Correo electrónico: _____@mtss.go.cr

Artículo 12 -Convenio sobre la inspección del trabajo (núm. 81)

1. Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:

- (c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente (...).



3. Entrevista a la persona trabajadora

Al igual que la entrevista a la parte patronal, la entrevista a la persona trabajadora se compone de dos secciones: una primera que recupera los datos de la persona trabajadora, (puesto, salario, jornada y horario de trabajo, horas extras, forma de pago, cobertura de CCSS y póliza de riesgos); y, una segunda sección que aborda preguntas propias de la inspección con enfoque de género. Esta última, se compone de 16 preguntas generales y 5 preguntas específicas sobre maternidad y lactancia, aplicables en caso de que la persona entrevistada esté en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

A lo largo de la aplicación de la entrevista con enfoque de género, se cubren una serie de aspectos vinculados a detectar posibles discriminaciones en cuanto a:

- Condiciones de trato y condiciones del lugar de trabajo;
- Adecuación del equipo de protección a las condiciones fisiológicas de hombres y mujeres. La respuesta de las personas trabajadoras permite corroborar los aspectos de seguridad, higiene y salud ocupacional identificados por las personas inspectoras durante la visita ocular a las instalaciones;



- ▶ Proceso de selección, reclutamiento y contratación. La respuesta de las personas trabajadoras permite contrastar los datos de la entrevista a la parte empleadora y complementa la revisión documental;
- ▶ Diferencias entre hombres y mujeres en el trato, permisos, funciones, condiciones de trabajo u otorgamiento de incentivos;
- ▶ Ambiente laboral de respeto;
- ▶ Hostigamiento sexual. La respuesta de las personas trabajadoras permite verificar las respuestas dadas por la parte empleadora en cuanto a la existencia de un procedimiento interno y su divulgación entre las personas trabajadoras;
- ▶ Limitaciones para el uso de servicios sanitarios y vestidores. La respuesta de las personas trabajadoras permite corroborar los aspectos de seguridad, higiene y salud ocupacional identificados por la persona inspectora a la hora de la observación de las condiciones de las instalaciones;
- ▶ Modificación de las condiciones de trabajo/ restricción de derechos o ius variandi abusivo por género en casos de maternidad o lactancia.

Este formulario incluye la firma de la persona trabajadora y la firma de la persona inspectora de forma que constituya una manifestación.



En la selección de personas trabajadoras a entrevistar es importante priorizar las mujeres en estado de embarazo o periodo de lactancia o que han regresado del periodo de licencia por maternidad.



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Dirección Nacional de Inspección de Trabajo
GUÍA DE INSPECCIÓN
Programa de Trabajo Decente
Erradicación de toda forma de discriminación
por género

Entrevista a persona trabajadora

Fecha:

Nombre del centro de trabajo: _____

Céd. Jurídica: _____

Nombre de la parte Patronal/Representante: _____

Cédula o Identificación: _____

NOMBRE DE LA PERSONA TRABAJADORA:

Cédula o identificación: _____ Puesto: _____

Salario: _____ Bruto () Líquido () Diario () Semanal () Quincenal () Mensual ()

Atraso de pago: _____ Rebajos Ind.: _____ Otras Remuneraciones: _____

Tiempo de laborar: _____ Horario de trabajo: _____

Jornada de Trabajo: _____ Rotación de las Jornadas: _____

Descanso semanal: _____ Tiempo de descanso mínimo obligatorio: _____

Días feriados: _____ Vacaciones: _____ Aguinaldo: _____

Horas extra: Si () No () A veces () Total e/d: _____ Total e/s: _____ Con pago a 1.5: Si () No ()

Horas extra: Condición para recibirlas () _____

Forma de pago: _____ Comprobante de Pago: _____ Completo: Si () No ()

1. Condiciones de trato por parte del patrono/patrona: _____

2. Condiciones lugar de trabajo: Buenas () Regulares () _____

3. Requiere E.P.P.: Si () No () _____

Es adecuado para mujeres y hombres (tamaños, materiales, etc.): Si () No () _____

4. Para contratarlo/la:

• ¿Le hicieron entrevista? Si () No ()

• ¿Llenó formulario de solicitud de empleo o similar? Si () No ()

• ¿Le preguntaron su estado civil, si tenía hijos(as) o piensa tenerlos o similares? Si () No ()

• ¿Le pidieron alguna prueba médica? Si () No () _____

• ¿Prueba de embarazo? Si () No ()

5. ¿Considera que hay diferencias en el trato, permisos, funciones, condiciones de trabajo u otorgamiento de incentivos, dependiendo de si se es hombre o mujer? Si () No ()

¿Por ejemplo? _____

6. ¿Su salario es igual al de otras personas que ocupan el mismo puesto o realizan tareas similares? Si () No () _____

1

Entrevista a persona

7. ¿Le han asignado tareas adicionales?

8. ¿Existe un ambiente laboral de respeto, gestos, acercamiento corporal, procedimientos?

9. ¿Conoce si la empresa tiene una política de no hostigamiento sexual? Si () No (); No ()

10. ¿Ha tenido alguna limitación para trabajar (distancias, privacidad, seguridad)?

11. Baños diferenciados H/M: Si () No ()

MATERNIDAD/ LACTANCIA:

12. ¿Mientras ha laborado en esta empresa?

13. ¿Le cambiaron las condiciones de trabajo durante la maternidad? Si () No () ¿Por qué?

14. ¿Volvió al mismo puesto? Si () No () _____

MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO:

15. ¿Han cambiado sus condiciones de trabajo a partir de que comunicó al patrono/a su estado de embarazo? Si () No ()
¿Cómo? _____

OBSERVACIONES:

Firma persona trabajadora

Firma de la persona inspectora

2

4. Inspección ocular de las instalaciones

El **Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo** (Directriz n. DMT-017-2013, modificada y adicionada mediante Directriz n. DMT-014-2014), indica que la visita inspectiva, puede requerir de la realización de un recorrido por las instalaciones del centro de trabajo, en la cual, las personas inspectoras observan las condiciones de **seguridad, higiene y salud ocupacional**, además de la verificación de aspectos tales como la **accesibilidad, métodos, técnicas e instrumentos** necesarios en el desempeño de las labores por parte de las personas trabajadoras.

Particularmente, las inspecciones con enfoque de género, requieren que las personas inspectoras determinen que:

- Las condiciones de salud ocupacional y la dotación de equipos se encuentran adecuados a las condiciones fisiológicas de mujeres y hombres;
- No existe inferioridad en las condiciones físicas de las áreas de trabajo en relación con hombres y mujeres;
- Existencia de un local para lactancia –cuando se cuenten más de 30 mujeres trabajadoras– y verificación de sus condiciones y equipamiento;
- Instalaciones suficientes y apropiadas en cuanto a servicios sanitarios y vestidores, incluyendo aspectos de seguridad, iluminación, estado y barreras que impidan su acceso y uso libre por parte de las personas trabajadoras de ambos sexos y en particular, la seguridad y privacidad para el uso de las mujeres;
- La exigencia a las mujeres trabajadoras del uso de vestimenta, uniformes u otras características de presentación personal diferenciadas entre hombres y mujeres y que atente contra la dignidad de las mujeres;
- Protección a la mujer embarazada de la exposición a riesgos del trabajo.



Seis **infracciones de género** –definidas en el Catálogo de Infracciones– se agrupan bajo la categoría de **salud y seguridad en el trabajo**. Estas son:

- **Infracción n. 8006** – Ausencia de local para lactancia o no cumple con las condiciones necesarias.
- **Infracción n. 8008** – Limitación de uso y tiempo y/o inseguridad física en el acceso de los servicios sanitarios, duchas y vestidores.
- **Infracción n. 8009** – Ausencia de servicios sanitarios diferenciados para hombres y mujeres.
- **Infracción n. 8010** – Vestidores y duchas diferenciadas entre hombres y mujeres.
- **Infracción n. 8013** – Condiciones de salud y seguridad ocupacional en el trabajo, en perjuicio de la persona trabajadora por razones de género.
- **Infracción n. 8015** – Omisión de adecuar las condiciones de trabajo, según criterio o recomendación médica, para la protección de la salud de la mujer o mujeres trabajadoras.

INSPECCIÓN OCULAR EN LAS INSTALACIONES		SI	NO	COMENTARIOS
1	¿El espacio físico de trabajo y equipos de protección personal (uniformes, cascos, otros) están adaptados a las condiciones fisiológicas de mujeres y hombres?			
2	¿Se exige vestimenta diferente en mujeres para mercadear el producto?			
3	¿Se protege a la mujer embarazada de la exposición a riesgos del trabajo?			
4	¿Hay local de lactancia?			
5	¿El local de lactancia se encuentra debidamente equipado?			
6	¿Vestidores y servicios sanitarios diferenciados entre hombres y mujeres? ¿Buenas condiciones de ambos?			
7	¿Vestidores, baños y servicios sanitarios son accesibles, seguros y garantizan la privacidad para el uso de las mujeres?			



Salud ocupacional

OBSERVACIONES:

5. Citación patronal

Como cierre de la visita inspectiva al centro de trabajo, el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo (Directriz n. DMT-017-2013, modificada y adicionada mediante Directriz n. DMT-014-2014) establece que las personas inspectoras deben informar a la parte patronal o su representante los resultados de la visita, entre ello:

- Si se han detectado infracciones laborales y la forma y los plazos para corregir la situación identificada;
- La notificación del acta de inspección y prevención;
- Los recursos procesales;
- Las consecuencias laborales y legales de persistir las infracciones.

En caso de que el empleador o empleadora o su representante no se encuentren en el centro de trabajo para esta entrevista, será responsabilidad de estos apersonarse a la Oficina de Inspección para estos efectos.

En el caso de las inspecciones con enfoque de género, este constituye un valioso recurso en tanto la ausencia de la parte patronal durante la visita inspectiva puede conllevar a importantes vacíos de información. Para ello, se contempla la aplicación de la citación patronal, la cual considera además, la posibilidad de solicitar información documental, en caso de que la misma no haya podido ser recabada.



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Dirección Nacional de Inspección de Trabajo
GUÍA DE INSPECCIÓN
Programa de Trabajo Decente
Erradicación de toda forma de discriminación
por género

Citación patronal

Fecha:

Inspector(a): _____

Centro de Trabajo: _____

Representante Patronal: _____

En razón de la visita realizada el día de hoy en su centro de trabajo, le cito para que se presente en el plazo de _____ días a la Oficina de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de _____, ubicada en _____.

El objetivo de esta citación es conversar sobre aspectos varios del centro de trabajo que nos ocupa, para lo cual además le solicito con fundamento en el artículo 69 inciso f) del Código de Trabajo, aportar la siguiente información en el mismo plazo supra concedido:

- Copia de la última planilla de la Caja Costarricense del Seguro Social, donde conste el nombre de las personas trabajadoras aseguradas y salarios reportados.
- Copia del recibo de la Póliza de Riesgos del Trabajo y la planilla donde consten las personas aseguradas.
- Personería Jurídica.
- Copia del documento de identidad del patrono/patrona o representante legal.
- Comprobantes de pago del último pago realizado a las personas trabajadoras.
- Informe de saldo de vacaciones firmado por las personas trabajadoras.
- Copia del formulario de Inscripción de la Oficina y/o Comisión de Salud Ocupacional.
- Copia de la política/ procedimiento interno de la empresa contra el Hostigamiento Sexual.
- Copia de la planilla interna ordenada por puestos y que contenga nombre, sexo, puesto, salario, fecha de ingreso de cada persona trabajadora y antigüedad.
- Copia de documentos utilizados por la empresa para el reclutamiento, selección y contratación de las personas oferentes:
 - Oferta de servicios o solicitud de empleo.
 - Guía de entrevista a personas oferentes.
 - Últimos 3 anuncios de plazas vacantes.
 - Manual y perfil de puestos.
 - Otros _____
- Política de entrega y pago de incentivos, bonos y sobresueldos.
- Copia de manual de puestos, escalas o bandas salariales u otros criterios para fijar salario.
- Otros _____
- Indicar el medio electrónico donde recibe notificaciones, de conformidad con la Ley de Notificaciones Judiciales.

De no contar con alguno de los documentos solicitados, se le agradece indicarlo al correo señalado, a efecto de continuar con el proceso inspectivo y proceder a otorgarle un plazo pertinente para su cumplimiento mediante Acta de Inspección y Prevención, conforme a la legislación laboral vigente.

Cordialmente,

Inspector/a de Trabajo _____

Tel. Oficina: (506) _____ ext. _____ Correo electrónico: _____@mtss.go.cr

Acceso al empleo

1. Selección, reclutamiento y contratación

En esta sección se consideran todos los aspectos relacionados con la discriminación por razones de sexo o fundadas en el género en el proceso de selección, reclutamiento y contratación. La protección contra la discriminación va desde antes de que exista la relación laboral, en lo que se denomina como el acceso al empleo.

Con la entrada en vigencia de la reforma procesal laboral el 25 julio de 2017 (Ley No 9343 del 25 de enero del 2016) se establece un artículo específico en el Código de Trabajo que trata el derecho de toda persona, sin discriminación (en este caso por razones de sexo o en virtud de su género), a gozar de las mismas oportunidades para obtener un empleo.

Se establece, igualmente, que constituirá falta grave (que para todos los efectos puede constituir causal para la terminación del contrato laboral sin responsabilidad patronal o ser sancionado disciplinariamente) cuando una persona trabajadora incurra en discriminación en el ejercicio de funciones relativas a reclutamiento, selección o nombramiento.

El proceso de selección, reclutamiento y contratación se compone de varias etapas que deben ser revisadas en la visita inspectiva con enfoque de género:

- **La convocatoria o la forma en que el centro de trabajo anuncia las plazas vacantes y los contenidos/ descripción del puesto de trabajo.**

Para estos fines, en la solicitud de documentos se contempla los últimos tres anuncios de plazas vacantes para estudio de las personas inspectoras.

- **La aplicación de herramientas que usa el centro de trabajo para la selección de las personas oferentes.**

En este sentido, en la solicitud de documentos se incluye requerir la oferta de servicios o solicitud de empleo, la guía de entrevista, así como el manual o perfil de puestos, en los casos en que se dispongan en el centro de trabajo. De forma complementaria, en la entrevista con la parte patronal o empleadora, se corrobora si en el centro de trabajo se usa algún formulario de solicitud



de empleo o similar y se indaga si se realizan pruebas médicas a las personas oferentes; en la entrevista con la persona trabajadora se revisa si se dio un proceso de entrevista o si en el llenado de solicitudes de pre-empleo, la parte empleadora aplicó preguntas sobre el estado civil, número de hijos e hijas o si piensa tenerlos, así como otras similares ajenas a las funciones de trabajo que puedan resultar discriminatorias, así como la solicitud al oferente de realizarse pruebas médicas, de embarazo de embarazo o certificado de salpingectomía.

Solicitud de documentos

- Copia de documentos utilizados por la empresa para el reclutamiento, selección y contratación de las personas oferentes:
 - Oferta de servicios o solicitud de empleo.
 - Guía de entrevista a personas oferentes.
 - Últimos 3 anuncios de plazas vacantes.
 - Manual y perfil de puestos.
 - Otros _____

Preguntas de la guía de “Entrevista patronal”

ENTREVISTA A LA PARTE PATRONAL		SI	NO	COMENTARIOS
1	¿Solicitan a las personas oferentes llenar algún formulario de solicitud de empleo o similar?			
2	¿Les realizan pruebas médicas a las personas oferentes?			
	¿Tienen médico(a) de empresa? <i>(en caso afirmativo solicitar formulario de entrevista médica)</i>			
3	¿Existen mujeres en puestos de supervisión? Cantidad de mujeres y hombres en estos puestos: M () H ()			
	¿Existen mujeres en puestos de toma de decisión? ¿Puede precisar en qué cargos?			

Preguntas de la guía de “Entrevista a la persona trabajadora”

Para contratarlo/la:

- ¿Le hicieron **entrevista**? Si () No ()
- ¿Llenó **formulario de solicitud de empleo** o similar? Si () No ()
- ¿Le preguntaron su **estado civil, si tenía hijos(as) o piensa tenerlos o similares**? Si () No ()
- ¿Le pidieron alguna **prueba médica**? Si () No () _____
- ¿Prueba de **embarazo**? Si () No ()

Verifique los siguientes indicios de discriminación por género:

En el anuncio para la contratación:

- ▶ El título del puesto es masculino o femenino;
- ▶ Se especifica el sexo como requisito: se busca expresamente personal masculino o femenino o se utiliza lenguaje excluyente (por ejemplo: sólo hombres pueden aplicar);
- ▶ Los requisitos del puesto de trabajo especifican características propias del género femenino o masculino;
- ▶ Requiere cierto estado civil;
- ▶ Establece requisitos diferentes para hombres y mujeres
- ▶ Incluye requerimientos sobre responsabilidades familiares, disponibilidad, movilidad u otros similares no relacionados con el puesto;
- ▶ Solicita cánones estéticos para el puesto.

En la descripción del perfil de puestos:

- ▶ El título del puesto es masculino o femenino;
- ▶ Especifica características o requerimientos propios del género femenino o masculino;
- ▶ La descripción de las labores del puesto está hecha en función de un género.

En la entrevista o solicitudes pre-empleo:

- ▶ Solicita información de índole personal o discriminatorias, que no guarda relación con el puesto de trabajo, relativa a obligaciones familiares, estado civil o conyugal, número de hijos o hijas, uso de métodos de planificación, embarazo o lactancia, entre otros;
- ▶ Se le solicita requisitos distintos para hombres y mujeres en cuanto a edad, vestimenta, presentación o funciones adicionales (limpieza u otros).

