

ANÁLISIS DEL INDICADOR DE OCUPACIÓN EN CONDICIONES DE EQUIDAD (TASA DE PARTICIPACIÓN Y EMPLEO) PROPUESTO POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU APLICABILIDAD ACTUAL EN EL MERCADO DE TRABAJO COSTARRICENSE (2007-2010)

Alfonso Chacón Mata ¹

ÍNDICE TEMÁTICO

| | |
|---|-----|
| INTRODUCCIÓN AL TEMA EN ESTUDIO. | 307 |
| CAPÍTULO PRIMERO: | |
| NATURALEZA Y GENERALIDADES DEL TRABAJO DECENTE DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO | 308 |
| 1.1 ¿Qué se entiende por “Trabajo Decente”? | 308 |
| 1.2 Criterios para determinar la “Afectación de Condiciones Laborales” para la población laboral femenina | 311 |
| 1.3 El paradigma del Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina | 314 |
| CAPÍTULO SEGUNDO: | |
| CARACTERIZACIÓN DEL INDICADOR TRABAJO DECENTE EN MATERIA DE OCUPACIÓN EN CONDICIONES DE EQUIDAD | 315 |
| 2.1 Breve caracterización de indicadores en materia laboral para el caso costarricense | 315 |
| 2.2 Caracterización del trabajo femenino en las relaciones laborales costarricenses (2007-2010) | 315 |
| 2.2.1 Estadísticas atinentes al mercado de trabajo femenino al año 2007 | 315 |
| 2.2.2 Estadísticas atinentes al mercado de trabajo femenino al año 2010 | 318 |

1 Profesor con énfasis de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica y Abogado Laboralista.

| | |
|---|-----|
| 2.3 Balance comparativo estadísticas 2007 y 2010 de ocupación y participación femenina en el mercado laboral | 321 |
|---|-----|

CAPÍTULO TERCERO:

| | |
|--|------------|
| DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN “FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA”: . . | 323 |
| 3.1 Aspectos básicos de la discriminación en el trabajo | 323 |
| 3.1.1 La discriminación en la legislación laboral costarricense | 324 |
| a) Ley sobre Prohibición en la Discriminación del Trabajo (Ley No 2694 del 22 de noviembre de 1960) | 324 |
| b) El Carácter Genérico del Título Undécimo del Código de Trabajo | 325 |
| 3.1.2 Alcances Jurídicos de la Discriminación en el Ámbito de Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos suscritos por Costa Rica | 326 |
| a) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales | 326 |
| b) Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial. | 326 |
| c) Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. | 327 |
| 3.1.3 Alcances Jurídicos de la Discriminación en el Ámbito de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos por Costa Rica | 327 |
| a) CONVENIO No 111 “Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación”. | 327 |
| b) CONVENIO 45 “Convenio Relativo al Empleo de las Mujeres en los Trabajos Subterráneos de toda clase de Minas” | 328 |
| c) CONVENIO 89 “Convenio relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres empleadas en la Industria (revisado en 1948)” . | 328 |
| d) CONVENIO 100 “Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” | 329 |
| 3.2 Discriminación por Motivos de Género | 330 |
| 3.2.1 Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley No.7476) | 330 |
| 3.2.2 Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (Ley No 7142) | 330 |
| 3.2.3 Decreto No. 26898-MTSS (“Reglamentación Trabajo Nocturno de las Mujeres”) | 331 |
| 3.3 La “feminización de la pobreza” y su exclusión de la fuerza de trabajo. | 332 |
| 3.3.1 Construcción “conceptual-vivencial” del fenómeno de la pobreza | 333 |
| 3.3.2 Política estatal de Equidad de Género y relaciones laborales de las mujeres | 337 |
| CONCLUSIONES FINALES | 339 |
| BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA | 340 |

RESUMEN

El presente artículo pretende evidenciar para el caso costarricense, la situación del “Indicador de Ocupación en Condiciones de Equidad” propuesto dentro de la modalidad de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo. En este sentido, se examinará el cumplimiento o no, del indicador a la luz de las estadísticas de ocupación por género para los años 2007 a 2010, con la finalidad de determinar si existe discriminación entre hombres y mujeres en el acceso al empleo. A pesar del abundante marco normativo existente en el país, este ejercicio permitirá establecer posibles niveles de discriminación hacia las mujeres y si estamos eventualmente ante la denominada “feminización de la pobreza”.

