

**ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA**

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

**EXPEDIENTE N.° 20.389**

**DICTAMEN UNANIME AFIRMATIVO**

07 de marzo de 2018

**CUARTA LEGISLATURA**

(Del 1° de mayo de 2017 al 30 de abril de 2018)

**SEGUNDO PERÍODO DE SESIONES EXTRAORDINARIAS**

(Del 1° de diciembre de 2017 al 30 de abril de 2018)

**COMISIÓN PERMANENTE ESPECIAL DE LA MUJER**

**REFORMA DE LA LEY Nº 7142, LEY DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL DE LA MUJER, DE 8 DE MARZO DE 1990 Y SUS REFORMAS, PARA LA PROTECCIÓN DE LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**DICTAMEN UNANIME AFIRMATIVO**

**Expediente Nº 20.389**

**ASAMBLEA LEGISLATIVA:**

Las suscritas diputadas, miembros de la Comisión Permanente Especial de la Mujer, rendimos **DICTAMEN UNANIME AFIRMATIVO** sobre el proyecto de ley: “**REFORMA DE LA LEY Nº 7142, LEY DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL DE LA MUJER, DE 8 DE MARZO DE 1990 Y SUS REFORMAS, PARA LA PROTECCIÓN DE LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES**”, expediente Nº 20.389, iniciativa de la Diputada Nidia Jiménez Vásquez y otros Diputados y Diputadas, iniciado el 25 de mayo de 2017 y publicado en La Gaceta Nº 128, Alcance Nº 165 del 06 de julio de 2017, con base en las siguientes consideraciones:

**I. RESUMEN DEL PROYECTO DE LEY**

Como menciona el Informe de Servicios Técnicos, el proyecto de ley pretende fomentar la igualdad salarial entre mujeres y hombres, por medio de la inclusión de tres artículos a la Ley Nº 7142, Ley de la Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, de 08 de marzo de 1990 y sus reformas.

Con esta inclusión a la ley se pretende el reconocimiento del derecho de las mujeres a gozar de igualdad salarial, tanto en el sector privado como en el sector público, por un trabajo de igual valor, cuando se trate de un mismo puesto o distintos puestos con funciones similares y bajo un mismo patrono.

Para el cumplimiento de este fin se plantea la incorporación de los nuevos artículos 14, 15 y 16 a la mencionada ley, corriendo el resto de la numeración, en donde se establecen las diferencias objetivas que no deberán ser consideradas arbitrarias, en consecuencia las diferencias salariales (art. 14).

Se crea la Comisión de Igualdad Salarial entre mujeres y hombres en el sector público y privado, con representación de varias instituciones que tendrá como principal labor la realización de estudios (a través del INEC) que analicen las circunstancias propias que puedan desencadenar en desigualdades salariales entre mujeres y hombres ante iguales labores (art. 15).

Por último, el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social coordinará con Instituto Nacional de la Mujeres, el diseño y ejecución de acciones que promuevan la igualdad salarial entre hombres y mujeres (art. 16).

## II. CONSULTAS REALIZADAS

Este proyecto de ley fue consultado por moción aprobada el 1º de noviembre de 2017 a las siguientes instancias:

- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)
- Defensoría de los Habitantes
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
- Consejo Nacional de Salarios

Dichas instituciones respondieron a la consulta con diversos argumentos y observaciones, que fueron incorporados en su gran mayoría y que resumiremos a continuación:

### A.- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

En el oficio N° INAMU-PE-649-11-2017 de fecha 16 de noviembre de 2017, la señora Alejandra Mora Mora como Presidenta Ejecutiva del INAMU y Ministra de la Condición de la Mujer, manifiesta su apoyo al proyecto de ley e indica:

*“La aprobación de esta iniciativa de ley es un importante aporte para el avance de una sociedad justa e igualitaria, ya que, si bien existe la prohibición de discriminar en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión, según lo dispuesto en los artículos 618 siguientes y concordantes del Código de Trabajo, persiste la desigualdad entre trabajadores y trabajadoras que desempeñan un trabajo igual.*

*(...) Sugerimos que en el artículo 14 luego de la frase "... bajo un mismo patrono", adicionar "con excepción de las trabajadoras domésticas remuneradas que laboran para varias patronas (os)"*

## B- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En oficio MTSS-DMT-OF-1150-2017, con fecha 24 de noviembre de 2017, firmado por el señor Alfredo Hasbum Camacho, en su calidad de Ministro, manifiesta su apoyo al proyecto de ley y sugiere algunas modificaciones:

*"... Dado que Costa Rica es el segundo país de Latinoamérica con la mayor brecha laboral entre hombres y mujeres, solo superado por Guatemala, según se detalla en el informe Índice de Mejores Trabajos elaborado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), con datos del 2015 de reciente publicación, donde se compara las condiciones laborales de 17 países de la región; este Despacho considera oportuna la reforma propuesta a la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, que impida de forma expresa la discriminación salarial que viven las mujeres en nuestro país".*

Sobre el artículo 14 indica que es importante instrumentalizar lo establecido en el Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración por trabajo igual valor. Recomienda que el artículo 14 logre hacer visible esta diferencia en la fijación salarial; agregando la frase "sea que se trate de puestos diferentes de igual valor como", sugerencia que fue incorporada.