En el proceso de reclutamiento:

- ▶ Se solicita a las mujeres la realización de pruebas de embarazo, u otras pruebas o revisiones médicas que puedan indicar un posible estado de embarazo.



BUENA PRÁCTICA

Si en el centro de trabajo cuentan con médico o médica de empresa, es más probable que las personas oferentes o postulantes a plazas vacantes sean solicitadas de realizar una revisión de salud o determinadas pruebas médicas. En este caso, las personas inspectoras pueden considerar oportuno solicitar al centro de trabajo, el formulario de entrevista médica como parte de la documentación.

Infracciones de género relacionadas incluidas en el Catálogo de Infracciones

- ▶ Infracción n. 8000 – Discriminación por razones de género en el proceso de contratación (reclutamiento, selección, inducción y nombramiento)
- ▶ Infracción n. 8012 – Solicitud pruebas de embarazo o certificado de salpingectomía.

¿Qué se ha prevenido?

Infracción n. 8000 – Discriminación por razones de género en el proceso de contratación (reclutamiento, selección, inducción y nombramiento)

- ▶ Nombramiento de solo hombres en puestos de coordinadores. Se previene para que la personas empleadora presente a las personas inspectoras el proceso seguido de reclutamiento, selección y nombramiento, para determinar que no hubo discriminación.
- ▶ Centros de trabajo que cuentan exclusivamente con personal masculino o un porcentaje notablemente mayor de personas trabajadoras del sexo masculino con respecto al personal femenino, solicitando a la persona empleadora demostrar con prueba fehaciente los motivos de las contrataciones tan selectivas aportando las calificaciones que se toman en cuenta para los procesos de selección.
- ▶ Proceso de selección y contratación: se previene a la persona empleadora para que elimine la práctica de formular preguntas y requerimiento de datos relacionado con el estado civil, número de hijos, cuántas veces ha quedado embarazada o si se encuentra en estado de embarazo, fecha de última menstruación, métodos de planificación, entre otros, durante la entrevista a las personas aspirantes a un puesto o de las aplicaciones de declaración de estado de salud previo a contratación/ entrevista pre- empleo y de las ofertas de servicios.
- ▶ Eliminar de los anuncios de plazas vacantes de trabajo aspectos que especifican títulos de puestos masculinos o femeninos, tareas según género o la solicitud concreta de trabajadores hombres o trabajadoras mujeres.

Sustento Legal

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Párrafo 2 b):

“Todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes: acceso (...) a la admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual (...).”

Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Apartado d) del párrafo 2:

“Los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones al contratar (...).”

Código de Trabajo

Artículo 408.-

Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por la persona empleadora o que estén establecidos mediante ley o reglamento.

Artículo 410.-

(...)Todo trabajador que en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, movimientos de personal o de cualquier otra forma incurra en discriminación en los términos de este título, incurrirá en falta grave para los efectos del artículo 81 de este Código.

Directriz MTSS N° 010-2003

Artículo 2 (...) se entenderán como situaciones discriminatorias:

7. *Aplicación de criterios o requisitos diferenciadores o discriminatorios para ocupar una vacante o un puesto. Entre éstos, los dirigidos a la solicitud de exámenes médicos y de laboratorio que pretendan demostrar condición de gravidez, antes y durante la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 71 inciso f) del Código de Trabajo y 10 de la Ley N° 7771 del 29 de abril de 1998*
8. *Manifestación explícita o implícita de no contratación por razones de raza, color, sexo, lenguaje, religión o convicciones, opinión política, origen social, discapacidad, enfermedad, edad.*

Jurisprudencia

Sala Constitucional: resolución número 5025-93 de las once horas veinticinco minutos del ocho de octubre de mil novecientos noventa y tres.

*“Como lo señaló esta Sala en el voto número 3467-93 del 20 de julio de 1993, el **derecho** al trabajo es considerado un **derecho** fundamental (...), cuyo ejercicio le permite lograr una existencia digna y cuyo cumplimiento debe el Estado vigilar, proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes, cerciorándose de que en todos los organismos oficiales o privados, no se apliquen políticas de **empleo** discriminatorias a la hora de contratar, formar, ascender o conservar a una persona en el **empleo**, pues todo trabajador tiene el **derecho** de acceder en condiciones de igualdad (...).”*

Sala Segunda: resolución 2002-00379 de las 09:50 hrs. del 31 de julio de 2002

“... exigirle, a una trabajadora, que indique, al momento de la contratación, si está o no embarazada, constituye un claro acto discriminatorio; ya que, tal proceder, no se justifica pues iría siempre dirigido a prescindir de la eventual contratación; lo cual, sin duda, la deja en una condición de desventaja, por una diferencia natural e inmanente, a la vez que se le discrimina por un hecho natural y socialmente deseable, como lo es el de la reproducción humana; ante lo cual, debe enfrentar no sólo las normales consecuencias físicas de un embarazo, sino también las negativas y perjudiciales consecuencias sociales y laborales, en su daño. Por consiguiente, ya la Sala lo ha dicho, ese hecho no puede servir para justificar un despido; pues, avalar tal posición jurídica, conllevaría una gravante violación al Derecho de la Constitución, la cual consagra, al igual que muchos otros instrumentos jurídicos, el derecho fundamental a la igualdad (artículo 33)”

TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO

Se ha identificado que en medianas o grandes empresa es posible que exista mayor documentación y registro de los procesos, a diferencia de aquellas más pequeñas con menor número de personas trabajadoras, por ejemplo, en el caso de la selección, reclutamiento y contratación de personal. Sin embargo es importante mencionar que datos del SILAC de enero de 2016 a agosto de 2019, reportan la detección de 60 infracciones por discriminación en el proceso de contratación (reclutamiento, selección, nombramiento e inducción) género, de las cuales 19 se previnieron en microempresas; 22 en pequeña empresa; 10 en mediana empresa; y 9 en gran empresa.

Relaciones laborales

Se entiende por relaciones laborales, las prácticas y reglas que estructuran las relaciones entre las personas trabajadoras y las personas empleadoras en distintos ámbitos. En este apartado se incluyen los siguientes aspectos que deben ser revisados en las inspecciones con enfoque de género:

- Diferencias salariales (brecha salarial)
- Discriminación en la entrega de incentivos
- Discriminación por oportunidades (capacitación, becas, permisos, giras, participación en la toma de decisiones, entre otras)
- Modificación de las condiciones de trabajo (restricción de derechos) iusvariandi abusivo por género;
- Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Estas se verán con más detalle en su relación con los instrumentos de la Guía de Inspección con enfoque de género en los apartados siguientes.

1. Diferencias salariales

Los instrumentos internacionales hacen reconocimiento del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo igual o de igual valor.

La legislación nacional recupera este principio, en el artículo 405 del Código de Trabajo que establece que **“todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna”**; y más recientemente, la Ley 9677 del 26 de marzo de 2019 que reforma la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, adiciona un artículo sobre el derecho de las mujeres a la igualdad salarial con los hombres, no solo en los mismos puestos de trabajo, sino también cuando se trata de trabajos de igual valor, en funciones similares o equivalentes.

Esta normativa constituye el principal sustento legal de las personas inspectoras para abordar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la tutela de los derechos de las personas trabajadoras mediadas por la labor de inspección a los centros de trabajo.

Para ello, la Guía de Inspección con enfoque de género, contempla la solicitud de diversos documentos y la recolección de información por medio de las entrevistas tanto a la persona empleadora como a la persona trabajadora, que apoyen la labor de inspección.

En la solicitud de documentos, además de la copia de la planilla de la Caja Costarricense del Seguro Social, se considera necesario para centros de trabajo con cierto número de personas trabajadoras, solicitar una copia de la planilla interna ordenada por puestos y que contenga nombre, sexo, puesto, salario, fecha de ingreso y antigüedad. En caso de que el centro de trabajo cuente con una política de entrega de incentivos, bonos y sobresueldos o manuales de puestos, escalas o bandas salariales u otros criterios para fijar salarios, los mismos también serán solicitados a fin de complementar la revisión documental para la identificación de discriminaciones de remuneración en función del género.

Por su parte, en la entrevista con la persona empleadora o su representante, se fijan una serie de preguntas indicativas sobre la existencia de mujeres en puestos de supervisión y de toma de decisión, que servirán para apoyar la revisión de las planillas internas o de la CCSS. De la misma forma se consulta sobre las jornadas y los factores que se toman en cuenta para fijar los salarios.

Finalmente, en la entrevista con la persona trabajadora, se incluye una pregunta específica para indagar sobre estos aspectos.

De forma paralela a las diferencias salariales, la persona inspectora puede identificar infracciones relacionadas con la discriminación en la entrega de incentivos, que pueden suponer a su vez implicaciones salariales.

TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO

En empresas grandes con cantidades importantes de personas trabajadoras, se recomienda que la inspección se enfoque en los puestos directivos o en la selección de varios puestos en los que se concentren en su mayoría mujeres, para llevar a cabo el análisis comparativo de las brechas salariales entre hombres y mujeres.

Ley No. 9677: Reforma a la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer para la protección de la igualdad salarial

Artículo 14: *Las mujeres tendrán derecho a la igualdad salarial con los hombres, tanto en el sector privado como en el sector público, por un trabajo de igual valor bajo un mismo patrono, ya sea que se trate de un mismo puesto o de puestos diferentes de igual valor, o en funciones similares o razonablemente equivalentes.*

No se considerarán arbitrarias las diferencias en las remuneraciones que se funden en criterios objetivos debidamente demostrados y justificados, por razones de capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad, productividad o antigüedad, entre otras.

En ningún caso serán válidas las diferencias que impliquen una menor remuneración para las mujeres por el solo hecho de serlo, por la condición de maternidad o que carezcan de una justificación objetiva y razonable.

Solicitud de documentos

- Copia de la última planilla de la Caja Costarricense del Seguro Social, donde conste el nombre de las personas trabajadoras aseguradas y salarios reportados.
- Copia de la planilla interna ordenada por puestos y que contenga nombre, sexo, puesto, salario, fecha de ingreso de cada persona trabajadora y antigüedad.
- Política de entrega y pago de incentivos, bonos y sobresueldos.
- Copia de manual de puestos, escalas o bandas salariales u otros criterios para fijar salario.

Preguntas de la guía de “Entrevista patronal”

ENTREVISTA A LA PARTE PATRONAL		SI	NO	COMENTARIOS
3	¿Existen mujeres en puestos de supervisión? Cantidad de mujeres y hombres en estos puestos: M () H ()			
	¿Existen mujeres en puestos de toma de decisión? ¿Puede precisar en qué cargos?			
4	¿Cuántas mujeres y hombres ascendieron en los últimos 12 meses? M () H ()			
5	¿Qué factores se tienen en cuenta para fijar los salarios para los distintos rangos salariales?			
	¿Tienen escala salarial o bandas salariales? (en caso afirmativo solicitarla)			
6	¿Qué tipo de jornadas existen?			
	¿Se da rotación de jornadas para hombres y mujeres?			

Preguntas de la guía de “Entrevista a la persona trabajadora”

5. ¿Considera que hay **diferencias en el trato**, permisos, funciones, condiciones de trabajo u otorgamiento de incentivos, dependiendo de si se es hombre o mujer? Si ()
¿Por ejemplo? _____ No ()
6. ¿Su **salario es igual** al de otras personas que ocupan el mismo puesto o realizan tareas similares? Si () No () _____

Verifique la siguiente información:

- ▶ De la planilla interna y de la planilla de la CCSS, revise cómo se distribuyen los cargos entre hombres y mujeres, por ejemplo en puestos directivos y gerenciales, técnicos y profesionales medios, personal de apoyo administrativo.
- ▶ Corrobore con la planilla interna y a partir de la información de la entrevista a la parte empleadora, los cargos de toma de decisión y de supervisión ocupados por mujeres y posibles diferencias salariales.
- ▶ A partir del manual de puestos y de los títulos de los puestos de la planilla interna, revise posibles diferencias salariales entre puestos similares con denominaciones distintas según se trate de mano de obra femenina o masculina, como por ejemplo: comercial (título masculino) o asistente de ventas (título femenino), técnico (título masculino) u operadora (título femenino), asistente personal (título masculino) o secretaria (título femenino), chef (título masculino) o cocinera (título femenino), conserje (título masculino) o limpiadora (título femenino).

Infracciones de género relacionadas incluidas en el Catálogo de Infracciones

- ▶ Infracción n. 8005 – Brecha salarial por razones de género (Diferencias salariales entre hombres y mujeres)
- ▶ Infracción n. 8002 – Prácticas discriminatorias por razones de género en oportunidades laborales y entrega de beneficios e incentivos

¿Qué se ha prevenido?

Infracción n. 8005 – Brecha salarial por razones de género (Diferencias salariales entre hombres y mujeres):

- En la visita de inspección y con fundamento en la planilla interna y reporte de la CCSS se determina la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- Identificación de diferencias de salarios entre diferentes sedes/ oficinas.
- Mismos puestos, mismas funciones diferencias de salario base.
- Personas trabajadoras contratadas bajo un perfil pero realizan labores de un perfil mayor.

Infracción n. 8002 – Prácticas discriminatorias por razones de género en oportunidades laborales y entrega de beneficios e incentivos:

- En la visita de inspección y con fundamento en la En la visita inspectiva no se puede determinar el sustento en que se basa la empresa para el pago de bonificaciones y sobresueldos, por lo que se previene para que la parte empleadora regule el pago de bonificaciones o incentivos a las personas trabajadoras de forma que sea equitativo y se pueda justificar.

Sustento Legal

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Artículo 2, 1:

Todo Miembro deberá (...)garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Art. 2, párrafo 1). Se entiende los sistema para la fijación de la remuneración deben darse sin discriminación en cuanto al sexo en cuanto a trabajos de igual valor.

Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90)

Párrafo 2 b).

Todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes: remuneración por un trabajo de igual valor.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Artículo 11, 1

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:

(...)

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;

Código de Trabajo:

Artículo 405:

Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna.

Ley No. 9677: Reforma a la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer para la protección de la igualdad salarial:

Artículo 14:

Las mujeres tendrán derecho a la igualdad salarial con los hombres, tanto en el sector privado como en el sector público, por un trabajo de igual valor bajo un mismo patrono, ya sea que se trate de un mismo puesto o de puestos diferentes de igual valor, o en funciones similares o razonablemente equivalentes.

No se considerarán arbitrarias las diferencias en las remuneraciones que se funden en criterios objetivos debidamente demostrados y justificados, por razones de capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad, productividad o antigüedad, entre otras.

En ningún caso serán válidas las diferencias que impliquen una menor remuneración para las mujeres por el solo hecho de serlo, por la condición de maternidad o que carezcan de una justificación objetiva y razonable.

Directriz MTSS N° 010-2003

Artículo 2:

(...) se entenderán como situaciones discriminatorias:

1. *Diferente salario por las mismas funciones en igualdad de condiciones de eficiencia.*

Comentarios Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT Costa Rica Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1960)

Artículos 1 y 2 del Convenio. Brecha de remuneración y segregación ocupacional por motivo de género.

“De la información proporcionada por el Gobierno surge, sin embargo, que en 2014 la brecha por nivel de ocupación a nivel de directores y gerentes fue del 13,31 por ciento, a nivel de profesionales y científicos del 18,9 por ciento y a nivel de técnicos y profesionales de nivel medio del 28,3 por ciento. En relación con la segregación ocupacional, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en la que figuran la categoría ocupacional, la cantidad de ocupados y el ingreso promedio por hora, desglosado por sexo. La Comisión toma nota de que dicha información da cuenta de una marcada segregación profesional vertical. Por ejemplo, a nivel de dirección el 64,3 por ciento son hombres y el 35,7 por ciento son mujeres, a nivel de profesionales y científicos el 57 por ciento son hombres y el 43 por ciento son mujeres, a nivel de técnicos y profesionales medios, el 66 por ciento son hombres y el 34 por ciento son mujeres, a nivel de personal de apoyo administrativo, el 54,5 por ciento son hombres y el 46,5 son mujeres”.

2. Modificación de las condiciones de trabajo (restricción de derechos) iusvariandi abusivo por género

El concepto de *Ius Variandi* y del *Ius Variandi* abusivo han sido desarrollado por la doctrina y por la jurisprudencia, al no estar este último previsto textual y expresamente como prohibición para la parte patronal en el Código de Trabajo.

La Sala Constitucional y la Sala Segunda, han señalado el *Ius Variandi* es el “derecho que asiste a la parte empleadora de alterar de forma unilateral las condiciones en las cuales se prestan los servicios pactados por medio del contrato de trabajo”. La facultad de variar las condiciones del contrato y condiciones de trabajo, para que sea legal, debe darse dentro de ciertos límites en cuanto a las formas y modalidades de la prestación de trabajo, y se considera como una potestad en el ejercicio del poder de mando, dirección, organización y fiscalización de la parte empleadora. Su ejercicio no puede recaer sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, sea el salario, la jornada y la jerarquía, entre las más importantes, siendo que sólo puede darse en aquellas condiciones que no son sustanciales y que por lo tanto se entienden como propias de la esfera de la potestad de dirección de la parte empleadora. Con ello, la parte empleadora está obligada a respetar, los elementos básicos del contrato laboral y la dignidad de la persona trabajadora.

En este orden de ideas, esta potestad puede tornarse abusiva cuando la medida entrañe para la persona trabajadora “una disminución de su jerarquía, de sus ingresos, una modificación de las funciones para las que fue contratado, le cree una situación humillante o injuriosa, le obligue a un esfuerzo mayor para adaptarse a nuevas tareas que no son las de su especialidad, o que el cambio le traiga aparejado un peligro para su salud o incomodidades reales que no fueron previstas cuando se formalizó el contrato” (DAJ-AE-021-09).