PALABRAS CLAVES: POBREZA-GÉNERO-TRABAJO DECENTE-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO-INDICADORES DE EQUIDAD LABORAL-DISCRIMINACIÓN-LEGISLACIÓN LABORAL-POLÍTICA ESTATAL DE GÉNERO.

ABSTRACT

This article aims to show to the Costa Rican case, the situation of “Occupancy Indicator Equity Terms” proposed in the form of decent work, International Labour Organization. In this sense, we examine the performance or not of the statistics of occupation by gender for the years 2007 to 2010, with the purpose of determining whether there is discrimination between men and women in access to employment. Despite the extensive regulatory framework and laws in the country, this exercise will determine possible levels of discrimination against women and if we are eventually to the so-called “feminization of poverty.”

KEY WORDS: POVERTY, GENDER, DECENT WORK, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION-EQUITY EMPLOYMENT INDICATORS-DISCRIMINATION- LABOR LAW-STATE POLICY ON GENDER

INTRODUCCIÓN AL TEMA EN ESTUDIO

El presente trabajo investigativo, pretende mostrar un enfoque aplicativo de los parámetros fijados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el marco de su política denominada “Trabajo decente”, y más concretamente; el indicador de ocupación en términos de equidad. La idea de estas líneas se centra en ahondar más con un ejemplo concreto, en relación a un tópico que habíamos escogido y desarrollado anteriormente en este mismo espacio, consistente en la justiciabilidad de indicadores en derechos económicos, sociales y culturales².

Para lograr la finalidad que conlleva este artículo de análisis y opinión, nos hemos fijado como objetivos generales y concretos o específicos, los siguientes: con relación a los Objetivos Generales, tenemos los de a) Desarrollar un análisis comparativo con algunas muestras estadísticas atinentes al comportamiento del mercado laboral en relación a las mujeres y con respecto a los tópicos atinentes de su participación y ocupación dentro del mismo y b) Establecer los alcances de las relaciones laborales que se han gestado en los niveles de ocupación y participación de la actividad productiva, en aras de mostrar posibles explicaciones en torno a tales comportamientos. El objetivo específico

2 Véase al respecto CHACÓN MATA, (Alfonso) “La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales a través del desarrollo de indicadores: Avances concretos en la Organización de las Naciones Unidas” en *Revista de Ciencias*

Económicas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Costa Rica, Vol 28 N° 2, junio 2010, págs 13-45.

a escudriñar, consistiría en Mostrar una aplicación a la luz del indicador de trabajo decente denominado “Ocupación en condiciones de equidad”, para un caso concreto del mercado laboral costarricense.

Quizás a priori, no tenga tanta novedad que las condiciones del mercado vigente en el país tienden a discriminar a las mujeres, pues existe suficiente evidencia empírica al respecto. El asunto a determinar sería más bien como descubrimiento del problema, el comportamiento que han presentado los cambios que se puedan percibir al contrastar el acceso ocupacional y participativo de las mujeres, dentro de la estructura del mercado laboral costarricense. Más concretamente planteado el problema, surge la interrogante siguiente: *¿Qué* resultados arroja la aplicación del subindicador de brechas de equidad propuesto por el indicador “Ocupación en condiciones de equidad” de la Organización Internacional del Trabajo? Se tratará de contestar esta disyuntiva a través de la búsqueda de conocimientos o instrumentos relacionados al problema (datos empíricos, medición, técnicas etc.), por realizar en el marco de la investigación abordada.

En aras de obtener tendencias razonables de los fenómenos a indagar, vamos a valernos de la comparación de los diferentes años que componen esta muestra (2007-2010), intentando contar con una panorámica actual que nos denote como se ha venido dando el comportamiento de las labores remuneradas por las mujeres en la sociedad contemporánea. Finalmente, es necesario destacar que la línea metodológica está inmersa en un artículo investigativo de corte cuantitativo, que se entrelaza con una descripción jurídica que atañe a la figura de la discriminación laboral y su normatividad en sede interna como internacional.

En otras palabras, la normativa pregona la defensa de la discriminación laboral, más en este caso concreto de estudio, se invocarán diferentes provisiones normativas en aras de denotar que a pesar de existir norma jurídica habilitante, que sanciona la práctica de la discriminación, estamos quiméricamente ante una aspiración y no una obligación que debe ser

acatada y cumplida por los sistemas jurídicos y en especial, el costarricense.

