



Manual didáctico para la aplicación
de los instrumentos de la

Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género

305.3

159 m Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género / Instituto Nacional de las Mujeres; Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. -- 1. ed. -- San José: Instituto Nacional de las Mujeres; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2020. (Colección Producción de conocimiento, n. 43; Aportes metodológicos; n. 15)

1 recurso en línea (72 p.); PDF: 2.6 Mb.

Forma de acceso: Internet

ISBN 978-9968-25-393-2

1. INSPECCIÓN DEL TRABAJO. 2. RELACIONES LABORALES. 3.GÉNERO. 4.TRABAJO. I. Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. II. Organización Internacional del Trabajo. III. Título.

Manual didáctico para la
aplicación de los instrumentos de la

Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género

Contenido

| | |
|--|-----------|
| Introducción | 5 |
| Descripción de los instrumentos | 6 |
| I. Aplicación de la entrevista patronal | 6 |
| II. Solicitud de documentos..... | 8 |
| III. Entrevista a la persona trabajadora | 10 |
| IV. Inspección ocular de las instalaciones | 12 |
| V. Citación Patronal | 14 |
| Acceso al empleo | 15 |
| I. Selección, reclutamiento y contratación | 15 |
| Relaciones laborales..... | 22 |
| I. Diferencias salariales | 23 |
| II. Modificación de las condiciones de trabajo (restricción de derechos) Ius Variandi abusivo por género..... | 28 |
| III. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional | 35 |
| Salud y seguridad en el trabajo | 39 |
| Hostigamiento sexual y acoso laboral | 46 |
| I. Hostigamiento sexual | 46 |
| II. Acoso laboral..... | 50 |
| Anexos | 55 |
| Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género | 56 |
| Catálogo de Infracciones de Género | 62 |

Introducción

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



Entrevista a la parte patronal



La entrevista con la persona trabajadora



La revisión de documentos



La inspección ocular de las instalaciones

Tiene por objetivo servir de orientación rápida para las personas inspectoras sobre el sentido, utilidad y cómo se enlazan los diferentes instrumentos de la Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género en la tutela de los derechos de las personas trabajadoras sin discriminación.

El Manual se organiza en dos grandes partes. La primera consiste en una **descripción de los diferentes instrumentos** que componen la Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género en relación a 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 con enfoque de género y su vinculación con el sustento jurídico, el catálogo de infracciones nuevas de género y los principales aspectos que se ha prevenido a la fecha bajo cada uno de estos. De tal forma se considera el acceso al empleo, las relaciones laborales, salud y seguridad en el trabajo, y hostigamiento sexual y acoso laboral.

Descripción de los instrumentos

I 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 13 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.

Información del centro de trabajo -formato homologado con inspecciones ordinarias

Entrevista patronal

Fecha:

Centro de Trabajo: _____
 Razón Social: _____
 Representante Legal: _____ Cédula: _____
 Teléfono: _____ Horarios: _____
 Dirección: _____

Representante parte patronal:
 Nombre: _____ Cédula: _____
 Cargo: _____ Tel: _____
 Correo electrónico: _____

Cédula jurídica: No _____ Aporta Personería: () Si () No

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

Pólizas: No _____ 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: _____

Entrevista patronal Fecha:

Centro de Trabajo: _____
 Razón Social: _____
 Representante Legal: _____ Cédula: _____
 Teléfono: _____ Horarios: _____
 Dirección: _____

Representante parte patronal:
 Nombre: _____ Cédula: _____
 Cargo: _____ Tel: _____
 Correo electrónico: _____