Los efectos del uso abusivo del *Ius Variandi* han sido desarrollados dentro de los presupuestos limitadores que establece el artículo 83 del Código de Trabajo, en cuya situación, la persona trabajadora queda facultada para dar por roto el contrato de trabajo con responsabilidad patronal. Sin embargo, se ha apuntado a una doble sanción, que consiste primero en el abuso de derecho que comete el empleador en perjuicio del trabajador, y en segundo término, la ruptura de la relación laboral a la que se ve obligado el trabajador con los consiguientes perjuicios que de ello se pueden derivar.

En el caso del *Ius Variandi* abusivo por género, una de las manifestaciones más palpables se da en el momento en que la mujer comunica su estado de embarazo a la parte empleadora, luego de reincorporarse de su licencia de maternidad o cuando

se encuentra en periodo de lactancia. En este sentido, es importante relacionar este ius variandi abusivo con eventuales situaciones de acoso laboral.

En el instrumento de entrevista a la persona trabajadora se especifican varias preguntas dirigidas a aquellas mujeres que han estado embarazadas mientras laboraban en la empresa, se encuentran en el momento de la entrevista en estado de embarazo o en periodo de lactancia, con el propósito de identificar si han cambiado las condiciones de trabajo una vez cumplida la licencia de maternidad o a partir de la puesta en conocimiento de su estado de embarazo. En caso de haber modificaciones en las condiciones de trabajo, es importante que la persona inspectora indague si estas constituyen un ius variandi abusivo o una restricción de derechos o si las medidas han sido tomadas, por ejemplo, para proteger la salud de la mujer embarazada. Para ello, se incluye una pregunta adicional en la entrevista a la parte patronal para conocer cómo se procede en el centro de trabajo, cuando una mujer trabajadora le comunica a la empresa su estado de embarazo.

También se han evidenciado situaciones discriminatorias de género, por recargos ilegales de funciones a los cuales se someten a las mujeres trabajadoras y para las cuales no fueron contratadas, como por ejemplo, labores de limpieza. En virtud de ello, en el instrumento de entrevista a la persona trabajadora, se dispone de una pregunta para indagar si se les han asignado tareas adicionales por ser hombre o mujer.

Preguntas de la guía de “Entrevista patronal”

ENTREVISTA A LA PARTE PATRONAL		SI	NO	COMENTARIOS
11	¿Cuántas mujeres se encuentran embarazadas (), en licencia por maternidad (), en periodo de lactancia ()?			
12	Cuando una mujer trabajadora le comunica a la empresa su estado de embarazo, ¿cómo proceden?			

Preguntas de la guía de “Entrevista a la persona trabajadora”

7. ¿Le han asignado tareas adicionales por ser mujer u hombre? (limpieza, etc.) Si () No ()

MATERNIDAD/ LACTANCIA:

12. ¿Mientras ha laborado en esta empresa, ha estado embarazada? Si () No ()

13. ¿Le cambiaron las condiciones de trabajo una vez cumplida la licencia de maternidad? Si () No () ¿Por qué motivos? _____

14. ¿Volvió al mismo puesto? Si () No () _____

MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO:

15. ¿Han cambiado sus condiciones de trabajo a partir de que comunicó al patrono/a su estado de embarazo? Si () No ()
¿Cómo? _____

Verifique los siguientes indicios de discriminación por género:

- Persona trabajadora sometida a funciones y tareas para las cuales no fue contratada, no propias de su cargo, asignadas en función de roles de género y de forma unilateral por la parte empleadora.
- Las condiciones laborales de la persona trabajadora ha sido alteradas en su perjuicio y se inscriben en alguno de los siguientes supuestos: una disminución de su jerarquía, de sus ingresos, una modificación de las funciones para las que fue contratado, le cree una situación humillante o injuriosa, le obligue a un esfuerzo mayor para adaptarse a nuevas tareas que no son las de su especialidad, o que el cambio le traiga aparejado un peligro para su salud o incomodidades reales que no fueron previstas cuando se formalizó el contrato.
- Existe un desprecio a su puesto real de trabajo Valore bajo una visión de conjunto cuando confluyan varias modificaciones en lo que respecta a las condiciones de trabajo que de forma individual posiblemente no implicarían – en condiciones normales– un abuso del ius variandi. Tome en consideración aspectos tales como modificaciones de las condiciones de trabajo físicas, de infraestructura, el equipo de cómputo, acceso a la redes internas, ubicación, recurso humano a su cargo, entre otros.

Infracciones de género relacionadas incluidas en el Catálogo de Infracciones

- Infracción n. 8011– Modificación abusiva en las condiciones de trabajo por razones de género
- Infracción n. 8019– Prácticas discriminatorias por razones de género relacionadas con acoso laboral.

¿Qué se ha prevenido?

Infracción n. 8011– Modificación abusiva en las condiciones de trabajo por razones de género:

- Minimización de gastos en salarios para no reducir planilla en perjuicio de trabajadoras mujeres – Prevención de equiparar.
- Disminución jornada y salario de mujer trabajadora en estado de embarazo.
- Variación del contrato de trabajo de mujer trabajadora por encontrarse en periodo de lactancia.
- Aplicación regla de la condición más beneficiosa–mantener beneficio de pausas de descanso otorgado durante años a las personas trabajadoras.

Infracción n. 8019– Prácticas discriminatorias por razones de género relacionadas con acoso laboral.

- Trato diferente para una trabajadora en periodo de lactancia.

“Debe tomarse en cuenta que en Derecho Laboral existe lo que se denomina “la condición más beneficiosa”, que es una de las reglas del PRINCIPIO PROTECTOR, el cual supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable para el trabajador, de tal suerte que cualquier modificación que se introduzca debe ser para ampliar y no para disminuir los derechos de aquel “ (DAJ-AE-021-09).

El status del empleado, sobre todo del que ocupa un alto cargo en la empresa, hace perder importancia práctica a este derecho del empresario. El recargo o la disminución de áreas, **el cambio de puesto o de atribuciones y en general cualquier otra alteración que se traduzca en un descenso de jerarquía, aunque no perjudique el salario, puede ser rechazado por el empleado. Incluso hasta podría justificar la resolución del contrato con derecho a indemnizaciones legales, porque jurídicamente se entiende que el descenso jerárquico lesiona su prestigio moral y profesional y que es un agravio a un elemento principal del contrato de trabajo.** (CARRO ZÚÑIGA, Carlos y CARRO HERNÁNDEZ, Adriana. Derecho Laboral Costarricense. Cincuenta ensayos sobre temas usuales. San José, Editorial Juritexto, Tomo I, 1993, p. 33.)

Ejercicio abusivo del ius variandi

La Sala Segunda ha sostenido que el ejercicio abusivo del ius variandi, se presenta aún cuando el trabajador no sufra un menoscabo económico y sólo un descenso de jerarquía

Sustento Legal

Código de Trabajo

Artículo 70:

- *Queda absolutamente prohibido a los patronos:*
i) *Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.*

ARTÍCULO 83.– *Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:*

- a) *Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;*
- b) *Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;*
- d) *Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;*
- i) *Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 70, y*
- j) *Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.*

Jurisprudencia

“Con la locución latina ‘ius variandi’, se denomina la potestad, normalmente, del empleador, de modificar, en forma unilateral, las condiciones de la relación contractual, en el ejercicio de las potestades de mando, de dirección, de organización, de fiscalización y de disciplina que le confiere el poder directivo del que goza dentro de la contratación. Ahora bien, esta facultad, puede ejercerse en el tanto en que las medidas tomadas, no atenten contra las cláusulas esenciales del contrato, ni mermen los beneficios del trabajador. En efecto, si el patrono ejerce su derecho de manera abusiva o arbitrariamente, en perjuicio de los intereses del empleado, lo autoriza a éste a colocarse en una clara situación de despido injusto.” (Voto número 300, de las 10:50 horas del 29 de septiembre de 1999.)

“En efecto, con la figura jurídica del “ius variandi”, se denomina genéricamente la facultad jurídica que tiene el empleador, para poder modificar, legítimamente y en forma unilateral, las condiciones de la relación laboral, en el efectivo ejercicio de sus propias potestades de mando, de dirección, de organización, de fiscalización y de disciplina, que se le confieren, de principio, ante el innegable, por necesario, poder directivo del cual goza dentro de la contratación. Ahora bien, esta facultad debe ejercerse siempre que las medidas tomadas no atenten contra las cláusulas esenciales del contrato, ni mermen los beneficios del trabajador. En efecto, si el patrono ejerce su derecho de manera abusiva o arbitrariamente, con perjuicio directo a los intereses del empleado, queda éste colocado en una clara situación que le permite romper justificadamente la respectiva relación” (en este sentido pueden consultarse las sentencias n° 492 de las 10 horas del 4 de octubre y 567 de las 9:15 horas del 8 de noviembre, ambas del 2002).

3. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres comprende la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, incluyendo aquellas derivadas de la maternidad y de la asunción de obligaciones familiares. Al Costa Rica aprobar –mediante Ley 9608 del 14 de septiembre de 2018– el Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares (Convenio 156), el Estado se obliga a garantizar que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares no sean objeto de discriminación y gocen de una igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores.

En este sentido, la incidencia de las obligaciones familiares en las personas trabajadoras, y en especial de las mujeres trabajadoras, obliga a hacer una revisión desde la inspección de trabajo de aspectos tales como: las prácticas discriminatorias por oportunidades (capacitación, becas, permisos, entre otras) y el abordaje que desde los centros de trabajo se realiza con respecto al otorgamiento de permisos parentales para la atención de asuntos ligados a los hijos e hijas menores de edad y otras eventualidades familiares y personales.

“Es innegable que mayoritariamente la mujer es la que tiene que dar seguimiento a las citas médicas y problemas de salud de los hijos y de todos los envejecientes, incluyendo sus padres, sus suegros, y otros familiares. Para atender esta responsabilidad se ve precisada e incluso injustamente obligada a usar los días de vacaciones que deberían estar destinados a su descanso de la fatiga laboral. De lo contrario, otro tipo de ausencia significa reducción del salario, y por ende, de su ingreso familiar” (Pronunciamento Procuraduría General de la República C-166-2006).

Según criterio de la Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS, las licencias o permisos si se establecen, por lo general, se regulan en los Reglamentos Internos de Trabajo de cada empresa, por Convención Colectiva o por práctica reiterada de la empresa, todo lo cual nace de la voluntad y disposición del patrono de otorgarlos. En virtud de que constituyen una mejor condición de trabajo, esta se incorpora a los contratos de trabajo y no se puede eliminar, salvo que se compruebe abuso por parte de alguno de sus trabajadores, en cuyo caso puede eliminarlo pero solamente a aquel que abusa. (DAJ-AE-146-12).

Preguntas de la guía de “Entrevista patronal”

	ENTREVISTA A LA PARTE PATRONAL	SI NO	COMENTARIOS
13	¿Cómo resuelven las solicitudes de permisos para los y las trabajadoras con responsabilidades familiares?		

Preguntas de la guía de “Entrevista a la persona trabajadora”

5. ¿Considera que hay **diferencias en el trato**, permisos, funciones, condiciones de trabajo u otorgamiento de incentivos, dependiendo de si se es hombre o mujer? Si ()
¿Por ejemplo? _____

Infracciones de género relacionadas incluidas en el Catálogo de Infracciones

- Infracción n. 8002 – Prácticas discriminatorias por razones de género en oportunidades laborales y entrega de beneficios e incentivos.
- Infracción n. 8016 – Restricción para asistir a gestiones médicas por razones de género a mujeres y hombres
- Infracción n. 8001 – Prácticas discriminatorias en el trato entre trabajadores y trabajadoras por motivo de sus responsabilidades familiares.

¿Qué se ha prevenido?

Infracción n. 8002 – Prácticas discriminatorias por razones de género en oportunidades laborales y entrega de beneficios e incentivos.

- Becas, capacitación, permisos – no hay participación de la toma de decisiones de la persona trabajadora.

Infracción n. 8001 – Prácticas discriminatorias en el trato entre trabajadores y trabajadoras por motivo de sus responsabilidades familiares.

- Prohibición de permisos para acompañar hijos a citas médicas.

Sustento Legal

Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares (Convenio 156).

Art. 3.- 1.

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Art. 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Jurisprudencia

Sala Constitucional de Costa Rica, Resolución No 2005-11262 de las 15:00 hrs. del 24 de agosto de 2005.

En consecuencia, resuelve la Sala que "... la negativa de su patrono público a otorgarle a la recurrente -su madre- una licencia con goce de salario con el fin de darle tratamiento a su hija (es) absolutamente violatorio de los derechos fundamentales de la menor y de las obligaciones estatales al respecto".

2015 - 001783. PERMISOS ESPECIALES PARA ACOMPAÑAR A FAMILIAR ENFERMO

RECURSO DE AMPARO contra CONSEJO NACIONAL VIALIDAD. Acusa la recurrente que en razón del problema de salud de su madre, requiere acompañarla a las citas médicas, sin embargo, el recurrido, no le concede permisos especiales para poder asistir a las mismas, por lo que la obliga a requerir de los días de vacaciones para acompañar a su madre, lo cual considera improcedente. Se declara parcialmente con lugar el recurso solo por la ausencia de reglamentación para regular los casos de funcionarios que atienden personas adultas mayores que no pueden cuidarse por sí mismas. Se ordena a Mauricio Salom Echeverría, en su condición de Director Ejecutivo de CONAVI, o a quien ocupe el cargo, dictar las órdenes respectivas, a fin de que en un plazo no mayor a seis meses, contado a partir de la notificación de esta sentencia, se emitan las directrices y regulaciones requeridas en el CONAVI para que sin afectar la eficiente prestación del servicio público, se regule el otorgamiento de permisos temporales a funcionarios para la atención de personas adultas mayores que no pueden cuidarse por sí mismas, siempre que existan estudios técnicos que así lo justifique y con las limitaciones expuestas en la parte considerativa de esta sentencia. Los Magistrados Castillo Viquez, Hernández López y Salazar Alvarado salvan el voto y declaran sin lugar el recurso. El Magistrado Castillo Viquez da razones adicionales.

Sala Constitucional – Resolución No 11036 – 2015

“...el Estado y/o patrono **no puede negarle a sus empleados el derecho a una licencia con goce de salario, para dar atención a la salud de un menor dependiente de ellos, dado que necesita de su apoyo, para su recuperación.** Para ello, es necesario que:

a) La salud de un menor se encuentre en riesgo; b) Exista un dictamen médico, en el sentido de que la presencia de la madre/padre es indispensable para la recuperación del menor; y, c) La licencia sea por un período razonable.

Cuando un menor deba acudir a un centro médico por razones de diagnóstico o tratamiento y sea necesario la hospitalización o un cuidado especial, la presencia de alguno de los padres o encargados para su recuperación, según criterio médico, resulta indispensable. **El principio del interés superior del menor debe prevalecer**, pues dicho axioma implica dos reglas importantes: **a)** Todas las decisiones que atañen al niño han de tomarse según el interés exclusivo del niño, para asegurar su bienestar inmediato y futuro; y, **b)** Todas las decisiones y todos los actos deben garantizar imperativamente los derechos del niño. En virtud de ello, es que la Sala Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha indicado que cuando la salud de un niño requiera la atención, con motivo de enfermedad grave, lo que deberá ser acreditado con **certificado médico** otorgado y/o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor, la madre o padre trabajador tiene derecho a un permiso con goce de salario, por el período que el respectivo servicio determine. De esta forma, en caso de que los padres o encargados de los menores sean trabajadores asegurados activos y sea necesaria la presencia de alguno de ellos, al lado del menor enfermo, la figura jurídica que se aplicaría, es la de un beneficio y/o licencia, como sucede con la licencia para trabajadores, para el cuidado de pacientes en fase terminal, regulada en la Ley No 7756 de 25 de mayo de 1998”.

Salud y Seguridad en el trabajo

Como ya referido en la descripción de los instrumentos, la examinación de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo se contempla, principalmente, en la fase inspectiva de la revisión ocular en las instalaciones y se complementa con dos preguntas particulares realizadas en la entrevista con la persona trabajadora.

En términos de las diferencias y discriminaciones fundadas en el género, debe partirse del hecho de que tanto los riesgos laborales como la salud ocupacional nos son iguales para hombres y mujeres en el ámbito laboral, por lo que se necesita brindar una mayor atención a esas necesidades específicas. Requiere de parte de la persona inspectora, una observación desde la perspectiva de género, para asegurar que las necesidades y adecuaciones pertinentes para la efectiva seguridad y salud ocupacional de las mujeres, sean debidamente tomadas en cuenta, tanto en los puestos de trabajo, la organización de los espacios, los equipos y las herramientas de trabajo, entre otros.

La obligación de adoptar en los lugares de trabajo, las medidas que garanticen la salud ocupacional de las personas trabajadoras, en los términos que lo estipulen las leyes y los reglamentos en esta materia, y las recomendaciones de las autoridades competentes, corre a cargo del patrono. También es obligación del patrono, proporcionar el equipo y los elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo, así como asegurar su uso y funcionamiento (DAJ-AE-106-12).

Inspección ocular en las instalaciones

INSPECCIÓN OCULAR EN LAS INSTALACIONES		SI	NO	COMENTARIOS
1	¿El espacio físico de trabajo y equipos de protección personal (uniformes, cascos, otros) están adaptados a las condiciones fisiológicas de mujeres y hombres?			
2	¿Se exige vestimenta diferente en mujeres para mercadear el producto?			
3	¿Se protege a la mujer embarazada de la exposición a riesgos del trabajo?			
4	¿Hay local de lactancia?			
5	¿El local de lactancia se encuentra debidamente equipado?			
6	¿Vestidores y servicios sanitarios diferenciados entre hombres y mujeres? ¿Buenas condiciones de ambos?			
7	¿Vestidores, baños y servicios sanitarios son accesibles, seguros y garantizan la privacidad para el uso de las mujeres?			