Al compenetrarse las diferentes dimensiones de análisis, vamos a encontrarnos que este enfoque multidisciplinario pretende relacionar las disfuncionalidades entre la práctica discursiva política (<<deber ser>>) y la realidad como parámetro legitimador, entre las aspiraciones y lo factible, tratándose de la variable ocupacional de género. Se hace necesario asimismo validar o invalidar las normas, sabiendo a ciencia cierta si estamos ante omisiones profundas, que hacen imposible el cumplimiento de lo pactado. En el fondo es ensayar un enfoque de *realismo jurídico*, que nos permita conocer y conjuntar la economía; la perspectiva de género y el derecho. Hacia esta intencionalidad transitan las siguientes líneas del presente artículo.

CAPÍTULO PRIMERO:

Naturaleza y generalidades del trabajo decente de la organización internacional del trabajo

1.1 *¿Qué se entiende por “Trabajo Decente”?*

La Organización Internacional del Trabajo, preocupada por el diseño e implementación de directrices en ese sentido, establece el “*Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*” (PIACT).

Incluso, siguiendo con este organismo especializado, tenemos que se introdujo la noción de trabajo decente, la cual fue planteada por el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) en la memoria de la 87va reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 1999.

El trabajo decente es el “*trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una adecuada protección social*”³. En realidad, la OIT considera que el trabajo decente, aparte de constituir una

3 CINTERFOR (Oficina Internacional del Trabajo), “Formación para el Trabajo Decente”, Ginebra, 2001, pág. 15.

aportación considerable al objetivo del desarrollo duradero, es una finalidad importante por derecho propio. Como el trabajo es una parte primordial de la vida, por el tiempo que nos ocupa y porque es un pilar de la integración social y la autoestima de la persona, no cabe la menor duda de que al hablar del trabajo decente nos referimos a una faceta esencial de la calidad de vida. El trabajo productivo es también la fuente principal de ingresos de la inmensa mayoría de la población⁴.

En síntesis, el trabajo decente se caracteriza por los siguientes componentes: a) trabajo productivo; b) con protección de derechos; c) con ingresos adecuados; y d) con protección social. De conformidad con lo expuesto luego en el mismo documento habría que agregar el e) tripartismo y diálogo social⁵.

En palabras del Director General de la OIT, este concepto contribuye al cumplimiento de los objetivos de esta entidad, de cuatro maneras diferentes: *“En primer lugar, es una meta que refleja en un lenguaje claro una aspiración universal de la gente en todo el mundo y establece un vínculo en sus expectativas de conseguir un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (...) En segundo lugar, proporciona un marco de políticas (...) Este enfoque permite también la base para un compromiso a más largo plazo de los mandantes tripartitos de la OIT, al permitirles ponerse de acuerdo sobre cuestiones inmediatas que, de ser consideradas aisladamente, podrán dividirlas. En tercer lugar, constituye un método para organizar los programas y actividades (...) En cuarto lugar es una plataforma para el diálogo y la asociación con otras entidades”*⁶. (ÉNFASIS DADO)

4 ANKER, (Richard), CHERNSYHEV, (Igor), EGGER, (Philippe), MEHRAN, (Farhad) y RITTER, (Joseph) “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos” en *Revista Internacional del Trabajo*, Organización Internacional del Trabajo Volumen N° 122, Ginebra, Número 2, 2002, pág 164.

5 CINTERFOR, Op Cit, pág. 15-16.

6 OIT, Memoria del Director General, “Reducir el Déficit de Trabajo Decente: Un Desafío Global”, Conferencia Internacional del Trabajo 89ª reunión 2001, Ginebra, primera edición 2001, pág. 3.

Este concepto imperativo a seguir por parte de los poderes públicos, implica propiciar empleos de calidad que respeten los derechos de los trabajadores y a cuyo amparo se desarrollan formas de protección social. Se sustituye la idea de trabajo productivo por la de empleo de calidad; no aparece además la referencia a los ingresos adecuados, que pueda considerarse subsumida en la de calidad de empleo y tampoco figura la referencia al tripartismo y el diálogo social⁷.

Incluso encontramos que en la “Declaración de la OIT de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998)”, cuando se refiere a la libertad sindical y a la negociación colectiva, se relaciona íntimamente a la referida libertad sindical con el trabajo decente, cuando el documento dice que *“el cometido crucial de la libertad sindical y de la negociación colectiva para alcanzar el objetivo de un trabajo decente”*.

