

PROYECTO DE LEY

MODIFICACIÓN DEL INCISO A) DEL ARTÍCULO 69 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS Y DEROGACIÓN DE LA LEY N° 212 DE 8 DE OCTUBRE DE 1948. PROHIBICIÓN DE LA DE DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA BASADA EN GÉNERO.

Expediente N° 21.170

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El presente proyecto de ley pretende introducir un mecanismo de fiscalización y sanción efectivo para avanzar en el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales, particularmente en lo relativo a la igualdad remunerativa por trabajo en iguales condiciones. Para ello se propone reformar y actualizar el contenido del numeral 69 del Código de Trabajo, introduciendo además una remisión al artículo 398 de ese mismo cuerpo normativo para disponer de multas efectivas y expeditas para castigar a quienes discriminen remunerativamente a sus trabajadores por motivos de género.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la igualdad en la remuneración salarial implica que los trabajos iguales o similares se remuneren igual, y que los trabajos que no son iguales, pero que tienen igual valor, se remuneren igual, lo que implica, a su vez, la revaloración de tareas consideradas tradicionalmente como femeninas. Por su parte, según Mc Connell et al. (2003), existe discriminación cuando las mujeres que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones, reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, la remuneración o las condiciones de trabajo. Los autores indican que hay discriminación de ingresos cuando, por un mismo trabajo, las mujeres reciben menor pago que los hombres, es decir, cuando las diferencias no se atribuyen a productividades distintas.

A nivel mundial, las mujeres ganan de media un 23% menos que los hombres, una situación que para la Organización de las Naciones Unidas constituye "*el mayor robo de la historia*". Por su parte, el Informe Global de Salarios 2018-2019 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) evidenció que las mujeres reciben un 20,5% menos en sus salarios mensuales que lo que ganan los hombres de todo el mundo. Las diferencias son tantas que la brecha podría tomar hasta 200 años en cerrarse, según un informe del Foro Económico Mundial del 2017. El año que se visualiza como posible, para el cierre de la brecha, será el año 2234.

Otros países han tomado acciones precisas para reducir la brecha en nuestra generación. A principios de 2018 el Reino Unido publicó una medida en la que todas

las empresas con más de 250 empleados deben publicar su brecha salarial y reportar las medidas con las que bajarán la desigualdad. El caso de Islandia, que sirve de sustento para este proyecto de ley es el que marca una pauta más progresista. El país nórdico prohibió por ley la brecha salarial entre hombres y mujeres. Con la legislación, que entró a regir en el año 2018, tanto las empresas públicas como privadas tendrán que certificarse para garantizar que no existan diferencias en los salarios por trabajos de una misma categoría, entre los hombres y las mujeres que los realizan.

Costa Rica está ubicada entre los países en los cuales los salarios de una mujer llegan a ser en promedio 19,2% menores que los de los hombres. Un análisis histórico deja entrever que, en el año 2010 esa relación era de 85,7%; continuó subiendo hasta llegar a 86,6% en 2012, pero bajó a 84,8% en 2013. ^[1] Tomando como referencia el último año, quiere decir que las mujeres percibieron un ingreso aproximado de 81 colones por cada 100 colones de los hombres.

Para luchar contra la brecha ya existente, el empoderamiento económico de la mujer es fundamental, porque si no logra independencia económica sigue en un lugar subordinado. Actualmente y pese a las disposiciones supraconstitucionales, constitucionales y legales de no discriminación y que formalmente prohíben estas discriminaciones, en la práctica no hay mecanismos para disminuir la brecha, ni evitar que se ensanche, por lo que resulta necesario y urgente adoptar un mecanismo de fiscalización y sanción efectiva para reducir esta brecha, tal y como se propone en el presente proyecto de ley.

La presente iniciativa introduce el concepto de “igualdad de remuneración” en lugar de “igualdad salarial” pues se toma en cuenta, además del salario, cualquier otra retribución por el trabajo realizado, es decir, el paquete de ganancias completo. Por ejemplo, pagos por horas extras, bonos, acciones de la empresa, beneficios, o gastos de representación, que finalmente componen el salario real de las personas trabajadoras y que, al ser contempladas como un todo, permiten un análisis más profundo y completo del fenómeno social.

El cálculo de la remuneración total por sobre el salario base es importante puesto que, el hacer el cálculo basado únicamente en los ingresos por hora, invisibiliza las diversas situaciones de discriminación que viven las mujeres en cuanto a la remuneración: los hombres al tener usualmente menos responsabilidades fuera del trabajo tienen más posibilidades de acceder a bonos, a laborar más horas extra, de ascensos, entre otras.

Con ello se invisibilizan también las razones por las cuales las mujeres se encuentran en una posición de clara desventaja, con respecto a los hombres. Así, por ejemplo, no se toma en cuenta el tiempo que las mujeres dedicamos al trabajo doméstico y de cuidado de forma no remunerada que según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017 las mujeres dedican 35:49 horas a estas labores mientras que los hombres dedican únicamente 13:42 horas. Asimismo, usualmente no se toma en cuenta la trayectoria laboral de las mujeres quienes presentan más entradas y

salidas con mayor frecuencia del mercado laboral, debido principalmente a responsabilidades de cuidado.