Preguntas de la guía de “Entrevista a la persona trabajadora”

3. Requiere E.P.P.: Si () No ()
Es adecuado para mujeres y hombres (tamaños, materiales, etc.): Si () No ()
10. ¿Ha tenido alguna limitación para utilizar los servicios sanitarios y vestidores? (horarios, distancias, privacidad, seguridad)
11. Baños diferenciados H/M: Si () No () N/A ()

Verifique los siguientes indicios de discriminación por género:

- Observe si por puesto de trabajo, las condiciones de salud ocupacional y dotación de equipos, son adecuadas para las condiciones de los hombres y mujeres que trabajan para la empresa.
- Revise vestidores y servicios sanitarios diferenciados entre hombres y mujeres. (Considerar seguridad, iluminación, estado y barreras que impidan su uso libre por parte de las trabajadoras).
- Observe si las condiciones físicas de trabajo por áreas específicas son discriminatorias (por ejemplo asignando mejores condiciones a un género determinado, según puesto, funciones, entre otros).
- Asegúrese de que se protege a la mujer embarazada de la exposición a riesgos del trabajo.
- Si el centro de trabajo tiene más de 30 mujeres trabajadoras, verifique que cuenta con local acondicionado y seguro para que las mujeres en periodo de lactancia puedan dar lactancia a sus hijos e hijas, extraerse la leche materna y almacenar/ guardar esta de forma segura.

Infracciones de género relacionadas incluidas en el Catálogo de Infracciones:

Infracción n. 8006 – Ausencia de local para lactancia o no cumple con las condiciones necesarias

- ▶ Infracción n. 8009 – Ausencia de servicios sanitarios diferenciados para hombres y mujeres.
- ▶ Infracción n. 8008 – Limitación de uso y tiempo y/o inseguridad física en el acceso de los servicios sanitarios, duchas y vestidores.
- ▶ Infracción n. 8013– Condiciones de salud y seguridad ocupacional en el trabajo, en perjuicio de la persona trabajadora por razones de género.
- ▶ Infracción n. 8015– Omisión de adecuar las condiciones de trabajo, según criterio o recomendación médica, para la protección de la salud de la mujer o mujeres trabajadoras.
- ▶ Infracción n. 8010 – Vestidores y duchas diferenciadas entre hombres y mujeres.

¿Qué se ha prevenido?

Infracción 8013– Condiciones de salud y seguridad ocupacional en el trabajo, en perjuicio de la persona trabajadora por razones de género:

- ▶ Labores de aseo y limpieza no asignadas equitativamente– recae sobre trabajadora mujer que ocupa puesto de cajera.
- ▶ Equipo de protección no diferenciado entre hombres y mujeres.

Infracción 8013– Condiciones de salud y seguridad ocupacional en el trabajo, en perjuicio de la persona trabajadora por razones de género:

- ▶ Equipos de protección – falta de tallas para mujeres que deben adaptarse a un equipo de mayor tamaño.
- ▶ Mujer trabajadora debe compartir camarotes, sanitario y baño con hombres (embarcación).
- ▶ Mujer oficial de tránsito – prevención para que al atender casos especiales cuente con apoyo y acompañamiento de otro oficial para proteger su integridad física.

Infracción n. 8006 – Ausencia de local para lactancia o no cumple con las condiciones necesarias:

- ▶ Se previene para que los centros de trabajo dispongan de un local para lactancia de manera que las madres puedan dar la lactancia a sus hijos e hijas. Asimismo se recuerda a la parte patronal la obligación de proporcionarle a la madre durante sus labores, los intervalos de tiempo para disponer de la Sala de conformidad con el artículo 97 del Código de Trabajo.
- ▶ Pocas prevenciones incluyen la extracción de leche materna y de disponer de condiciones para el debido almacenamiento.
- ▶ En 2019 se empieza a hacer referencia al Decreto Ejecutivo 41080 MTSS–MS (Reglamento de condiciones para las salas de lactancia materna en los centros de trabajo).

- Aplicación del Decreto Ejecutivo 41080 MTSS-MS (Reglamento de condiciones para las salas de lactancia materna en los centros de trabajo).

Infracción n. 8015- Omisión de adecuar las condiciones de trabajo, según criterio o recomendación médica, para la protección de la salud de la mujer o mujeres trabajadoras

- Declaratoria médica que imposibilita a la persona trabajadora desempeñar con normalidad el trabajo que realizaba antes de aconteciera el riesgo, siendo que la parte patronal deberá tratar de reinstalar a la persona trabajadora en otro puesto diferente que se encuentre acorde con las nuevas capacidades en consonancia con el dictamen médico expedido, siempre que le sea factible, para lo cual debe efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

Sustento Legal

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Artículo 11, 1.

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:

(...)

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.

Art. 11. 2.

A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: (...)

Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Recomendación núm. 111, párrafo 2 b):

“todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes: condiciones de trabajo, entre ellas (...) seguridad e higiene en el trabajo.

Código de Trabajo

Artículo 282:

Corre a cargo de todo patrono la obligación de adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores (...).

Artículo 100.- *Todo patrono que ocupe en su establecimiento más de treinta 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 Inspección General de Trabajo*

Reglamento de Seguridad e Higiene.

Art. 81. *Los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, según la clase de trabajo:*

(...)

f) Trajes o equipos especiales para el trabajo, cuando éste ofrezca marcado peligro para la salud o para la integridad física del trabajador; (...).

Artículo 24° – *Los centros de trabajo deberán contar con iluminación adecuada para la seguridad y conservación de la salud de los trabajadores. (...).*

Artículo 85° – *Todo centro de trabajo estará provisto de inodoros o letrinas y mingitorios o urinarios separados para cada sexo (...).*

Artículo 93° – *Todos los centros de trabajo, que así lo justifiquen por la naturaleza de las funciones que en ellos se ejecuten, dispondrán de instalaciones suficientes y apropiadas para que los trabajadores cambien de ropa, la guarden y en su caso, la sequen. (...).*

DIRECTRIZ MTSS N° 010-2003

Artículo 2 (...) *se entenderán como situaciones discriminatorias:*

4. *Inferioridad de condiciones físicas de trabajo (espacio físico, equipos, acceso a tecnología) en relación con otras personas trabajadoras, salvo razones administrativas o económicas que así lo justifiquen.*

Reglamento de condiciones para las salas de lactancia materna en los centros de trabajo N° 41080-MTSS-S

Artículo 3°.

“De La Sala de Lactancia debe disponer un espacio físico mínimo de seis metros cuadrados (6 m²) y una altura de dos metros y cuarenta centímetros (2,40 m) (...).

Artículo 4°.

La sala de lactancia materna deberá contar con lo siguiente:

- a. **Refrigeradora** de al menos 38 litros de capacidad, la cual será de uso exclusivo para la conservación de la leche materna.
- b. **Una mesa pequeña** de al menos 50 cm de ancho x 80 cm de largo.
- c. **Al menos dos sillas** que cumplan con un ángulo de 90 grados, con forro suave, respaldar y descansabrazos.
- d. **Un lavamanos**, con dispensador de jabón líquido. Si la edificación dispone de estos servicios, los mismos podrán ubicarse a una distancia no mayor de 20 metros de la sala.
- e. **Un dispensador con toallas de papel** para secado de manos.
- f. **Un basurero** con tapa y con sus respectivas bolsas plásticas para basura.
- g. **Biombos o cortinas** o alguna división con dimensiones no mayores a 1,20 m de alto x 90 cm de ancho, a efecto que garantice privacidad entre personas trabajadoras y la correcta circulación de aire.
- h. **Renovación del aire** por medio de ventilación natural y/o artificial, mediante abanico o aire acondicionado.
- i. **Iluminación** natural y/o artificial que garantice una luminosidad mínima de 200 lux, conforme la norma INTECO, INTE-ISO 8995-1-2016 -Niveles de iluminancia.
- j. **Plan de limpieza** de la infraestructura, equipo y mobiliario, ejecutado por el personal encargado de limpieza del establecimiento.
- k. **Piso de material antideslizante** y de condiciones estructurales resistentes, que permitan la fácil limpieza.
- l. **Debe cumplir con las disposiciones de accesibilidad de la Ley N° 7600** de 2 de mayo de 1996 “Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, y el Decreto N° 26831 de 23 de marzo de 1998 “Reglamento Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad”.
- m. **Debe haber un croquis**, con dimensiones mínimas de 40 cm x 40 cm, que prevea a las personas trabajadoras las indicaciones de las vías de evacuación inmediatas en caso de emergencia.





Hostigamiento y acoso

1. Hostigamiento sexual

Según lo que establece la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la parte patronal y los/las jerarcas mantienen la responsabilidad de establecer una política interna que prevenga y sancione las conductas de hostigamiento sexual en el centro de trabajo, incluyendo la toma de medidas expresas para que así consten en los reglamentos internos, convenios colectivos, arreglos directos u otros.

Esta obligación legal conlleva tres acciones específicas:

- Comunicar la existencia de la política institucional o empresarial contra el hostigamiento sexual a las personas supervisoras, representantes y a las personas trabajadoras;
- Establecer un procedimiento interno para las denuncias de hostigamiento sexual y un régimen sancionatorio para estas conductas; y,
- Contar con personal con experiencia en prevención del hostigamiento sexual.

Para la verificación de estos aspectos, los instrumentos de aplicación en las inspecciones con enfoque de género contemplan lo siguiente:

- En la entrevista con la parte empleadora se indaga sobre la existencia de una política interna contra el hostigamiento sexual, sobre el establecimiento y divulgación de los procedimientos para la denuncia de posibles casos de hostigamiento sexual por parte de las personas trabajadoras, y sobre la preparación y conocimientos en la materia de las personas integrantes del órgano de investigación.
- En la solicitud de documentos, se incluye la copia de la política/ procedimiento interno de la empresa contra el hostigamiento sexual.
- En la entrevista con la persona trabajadora, se consulta en términos generales sobre las condiciones de trato, y de forma específica, sobre el ambiente de respeto en el centro de trabajo y sobre el conocimiento de la política y del procedimiento interno en caso de hostigamiento sexual.

Solicitud de documentos

- Copia de la política/ procedimiento interno de la empresa contra el Hostigamiento Sexual.

Preguntas de la guía de “Entrevista patronal”

ENTREVISTA A LA PARTE PATRONAL		SI	NO	COMENTARIOS
7	¿Tienen establecida una política contra el hostigamiento sexual? <i>(Solicitar copia)</i>			
8	¿Me puede contar el procedimiento que tienen para que las personas trabajadoras denuncien posibles casos de hostigamiento sexual en el trabajo?			
9	¿Cómo se ha divulgado el procedimiento contra el hostigamiento sexual entre las personas trabajadoras?			
10	¿Las personas integrantes del órgano de investigación reciben capacitación en materia de hostigamiento sexual?			

Preguntas de la guía de “Entrevista a la persona trabajadora”

1. **Condiciones de trato por parte del patrono/patrona:**
8. ¿Existe un ambiente laboral de respeto en cuanto a vocabulario, chistes, imágenes, gestos, acercamiento corporal, proposiciones sexuales? Si () No ()
-
9. ¿Conoce si la empresa tiene una política o procedimiento interno en caso de hostigamiento sexual? Si () No (); ¿Sabe cómo funcionan estos procedimientos? Si () No ()
-

Verifique los siguientes aspectos:

- Pregunte si existe una política y/o un procedimiento para casos de denuncia de hostigamiento sexual y obtenga una copia.
- Pregunte cómo se ha hecho la divulgación entre las personas trabajadoras del procedimiento/política (por ejemplo, se entrega copia con firma de contrato, se incluye en la inducción inicial, etc.).
- Pregunte sobre la conformación de los órganos de investigación y la capacitación que reciben quienes la integran.

Infracciones de género relacionadas incluidas en el Catálogo de Infracciones:

- Infracción n. 8017 –Actualización de la política interna contra el hostigamiento sexual.
- Infracción n. 8018– Prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos contra el hostigamiento sexual

Sala Constitucional:

Resolución N. 2016004519, catorce horas treinta minutos del cinco de abril de dos mil dieciséis

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al acoso sexual en el trabajo como “el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos; no deseado y ofensivo”. Por su parte, la Recomendación General número 19 de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW), lo define “el comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”. Ahora, si bien tanto los hombres como las mujeres pueden ser objeto de acoso sexual en sus centros de trabajo, la OIT explica que las segundas constituyen la mayoría de las personas acosadas, situación que se da con independencia de su posición laboral, toda vez que el problema de cita afecta sin distinción en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo. Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo explica que el hostigamiento sexual perjudica las condiciones laborales, pues diversos estudios lo incluyen dentro de los factores de riesgo que aparecen en investigaciones de salud ocupacional. De igual forma, se ha determinado que el acoso sexual tiene repercusiones en la salud mental de la persona afectada, tales como estrés excesivo, ansiedad, depresión, sentimientos de baja autoestima, o físicos, como trastornos del sueño, hipertensión, dolores de cabeza o males gastrointestinales.

En nuestro país, con el fin de castigar la conducta antes mencionada, el legislador emitió la Ley 7476 contra el hostigamiento sexual y la docencia, que en su artículo 3 define al hostigamiento u acoso sexual, como “oda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia;*
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo;*
- c) Estado general de bienestar personal.*

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados”. Asimismo, en su artículo 5, la ley de cita establece la responsabilidad de todo patrono o jerarca, de adoptar las medidas expresas en los reglamentos internos, convenios colectivos, arreglos directos o de otro tipo, para garantizar que dentro del centro de trabajo se prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.

Sustento Legal

Convención Belém do Pará

Artículo 1, define violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”

Artículo 2 párrafo b (...) comprende, entre otros, (...) acoso sexual en el lugar de trabajo.

Ley contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia No. 7476

Artículo 5. Responsabilidades de prevención

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas, incluirán las siguientes:

1) Comunicar, en forma escrita y oral, a las personas supervisoras, representantes, funcionarias y trabajadoras en general sobre la existencia de una política institucional o empresarial contra el hostigamiento sexual. Asimismo, darán a conocer dicha política de prevención a terceras personas cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en la presente ley.

2) Establecer el procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad de las denuncias y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando exista causa. Dicho procedimiento en ningún caso, podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.

3) Mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual. Además, los patronos podrán suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de esta Ley.

Artículo 6.– Divulgación de la Ley

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de divulgar el contenido de la presente Ley. La Defensoría de los Habitantes podrá coadyuvar en este proceso.

2. Acoso laboral

La legislación no regula de forma específica el acoso laboral, pero existe una doctrina creada por medio de la jurisprudencia de la Sala Segunda que da parámetros importantes para su abordaje.

En vista de lo anterior, se recomienda que en las inspecciones con enfoque de género realizadas de oficio se indague sobre las condiciones de trato de la parte empleadora y personal en cargos de supervisión hacia las personas trabajadoras.

De existir manifestación de parte de la persona trabajadora que pueda considerarse como conductas calificables como acoso u hostigamiento laboral, se recomienda que se amplíe la revisión inspectiva sobre cuáles son las prácticas que se aplican en el centro de trabajo ante casos de acoso laboral, tales como la existencia de reglamentos o procedimientos, su forma de divulgación y la existencia de personal capacitado en prevención del acoso laboral, aún y cuando no existan disposiciones normativas que permitan hacer una prevención ante la ausencia de estas medidas.

Todavía nuestro ordenamiento jurídico no ha desarrollado la figura del hostigamiento laboral, aunque existe alguna tendencia legislativa a su regulación positiva. No obstante ello, la situación del hostigamiento puede subsumirse en algunas de las normas contempladas en el Código de Trabajo que le exigen al empleador dar un trato digno al trabajador (artículos 19, 69 inciso c) y 83).” – Voto Sala Segunda N° 2005-655, de las 14:05 horas del 3 de agosto de 2005

La Inspección de Trabajo tiene facultades suficientes, concedidas tanto por el Código de Trabajo, como por la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y el Reglamento de Organización y Servicios de la Inspección de Trabajo, para intervenir en situaciones de acoso laboral y psicológico, en los centros de trabajo, puesto que se trata de infracciones a las leyes de trabajo. La Inspección incluso puede interponer la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo, como consecuencia de una denuncia interpuesta por trabajadores o bien sindicatos, siempre que éstos últimos, estén expresamente autorizados por el o los trabajadores afectados, de conformidad con el artículo 360 del Código de Trabajo”. (DAJ-AE-595-2006)

Preguntas de la guía de “Entrevista a la persona trabajadora”

1. **Condiciones de trato por parte del patrono/patrona:**
2. **Condiciones lugar de trabajo:** Buenas () Regulares () _____

Verifique los siguientes indicios de discriminación por género:

- El centro de trabajo cuenta con un procedimiento interno que permita las denuncias de acoso laboral. SI__ NO__
- El reglamento y/o un procedimiento para casos de denuncia de acoso laboral se ha divulgado entre las personas trabajadoras. SI__ NO__
- El centro de trabajo cuenta con personal capacitado en la materia. SI__ NO__

Infracciones de género relacionadas incluidas en el Catálogo de Infracciones:

- Infracción n. 8019- Prácticas discriminatorias por razones de género relacionadas con acoso laboral.
- Infracción n. 8011- Modificación abusiva en las condiciones de trabajo por razones de género

¿Qué se ha prevenido?