En criterio de AMARTYA SEN, la postulación del trabajo decente viene a resaltar el propósito de *“que las soluciones para atajar el desempleo no sean aducidas para privar de sus condiciones de trabajo razonables a las personas ocupadas”*⁸. Aunado a lo anteriormente expuesto, cada sociedad tiene el reto de definir precisamente que se entiende por este tipo de trabajo, tomando en cuenta las condiciones prevaletentes dentro de su entorno y tomando ejemplos de otros países, así como las normas acordadas internacionalmente⁹.

7 OIT, Organización Internacional del Trabajo, “Trabajo Decente y Protección para todos. Prioridad de las Américas”, *Memoria del Director Regional a la 14va Reunión Regional de los Estados Miembros de la OIT en las Américas*, Lima, 1999, pág. 11.

8 AMARTYA, Sen “Trabajo y Derechos” en *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, Vol. 119, No 2 , 2000, pág. 131.

9 EIGER, Phillippe y SENGERBERGER, Werner “Problemas y Políticas del Trabajo Decente” en OIT Cinterfor “Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional”, Número 151, 2001, pág. 28. Estos autores vislumbran un enfoque tridimensional: 1) El trabajo decente como anhelo de la gente; 2) El concepto de trabajo decente como conjunto de objetivos definidos internacionalmente y 3) los dividendos sociales y económicos del trabajo decente.

Ya que es posible establecer los criterios precisos para determinar que un trabajo o una empresa son «decentes», analizando los datos microeconómicos idóneos, como ha hecho la Unión Europea. Valiéndose de los anteriores datos, relativos a tres facetas de la calidad de los puestos de trabajo (seguridad del trabajo, posibilidades de formación y de avance profesional y remuneración por hora), los investigadores de la UE los han clasificado de la manera siguiente: sin perspectivas, de baja remuneración y baja productividad, razonables y buenos; a estas categorías pertenecen, respectivamente, el 8 por ciento, el 17 por ciento, el 37 por ciento y el 38 por ciento de los puestos de trabajo de la Unión Europea (Comisión Europea, 2001). Siempre que se pueda convendrá responder a las preguntas mencionadas utilizando datos microeconómicos y criterios transparentes¹⁰.

Así las cosas, la noción de trabajo decente va a involucrar prácticas y actividades dignificantes al trabajador, en su condición humana. Subiste en consecuencia una obligación inherente al patrono, de hacer y respetar determinados límites objetivos que tienen incidencia manifiesta en las relaciones laborales. Al respecto, la OIT ha dispuesto el siguiente elenco de indicadores, que desde su óptica componen las mediciones posibles de realizar en aras de dilucidar si el trabajador(a) desarrolla sus labores dentro de un margen de “trabajo decente”. Según dicha instancia, estos indicadores son seis indicadores principales, los cuales vamos a detallar a continuación. Igualmente, se han establecido dos modalidades de indicadores transversales -género y trabajo infantil-, los cuales tienen la finalidad de ser tomados en cuenta en todo este proceso de confección de indicadores¹¹.

OCUPACIÓN PRODUCTIVA

- 1.1 Tasa de empleo informal
- 1.2 Distribución porcentual de niveles educativos

10 ANKER, (Richard) y otros, Op Cit, pág 165.

11 Al respecto, véase la siguiente dirección en Internet: <http://www.oit.or.cr/estad/td/>

- 1.3 Índice de productividad laboral

OCUPACIÓN JUSTAMENTE REMUNERADA

- 2.1 Tasa de subempleo por insuficiencia de ingresos (referencia: salario mínimo legal)
- 2.2 Índices de ingresos, del salario mínimo y de productividad laboral

CONDICIONES DE LIBERTAD

- 3.1 Tasa de subempleo por insuficiencia de horas trabajadas
- 3.2 Tasa de desempleo (*)
- 3.3 Tasa de trabajo a tiempo parcial
- 3.4 Tasa de sindicalización
- 3.5 Tasa de cobertura por un convenio colectivo

OCUPACIÓN EN CONDICIONES DE EQUIDAD

- 4.1 Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de participación
- 4.2 Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de empleo
- 4.3 Brecha entre mujeres y hombres en los ingresos promedios
- 4.4 Proporción de mujeres entre los empleados en el sector no-agrícola (*)
- 4.5 Brecha entre inmigrantes y el resto de la población en la tasa de empleo
- 4.6 Brecha entre inmigrantes y el resto de la población en tasa de desempleo
- 4.7 Brecha entre indígenas y el resto de la población en la tasa de empleo
- 4.8 Brecha entre indígenas y el resto de la población en la tasa de desempleo