Cédula jurídica: No _____ Aporta Personería: () Si () No

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

Pólizas: No _____ Monto \$ _____ Vigencia _____ Trab.Prot.: _____
 de personas trabajadoras: _____ Hombres: _____ Mujeres: _____
 de personas trabajadoras migrantes, según sexo: Hombres: _____ Mujeres: _____
 e como medio para escuchar notificaciones: _____

de la representación patronal entrevistada:

| ENTREVISTA A LA PARTE PATRONAL | SI | NO | COMENTARIOS |
|---|----|----|--------------------------------|
| ¿Solicitan a las personas oferentes llenar algún formulario de solicitud de empleo o similar? | | | |
| ¿Les realizan pruebas médicas a las personas oferentes? | | | |
| ¿Tienen médico(a) de empresa? (en caso afirmativo solicitar formulario de entrevista médica) | | | |
| ¿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? |
| ¿Cuántas mujeres y hombres ascendieron en los últimos 12 meses? M () H () | | | |
| ¿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) | | | |
| ¿Qué tipo de jornadas existen? | | | |
| ¿Se da rotación de jornadas para hombres y mujeres? | | | |
| ¿Tienen establecida una política contra el hostigamiento sexual? (Solicitar copia) | | | |
| ¿Me puede contar el procedimiento que tienen para que las personas trabajadoras denuncien posibles casos de hostigamiento sexual en el trabajo? | | | |
| ¿Cómo se ha divulgado el procedimiento contra el hostigamiento sexual entre las personas trabajadoras? | | | |
| ¿Las personas integrantes del órgano de investigación reciben capacitación en materia de hostigamiento sexual? | | | |
| ¿Cuántas mujeres se encuentran embarazadas (), en licencia por maternidad (), en periodo de lactancia ()? | | | |
| Cuando una mujer trabajadora le comunica a la empresa su estado de embarazo, ¿cómo proceden? | | | |
| ¿Cómo resuelven las solicitudes de permisos para los y las trabajadoras con responsabilidades familiares? | | | |

| | ENTREVISTA A LA PARTE PATRONAL | SI | NO | COMENTARIOS |
|-------------------------------------|---|----|----|--------------------------------|
| Contratación | 1 ¿Solicitan a las personas oferentes llenar algún formulario de solicitud de empleo o similar? | | | |
| | 2 ¿Les realizan pruebas médicas a las personas oferentes? | | | |
| Ascensos | 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? |
| Ascensos | 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? | | | |
| Salarios | ¿Tienen escala salarial o bandas salariales? (en caso afirmativo solicitarla) | | | |
| | 6 ¿Qué tipo de jornadas existen? | | | |
| Hostigamiento sexual | ¿Se da rotación de jornadas para hombres y mujeres? | | | |
| | 7 ¿Tienen establecida una política contra el hostigamiento sexual? (Solicitar copia) | | | |
| Hostigamiento sexual | 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? | | | |
| Responsabilidades familiares | 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 ()? | | | |
| Responsabilidades familiares | 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? | | | |

II 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, y
- ✓ **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.

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.



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.



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

Solicitud de documentos

Centro de Trabajo: _____
Representante Patronal: _____
El día de hoy, _____, el/la suscrita/o 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 _____, @mtss.gub.ec, 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 respectivos.
- 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
 - 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

Hostigamiento Sexual

Salario

Contratación

Salario

- 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
 - 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



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 (...).

III 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 del trabajo 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 permiten 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.



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

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

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

¿Ha tenido alguna limitación para utilizar los servicios sanitarios y vestidores? (horarios, distancias, privacidad, seguridad) _____
Baños diferenciados H/M: Si () No () N/A () _____

MATERNIDAD/ LACTANCIA:
 ¿Mientras ha laborado en esta empresa, ha estado embarazada? Si () No () _____
 ¿Le cambiarán las condiciones de trabajo una vez cumplida la licencia de maternidad? Si () No () ¿Por qué motivos? _____
 ¿Volvio al mismo puesto? Si () No () _____

MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO:
 ¿Han cambiado sus condiciones de trabajo a partir de que comunicó al patrono/a su estado de embarazo? Si () No () _____
 ¿Cómo? _____

OBSERVACIONES:



 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 recibir las () _____
 Forma de pago: _____ Comprobante de Pago: _____ Completo: Si () No ()
 CCSS: _____ Salario reportado: _____ Póliza RT: _____

Condiciones de trato por parte del patrono/patrona: _____
Condiciones lugar de trabajo: Buenas () Regulares () _____
 Requiere E.P.P.: Si () No () _____
 Es **adecuado para mujeres y hombres** (tamaños, materiales, etc.): Si () No () _____

Para contratario/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 () _____

¿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? _____ No () _____

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

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

Firma persona trabajadora _____ Firma de la persona inspectora _____

IV 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, requiere 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, vestidores y duchas, 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.