- Manifestación de una trabajadora en la entrevista de visita de oficio sobre trato diferenciado entre ella y el resto de las mujeres trabajadoras.
- Identificación en entrevista de visita de oficio de trato diferenciado hacia persona trabajadora que puede considerarse como acoso laboral, por lo que se previene para la atención del caso en la empresa e informar de los pasos dado a la Oficina del Ministerio de Trabajo.
- Empresa cuenta con un Reglamento de Trabajo que aborda el acoso laboral, sin embargo el personal no conoce el procedimiento y no se ha estructurado el comité que aborde los posibles casos de hostigamiento laboral de manera que cobre eficacia el reglamento. Se le previene al patrono para que proceda a coordinar los esfuerzos necesarios para que comité se integre de manera eficaz a sus funciones.
- Se traslada denuncia por acoso laboral para que sea investigada a lo interno de la institución, según el procedimiento interno existente. Se previene para que se nombre el Órgano Director correspondiente, y, se presente ante la persona inspectora los avances de la investigación y el resultado de la misma.
- Se previene a la representación patronal para que aplique el procedimiento interno para la atención de denuncias por hostigamiento laboral con la finalidad de que se lleve a cabo la investigación para determinar la verdad real de los hechos denunciados por una persona trabajadora ante el MTSS.

Sustento Legal

Código de Trabajo

Artículo 69

Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:

c. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

Artículo 70.- *Queda absolutamente prohibido a los patronos:*

- a. Obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;*
- b. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.*

Artículo 83.- *Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:*

- a. Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;*
- b. Cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de éste, cometa, con su autorización expresa o tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;*
- c. Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;*
- d. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;*

Sala Segunda: Resolución 2005-0655 de las 14:05 hrs. del 3 de agosto de 2005

Diez comportamientos más frecuentes que evidencian la existencia del hostigamiento o acoso laboral.

- Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna.*
- Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales.*
- Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.*
- Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.*
- Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.*
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.*
- Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.*
- Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.*
- Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior.*
- Ningunear, ignorar, excluir o hacerle 'invisible'.*

Directriz MTSS N° 010-2003

Artículo 2 (...) se entenderán como situaciones discriminatorias:

9. *Maltrato físico y psicológico durante el acceso o en la permanencias en el trabajo por razones de raza, color, sexo, lenguaje, religión o convicciones, opinión política, origen social, discapacidad, enfermedad, edad.*

ANEXOS

Anexo 1: Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género

- Citación patronal
- Solicitud de documentos
- Entrevista patronal
- Entrevista a persona trabajadora



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Dirección Nacional de Inspección de Trabajo
GUÍA DE INSPECCIÓN
Programa de Trabajo Decente
**Erradicación de toda forma de discriminación
por género**

Citación patronal

Fecha:

Inspector(a): _____

Centro de Trabajo: _____

Representante Patronal: _____

En razón de la visita realizada el día de hoy en su centro de trabajo, le cito para que se presente en el plazo de _____ días a la Oficina de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de _____, ubicada en _____.

El objetivo de esta citación es conversar sobre aspectos varios del centro de trabajo que nos ocupa, para lo cual además le solicito con fundamento en el artículo 69 inciso f) del Código de Trabajo, aportar la siguiente información en el mismo plazo supra concedido:

- Copia de la última planilla de la Caja Costarricense del Seguro Social, donde conste el nombre de las personas trabajadoras aseguradas y salarios reportados.
- Copia del recibo de la Póliza de Riesgos del Trabajo y la planilla donde consten las personas aseguradas.
- Personería Jurídica.
- Copia del documento de identidad del patrono/patrona o representante legal.
- Comprobantes de pago del último pago realizado a las personas trabajadoras.
- Informe de saldo de vacaciones firmado por las personas trabajadoras.
- Copia del formulario de Inscripción de la Oficina y/o Comisión de Salud Ocupacional.
- Copia de la política/ procedimiento interno de la empresa contra el Hostigamiento Sexual.
- Copia de la planilla interna ordenada por puestos y que contenga nombre, sexo, puesto, salario, fecha de ingreso de cada persona trabajadora y antigüedad.
- Copia de documentos utilizados por la empresa para el reclutamiento, selección y contratación de las personas oferentes:
 - Oferta de servicios o solicitud de empleo.
 - Guía de entrevista a personas oferentes.
 - Últimos 3 anuncios de plazas vacantes.
 - Manual y perfil de puestos.
 - Otros _____
- Política de entrega y pago de incentivos, bonos y sobresueldos.
- Copia de manual de puestos, escalas o bandas salariales u otros criterios para fijar salario.
- Otros _____
- Indicar el medio electrónico donde recibe notificaciones, de conformidad con la Ley de Notificaciones Judiciales.

De no contar con alguno de los documentos solicitados, se le agradece indicarlo al correo señalado, a efecto de continuar con el proceso inspectivo y proceder a otorgarle un plazo pertinente para su cumplimiento mediante Acta de Inspección y Prevención, conforme a la legislación laboral vigente.

Cordialmente,

Inspector/a de Trabajo _____

Tel. Oficina: (506) _____ ext. _____ Correo electrónico: _____@mtss.go.cr



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Dirección Nacional de Inspección de Trabajo
GUÍA DE INSPECCIÓN
Programa de Trabajo Decente
Eradicación de toda forma de discriminación
por género

Solicitud de documentos

Fecha:

Inspector(a): _____

Centro de Trabajo: _____

Representante Patronal: _____

El día de hoy, _____, el/la suscrito/a Inspector/a de Trabajo, está iniciando una visita inspectiva en su Centro de Trabajo.

Con fundamento en el artículo 69 inciso (f) del Código de Trabajo, solicito hacer llegar en el plazo de _____ días a la Oficina de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de _____, ubicada en _____ o al correo electrónico: _____@mtss.go.cr, los siguientes documentos:

- Copia de la última planilla de la Caja Costarricense del Seguro Social, donde conste el nombre de las personas trabajadoras aseguradas y salarios reportados.
- Copia del recibo de la Póliza de Riesgos del Trabajo y la planilla donde consten las personas aseguradas.
- Personería Jurídica.
- Copia del documento de identidad del patrono/patrona o representante legal.
- Comprobantes de pago del último pago realizado a las personas trabajadoras.
- Informe de saldo de vacaciones firmado por las personas trabajadoras.
- Copia del formulario de Inscripción de la Oficina y/o Comisión de Salud Ocupacional.
- Copia de la política/ procedimiento interno de la empresa contra el Hostigamiento Sexual.
- Copia de la planilla interna ordenada por puestos y que contenga nombre, sexo, puesto, salario, fecha de ingreso de cada persona trabajadora y antigüedad.
- Copia de documentos utilizados por la empresa para el reclutamiento, selección y contratación de las personas oferentes:
 - Oferta de servicios o solicitud de empleo.
 - Guía de entrevista a personas oferentes.
 - Últimos 3 anuncios de plazas vacantes.
 - Manual y perfil de puestos.
 - Otros _____
- Política de entrega y pago de incentivos, bonos y sobresueldos.
- Copia de manual de puestos, escalas o bandas salariales u otros criterios para fijar salario.
- Otros _____
- Indicar el medio electrónico donde recibe notificaciones, de conformidad con la Ley de Notificaciones Judiciales.

De no contar con alguno de los documentos solicitados, se le agradece indicarlo al correo señalado, a efecto de continuar con el proceso inspectivo y proceder a otorgarle un plazo pertinente para su cumplimiento mediante Acta de Inspección y Prevención, conforme a la legislación laboral vigente.

Cordialmente,

Inspector/a de Trabajo _____

Tel. Oficina: (506) _____ ext. _____ Correo electrónico: _____@mtss.go.cr



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Dirección Nacional de Inspección de Trabajo
GUÍA DE INSPECCIÓN
Programa de Trabajo Decente
Eradicación de toda forma de discriminación
por género

Entrevista patronal

Fecha:

Centro de Trabajo: _____

Razón Social: _____

Representante Legal: _____ Cédula: _____

Teléfono: _____ Horarios: _____

Dirección: _____

Representante parte patronal:

Nombre: _____ Cédula: _____

Cargo: _____

Correo electrónico: _____ Tel: _____

Cédula jurídica: N.º _____ Aporta Personería: () Si () No

Número patronal: _____ Total personas trabajadoras: _____ Aporta planilla: () Si () No

Pólizas: N.º _____ Monto ₡ _____ Vigencia _____ Trab.Prot.: _____

Total de personas trabajadoras: _____ Hombres: _____ Mujeres: _____

Total de personas trabajadoras migrantes, según sexo; _____ Hombres: _____ Mujeres: _____

Ofrece como medio para escuchar notificaciones: _____

Firma de la representación patronal entrevistada: _____

ENTREVISTA A LA PARTE PATRONAL		SI	NO	COMENTARIOS
1	¿Solicitan a las personas oferentes llenar algún formulario de solicitud de empleo o similar?			
2	¿Les realizan pruebas médicas a las personas oferentes?			
	¿Tienen médico(a) de empresa? (en caso afirmativo solicitar formulario de entrevista médica)			
3	¿Existen mujeres en puestos de supervisión? Cantidad de mujeres y hombres en estos puestos: M () H ()			
	¿Existen mujeres en puestos de toma de decisión? ¿Puede precisar en qué cargos?			
4	¿Cuántas mujeres y hombres ascendieron en los últimos 12 meses? M () H ()			
5	¿Qué factores se tienen en cuenta para fijar los salarios para los distintos rangos salariales?			
	¿Tienen escala salarial o bandas salariales? (en caso afirmativo solicitarla)			
6	¿Qué tipo de jornadas existen?			
	¿Se da rotación de jornadas para hombres y mujeres?			



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Dirección Nacional de Inspección de Trabajo
GUÍA DE INSPECCIÓN
Programa de Trabajo Decente
Eradicación de toda forma de discriminación
por género

ENTREVISTA A LA PARTE PATRONAL		SI	NO	COMENTARIOS
7	¿Tienen establecida una política contra el hostigamiento sexual? <i>(Solicitar copia)</i>			
8	¿Me puede contar el procedimiento que tienen para que las personas trabajadoras denuncien posibles casos de hostigamiento sexual en el trabajo?			
9	¿Cómo se ha divulgado el procedimiento contra el hostigamiento sexual entre las personas trabajadoras?			
10	¿Las personas integrantes del órgano de investigación reciben capacitación en materia de hostigamiento sexual?			
11	¿Cuántas mujeres se encuentran embarazadas (), en licencia por maternidad (), en periodo de lactancia ()?			
12	Cuando una mujer trabajadora le comunica a la empresa su estado de embarazo, ¿cómo proceden?			
13	¿Cómo resuelven las solicitudes de permisos para los y las trabajadoras con responsabilidades familiares?			

OBSERVACIONES:

Firma de la parte empleadora _____

INSPECCIÓN OCULAR EN LAS INSTALACIONES		SI	NO	COMENTARIOS
1	¿El espacio físico de trabajo y equipos de protección personal (uniformes, cascos, otros) están adaptados a las condiciones fisiológicas de mujeres y hombres?			
2	¿Se exige vestimenta diferente en mujeres para mercader el producto?			
3	¿Se protege a la mujer embarazada de la exposición a riesgos del trabajo?			
4	¿Hay local de lactancia?			
5	¿El local de lactancia se encuentra debidamente equipado?			
6	¿Vestidores y servicios sanitarios diferenciados entre hombres y mujeres? ¿Buenas condiciones de ambos?			
7	¿Vestidores, baños y servicios sanitarios son accesibles, seguros y garantizan la privacidad para el uso de las mujeres?			

OBSERVACIONES:



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Dirección Nacional de Inspección de Trabajo
GUÍA DE INSPECCIÓN
Programa de Trabajo Decente
Eradicación de toda forma de discriminación
por género

Entrevista a persona trabajadora

Fecha:

Nombre del centro de trabajo: _____

Céd. Jurídica: _____

Nombre de la parte Patronal/Representante: _____

Cédula o Identificación: _____

NOMBRE DE LA PERSONA TRABAJADORA:

Cédula o identificación: _____ Puesto: _____

Salario: _____ Bruto () Líquido () Diario () Semanal () Quincenal () Mensual ()

Atraso de pago: _____ Rebajos Ind.: _____ Otras Remuneraciones: _____

Tiempo de laborar: _____ Horario de trabajo: _____

Jornada de Trabajo: _____ Rotación de las Jornadas: _____

Descanso semanal: _____ Tiempo de descanso mínimo obligatorio: _____

Días feriados: _____ Vacaciones: _____ Aguinaldo: _____

Horas extra: Si () No () A veces () Total e/d: _____ Total e/s: _____ Con pago a 1.5: Si () No ()

Horas extra: Condición para recibirlas () _____

Forma de pago: _____ Comprobante de Pago: _____ Completo: Si () No ()

1. Condiciones de trato por parte del patrono/patrona: _____

2. Condiciones lugar de trabajo: Buenas () Regulares () _____

3. Requiere E.P.P.: Si () No () _____

Es adecuado para mujeres y hombres (tamaños, materiales, etc.): Si () No () _____

4. Para contratarlo/la:

- ¿Le hicieron entrevista? Si () No ()
- ¿Llenó formulario de solicitud de empleo o similar? Si () No ()
- ¿Le preguntaron su estado civil, si tenía hijos(as) o piensa tenerlos o similares? Si () No ()
- ¿Le pidieron alguna prueba médica? Si () No () _____
- ¿Prueba de embarazo? Si () No ()

5. ¿Considera que hay diferencias en el trato, permisos, funciones, condiciones de trabajo u otorgamiento de incentivos, dependiendo de si se es hombre o mujer? Si ()
¿Por ejemplo? _____

_____ No ()

6. ¿Su salario es igual al de otras personas que ocupan el mismo puesto o realizan tareas similares? Si () No () _____



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Dirección Nacional de Inspección de Trabajo
GUÍA DE INSPECCIÓN
Programa de Trabajo Decente
Erradicación de toda forma de discriminación
por género

Entrevista a persona trabajadora

Fecha:

7. ¿Le han asignado tareas adicionales por ser mujer u hombre? (limpieza, etc.) Si () No ()

8. ¿Existe un ambiente laboral de respeto en cuanto a vocabulario, chistes, imágenes, gestos, acercamiento corporal, proposiciones sexuales? Si () No ()

9. ¿Conoce si la empresa tiene una política o procedimiento interno en caso de hostigamiento sexual? Si () No (); ¿Sabe cómo funcionan estos procedimientos? Si () No ()

10. ¿Ha tenido alguna limitación para utilizar los servicios sanitarios y vestidores? (horarios, distancias, privacidad, seguridad)

11. Baños diferenciados H/M: Si () No () N/A ()

MATERNIDAD/ LACTANCIA:

12. ¿Mientras ha laborado en esta empresa, ha estado embarazada? Si () No ()

13. ¿Le cambiaron las condiciones de trabajo una vez cumplida la licencia de maternidad? Si () No () ¿Por qué motivos? _____

14. ¿Volvió al mismo puesto? Si () No () _____

MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO:

15. ¿Han cambiado sus condiciones de trabajo a partir de que comunicó al patrono/a su estado de embarazo? Si () No ()
¿Cómo? _____

OBSERVACIONES:

Firma persona trabajadora

Firma de la persona Inspectora

Anexo 2: Catálogo Infracciones de Género





INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Dirección Nacional de Inspección de Trabajo
CATÁLOGO DE INFRACCIONES DE GÉNERO
Programa de Trabajo Decente
Erradicación de toda forma de discriminación
por género

INFRACCIÓN 8000

Discriminación por razones de género en el proceso de contratación (reclutamiento, selección, inducción y nombramiento)

FUNDAMENTO LEGAL

Artículos 1 y 11 inc. b) de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos; Convenios N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961); N° 156 (Ley N° 9608 del 11-07-2019) y Recomendación N° 111 de la O.I.T. del 26-10-1961. Además, artículos 33, 48 y 56 de la Constitución Política y 14, 21, 70 inc. i), 404, 408, 478 inc.10) del Código Trabajo. Y Circular DNI-CIR-28-17 del MTSS.

PREVENCIÓN

La normativa describe, que toda persona empleadora o sus representantes tienen la obligación de desarrollar y mantener prácticas laborales a lo interno de su empresa que fomenten la igualdad y equidad de género. Queda prohibido a toda persona empleadora la distinción, exclusión y restricción basada en el sexo, en los procesos de contratación, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. Dichas prácticas deben observarse desde el momento mismo en que la empresa anuncia las plazas vacantes y consecuentemente durante todo el proceso de contratación que incluye reclutamiento, selección, inducción y nombramiento de las personas trabajadoras que requiere contratar.

Posibles infracciones a encontrar:

PREVENCIÓN: Entrevista a las personas oferentes: En el presente caso se previene para que se elimine la práctica de preguntar a las personas oferentes durante las entrevistas de trabajo, el estado civil, número de hijos o hijas o cualquier otra pregunta orientada al ámbito privado y así limitarlas exclusivamente a aquellas relacionadas con el puesto o cargo que se requiere contratar.

PREVENCIÓN: Lenguaje inclusivo no sexista en anuncios de empleo/oferta de plazas vacantes: En este caso, se ha procedido a analizar los documentos aportados por la representación patronal, por medio de los cuales se publican los puestos vacantes, sean mediante afiches o publicaciones en plataformas informáticas. En éstos es posible observar que se emplean términos únicamente del género masculino.

En términos generales, se previene para que, en lo sucesivo, se proceda a usar lenguaje inclusivo en dichas publicaciones; esto con el propósito de evitar lenguaje sexista durante el proceso de reclutamiento, que pueda de alguna manera limitar el ofrecimiento de servicios a las personas del género contrario al ofertado.