*"...Sobre las investigaciones señaladas en el artículo 15, mismas que requieren no solo de recursos económicos sino de la mayor participación de instituciones involucradas que las fortalezcan técnicamente, se recomienda agregar la conformación de una Comisión Interinstitucional; para que se lea de la siguiente manera:*

*Artículo 15.- Para efectos del artículo anterior, se creará la Comisión de Igualdad Salarial entre mujeres y hombres en el sector público y privado, coordinada por el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social en coordinación y el Instituto Nacional de las Mujeres, con el apoyo de la Defensoría de las y los Habitantes, las Universidades Públicas, el Banco Central de Costa Rica y el Instituto Nacional de Estadística y Censos.*

*(...) Se considera agregar un transitorio que permita cumplir con las acciones de articulación interinstitucional, para la obtención de recursos y elaboración del diseño de investigación.*

*Transitorio 1.- A partir de la publicación de esta ley, se tendrá un período de dos años para realizar el primer estudio especializado, según se indica en el artículo 15 de esta misma Ley”.*

### C- CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Con fecha 10 de noviembre de 2017 y en oficio N° CNS-OF-150-2017, el señor Martín Calderón Chaves, en su calidad de Presidente del Consejo Nacional de Salarios, menciona en su criterio sobre el proyecto de ley.

El Consejo Nacional de Salarios considera que el texto del proyecto pretende regular un tema de incumplimiento de los derechos laborales y no de fijación salarial, que están ambos debidamente sustentados en leyes y normativas que los regula y que aplica indiferentemente a hombres y mujeres.

En este contexto, de normativa y marco de acción que regula el Consejo Nacional de Salarios y los derechos laborales, considera este órgano tripartito que los artículos 15 y 16 que se adiciona a la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, Ley N°7143 de 08 de marzo de 1990; no requieren ser regulados por una Ley y su contenido más refiere acciones de carácter administrativo, procedimientos de investigación y estudio, que posiblemente ya están otorgados en los ámbitos de acción institucional, tanto del INAMU, INEC, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Institutos de Investigación, Universidades u otras instancias.

### **III- INFORME DEL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS TÉCNICOS**

El Departamento de Servicios Técnicos, de acuerdo al Reglamento Legislativo presenta el informe N° AL-DEST-IJU-063-2018, con fecha 15 de febrero de 2018, del cual extraemos los siguientes comentarios:

#### **A. Análisis del Articulado**

##### ARTÍCULO 14:

En cuanto al artículo 14 del proyecto de Ley, el informe de Servicios Técnicos indica:

Sobre el tema de la No discriminación en el ámbito laboral entre hombres y mujeres, cabe señalar que nuestro país ha ratificado diferentes instrumentos internacionales, en los cuales se han asumido compromisos en este sentido, donde se garantizan la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Por lo cual, deben ser considerados instrumentos protectores y garantes de derechos humanos, circunstancias que les otorgan un rango de cumplimiento supra constitucional. En este sentido, es importante citar el instrumento internacional ratificado por Costa Rica, Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Ley N° 6968 del 2 de octubre de 1984. En esta, en su artículo 3, se señala:

**Artículo 3º**

*Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre*

En referencia al ámbito laboral, cabe señalar el **Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación**, de la Organización Internacional del Trabajo (**Convenio 111 de la OIT**), el cual es aprobado mediante Ley N° 2848, de 26 de octubre de 1961<sup>1</sup>.

