

Convenio sobre la igualdad de
oportunidades y de trato entre
trabajadores y trabajadoras:
trabajadores con responsabilidades
familiares (Convenio 156 OIT)



323.504.2

I59c

Instituto Nacional de las Mujeres

Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Convenio 156 OIT. – 1 ed.-- San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2019. (Colección Legislación para la igualdad y equidad de género; n. 27; Leyes y normativa n. 22)

16 p., 12.7X 20.32 cm.

ISBN 978-9968-25-384-0

1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. 2. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL CUIDO. 3. TRABAJO 4. DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES. I. TÍTULO

Diseño y diagramación:

Ana Tricia Calvo Alfaro

Impreso en los Talleres Gráficos de la Editorial UNED

PRESENTACIÓN

El desafío persistente del camino a la igualdad sustantiva implica obligaciones fundamentales para la eliminación de la discriminación contra las mujeres, que trascienden la simple obligación jurídica formal de la igualdad de trato entre la mujer y el hombre; una de estas es que el Estado Parte está obligado a hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos que afectan a las mujeres no sólo a través de actos individuales sino también, porque se refleja en las leyes y las estructuras e instituciones jurídicas y sociales (Recomendación General # 25, 30 período de sesiones del Comité de Expertas de la CEDAW, Naciones Unidas, 2004).

Consecuentes con este tipo de recomendaciones, apreciamos de forma positiva la aprobación de este convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo. Justamente en el examen del Comité de Expertas de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación se recomendó al país: “... *Adopte medidas a fin de proporcionar a las mujeres servicios accesibles de guarderías para equilibrar la vida laboral y responsabilidades familiares...*” lo cual implica garantizar condiciones para un resultado efectivo.

El citado convenio tiene como objetivo instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, para los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares. Abarca todas las ramas de actividad económica tanto en el sector público como en el privado. Asimismo, considera todas las categorías de las personas trabajadoras con independencia del carácter del contrato al que estén sujetas.

Desde hace muchas décadas, nuestro país ha venido transitando por un camino hacia la igualdad real, una de sus expresiones significativas es la formulación de la *Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres – PIEG- aprobada por el Estado de Costa Rica en el año 2007*, coherente con los mandatos internacionales, en su objetivo del Eje 2 relativo a la distribución del tiempo, establece la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados de personas en situación de dependencia y del trabajo doméstico no remunerado, que posibilite oportunidades y el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres. Y por su parte, en los resultados esperados para el año 2030 se plantea lo siguiente:¹

1. Más personas de todas las edades y en condición de dependencia, utilizan los servicios de cuidado, mediante la articulación de servicios públicos afines en todas las regiones y zonas del país.
2. Aumentan la participación de los hombres en el trabajo doméstico no remunerado y en el cuidado de las personas dependientes en el hogar.

Este Convenio 156 de la OIT fortalece el marco jurídico para hacer realidad la aspiración de la corresponsabilidad social en el cuidado, que implica una alternativa para el logro de una cultura de igualdad entre mujeres y hombres, el cumplimiento de compromisos adquiridos internacionalmente de derechos humanos de las mujeres y la niñez, una alternativa integral, participativa y coherente con el desarrollo humano y una responsabilidad social en el ámbito laboral a favor de la calidad de vida las personas trabajadoras.

1 Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. PIEG 2018-2030

El Instituto Nacional de las Mujeres pone a disposición esta publicación, con el fin de que su conocimiento y uso contribuya a la construcción de relaciones igualitarias y libres de discriminación en nuestra sociedad y con el fin de que las instituciones del Estado y empresas hagan efectiva la adopción de las medidas establecidas en el propio convenio.



Patricia Mora Castellanos
Ministra de la Condición de la Mujer
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de las Mujeres

Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato
entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con
responsabilidades familiares (Convenio 156)
N° 9608

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

APROBACIÓN DEL CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS:
TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES
(CONVENIO 156)

ARTÍCULO ÚNICO- Se aprueba el Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares (Convenio 156). El texto es el siguiente:

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio 156

**CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Y DE TRATO ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS:
TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional

del Trabajo, que reconoce que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra

la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen “que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”;

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revisitan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

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.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones «hijos a su cargo» y «otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén» se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como «trabajadores con responsabilidades familiares».

ARTÍCULO 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

ARTÍCULO 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.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término «discriminación» significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

ARTÍCULO 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

ARTÍCULO 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

ARTÍCULO 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

ARTÍCULO 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

ARTÍCULO 8

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

ARTÍCULO 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

ARTÍCULO 10

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

ARTÍCULO 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

ARTÍCULO 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 13

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTÍCULO 14

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ARTÍCULO 15

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el

Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ARTÍCULO 16

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ARTÍCULO 17

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ARTÍCULO 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante, las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ARTÍCULO 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República, San José a los catorce días del mes de setiembre del año dos mil dieciocho.