Nueve **infracciones nuevas de género** -definidas en el Catálogo de Infracciones- se reagrupan bajo esta categoría de **salud y seguridad en el trabajo**. Estas son:

- **Infracción n.156:** Ausencia de local para lactancia o no cumple con las condiciones necesarias.
- **Infracción n.160:** Ausencia de servicios sanitarios diferenciados para hombres y mujeres.
- **Infracción n.159:** Limitaciones y/o inseguridad física en el acceso y uso de los servicios sanitarios (servicios sanitarios en lugares inseguros, distantes, falta de iluminación, falta de privacidad, entre otras).
- **Infracción n.164:** Condiciones de trabajo en perjuicio de la persona trabajadora por género.
- **Infracción n.166:** Falta de adecuación de las condiciones de trabajo para la protección de la salud de la persona trabajadora (dictamen médico).
- **Infracción n.158:** No cuenta con visto bueno de Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo (local para lactancia).
- **Infracción n. 161:** Vestidores y duchas diferenciadas entre hombres y mujeres.

Salud ocupacional



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



INAMU

Dirección Nacional de Inspección de Trabajo
 GUÍA DE INSPECCIÓN
 Programa de Trabajo Docente
 Evaluación de toda forma de discriminación por género

| 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? | | | |

| 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? | | | |

V 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 plazos de 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 *in situ*.

El formulario de Citación Patronal está encabezado por los logos del MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) e INAMU (Instituto Nacional de Administración Municipal), y el título "Dirección Nacional de Inspección de Trabajo GUÍA DE INSPECCIÓN Programa de Trabajo Decente Erradicación de toda forma de discriminación por género".

El título principal del formulario es "Citación patronal" con un espacio para la fecha. Los campos de datos incluyen: "Inspector(a):", "Centro de Trabajo:", "Representante Patronal:", y "Fecha: [] [] []".

El texto del formulario indica: "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 la citación es: "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:"

Se listan los documentos solicitados con casillas de selección:

- 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.

Una nota al pie indica: "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."

El formulario concluye con "Cordialmente," un espacio para la firma del "Inspector/a de Trabajo" y los datos de contacto: "Tel. Oficina: (506) _____ ext. _____ Correo electrónico: _____@mtss.gov.cr".

Acceso al empleo

I 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 la 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 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 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 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
 - Últimos 3 anuncios de plazas vacantes
 - Manual y perfil de puestos
 - Otros _____

Preguntas de la Guía de Entrevista a la parte 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? (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? |

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.150: Discriminación en el proceso de contratación (reclutamiento, selección, nombramiento e inducción) por género.
- Infracción n.163: Solicitud pruebas de embarazo o certificado de salpingectomía.



Tamaño del centro de trabajo

Se ha identificado que en medianas o grandes empresas 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.

¿Qué se ha prevenido?