De esta manera se recomienda el uso de expresiones como: Persona para puesto de cajas, persona para el puesto de dependiente temporal, es decir, anteponer la palabra persona al puesto a contratar, o usar lenguaje neutral. Tómese en cuenta, además, que el uso de palabras donde se agrega entre paréntesis una vocal, por ejemplo, cajero (a), trabajador (a), no es representativo de un lenguaje inclusivo, por lo que resulta más adecuado el uso de palabras completas, como, por ejemplo: cajero y cajera, o bien, frases más específicas como: “Se requiere contratar mujeres y hombres para el área de cajas” “Se requiere contratar mujeres y hombres para el puesto de dependiente”.

En cuanto a las imágenes de personas en las ofertas de empleo, también se previene incorporar personas de ambos géneros, con el propósito de atraer oferentes indistintamente si son hombres o mujeres y que dichas imágenes reflejen la diversidad de las personas, evitando incurrir en estereotipos de género, clase social y otras.

PREVENCIÓN Formulario de solicitud de empleo: Analizada la documentación aportada por la parte patronal, se previene para que en general se limiten las preguntas que se encuentran en el formulario de “solicitud de empleo”, exclusivamente a aquellas relacionadas con el puesto o cargo que se requiere contratar, evitándose realizar cuestionamientos relacionados con el ámbito personal, familiar, religioso y cualquier otro aspecto no vinculado al puesto de trabajo. Por lo tanto, se previene eliminar de dicho formulario las siguientes preguntas:

-.....

Lo anterior, con el propósito de evitar que durante el proceso de reclutamiento y selección se presenten sesgos, prejuicios o estereotipos por parte de la persona a cargo de dicho proceso y la elección se realice únicamente basada en aspectos objetivos de experiencia laboral y conocimientos académicos. Se aclara que posterior a la contratación, se podrá solicitar información personal de la persona contratada, en caso de ser requerida para fines de exoneración del impuesto de renta, o bien para la aplicación de políticas de beneficios o similares para las personas trabajadoras y sus familias.

Todo lo anterior, de conformidad con la normativa indicada y el numeral 408 del Código de Trabajo modificado mediante Ley N° 9343 del 25 de enero del 2016, publicado en el Alcance N° 6, a La Gaceta N° 16 de 25 de enero del 2016, que señala textualmente:

“ARTICULO 408.- Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por la persona empleadora o que estén establecidos mediante ley reglamento.”

INFRACCIÓN 8001

Prácticas discriminatorias en el trato entre trabajadores y trabajadoras por motivo de sus responsabilidades familiares.

FUNDAMENTO LEGAL

Artículos 1 y 11 inc. b) de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos; Convenio N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961 y Recomendación N° 111 de la O.I.T. del 26-10-1961.); Convenio N° 156 (Ley N° 9608 del 11-07-2019). Además, artículos 33, 48 y 56 de la Constitución Política y 14, 21, 69 inc. c) 70 inc. i), 404, 408, 478 inc.10 y del 94 al 100 del Código de Trabajo (estos últimos artículos según reforma N° 10211 publicada en La Gaceta N° 103 el 3-6-2022). Y Circular DNI-CIR-28-17 del MTSS.

PREVENCIÓN

La persona empleadora o su representante debe garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, lo cual implica la ausencia de toda discriminación por razones de género derivadas de la maternidad, paternidad y cualquier otro tipo de responsabilidades familiares y de cuidado (hijos, hijas y otras personas familiares) debidamente demostrado.

En el caso que nos asiste, se detectó una situación de Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: ...

PREVENCIÓN: Por lo tanto, debe la parte empleadora

Lo anterior, de conformidad con el Convenio N° 156 “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares 1981” de la Organización Internacional del Trabajo, que señala en su artículo 1 incisos 1 y 2:

“Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.”

De igual forma, el artículo 404 del Código de Trabajo prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de sexo u otras formas análogas.

INFRACCIÓN 8001

Prácticas discriminatorias en el trato entre trabajadores y trabajadoras por motivo de sus responsabilidades familiares.

FUNDAMENTO LEGAL

Artículos 1 y 11 inc. b) de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos; Convenio N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961 y Recomendación N° 111 de la O.I.T. del 26-10-1961.); Convenio N° 156 (Ley N° 9608 del 11-07-2019). Además, artículos 33, 48 y 56 de la Constitución Política y 14, 21, 69 inc. c) 70 inc. i), 404, 408, 478 inc.10 y del 94 al 100 del Código de Trabajo (estos últimos artículos según reforma N° 10211 publicada en La Gaceta N° 103 el 3-6-2022). Y Circular DNI-CIR-28-17 del MTSS.

PREVENCIÓN

La persona empleadora o su representante debe garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, lo cual implica la ausencia de toda discriminación por razones de género derivadas de la maternidad, paternidad y cualquier otro tipo de responsabilidades familiares y de cuidado (hijos, hijas y otras personas familiares) debidamente demostrado. En el caso que nos asiste, se detectó una situación de ... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: ...

PREVENCIÓN: Por lo tanto, debe la parte empleadora

Lo anterior, de conformidad con el Convenio N° 156 “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares 1981” de la Organización Internacional del Trabajo, que señala en su artículo 1 incisos 1 y 2:

“Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.”

De igual forma, el artículo 404 del Código de Trabajo prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de sexo u otras formas análogas.

INFRACCIÓN 8002 Prácticas discriminatorias por razones de género en oportunidades laborales y entrega de beneficios e incentivos.

FUNDAMENTO LEGAL

Artículos 1 y 11 inc. b) de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos; Convenio N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961 y Recomendación N° 111 de la O.I.T. del 26-10-1961.); Convenio N° 156 (Ley N° 9608 del 11-07-2019). Además, artículos 33, 48, 56 y 57 de la Constitución Política y 14, 21, 69 inc. c) 70 inc. i), 404, 478 inc.10 y del 94 al 100 del Código de Trabajo (estos últimos artículos según reforma N° 10211 publicada en La Gaceta N° 103 el 3-6-2022). Y Circular DNI-CIR-28-17 del MTSS.

PREVENCIÓN

Toda persona empleadora o sus representantes deben aplicar criterios objetivos para asegurar la igualdad de oportunidades laborales entre los hombres y mujeres y en ese sentido debe garantizar una retribución equitativa en la entrega de incentivos, beneficios económicos y no económicos, así como acceso en igualdad de condiciones a las oportunidades laborales, capacitaciones, ascensos, recalificaciones, becas, licencias, pasantías y similares; con el propósito de eliminar toda práctica discriminatoria hacia una persona trabajadora en razón de su género.

En el caso que nos asiste, se detectó una situación de Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección:

PREVENCIÓN: Por lo tanto, debe la parte empleadora

Al respecto, el numeral 1 del Convenio N° 111 “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)” de la Organización Internacional del Trabajo, señala:

“Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) 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”

INFRACCIÓN 8003 Discriminación por razones de género en la evaluación de desempeño

FUNDAMENTO LEGAL

Artículos 1 y 11 inc. b) de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos; Convenio N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961 y Recomendación N° 111 de la O.I.T. del 26-10-1961.); Convenio N° 156 (Ley N° 9608 del 11-07-2019). Además, artículos 33, 48, 56 y 57 de la Constitución Política y 14, 21, 69 inc. c) 70 inc. i), 404, 478 inc.10 y del 94 al 100 del Código de Trabajo (estos últimos artículos según reforma N° 10211 publicada en La Gaceta N° 103 el 3-6-2022). Y Circular DNI-CIR-28-17 del MTSS.

PREVENCIÓN

Toda persona empleadora o su representante debe garantizar la igualdad entre todas las personas trabajadoras, lo cual incluye la utilización de parámetros objetivos de medición en las evaluaciones de la calidad del trabajo ejecutado, eliminándose todo sesgo o criterio basado en valoraciones de aspectos de índole personal como lo son las responsabilidades familiares, condiciones de salud, maternidad, lactancia, paternidad, o similares.

En este caso, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección:

PREVENCIÓN: Por lo tanto, debe la parte empleadora

Al respecto, el numeral 1 del Convenio N° 111 “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)” de la Organización Internacional del Trabajo, señala:

“Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) 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”

INFRACCIÓN 8004 Documentos requeridos en el proceso de inspección con enfoque de género

FUNDAMENTO LEGAL

Artículos 69 f) y 400 del Código de Trabajo; así como el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo (Directriz N° DMT-017-2013, modificada y adicionada mediante Directriz N° DMT-014-2014) y Circular DNI-CIR-28-17 del MTSS.

PREVENCIÓN

La persona Inspectora en visita presencial realizada el día ___ durante la entrevista inicial con la persona representante patronal señor/señora ___ se hizo entrega de una solicitud para que se aporte una serie de documentos propios de las visitas con enfoque de género, información necesaria para generar el acta de inspección y prevención luego de concluida la visita inspectiva; no obstante, a la fecha no se ha procedido a suministrar lo solicitado, por tanto se previene formalmente mediante la presente acta, para que se proceda a remitir la información con que cuentan y que se detalla:

-
-
-

Además, se hace saber que, en caso de no contar con alguno de los documentos solicitados, se proceda a comunicarlo en el correo de respuesta.

Favor remitir los documentos solicitados al correo electrónico de la suscrita Inspectora de Trabajo, en el plazo indicado.

Lo anterior, de conformidad con el numeral 69 inciso f) del Código de Trabajo que señala:
“f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, y darles los informes indispensables que con ese objeto soliciten. Los patronos podrán exigir a estas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales.”

INFRACCIÓN 8005

Brecha salarial por razones de género (Diferencias salariales entre hombres y mujeres)

FUNDAMENTO LEGAL

Artículos 1 y 11 inc. b) de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos; Convenios N° 100 (Ley N° 2561 del 29-6-1951); Convenio N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961 y Recomendación N° 111 de la O.I.T. del 26-10-1961). Además, artículos 33, 48 y 56 de la Constitución Política y 14, 21, 69 inc. c) 70 inc. i), 404, 478 inc.10 y del 94 al 100 del Código de Trabajo (estos últimos artículos según reforma N° 10211 publicada en La Gaceta N° 103 el 3-6-2022) y además 14 y 16 de la Ley N° 9677 que reforma la Ley N° 7142 Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer del 8-03-1990, para la Protección de la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres.

PREVENCIÓN

La normativa señala que es deber de toda persona empleadora garantizar dentro del centro de trabajo igualdad salarial entre hombres y mujeres, ya sea que se trate de un mismo puesto o de puestos diferentes de igual valor, o en funciones similares o razonablemente equivalentes. En ningún caso serán válidas las diferencias que impliquen una menor remuneración para las mujeres por el solo hecho de serlo, o por condición de maternidad o que carezcan de una justificación objetiva y razonable.

Ahora bien, no se considerarán arbitrarias las diferencias en las remuneraciones que se funden en criterios objetivos debidamente demostrados y justificados, por razones de capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad, productividad o antigüedad, entre otras.

En el presente caso, de la documentación aportada por la parte patronal, según la planilla interna, se observan diferencias en los salarios de las personas trabajadoras que ocupan el mismo puesto / puestos de igual valor o similares, los cuales se detallan a continuación:

-
-

PREVENCIÓN: Por lo tanto, se previene para que se realice la respectiva revisión de los salarios de las personas indicadas y se proceda a realizar ajustes para la equiparación de las remuneraciones que correspondan, así como aportar los correspondientes comprobantes de pago y otros documentos de prueba. Y/o, adicionalmente, se presenten las razones objetivas de dichas diferencias salariales y pruebas que se consideren pertinentes.

El artículo 1 del Convenio N° 100 “Convenio sobre igualdad de remuneración” en su inciso b) establece:

“...b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.”

INFRACCIÓN 8006

Ausencia de local para lactancia o no cumple con las condiciones necesarias:

FUNDAMENTO LEGAL

Artículos 1 y 11 inc. b) de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos; Convenios N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961 y Recomendación N° 111 de la O.I.T. del 26-10-1961). Además, artículos 33, 48 y 56 de la Constitución Política y 14, 21, 69 inc. c) 70 inc. i), 282, 404, 478 inc.10 y del 94 al 100 del Código de Trabajo (estos últimos artículos según reforma N° 10211 publicada en La Gaceta N° 103 el 3-6-2022); 1 de la Ley N° 7430 de Fomento de la Lactancia Materna; 16 inc. e) del Decreto N° 24576-S Reglamento a la Ley de Fomento a la Lactancia Materna; 2, 5 y 52 del Código de la Niñez y la Adolescencia y 12 del Decreto N° 1 de 02/01/1967 Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo. Así como sentencia N° 14263-2020 de las 9:20 horas del 31-07-2020 de la Sala Constitucional de la CSJ; pronunciamientos del MTSS DAJ-AER-OFP-383-2018 del 05-12-2018 y DAJ-AER-OFP-957-22 del 20-09-2022 y Circular N° DNI-CIR-02365-22.

PREVENCIÓN

PREVENCIÓN: Se previene a su representada destinar un espacio dentro del local de trabajo, debidamente acondicionado para que las ___ trabajadoras que se encuentran en período de lactancia, puedan ya sea amamantar –si les es posible– o bien extraerse la leche y almacenarla en un lugar higiénico y apropiado.

Importante considerar los criterios jurisprudenciales y oficiales de interpretación de las normas, sobre el tiempo de lactancia (1 hora por día o tiempo proporcional que corresponda) y la necesidad fisiológica de extraerse leche, que define que son derechos independientes y no excluyentes, que deben otorgarse a la madre, no sólo para mantener su salud sino para garantizar el interés superior de la persona menor de edad, siendo ambos tiempos con goce de salario.

El artículo 100 recientemente reformado del Código de Trabajo, establece respecto a las salas de lactancia:

“Toda persona empleadora, que tenga en su establecimiento madres en período de lactancia, quedará obligada a acondicionar un espacio ideal, con el propósito de que las madres amamanten sin peligro a sus hijos y puedan extraerse la leche y almacenarla en un espacio adecuado en su lugar de trabajo.

Este acondicionamiento deberá garantizar privacidad e higiene, dentro de las posibilidades económicas de la persona empleadora (...)

Deberá proporcionarse, igualmente, un espacio dentro de sus instalaciones que garantice poder extraerse la leche y almacenarla en un espacio adecuado en su lugar de trabajo.”

INFRACCIÓN 8007

Irrespeto, violencia verbal, psicológica y física a la mujer trabajadora por razones de género

FUNDAMENTO LEGAL

1 y 11 de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer cc/ Belém do Pará (Ley N° 7499 del 2-05-1995). Además, artículos 33, 48 y 56 de la Constitución Política; 69 inc. c) y 70 inc. i) del Código de Trabajo. Asimismo, el Convenio 190 de la O.I.T. en trámite de aprobación.

PREVENCIÓN

En este caso, de la investigación y entrevistas llevadas a cabo a las personas trabajadoras, se detecta que el señor/señora _____ realiza comentarios/acciones/ gestos y ademanes irrespetuosos, despectivos, humillantes y denigrantes hacia las mujeres que laboran en el centro de trabajo, utilizando expresiones tales como/ o : “...” / realizando ademanes tales como: ...

Estos comportamientos/comentarios afectan a las personas trabajadoras, a quienes la parte patronal debe garantizarles un ambiente sano y libre de toda violencia de género.

PREVENCIÓN: Por lo que se previene para que el señor/señora se abstenga de ejecutar acciones/hacer manifestaciones irrespetuosas y discriminatorias en perjuicio de las mujeres del centro de labores, garantizándose así un trato cortés y respetuoso en todo momento y un ambiente laboral sano y equilibrado.

La Convención Belém Do Pará establece:

“Artículo 1

Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.”

Artículo 2

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: (...)

b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar...”

De igual forma, el artículo 69 inciso c) del Código de Trabajo, establece la obligación patronal de dar un trato respetuoso y considerado a todas las personas trabajadoras.

INFRACCIÓN 8008

Limitación de uso y tiempo y/o inseguridad física en el acceso de los servicios sanitarios, duchas y vestidores

FUNDAMENTO LEGAL

Artículos 1 y 11 inc. f) de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos y Convenio N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961) y Recomendación N° 111 de la O.I.T. del 26-10-1961. Además, artículos 33, 48 y 56 de la Constitución Política; 14, 21, 70 inc. i), 404, 478 inc.10) del Código Trabajo y 85 del Decreto N° 1 de 02/01/1967 Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo. Así como Circular DNI-CIR-28-17 del MTSS y pronunciamiento DAJ-AE-207-15 del 13-08-2015.

PREVENCIÓN

Es deber de la persona empleadora adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y el acceso a los servicios sanitarios sin restricción o limitación de tiempo para las personas trabajadoras y de igual forma, resguardar la privacidad y mantenerlo en adecuadas condiciones de iluminación e higiene.

En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección:

..... Por lo tanto, debe la parte empleadora ...

Respecto a la limitación de tiempo para utilizar los servicios sanitarios, el pronunciamiento DAJ-AE-207-15 del 13-08-2015 de la Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS, señala:

“Le indico que, en virtud del poder de dirección que tiene el patrono, el mismo puede dictar directrices en cuanto a la forma en que deben conducirse sus empleados en el centro de labores, sin embargo, normar los momentos en que un empleado debe atender sus necesidades fisiológicas, trasciende los límites de la intimidad, racionalidad e incluso, atenta contra la dignidad de la persona y sus derechos como ser humano (...)”

Además, el numeral 11 Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) señala:

“Artículo 11 Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:
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.”

INFRACCIÓN 8009**Ausencia de servicios sanitarios diferenciados para hombres y mujeres.****FUNDAMENTO LEGAL**

Artículos 1 y 11 inc. f) de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); 33, 48 y 56 de la Constitución Política; 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos y Convenio de la O.I.T. N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961) y Recomendación N° 111 del 26-10-1961. Además, artículos 14, 21, 70 inc. i), 404, 478 inc.10) del Código Trabajo; 85 del Decreto N° 1 de 02/01/1967 Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo y Reglamento N° 37039-MTSS sobre los servicios sanitarios en los centros de trabajo agrícola del 15-03-2012. Así como Circular DNI-CIR-28-17 del MTSS.