Las comparaciones salariales establecen medias, pero no registran las desviaciones en el extremo superior de los salarios, donde las mujeres están menos representadas (puestos de toma de decisiones, jefaturas gerencias, altos directivos, etc.). Por lo tanto, cuanto más arriba en los salarios (directivos, consejeros, grandes empresas, entre otros puestos) mayor brecha se presenta. También se pueden incorporar otros aspectos al de brecha salarial, que es el de brecha general en ingresos o patrimonio. Aquí las mujeres también se encuentran en desventaja debido a que poseen menos rentas, acceden menos a la información, tecnología, control total sobre la energía, la tierra, entre otras.

Con la presente propuesta las empresas no tendrán que pagar lo mismo a todos los empleados. Las diferencias salariales deberán estar justificadas por el nivel educativo, la experiencia o la responsabilidad. Esta ley pretende acabar con la brecha salarial “injustificada” que no responde a ninguno de estos factores, solo la diferencia de género. Así, las costarricenses que cobran un 19% menos que sus compañeros varones por el simple hecho de ser mujeres, podrán reclamar mediante un procedimiento mucho más expedito una compensación por esa discriminación.

Algunos beneficios de cerrar la brecha salarial serán mejora las prácticas de selección y contratación de personal; un entorno laboral basado en los principios de la igualdad, mejorando así las relaciones laborales; reducir los índices de rotación y aumentar la productividad; ayuda a erradicar la desigual división del trabajo que realización hombres y mujeres, así como la valoración que de éstos se hace; y potencia la autonomía económica de las mujeres, teniendo un impacto positivo en sus familias y en la sociedad. Según datos de McKinsey Global Institute (2015), en América Latina el Producto Interno Bruto incrementaría en un 14% y en el mejor escenario se daría un aumento de un 34% para el año 2015; el promedio mundial de aumento sería entre un 11 y un 26%. Uno de los elementos analizados que podrían impactar positivamente hacia la igualdad de género es el ámbito laboral, y dentro de éste, el cierre de la brecha remunerativa.

Considerando todo lo anterior, la presente iniciativa busca reformar el Código de Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943, en dos sentidos. Primero, se propone actualizar las obligaciones de reporte de remuneraciones de sus personas trabajadoras que los patrono shan de realizar semestralmente ante las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que tienen un interés público tanto para fines técnicos de investigación estadística, como de fiscalización de condiciones laborales. En segundo lugar, se busca actualizar las sanciones de la norma, que actualmente son risibles (cien colones por el incumplimiento de la obligación de reporte y una remisión equívoca al Código Penal por adulteración maliciosa de los documentos) y se propone imponer una multa de acuerdo con lo estipulado en el artículo 398 del Código de Trabajo para quien incurra en una discriminación remunerativa basada en género en perjuicio de una o más de sus personas trabajadoras.

Asimismo, se propone derogar el decreto-ley N° 212 de 8 de octubre de 1948, que dejó parcialmente inaplicable el inciso a) del artículo 69 del Código de Trabajo, mientras la Junta Fundadora de la Segunda República proponía un nuevo texto de Código de Trabajo, condición que nunca se cumplió.

En virtud de las consideraciones expuestas, sometemos a conocimiento de la Asamblea Legislativa el siguiente proyecto de ley para su estudio y aprobación por parte de los señores diputados y las señoras diputadas.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

MODIFICACIÓN DEL INCISO A) DEL ARTÍCULO 69 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS Y DEROGACIÓN DE LA LEY N° 212 DE 8 DE OCTUBRE DE 1948. PROHIBICIÓN DE LA DE DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA BASADA EN GÉNERO.

ARTÍCULO UNO- Modifíquese el inciso a) del artículo 69 del Código de Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que en adelante se lea de la siguiente forma:

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:

a) Elaborar y enviar semestralmente a la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social un informe que al menos deberá contener:

1- Egresos totales que hubiere tenido por concepto de salarios durante el semestre anterior, con la debida distribución salarial entre mujeres y hombres por área y puesto de trabajo, incluyendo aumentos, bonificaciones, salarios ordinarios, extraordinarios e incentivos al desempeño; y

2- Nombres y apellidos de sus personas trabajadoras, con expresión de su cédula de identidad, ocupación y cantidad de meses que hubiere trabajado cada uno junto con el salario que individualmente les haya correspondido durante ese período.

En caso de renuencia en el suministro de dichos datos, el patrono será sancionado con la multa prevista en el inciso 1) del artículo 398 de este Código; y si se tratare de adulteración maliciosa de los mismos, las autoridades represivas le impondrán la pena por falsificación de documentos privados que expresa el artículo 368 del Código Penal.

Cuando se compruebe una situación de discriminación remunerativa basada en género contra una o más personas trabajadoras, el patrono será sancionado con la multa prevista en el inciso 3) del artículo 398 de este Código y deberá compensar a las personas discriminadas con la diferencia remunerativa dejada de percibir por estas con motivo de la discriminación basada en género.

ARTÍCULO DOS- Deróguese la Ley N° 212 de 8 de octubre de 1948.

Rige a partir de su publicación.

Franggi Nicolás Solano

Sylvia Patricia Villegas Álvarez

Nielsen Pérez Pérez

Shirley Díaz Mejía

José María Villalta Flórez-Estrada

Diputadas y diputados