Este, en su **artículo 1º** establece que para los efectos de ese Convenio, “*el término "discriminación" comprende:/ a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;/ b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.*”

---

1

[http://196.40.56.11/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_resultado\\_selectiva.aspx?param1=NSR&nRestrictor=0&param2=1&param3=FECHA&param4=DESC&Termino=-1&Tesouro=-1](http://196.40.56.11/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_resultado_selectiva.aspx?param1=NSR&nRestrictor=0&param2=1&param3=FECHA&param4=DESC&Termino=-1&Tesouro=-1)

Asimismo, su **artículo 2**, señala que:

*“Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.*

Estas disposiciones, son contestes con lo establecido en el **artículo 57** de nuestra Constitución Política, que señala lo siguiente:

*“Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia./ Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine”.*

Siguiendo este análisis dentro de nuestra legislación nacional, el Código de Trabajo, señala al respecto en su **artículo 167** que:

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

A pesar de esa legislación nacional e internacional, lo cierto del caso es que en nuestro país este tipo de discriminaciones y brechas entre hombres y mujeres se siguen presentando. Esto último, según lo detalla un estudio de la Universidad Nacional del año 2013, basado en los datos de la Encuesta Nacional de Hogares del año 2012 (ENAH 2012), **las mujeres que se ubican en el sector público, tienen un ingreso promedio inferior en un 7% respecto de los hombres; y que en el sector privado la brecha es del 27%.<sup>2</sup>** Incluso, ese estudio analiza el empleo y los ingresos de hombres y mujeres a nivel general, y determina que en

---

<sup>2</sup> Documento “Equidad socio-económica de género en Costa Rica: avances, retos y desafíos”, elaborado por el Observatorio de la Coyuntura Macroeconómica de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional. Se accedió del sitio web: [http://www.economia.una.ac.cr/index.php?option=com\\_remository&Itemid=191&func=startdown&id=25](http://www.economia.una.ac.cr/index.php?option=com_remository&Itemid=191&func=startdown&id=25)

promedio las mujeres reciben solo un 86% del ingreso de los hombres; **lo cual significa, que los hombres ganan un 14% más que las mujeres.**

#### ARTÍCULO 15:

Con la incorporación de este nuevo artículo, se pretende la coordinación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el Instituto Nacional de las Mujeres, para la realización de un estudio especializado sobre las variables que influyen en las brechas de género en relación con los ingresos de las personas. Además, con base en este estudio se crearán los indicadores que permitan evaluar la igualdad real entre hombres y mujeres.

Este estudio deberá realizarse en forma quinquenal, lo que permite poder medir los cambios o avances, en el comportamiento de la actividad remunerada costarricense.

Al respecto, esta asesoría considera que el texto propuesto es acorde con las intenciones señaladas para la presentación de esta iniciativa de ley, ya que como se ha planteado, la desigualdad salarial en perjuicio de la mujer, es el resultado de una variedad compleja de factores sociales, mismos que suelen estar profundamente interrelacionados. Situación que es descrita en variedad de investigaciones, tanto a nivel nacional como internacional.

(...)De tal forma, que la propuesta de la inclusión de esta norma, no presenta roces de constitucionalidad y legalidad, y más bien se ajusta a los compromisos asumidos por nuestro país a nivel internacional en materia de derechos humanos de las mujeres, como lo es el Convenio 111 de la OIT.

#### ARTÍCULO 16:

La norma incluida en el proyecto de ley, viene a ser un complemento de lo señalado en el artículo anterior, al establecer la coordinación que debe existir en materia de empleo, entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de las Mujeres, con el objetivo de coordinar, diseñar y ejecutar acciones que promuevan la igualdad salarial entre mujeres y hombres, siendo conteste con la legislación nacional y los instrumentos internacionales ratificados por Costa Rica, en esta materia.



Además, como ya se ha señalado, la participación del Inamu, es atinente con sus atribuciones, en especial con lo que señala el inciso d) del artículo 3, de la Ley N° 7801 de 30 de abril de 1998, transcrito previamente.

Siendo una norma atinente a nuestra legislación, por lo que esta asesoría no encuentra en ella problemas de legalidad o constitucionalidad, como en el resto de la propuesta legislativa.

## **B. Aspectos de procedimiento**

### Votación

Este proyecto requiere para su aprobación de la mayoría absoluta de los votos presentes que dispone el artículo 119 de la Constitución Política.

### Delegatoria

La iniciativa puede ser delegada para su conocimiento en una Comisión con Potestad Legislativa Plena, de conformidad con el artículo 124 constitucional.

### Consulta obligatoria y facultativas

- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)
- Consejo Nacional de Salarios
- Defensoría de los Habitantes

## **IV. CONCLUSIÓN**

Del análisis al proyecto en estudio por parte de esta Comisión, podemos concluir que:

- Que nuestro país ha ratificado diferentes instrumentos internacionales, en los cuales se han asumido compromisos en la lucha contra la discriminación, donde se garantizan la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.
- Costa Rica es el segundo país de Latinoamérica con la mayor brecha laboral entre hombres y mujeres, solo superado por Guatemala, según se detalla en el informe Índice de Mejores Trabajos elaborado por el Banco Interamericano de

Desarrollo (BID), con datos del 2015 de reciente publicación, donde se compara las condiciones laborales de 17 países de la región.