PREVENCIÓN

PREVENCIÓN: Dado que la empresa xxx cuenta con xx mujeres trabajadoras y xxx hombres trabajadores, se deben de instalar y/o separar por sexo los servicios sanitarios, conforme las cantidades señaladas en la normativa que se cita.

El Reglamento General de Salud e Higiene del Trabajo respecto a los servicios sanitarios señala:

“ARTICULO 85°- Todo centro de trabajo estará provisto de inodoros o letrinas y mingitorios o urinarios separados para cada sexo, y que deberán dotarse de:

- a) Agua abundante;
- b) Papel higiénico suficiente; y
- b) Descarga automática, de ser posible.

ARTICULO 86°- Se dispondrá por lo menos de un inodoro por cada veinte trabajadores, y de uno por cada quince trabajadoras, cuando el total de trabajadores sea menor de cien; cuando exceda de este monto deberá instalarse un inodoro adicional por cada veinticinco trabajadores más; y existirá por lo menos un mingitorio o urinario por cada veinte trabajadores.”

Además, el numeral 11 Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) señala:

“Artículo 11 Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- 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.”

INFRACCIÓN 8010 Vestidores y duchas diferenciadas entre hombres y mujeres.

FUNDAMENTO LEGAL

Artículos 1 y 11 inc. f) de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos; Convenios de la O.I.T. N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961) y Convenio N° 129 sobre la Inspección del Trabajo (agricultura) (Ley N° 4737 del 29/04/1971) y además Recomendación N° 111 del 26-10-1961. Además, artículos 33, 48 y 56 de la Constitución Política; 14, 21, 70 inc. i), 404, 478 inc.10) del Código Trabajo y 89 al 93 del Decreto N° 1 de 02/01/1967 Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo. Así como Circular DNI-CIR-28-17 del MTSS.

PREVENCIÓN

El Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo, establece que, en todo centro de trabajo, que por la naturaleza de las funciones que se realizan, el personal requiera de vestidores y duchas, deberá garantizar que éstas se encuentren debidamente separadas por sexo y que sus condiciones aseguren la integridad física y moral de las personas trabajadoras, así como estar dotadas de los artículos necesarios para ello.

En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección:
..... Por lo tanto, debe la parte empleadora

Al respecto el Artículo 90 del Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo, establece:

“En aquellos trabajos que por su especial naturaleza resulten peligrosos para la salud, sea porque los trabajadores están expuestos a calor excesivo o contaminación de la piel con sustancias o polvos venenosos, infecciosos o irritantes, así como en aquellos especialmente sucios, se deberá disponer de lavamanos y duchas provistas de agua corriente fría y caliente. En estos centros de trabajo el mínimo de lavamanos y duchas será uno por cada diez trabajadores que cesen en su trabajo simultáneamente, y las duchas deberán instalarse en cabinas unipersonales.”

Al respecto el numeral 11 Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) señala:

“Artículo 11 Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:
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.”

INFRACCIÓN 8011

Modificación abusiva en las condiciones de trabajo por razones de género

FUNDAMENTO LEGAL

Artículos 1 y 11 de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos; Convenios de la O.I.T. N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961); N° 156 (Ley N° 9608 del 11-07-2019) y Recomendación N° 111 del 26-10-1961. Además, artículos 33, 48 y 56 de la Constitución Política; y 14, 15, 17, 19, 21, 70 inc. i), 404, 478 inc.10) del Código Trabajo. Así como Circular DNI-CIR-28-17 del MTSS.

PREVENCIÓN

El *Ius Variandi* es la facultad de la persona empleadora de modificar las condiciones iniciales o presentes del contrato de trabajo, siempre y cuando con esa forma de actuar no lesione el interés de las personas trabajadoras. Así el Principio Protector que rige en el Derecho del Trabajo, concretamente el de la Regla de la Condición más Beneficiosa, supone la existencia de una situación concreta pactada desde el inicio de la relación laboral que debe ser respetada en la medida en que sea favorable a la parte trabajadora, de forma tal que cualquier modificación que se introduzca no puede ir en detrimento de sus derechos, a menos de que se hubiera guardado desde el principio las reservas del caso para luego poder hacer variaciones.

PREVENCIÓN PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO POR SU ESTADO DE EMBARAZO O LACTANCIA:

Basado en lo anterior, es prohibido que la parte empleadora realice modificaciones a las condiciones laborales contractualmente pactadas si con tales cambios se causa perjuicio a una persona trabajadora y además considérese que un trato discriminatorio, no sólo es un trato desigual en términos comparativos o de resultados entre hombres y mujeres, sino también puede manifestarse en un trato diferenciado en términos de equidad en las condiciones u oportunidades laborales entre personas del mismo sexo.

Tal es el caso de la trabajadora en período de lactancia/embarazada xxx, a quién xxx en fecha xxx, se le modifica el contrato de trabajo debido a xxx. Esta modificación se constituye en una acción abusiva a las potestades patronales, que le causa un grave perjuicio xxx a la trabajadora y, también, evidencia una acción discriminatoria al género femenino en razón de su estado actual de trabajadora embarazada/período de lactancia.

PREVENCIÓN: Por lo anterior, se previene para que de forma inmediata se proceda a reconocer el derecho xxx a la trabajadora xxx, tal y como fue contractualmente pactado desde el inicio de la relación laboral y cese todo acto discriminatorio en su contra.

Todo lo anterior de conformidad con la normativa que se describe:

- Numeral 404 del Código de Trabajo que establece:

ARTICULO 404.- Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

–Artículo 1 del Convenio N° 111 “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)” de la Organización Internacional del Trabajo, señala:

“Artículo 1

A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) 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”.

–Numeral 1 de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) establece:

“Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

*****PREVENCIÓN PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y UIS VARIANDI EN COMPARACIÓN CON HOMBRES:

Es prohibido que la parte empleadora realice modificaciones a las condiciones laborales contractualmente pactadas y que con tales cambios se cause perjuicio a una persona trabajadora por su condición de género, debiendo garantizarse la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en el local de trabajo.///

En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección:

..... Por lo tanto, debe la parte empleadora

Al respecto, la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en su numeral 11 señala:

“Artículo 11

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

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 del trabajo;”

INFRACCIÓN 8012

Solicitud pruebas de embarazo o certificado de salpingectomía.

FUNDAMENTO LEGAL

Artículos 1 y 11 de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos; Convenio de la O.I.T. N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961) y Recomendación N° 111 del 26-10-1961. Además, artículos 33, 48 y 56 de la Constitución Política; y 14, 21, 70 inc. i), 404, 408, 478 inc.10) del Código Trabajo. Así como Circular DNI-CIR-28-17 del MTSS.

PREVENCIÓN

Queda prohibido a la parte empleadora solicitar prueba de embarazo // certificado de salpingectomía en el proceso de contratación (reclutamiento y selección), así como durante la vigencia de la relación laboral. Dicha práctica constituye una discriminación contraria a los derechos de las mujeres y violenta su derecho a la intimidad y a la igualdad.

Lo anterior, se exceptúa en aquellos casos en que por el tipo de actividad a desarrollar constituya un peligro para la salud de la mujer en estado de embarazo//en período de lactancia, debiendo justificarse la solicitud mediante razones objetivas para la protección de la salud de la persona trabajadora.

En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección:

..... Por lo tanto, debe la parte empleadora

Todo lo anterior de conformidad con la normativa que se describe:

-Artículos 404 y 408 del Código de Trabajo, modificados mediante Ley N° 9343 del 25 de enero del 2016, publicado en el Alcance N° 6, a La Gaceta N° 16 de 25 de enero del 2016 que establecen:

ARTICULO 404.- Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

“ARTICULO 408.- Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por la persona empleadora o que estén establecidos mediante ley o reglamento.”

-Numeral 1 de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) establece:

“Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

INFRACCIÓN 8013

Condiciones de salud y seguridad ocupacional en el trabajo, en perjuicio de la persona trabajadora por razones de género

FUNDAMENTO LEGAL

Artículos 1 y 11 inc. f) de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos; Convenio de la O.I.T. N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961) y Recomendación N° 111 del 26-10-1961. Además, artículos 33, 48 y 56 de la Constitución Política; 14, 21, 70 inc. i), 404, 478 inc.10) del Código Trabajo y 50, 69, 81 y 82 del Decreto N° 1 de 02/01/1967 Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo. Así como Circular DNI-CIR-28-17 del MTSS.

PREVENCIÓN

Es deber de la persona empleadora adoptar todas las medidas necesarias para garantizar igualdad de condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, asegurando la protección integral de las personas trabajadoras en razón de género, ello incluye salud y seguridad ocupacional, entre ellos: adecuar los equipos de protección a las condiciones anatómicas de las mujeres y los hombres sin discriminación alguna, dotar de espacios físicos adecuados, acceso a herramientas de trabajo adaptadas a las distintas clases de puestos, así como acceso igualitario a la tecnología, aspectos ergonómicos, tomando en consideración las necesidades y especificidades.

En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección:

..... Por lo tanto, debe la parte empleadora

Al respecto el numeral 11 Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) señala:

“Artículo 11 Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

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.”

INFRACCIÓN 8014

Prohibiciones Patronales (acciones discriminatorias por razones de género)

FUNDAMENTO LEGAL

Artículos 1, 5 y 11 de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos; Convenio de la O.I.T. N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961) y Recomendación N° 111 del 26-10-1961. Además, artículos 33, 48 y 56 de la Constitución Política; 5, 11 y 14, 21, 70 inc. i), 404, 408, 478 inc.10) del Código Trabajo. Así como circular DNI-CIR-28-17 del MTSS.

PREVENCIÓN

Toda persona empleadora debe garantizar la igualdad de condiciones entre las personas trabajadoras del lugar de trabajo, respetando asimismo el derecho al honor, la dignidad, así como proteger la integridad corporal y moral.

En este caso se detectó en el local de trabajo, la siguiente situación: ... Ej: Uso de uniformes en forma obligatoria solamente a las trabajadoras mujeres y cobro de un porcentaje del costo de éste. ...

Por lo que se le previene a la parte patronal que debe...

Lo anterior, de conformidad con la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), que en su numeral 5 señala:

“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;”

De igual forma el artículo 11 de la misma Convención establece:

“Artículo 11

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos (...).”

Asimismo, la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, indica:

“Artículo 24: Igualdad ante la Ley: Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”.

Y nuestra Constitución Política establece:

“ARTÍCULO 33.- Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.”

INFRACCIÓN 8015

Omisión de adecuar las condiciones de trabajo, según criterio o recomendación médica, para la protección de la salud de la mujer o mujeres trabajadoras

FUNDAMENTO LEGAL

Artículos 1 y 11 de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos; Convenio de la O.I.T. N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961) y Recomendación N° 111 del 26-10-1961. Además, artículos 33, 48 y 56 de la Constitución Política; 14, 21, 70 inc. i), 254, 404, 478 inc.10) del Código Trabajo; 2 del Reglamento de Seguro de Salud de la CCSS y 3 del Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo. Así como Circular DNI-CIR-28-17 del MTSS y Resolución N° 14403-2004 de la Sala Constitucional.

PREVENCIÓN

De conformidad con la normativa que se cita y la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la persona empleadora tiene la responsabilidad social, moral y legal de adoptar en el centro de trabajo actividades que conlleven a:

- Promover y conservar la salud de las mujeres trabajadoras.
- Prevenir todo daño que las condiciones de trabajo pudieran causar a las mujeres trabajadoras.
- Proteger la salud ante los riesgos nocivos que resulten de las condiciones de trabajo.
- Garantizar a las mujeres trabajadoras un empleo acorde con sus capacidades fisiológicas y psicológicas.
- Adaptar las condiciones de la tarea a las mujeres trabajadoras.
- Garantizar 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.
- Garantizar a las mujeres trabajadoras ejecutar las funciones que le competen en un ambiente apropiado, cuyas condiciones garanticen la protección a la salud.

En este caso, de la entrevista realizada a la trabajadora xxx se ha determinado que la misma cuenta con dictamen médico fechado ___ extendido por el centro médico __, el cual recomienda ___; mismo que a pesar de haber sido puesto en conocimiento de la parte empleadora por medio de ____, la empresa continúa haciendo caso omiso a la referencia médica, lo cual según refiere la trabajadora __ le está causando un perjuicio mayor a su condición de salud. Por tanto, se previene para que se tomen las medidas correctivas para evitar agravación en la salud de dicha trabajadora, producto del cumplimiento de las labores asignadas.

En cuanto a los quebrantos de salud que puedan sufrir las personas trabajadoras, la normativa señala:

Ley de Riesgos del Trabajo (Código de Trabajo):

“ARTÍCULO 254.- El patrono está obligado a reponer en su trabajo habitual al trabajador que haya sufrido un riesgo del trabajo, cuando esté en capacidad de laborar. Si de conformidad con el criterio médico, el trabajador no pudiera desempeñar normalmente el trabajo que realizaba cuando le aconteció el riesgo, pero sí otro diferente en la misma empresa, el patrono estará obligado a proporcionárselo, siempre que ello sea factible, para lo cual podrá realizar los movimientos de personas que sean necesarios...”

A su vez el Reglamento de Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social, determina:

“Artículo 2°—Del principio de igualdad: Todo asegurado es igual ante la Ley y ante este Reglamento. No podrá hacerse discriminación alguna por razones económicas, étnicas, religiosas, ideológicas, y de ninguna otra naturaleza que ofenda la dignidad humana. Sólo se harán las diferencias que procedieren en relación con el tipo de padecimiento o enfermedad.”

También el Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo en su numeral 3 inciso b) indica:

“ARTICULO 3° Todo patrono o su representante, intermediario o contratista, debe adoptar y poner en práctica en los centros de trabajo, por su exclusiva cuenta, medidas de seguridad e higiene adecuadas para proteger la vida, la salud, la integridad corporal y moral de los trabajadores, especialmente en lo relativo a:
... b) Operaciones y procesos de trabajos.”

Asimismo, la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en su numeral 5 señala:

“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:
a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;”

INFRACCIÓN 8016

Restricción para asistir a gestiones médicas por razones de género a mujeres y hombres

FUNDAMENTO LEGAL

Artículos 1, 5 y 11 de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos;

73 del Convenio N° 102 (Ley N° 4736 del 29-04-1971); Convenio N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961) y Recomendación N° 111 del 26-10-1961, todos de la O.I.T. Además, artículos 33, 48 y 56 de la Constitución Política; 14, 21, 70 inc. i), 282, 310, 404, 408, 478 inc.10) y del 94 al 100 del Código de Trabajo (estos últimos artículos según reforma N° 10211 publicada en La Gaceta N° 103 el 3-6-2022); 10 del Reglamento de Seguro de Salud de la CCSS. Así como Circular DNI-CIR-28-17 del MTSS y Resolución N° 14416-2013 del 30-10-2013.

PREVENCIÓN

Toda persona empleadora está obligada a otorgar el permiso a las personas trabajadoras para que asistan a recibir la atención integral de salud en los centros médicos de la Caja Costarricense del Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros, sin discriminación o acciones estereotipadas en perjuicio de la persona trabajadora.

En el caso que nos asiste, se detectó que la parte empleadora restringe el derecho de las personas trabajadoras de asistir a la atención integral de salud, ocasionando con ello una restricción del acceso a los servicios médicos y una violación al derecho humano a la salud. Por lo que, se previene para que con base en las manifestaciones de las mujeres/hombres durante las entrevistas realizadas en la visita de inspección, se elimine la práctica de limitar el acceso a la salud y se permita a todas las personas trabajadoras sin distinción de sexo, acudir puntualmente a sus citas médicas, cuando así estén programadas o a presentarse directamente a atención cuando sufran quebranto en su salud.

Lo anterior, de conformidad con el Reglamento del Seguro de Salud de la CCSS que señala:

“Artículo 66°. De las obligaciones de los patronos. Son obligaciones de los patronos:
c. Otorgar permiso a sus trabajadores, para que puedan recibir las prestaciones a que se refiere este reglamento.”

De igual forma el numeral 15 de dicha norma establece:

“Artículo 15°. De las prestaciones.

El Seguro de Salud cubre, de acuerdo con las regulaciones que adelante se indican, las siguientes prestaciones: a. La Atención Integral a la Salud.”

Asimismo, la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en su numeral 5 señala:

“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;”

INFRACCIÓN 8017

Actualización de la política interna contra el hostigamiento sexual

FUNDAMENTO LEGAL

Artículo 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos; 1 y 11 de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); Convenio de la O.I.T. N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961) y Recomendación N° 111 del 26-10-1961 y además Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer cc/ Belém do Pará (Ley N° 7499 del 2-05-1995). Asimismo, Ley N° 7476 Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y sus reformas Leyes N° 8805 del 28-04-2010, N° 9969 del 29-04-2021 y N° 10029 del 20-10-2021. Además, artículos 33, 48 y 56 de la Constitución Política; y 14, 21, 70 inc. i), 404, 478 inc.10) del Código Trabajo y Circular DNI-CIR-28-17 del MTSS.

PREVENCIÓN

De conformidad con la documentación aportada por la representación patronal, se observa que el documento relacionado con las políticas internas contra el acoso sexual con que cuenta la empresa denominado xxx, requiere de ampliación y actualización conforme a las reformas a la Ley N° 7476 publicadas en el año 2021 y que se detallan:

Ley N° 9969 con rige 29 de abril del 2021 que modifica los artículos 5 y 34 de la Ley N° 7476, la cual establece la obligatoriedad patronal respecto a la política interna contra el acoso sexual, de mantener un registro desagregado por sexo de las sanciones en firme, impuestas en el centro de trabajo, mismo que será de acceso público y podrá ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas, pero sí incluyendo la identidad de las personas sancionadas; esto por el plazo de diez años de cada persona sancionada.