Infracción: Contratación

- Nombramiento en puestos de coordinadores -solo hombres- Prevención para presentar a las personas inspectoras proceso de reclutamiento, selección, nombramiento para determinar que no hubo discriminación.
- El centro de trabajo cuenta exclusivamente con personal masculino- funciones pueden ser desarrolladas por mujeres -Prevención patrono debe demostrar con prueba fehaciente los motivos de las contrataciones tan selectivas aportando las calificaciones que se toman en cuenta para los procesos de selección.
- Identificación de elevado porcentaje de trabajadores de sexo masculino -prevención en igual sentido / No hay mujeres en el centro de trabajo- prevención de presentar política de contratación / desproporción entre cantidad de trabajadores hombres y mujeres.
- Proceso de selección y contratación -aplicación de declaración de Estado de salud previo a contratación/ entrevista pre-empleo- requerimiento de datos como estado civil, número de hijos, cuántas veces ha quedado embarazada, fecha de última menstruación, métodos de planificación, etc.
- Anuncios plazas de trabajo discriminatorias que especifican títulos de puestos masculinos o femeninos, tareas según género o solicitan concretamente trabajadores hombres o mujeres.

Sustento Jurídico

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 No. 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 gravedad, 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 No. 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).”

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) ius variandi 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 del Trabajo con Enfoque de Género en los apartados siguientes.

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 a la parte patronal

| | | | | |
|---|---|--|--|--------------------------------|
| 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? |
| 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

¿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? _____

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

I 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 del Trabajo 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.



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.

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.
- ✓ Corrobre 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.155: Diferencias salariales (brecha salarial).
- Infracción n.152: Prácticas discriminatorias en oportunidades laborales y entrega de beneficios e incentivos (ascensos, capacitación, becas, pasantías, permisos, premios, entre otros).

¿Qué se ha prevenido?

Infracción: Brecha salarial

- 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: Discriminación en la entrega de incentivos

- La empresa no cuenta con manual para el pago de incentivos o bonificaciones.

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:

(...)

d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;

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



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”.

II Modificación de las condiciones de trabajo (restricción de derechos) Ius Variandi 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 que 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 de la persona trabajadora, y en segundo término, la ruptura de la relación laboral a la que se ve obligada la persona trabajadora 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.

Preguntas de la Guía de Entrevista a la parte patronal

| | | |
|----|--|--|
| 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

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

MATERNIDAD/ LACTANCIA:

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

¿Le cambiaron las condiciones de trabajo una vez cumplida la licencia de maternidad?

Si () No () ¿Por qué motivos? _____

¿Volvió al mismo puesto? Si () No ()

MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO:

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

¿Cómo? _____

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.

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.



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

Infracciones de género relacionadas incluidas en el Catálogo de Infracciones

- Infracción n.162: Modificación abusiva en las condiciones de trabajo por motivo de género.
- Infracción n.170: Prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos de acoso laboral.



“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.).

¿Qué se ha prevenido?

Infracción: Modificación de las condiciones de trabajo (restricción de derechos) ius variandi abusivo por género

- Minimización de gastos en salarios para no reducir planilla en perjuicio de trabajadoras mujeres - Prevención de equiparar.
- Disminución jornada y salario de mujer en estado de embarazo.
- Variación contrato de trabajo por encontrarse en periodo de lactancia.
- Aplicación regla de la condición más beneficiosa - mantener beneficio de pausas de descanso otorgado durante años.
- Mujer trabajadora que se le recargan labores de aseo.

Infracción: Prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos de 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 determina 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).

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).

III 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” (Pronunciamiento 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 a la parte patronal

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

¿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.152: Prácticas discriminatorias en oportunidades laborales y entrega de beneficios e incentivos (ascensos, capacitación, becas, pasantías, permisos, premios, entre otros).
- Infracción n.167: Restricción para asistir a gestiones médicas.
- Infracción n.151: Prácticas discriminatorias en el trato entre trabajadores y trabajadoras por motivo de sus responsabilidades familiares.

¿Qué se ha prevenido?

Infracción: Oportunidades

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

Infracción: Funciones rol jefe de hogar

- 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)

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.