- La aprobación de esta iniciativa de ley es un importante aporte para el avance de una sociedad justa e igualitaria, ya que, si bien existe la prohibición de discriminar en el trabajo, según lo dispuesto en los artículos 618 siguientes y concordantes del Código de Trabajo, persiste la desigualdad entre trabajadores y trabajadoras que desempeñan un trabajo igual o equiparable.

- A pesar de esa legislación nacional e internacional, en nuestro país este tipo de discriminación y brechas entre hombres y mujeres se siguen presentando, según lo detalla un estudio de la Universidad Nacional del año 2013, basado en los datos de la Encuesta Nacional de Hogares del año 2012, que dice las mujeres que se ubican en el sector público, tienen un ingreso promedio inferior en un 7% respecto de los hombres; y que en el sector privado la brecha es del 27%. Incluso, ese estudio analiza el empleo y los ingresos de hombres y mujeres a nivel general, y determina que en promedio las mujeres reciben solo un 86% del ingreso de los hombres; lo cual significa, que los hombres ganan un 14% más que las mujeres.

- La desigualdad salarial en perjuicio de la mujer, es el resultado de una variedad compleja de factores sociales, mismos que suelen estar profundamente interrelacionados, los cuales deben ser plenamente identificados para promover acciones que los modifiquen.

- El proyecto de ley según el Informe del Departamento de Servicios Técnicos no presenta roces de constitucionalidad y legalidad, más bien se ajusta a los compromisos asumidos por nuestro país a nivel internacional en materia de derechos humanos de las mujeres, como lo es el Convenio 111 de la OIT.

## **V. RECOMENDACIÓN**

Esta Comisión, apoya la aprobación del expediente N° 20.389 “*Reforma de la Ley N° 7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, de 8 de marzo de 1990 y sus reformas, para la protección de la igualdad salarial entre mujeres y hombres*”, y en razón de lo anterior, recomendamos a las señoras y señores diputados que sea votado afirmativamente y se convierta en Ley de la República con el siguiente texto:

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA  
DECRETA:**

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

**ARTÍCULO ÚNICO.-** Se adicionan los artículos 14, 15 y 16 al Capítulo III de la Ley N° 7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, de 8 marzo de 1990 y sus reformas, y se corra la numeración subsiguiente. El texto es el siguiente:

**Artículo 14.-**

Las mujeres gozarán de igualdad salarial, tanto en el sector privado como en el sector público, por un trabajo de igual valor sea que se trata de puestos diferentes de igual valor como cuando se trate de un mismo puesto o en funciones similares y bajo un mismo patrono, con excepción de las trabajadoras domésticas remuneradas que laboran para varias patronas(os) no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

**Artículo 15.-**

Se crea la Comisión de Igualdad Salarial entre mujeres y hombres en el sector público y privado. Estará conformada por una persona representante de las siguientes instituciones:

- a) El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social (MTSS), quien la coordinará
- b) El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
- c) La Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica
- d) Las Universidades Públicas
- e) El Banco Central de Costa Rica (BCCR)
- f) El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Esta Comisión deberá sesionar al menos dos veces al año y será la encargada de gestionar y velar porque el INEC incorpore el indicador de igualdad salarial en los estudios que corresponda y que profundice sobre las variables que influyen en el ingreso monetario de las personas (por sexo, sector, zona, edad, horas trabajadas, anualidades) para identificar en su complejidad el comportamiento de las diferencias salariales por sexo.

De igual forma, como resultado de esos datos se determinarán los indicadores que permitan evaluar periódicamente las razones de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres y establecer las medidas respectivas. Estos indicadores se integrarán al sistema nacional de indicadores administrado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos.

#### **Artículo 16.-**

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

**TRANSITORIO ÚNICO** - A partir de la publicación de esta ley, se tendrá un período de dos años para el indicador estipulado en el artículo 15 de esta misma Ley.

Rige a partir de su publicación.

**DADO EN LA SALA DE SESIONES DE LA COMISIÓN PERMANENTE ESPECIAL DE LA MUJER EL DÍA SIETE DE MARZO DE DOS MIL DIECIOCHO.**

**Emilia Molina Cruz**

**Karla Prendas Matarrita**

**Marta Arauz Mora**

**Carmen Quesada Santamaría**

**Maureen Clarke Clarke**

**Ligia Fallas Rodríguez**

**Rosibel Ramos Madrigal  
DIPUTADAS**