Así como la reforma Ley N° 10029 del 20 de octubre de 2021 que determina que se debe incluir en dicha política que el derecho de interponer denuncias por acoso sexual ante la o las personas responsables aplica por el plazo de 8 años.

Por lo anterior, se previene para que se proceda con la actualización de la política interna contra el acoso u hostigamiento sexual, conforme las reformas señaladas y adicionalmente se proceda a divulgarlas entre todas las personas trabajadoras del local de trabajo.

INFRACCIÓN 8018 Prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos contra el hostigamiento sexual

FUNDAMENTO LEGAL

A Artículo 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos; 1 y 11 de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); Convenio de la O.I.T. N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961) y Recomendación N° 111 del 26-10-1961 y además Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer cc/ Belém do Pará (Ley N° 7499 del 2-05-1995). Asimismo, Ley N° 7476 Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y sus reformas Leyes N° 8805 del 28-04-2010, N° 9969 del 29-04-2021 y N° 10029 del 20-10-2021. Además, artículos 33, 48 y 56 de la Constitución Política; y 14, 21, 70 inc. i), 404, 478 inc.10) del Código Trabajo y Circular DNI-CIR-28-17 del MTSS.

PREVENCIÓN

En este caso de la investigación realizada, se ha detectado una práctica discriminatoria en perjuicio de la persona trabajadora ___ por las razones de ____
Por lo tanto, se previene para que se proceda a hacer efectivos los derechos de la persona trabajadora ___ y conforme con la Ley se realicen las diligencias ___ requeridas para ____.

Esto de conformidad con la ley N° 7476 y sus reformas, que establece que toda persona empleadora debe contar con una política contra el acoso u hostigamiento sexual, debidamente ajustada a la normativa señalada, a efecto de garantizar el debido proceso y el respeto de los derechos de las personas involucradas, eliminándose toda práctica discriminatoria en perjuicio de las partes involucradas. Estas prácticas discriminatorias las constituyen:

- La falta de aplicación de medidas cautelares solicitadas por la persona denunciante, sin la debida justificación y razones objetivas.
- La violación al deber de confidencialidad de la identidad de las partes involucradas
- con la salvedad sobre la persona sancionada, de conformidad con la reforma Ley N° 9969 con rige 29 de abril del 2021-.
- La presencia de acciones re-victimizantes en perjuicio de la persona denunciante.
- La comisión investigadora conformada únicamente por hombres.
- El establecimiento dentro de la política de medidas conciliatorias entre las partes.
- La omisión de darle la debida atención en el plazo establecido a una denuncia por acoso sexual.
- Irrespetar los derechos que la persona denunciante tiene como parte procesal.
- La aplicación de investigaciones preliminares.
- La falta de capacitación de las personas que conforman la Comisión Investigadora.
- Tomar represalias en perjuicio de la persona denunciante.
- Prácticas desiguales en el procedimiento de investigación en perjuicio de la persona denunciante.
- Considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

INFRACCIÓN 8019

Prácticas discriminatorias por razones de género relacionadas con acoso laboral.

FUNDAMENTO LEGAL

Artículos 1 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer cc/ Convención de Belém do Pará (Ley N° 7499, de 2-05-1995); 1 y 11 de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001). Además, artículos 33, 48 y 56 de la Constitución Política; 69 inciso c), 70 inc. i), 404, 478 inc. 10) del Código de Trabajo; 2 de la Ley N° 7586 Ley contra la Violencia Doméstica. Y además Convenio N° 190 de la O.I.T. en trámite de aprobación.

PREVENCIÓN

El acoso laboral es considerado un ejercicio abusivo del poder. Toda persona empleadora y sus representantes tienen la responsabilidad de mantener las condiciones de respeto en el centro de trabajo, están obligadas a guardar a las personas trabajadoras la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra y observar buenas costumbres durante las horas de trabajo, siendo prohibido ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos conforme a la ley. De igual forma, debe garantizar un ambiente sano y trato respetuoso entre todas las personas trabajadoras.

De acuerdo con lo anterior, cualquier mujer trabajadora puede denunciar actos de acoso laboral y la persona empleadora tiene la responsabilidad de investigar esos hechos, bajo los principios generales del debido proceso e igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como garantizar el derecho de las mujeres a un ambiente laboral libre de violencia y aplicar la sanción que corresponda.

APLICA CUANDO NO HAY POLÍTICA INTERNA Y HAY UNA PRÁCTICA DISCRIMINATORIA DE ACOSO LABORAL EN PERJUICIO DE xxx:

En este caso, se ha detectado una posible práctica discriminatoria de acoso laboral en perjuicio de la trabajadora xx de la empresa xx, al omitirse realizar la investigación ante la denuncia planteada por dicha trabajadora en fecha xx ante tal persona // u otros hechos xxx

APLICA CUANDO HAY POLITICA INTERNA Y SE DETECTAN CONTENIDOS Y ACCIONES DISCRIMINATORIAS QUE PUEDEN AFECTAR ESTRUCTURAL O PROCESAL A LAS MUJERES TRABAJADORAS:

–En este caso, del análisis de la documentación aportada por la parte patronal, se determina que en la “política para atención de casos de acoso laboral”, está normado en el artículo xxx lo cual constituye una norma/práctica discriminatoria xx por las razones de xxx.

–En este caso, se ha detectado que al tramitarse la denuncia planteada por la trabajadora xxx en fecha xxx, se omitió la aplicación de la política interna contra el hostigamiento laboral establecida en la empresa xx específicamente en xxx articulado.

Por lo tanto, se previene para que se proceda a hacer efectivos los derechos de ___ y conforme lo descrito se realicen las diligencias ___ requeridas para ___

INFRACCIÓN 8020

Permisos y/o licencias con goce salarial para mujeres con fuero de maternidad o lactancia

FUNDAMENTO LEGAL

Artículos 1 y 11 de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos; 73 del Convenio N° 102 de la O.I.T. (Ley N° 4736 del 29-04-1971); Convenio de la O.I.T. N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961) y Recomendación N° 111 del 26-10-1961. Además, artículos 33, 48, 51 y 56 de la Constitución Política; 14, 21, 70 inc. i), 82, 94 (este según reforma N° 10211 publicada en La Gaceta N° 103 el 3-6-2022); 310, 404, 478 inc.10) del Código Trabajo; 10 del Reglamento de Seguro de Salud de la CCSS. Así como Circular DNI-CIR-28-17 del MTSS y Resolución N° 14416- 2013 del 30-10-2013.

PREVENCIÓN

Toda persona empleadora está obligada a otorgar permiso o licencia con goce de salario, a toda mujer en estado de embarazo que requiera acudir a la Caja Costarricense de Seguro Social para solicitar la respectiva certificación médica o constancia de embarazo. De igual forma, las trabajadoras en período de lactancia o persona encargada del cuidado de una persona recién nacida, tiene derecho a que la parte empleadora les otorgue permiso con goce de salario para asistir a la atención integral de salud de ésta y de la persona menor de edad recién nacida, así como para trámite de la madre del retiro de constancias de lactancia en los centros de salud.

En el caso que nos asiste, se detectó que la parte empleadora restringe el derecho de la trabajadora xx para asistir con goce de salario a la atención integral de salud de ella / de su hijo/hija, ocasionando con ello una violación al derecho establecido por Ley.

Por lo que se previene para que se proceda a ...

En cuanto a los permisos y/o licencias para diligencias en los servicios de salud, que la Ley otorga a las mujeres en estado de embarazo y en período de lactancia, el artículo 94 del Código de Trabajo reformado por la Ley para Combatir la Discriminación Laboral contra las mujeres en condición de maternidad:

“(...) Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá dar aviso de su estado de embarazo a la persona empleadora y podrá aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social. La persona empleadora deberá otorgarle a la trabajadora hasta un día de licencia con goce salarial para la obtención de esta.

Una vez transcurrido el plazo de la licencia, la persona empleadora deberá brindar permiso con goce de salario para asistir a servicios médicos, tanto del niño o la niña recién nacido, como de la madre o persona encargada, así como para el retiro de constancias de lactancia en los centros de salud.”

Importante tomar en cuenta que en Costa Rica se considera persona recién nacida o neonato, aquella de 0 a 28 días después del nacimiento (ver Decreto N° 35262-S Oficialización de la Norma Oficial Atención Integral a la Mujer durante el Embarazo de Bajo Riesgo Obstétrico Anexo 16). El permiso con goce de salario para asistir a servicios médicos, es aplicable a personas madres o encargadas de una persona recién nacida, que no cuentan con la licencia por maternidad otorgada por la CCSS.

Asimismo, el Reglamento del Seguro de Salud de la CCSS señala:

“Artículo 66°. De las obligaciones de los patronos. Son obligaciones de los patronos:
 c. Otorgar permiso a sus trabajadores, para que puedan recibir las prestaciones a que se refiere este reglamento.”

De igual forma el numeral 15 de dicha norma establece:

“Artículo 15°. De las prestaciones.

El Seguro de Salud cubre, de acuerdo con las regulaciones que adelante se indican, las siguientes prestaciones:

La Atención Integral a la Salud.”

Además, la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en su numeral 5 señala:

“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;”

INFRACCIÓN 8021

Restricción de derechos por razones de género (no otorgamiento de tiempo de lactancia o tiempo de extracción de leche / prohibición de laborar jornada extraordinaria)

FUNDAMENTO LEGAL

Artículos 1 y 11 de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos; Convenio de la O.I.T. N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961), Recomendación N° 111 del 26-10-1961. Además, artículos 33, 48, 51 y 56 de la Constitución Política; 14, 21, 69 inc. c), 70 inc. i), 404, 478 inc.10) del Código Trabajo, así como artículo 97 del mismo Código (según reforma N° 10211 publicada en La Gaceta N° 103 el 3-6-2022); 1 de la Ley N° 7430 de Fomento de la Lactancia Materna; 16 inc. e) del Decreto N° 24576-S Reglamento a la Ley de Fomento a la Lactancia Materna; 2, 5 y 52 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Y, además, pronunciamiento DAJ-AER-OFP-35-2022 del 13-1-2022 y circular DNI-CIR-28-17 del MTSS.

PREVENCIÓN

De la visita realizada, se determina el incumplimiento de la parte patronal de otorgar el tiempo de lactancia / el tiempo para la extracción de leche / la prohibición de laborar jornada extraordinaria en perjuicio de la trabajadora en periodo de lactancia xxx, ya que se detectó que tiene el siguiente horario de trabajo: de xxx a xxxx con xxx de descanso mínimo durante la jornada; por lo que se previene para que de inmediato se le dé el permiso correspondiente/ se elimine la obligación de que la trabajadora labore jornada extraordinaria, conforme al dictamen médico que certifica la condición de madre en período de lactancia de la trabajadora xxx.

Esto de conformidad, con el numeral 97 recientemente reformado del Código de Trabajo señala:

“Artículo 97- Toda madre en período de lactancia deberá disponer, en los lugares donde trabaje y durante sus horas laborales, de un intervalo, al día a elegir, de:

- a) Quince minutos cada tres horas.
- b) Media hora dos veces al día.
- c) Una hora al inicio de su jornada.
- d) Una hora antes de la finalización de la jornada laboral.
- e) O bien, podrá escoger entrar una hora más tarde o salir una hora más temprano de su sitio de trabajo. Para cualquiera de estas dos opciones, la hora deberá de ser remunerada.

Lo cual comunicará a la parte patronal y si es necesario podrían ponerse de acuerdo en alguna de las anteriores opciones.

Lo anterior, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que solo necesita un intervalo menor.

o necesita un intervalo menor.

La persona empleadora se esforzará también por procurar a la madre algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos mencionados anteriormente, para efectos de su remuneración.”

INFRACCIÓN 8022**Discriminación en otorgamiento de licencia por paternidad****FUNDAMENTO LEGAL**

Artículos 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos y Convenios de la O.I.T. N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961); N° 156 (Ley N° 9608 del 11-07-2019) y Recomendación N° 111 del 26-10-1961. Además, artículos 33, 48, 51 y 56 de la Constitución Política; 14, 21, 70 inc. i), 404, 478 inc.10) del Código Trabajo, así como el artículo 94 bis del mismo Código (según reforma N° 10211 publicada en La Gaceta N° 103 el 3-6-2022); 2, 5 y 52 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Así como y además la Circular DNI-CIR-28-17 del MTSS.

PREVENCIÓN

De la visita realizada en el centro de trabajo, se ha detectado un incumplimiento de la normativa indicada, en perjuicio del trabajador ___ a quien se le ha denegado/limitado el otorgamiento de su derecho a gozar de la licencia por paternidad.

Por lo tanto, se previene para que se garantice al señor ___ el pleno disfrute de la licencia por paternidad, sin discriminación alguna por su condición de género.

Lo anterior, de conformidad con el artículo 94 bis inciso b) de la reciente reforma al Código de Trabajo que señala respecto a las licencias por paternidad:

“b) A los padres biológicos se les otorgará una licencia de paternidad de dos días por semana durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento de su hijo o hija; la persona empleadora estará en la obligación de conceder permiso al padre para compartir con su hijo o hija recién nacido y contribuir con su cuidado dentro de los parámetros de dicha licencia. En caso de que esta disposición no se le respete al padre biológico en su trabajo, la parte patronal incurrirá en una falta grave al contrato laboral y, además, deberá retribuir al trabajador en todos los extremos laborales que corresponde según la ley, y agregar a la indemnización la suma de seis salarios.”

De igual forma, el Convenio N° 156 “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares 1981” de la Organización Internacional del Trabajo, que señala en su artículo 1 incisos 1 y 2:

“Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.”

INFRACCIÓN 8023 Discriminación por género (uso de lenguaje, circulares, comunicados escritos).

FUNDAMENTO LEGAL

Artículos 1 y 11 de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001); 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos;

Convenio de la O.I.T. N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961) y Recomendación N° 111 del 26-10-1961. Además, artículos 33, 48 y 56 de la Constitución Política; y 14, 21, 70 inc. i), 404, 478 inc.10) del Código Trabajo. Y circular DNI-CIR-28-17 del MTSS.

PREVENCIÓN

La normativa describe, que toda persona empleadora o sus representantes tienen la obligación de desarrollar y mantener prácticas laborales a lo interno de su empresa que fomenten la igualdad y equidad de género. Queda prohibido a toda persona empleadora la distinción, exclusión y restricción basada en el sexo, en los procesos de contratación, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. Dichas prácticas deben observarse desde el momento mismo en que la empresa anuncia las plazas vacantes y consecuentemente durante toda la relación laboral.

PREVENCIÓN: Lenguaje inclusivo no sexista en documentación: En este caso, se ha procedido a analizar la documentación aportada por la parte patronal, según la solicitud de documentos notificada en su oportunidad. Por lo que, se previene la incorporación de lenguaje inclusivo no sexista tanto en los documentos internos como externos que son dirigidos a las personas trabajadoras y al público en general, como circulares, perfiles de puestos, contratos de trabajo, avisos, comprobantes de pago, manuales, políticas internas, o cualesquiera otros que se efectúen o formen parte de la documentación de la compañía.

Por lo que se recomienda agregar la palabra persona, así: persona trabajadora, persona víctima, persona acosadora, persona entrevistadora; o bien utilizar palabras neutrales como personal para cajas, puesto gerencia, puesto persona dependiente y cajas, parte patronal, parte trabajadora, jefatura, jefatura inmediata, personal de supervisión, subgerencia entre otras. Tómese en cuenta, además, que el uso de palabras donde se agrega entre paréntesis una vocal, por ejemplo, cajero (a), en sí, no es representativo de un lenguaje inclusivo no sexista, por lo que se recomienda el uso de palabras completas, como, cajero y cajera, o el empleo de palabras neutrales como las mencionadas.

INFRACCIÓN 8024

Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral

FUNDAMENTO LEGAL

Convenio de la O.I.T. N° 111 (Ley N° 2848 del 26-10-1961); Recomendación N° 111 del 26-10-1961; Opinión Consultiva OC-24/17 del 24-11-2016 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer cc/ Belém do Pará (Ley N° 7499 del 2-05-1995); artículo 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos y artículos 1 y 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Ley N° 6968 del 2-10-1984) y Protocolo Facultativo de la CEDAW (Ley N° 8089 del 1-8-2001). Además, numerales 33, 48 y 56 de la Constitución Política; 14, 21, 70 inc. i), 404, 478 inc.10) del Código Trabajo; 373 del Código Penal y Ley General sobre el VIH SIDA N° 7771 del 13-12-2019. Asimismo, circular DNI-CIR-28-17 del MTSS.

PREVENCIÓN

La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona lo siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) enfrentan obstáculos sustantivos en el ejercicio de todo tipo de derechos. En el acceso a la educación, al empleo o a la salud, e incluso en el mismo proceso de desarrollo de la identidad. Estas personas encuentran barreras motivadas por prejuicios sociales, omisiones legales, prácticas estereotipadas, acoso laboral y sexual, mal trato, el no reconocimiento de los derechos laborales establecidos, violencia psicológica e incluso física y obstáculos en el desarrollo profesional, etc.

En este caso, se ha identificado una discriminación/violencia Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección:

..... Por lo tanto, debe la parte empleadora

Lo anterior, de conformidad con el numeral 404 del Código de Trabajo que señala:

“ARTICULO 404.- Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.” (Modificado por el artículo 49 de la Ley No. 9797 del 02 de diciembre de 2019)

Desarrollado con el apoyo de:



Organización
Internacional
del Trabajo