Artículo 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 Víquez, Hernández López y Salazar Alvarado salvan el voto y declaran sin lugar el recurso. El Magistrado Castillo Víquez 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

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

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

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

Infracciones de género relacionadas incluidas en el Catálogo de Infracciones

- Infracción n.156: Ausencia de local para lactancia o no cumple con las condiciones necesarias.
- Infracción n.160: Ausencia de servicios sanitarios diferenciados para hombres y mujeres.
- Infracción n.159: Limitaciones y/o inseguridad física en el acceso y uso de los servicios sanitarios (servicios sanitarios en lugares inseguros, distantes, falta de iluminación, falta de privacidad, entre otras).
- Infracción n.164: Condiciones de trabajo en perjuicio de la persona trabajadora por género.
- Infracción n.166: Falta de adecuación de las condiciones de trabajo para la protección de la salud de la persona trabajadora (dictamen médico).
- Infracción n.161: Vestidores y duchas diferenciadas entre hombres y mujeres.

¿Qué se ha prevenido?

Infracción: Condiciones de trabajo, medio ambiente y espacio físico entre otros, diferenciados en perjuicio de la protección integral de la salud de las mujeres

- Labores de aseo y limpieza no asignadas equitativamente - recae sobre trabajadora mujer que ocupa puesto de cajera.
- Equipos de protección - falta de tallas para mujeres.
- 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: Ausencia Local para lactancia

- Evolución paulatina de la detección de esta infracción desde el año 2017.
- 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.

Infracción: Local de Lactancia no cuenta con las condiciones

- Son muy pocas. Se previenen condiciones también por infracción 156.
- Aplicación del Decreto Ejecutivo 41080 MTSS-MS.



Reglamento de condiciones para las salas de lactancia materna en los centros de trabajo No 41080- MTSS-S

Artículo 3.

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 50cm de ancho x 80cm 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 1,20m de alto x 90cm 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.*



Reglamento de condiciones para las salas de lactancia materna en los centros de trabajo No 41080- MTSS-S

- 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.*
- m) Debe cumplir con las disposiciones de accesibilidad de la Ley No. 7600 de 2 de mayo de 1996 “Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, y el Decreto No. 26831 de 23 de marzo de 1998 “Reglamento Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad”.*
- n) Debe haber un croquis, con dimensiones mínimas de 40cm x 40cm, que prevea a las personas trabajadoras las indicaciones de las vías de evacuación inmediatas en caso de emergencia.*

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.

Artículo 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

Artículo 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 No. 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.

Hostigamiento sexual y acoso laboral

I Hostigamiento sexual

Según lo que establece la Ley contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, la parte patronal y los jefes 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:

1. Comunicar la existencia de la política institucional o empresarial contra el hostigamiento sexual a las personas supervisoras, representantes y a las personas trabajadoras;
2. Establecer un procedimiento interno para las denuncias de hostigamiento sexual y un régimen sancionatorio para estas conductas; y,
3. 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.

Preguntas de la Guía de Entrevista a la parte patronal

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| 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? | | | |

Solicitud de documentos

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

Preguntas de la Guía de Entrevista a la persona trabajadora

Condiciones de trato por parte del patrono/patrona: _____

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

¿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.12: Hostigamiento sexual (no existe procedimiento o no se divulga).
- Infracción n.169: prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos de 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.

II 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 No 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

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

Verifique los siguientes indicios de discriminación por género:

- ✓ En la entrevista con la persona trabajadora consulte sobre el trato, la existencia de situaciones que minan la autoestima y dignidad de la persona de forma repetitiva y prolongada en el tiempo y la asimetría de poder.
- ✓ Indague si el centro de trabajo cuenta con un procedimiento interno que permita las denuncias de acoso laboral y si este es conocido por las personas trabajadoras.
- ✓ En caso de denuncia, considere si el centro de trabajo cuenta con personal capacitado en la materia y los órganos específicos de investigación debidamente conformados.

Infracciones de género relacionadas incluidas en el Catálogo de Infracciones

- Infracción n.170: Prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos de acoso laboral.
- Infracción n.162: Modificación abusiva en las condiciones de trabajo por motivo 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 dados a la Oficina del Ministerio de Trabajo.
- La 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;*
- 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:

- 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;*
- c) 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;*
- 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;*
- e) 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 No 010-2003

Artículo 2.

(...) se entenderán como situaciones discriminatorias:

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

Anexos

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

Solicitud de documentos

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
 - 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. _____

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: No _____ Aporta Personería: ()Si ()No

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

Pólizas: No _____ 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? <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? |
| 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? <i>(en caso afirmativo solicitarla)</i> | | | |
| 6 | ¿Qué tipo de jornadas existen? | | | |
| | ¿Se da rotación de jornadas para hombres y mujeres? | | | |

| 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? | | | |

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:

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 recibir las () _____

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

CCSS: _____ Salario reportado: _____ Póliza RT: _____

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 () _____

| Número | Nombre de la Infracción | Descripción |
|----------------|--|--|
| Infracción 150 | Discriminación en el proceso de contratación (reclutamiento, selección, nombramiento e inducción) género. | 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 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. 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 |
| Infracción 151 | Prácticas discriminatorias en el trato entre trabajadores y trabajadoras por motivo de sus responsabilidades familiares. | Toda persona empleadora o su representante debe garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres que comprende la ausencia de toda discriminación, por razones de género derivadas de la maternidad y de la asunción de obligaciones familiares. (Convenio de la OIT núm. 156). De conformidad con el artículo 404 del Código de Trabajo se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de sexo u otras formas análogas de discriminación. 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 |
| Infracción 152 | Prácticas discriminatorias en oportunidades laborales y entrega de beneficios e incentivos (ascensos, capacitación, becas, pasantías, permisos, premios, entre otros). | Toda persona empleadora o sus representantes deben aplicar criterios objetivos para asegurar la igualdad de oportunidades laborales entre las personas trabajadoras y garantizar una retribución equitativa en la entrega de incentivos y beneficios económicos y no económicos sin discriminación alguna, incluyendo la no discriminación de trato entre trabajadores y trabajadoras por motivo de sus responsabilidades familiares. 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 |
| Infracción 153 | Discriminación en la evaluación de desempeño. | Toda persona empleadora o su representante debe garantizar la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo de las personas trabajadoras, asegurando la utilización de parámetros objetivos de medición. 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 |
| Infracción 155 | Diferencias salariales (brecha salarial). | Es deber de toda persona empleadora garantizar dentro del centro de trabajo igualdad salarial entre hombres y mujeres, bajo un mismo patrono ya sea de 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, por condición de maternidad o que carezca de una justificación objetiva y razonable. 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 |

| Número | Nombre de la Infracción | Descripción |
|----------------|--|---|
| Infracción 156 | Ausencia de local para lactancia o no cumple con las condiciones necesarias. | Es deber de toda persona empleadora que ocupe en su establecimiento más de treinta mujeres trabajadoras de contar con un local para lactancia debidamente acondicionado según los parámetros establecidos en la normativa. 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 |
| Infracción 158 | No cuenta con visto bueno de Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo (local para lactancia). | 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 |
| Infracción 159 | Limitaciones y/o inseguridad física en el acceso y uso de los servicios sanitarios (servicios sanitarios en lugares inseguros, distantes, falta de iluminación, falta de privacidad, entre otras). | 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 para las trabajadoras y los trabajadores. 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 |
| Infracción 160 | Ausencia de servicios sanitarios diferenciados para hombres y mujeres. | Todo centro de trabajo estará provisto servicios sanitarios diferenciados por sexo, según corresponda por cantidad de personas trabajadoras. Se dispondrá de un inodoro por cada 20 trabajadores hombres y uno por cada 15 trabajadoras mujeres cuando el total de trabajadores sea menor de 100; y cuando exceda esa cantidad debe instalarse un inodoro adicional por cada 28 trabajadores. Existirán además urinarios a razón de por lo menos uno por cada 20 trabajadores. 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 |
| Infracción 161 | Vestidores y duchas diferenciadas entre hombres y mujeres. | Todo centro de trabajo, que por la naturaleza de las funciones que en el se realizan, requiera de vestidores y duchas para las personas trabajadoras, deberá garantizar que estas se encuentren debidamente diferenciadas por sexo y que sus condiciones aseguren la integridad física y moral de las personas trabajadoras. 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 |
| Infracción 162 | Modificación abusiva en las condiciones de trabajo por motivo de género. | Queda prohibido a la parte empleadora modificar las condiciones laborales contractualmente pactadas, y que causen perjuicio a una persona trabajadora por su condición de género. 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 |

| Número | Nombre de la Infracción | Descripción |
|-------------------|---|--|
| Infracción 163 | Solicitud pruebas de embarazo o certificado de salpingectomía. | Queda prohibido a la parte empleadora solicitar la prueba de embarazo o certificado de salpingectomía en el proceso de contratación, selección y reclutamiento, así como durante la vigencia de la relación laboral. Esta constituye una práctica discriminatoria y violenta el derecho a la intimidad. Se exceptúa en aquellos casos en que por el tipo de actividad a desarrollar fuera peligrosa para la salud de la mujer embarazada, debiendo justificarse las razones para su solicitud y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 71, inciso f) del Código de Trabajo Ley No. 7771 del 29 de abril de 1998. 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 |
| Infracción 164 | Condiciones de trabajo en perjuicio de la persona trabajadora por género. | Es deber de la persona empleadora adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que las mismas 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 (adecuar equipos de protección las condiciones anatómicas de mujeres y hombres), espacios físicos y herramientas de trabajo (equipos de trabajo, acceso a tecnología). 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 |
| Infracción 166 | Falta de adecuación de las condiciones de trabajo para la protección de la salud de la persona trabajadora (dictamen médico). | 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 |
| Infracción 167 | Restricción para asistir a gestiones médicas. | Toda persona empleadora está obligada a otorgar el permiso a las personas trabajadoras para que asistan a la atención médica, en los centros, clínicas, hospitales, etc. que formen parte de la Caja Costarricense del Seguro Social, así como aquellas del Instituto Nacional de Seguros. 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 |

| Número | Nombre de la Infracción | Descripción |
|-------------------|--|---|
| Infracción 169 | Prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos de hostigamiento sexual. | De conformidad con la ley respectiva, es deber de toda persona empleadora incluir lo relativo a la política contra el hostigamiento o acoso sexual en los reglamentos internos, convenciones colectivas o arreglos directos o en algún otro instrumento jurídico que regule la materia exigida por ley. Toda persona empleadora, tendrá la responsabilidad de recibir la denuncia de la persona ofendida, llevar a cabo el procedimiento de investigación y a adoptar las medidas cautelares y a aplicar la sanción que corresponda. En la aplicación de los procedimientos de hostigamiento sexual se deben respetar los principios generales del debido proceso, así como los específicos entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de la persona denunciante ni la de la persona denunciada. 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 |
| Infracción 170 | Prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos de acoso laboral. | El acoso laboral es considerado un ejercicio abusivo del poder. Toda persona empleadora tiene la responsabilidad de mantener las condiciones de respeto en el centro de trabajo, está obligada a guardar a las personas trabajadoras la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra y observando las buenas costumbres durante las horas de trabajo, quedando prohibido ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley. La persona trabajadora puede denunciar los hechos ante la persona empleadora, solicitando investigación al respecto. Toda persona empleadora, tendrá la responsabilidad de recibir la denuncia de la persona ofendida, llevar a cabo el procedimiento de investigación y a adoptar las medidas cautelares y a aplicar la sanción que corresponda. En la aplicación de los procedimientos de acoso laboral se deben respetar los principios generales del debido proceso, así como los específicos entendidos como la confidencialidad. 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 |
| Infracción 199 | Discriminación por género (uso de lenguaje, circulares, comunicados escritos). | 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 |

Desarrollado con el apoyo de:



Organización
Internacional
del Trabajo

ISBN: 978-9968-25-393-2