OCUPACIÓN EN CONDICIONES DE SEGURIDAD

Condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional

- 5.1.1 Casos de lesiones profesionales
- 5.1.2 Días no trabajados por lesiones profesionales
- 5.1.3 Promedio de inspectores por 100,000 ocupados

- 5.1.4 Promedio de inspecciones por 100,000 ocupados
- 5.1.5 Distribución porcentual de las horas de trabajo

Sistemas de seguridad social

- 5.2.1 Porcentaje de gastos públicos en salud del PIB
- 5.2.2 Tasa de cobertura por seguridad social
- 5.2.3 Cotizantes a la seguridad social
- 5.2.4 Promedio de dependientes por cada cotizante activo

Seguridad en un contexto socioeconómico

- 5.3.1 Porcentaje de gastos públicos en educación del PIB
- 5.3.2 Porcentaje de asalariados con un contrato de trabajo
- 5.3.3 Porcentaje de ocupados que ocupa el puesto hace menos de un año
- 5.3.4 Porcentaje de ocupados que ocupa un trabajo temporal
- 5.3.5 Tasa de desempleo de larga duración
- 5.3.6 Porcentaje de desocupados de larga duración con respecto al total de desocupados

OCUPACIÓN DE RESPETO A LA DIGNIDAD

- 6.1 Tasa de subempleo por insuficiencia de ingresos (referencia: canasta básica de alimentos)
- 6.2 Índices de ingresos y del valor de la canasta básica de alimentos
- 6.3 Tasa de trabajo de niños
- 6.4 Empleo por rama de actividad de niños
- 6.5 Tasa de asistencia escolar de niños ocupados

Los anteriores indicadores, tienen igualmente otro tipo de parametrización alternativa que ha diseñado la doctrina especializada en la materia, lo que pone en evidencia la dificultad de encontrar puntos de consenso en este

campo¹². Para los efectos de este trabajo, se ha escogido analizar algunas variables propias del indicador general denominado “Ocupación en Condiciones de Equidad” propuesto por la O.I.T. y dentro de esta variable, los subindicadores 4.1 y 4.2, que básicamente responden a las condiciones de empleo y participación según la brecha entre hombre y mujeres.

Vamos a valorar si existe asimetría o disparidad en las relaciones laborales de género, siendo que de constatarse una inequidad, estamos ante situaciones que afectan indudablemente las condiciones laborales. En este sentido, vamos a ahondar seguidamente en torno a que debe entenderse por este tipo de afectación.

1.2 *Criterios para determinar la “Afectación de Condiciones Laborales” para la población laboral femenina*

El Título V de nuestra Carta Magna denominado como “Derechos y Garantías Sociales” dispone una serie de derechos de primer orden, merecedores de tutela constitucional. En este sentido, los derechos fundamentales de los y las trabajadoras son motivo de amparo a la luz de la constitución vigente, siendo el artículo 74 de este cuerpo normativo,

12 Los indicadores estadísticos del trabajo decente expuestos por ANKER, (Richard), CHERNSYHEV, (Igor), EGGER, (Philippe), MEHRAN, (Farhad) y RITTER, (Joseph), Op Cit, corresponden a diez categorías de medición que emanan de las características generales del trabajo que, según la opinión de personas de todo el mundo, son elementos necesarios del trabajo decente. Complementa los diez grupos de indicadores resultantes un grupo undécimo que resume los aspectos esenciales del contexto económico y social del trabajo decente. Este otro grupo de indicadores tiene por finalidad mejorar el conocimiento de los niveles, las pautas y la sostenibilidad del trabajo decente. Los indicadores propuestos corresponden, pues, a las categorías siguientes: 1. Oportunidades de empleo; 2. Trabajo inadmisibles; 3. Remuneración suficiente y trabajo productivo; 4. Jornada laboral decente; 5. Estabilidad y seguridad del empleo; 6. Conciliación del trabajo con la vida familiar; 7. Trato justo en el trabajo; 8. Seguridad en el trabajo (trabajo seguro); 9. Protección social; 10. Diálogo social y relaciones laborales; 11. Entorno socioeconómico del trabajo decente.

una de las muchas provisiones a favor de los trabajadores y que en lo conducente enuncia que los derechos y beneficios consagrados en la constitución política a favor de la población trabajadora, son irrenunciables y al efecto dispone que “*Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; (...)*”.

Si nos remontamos al Código de Trabajo estimamos que un parámetro para solucionar que se entienda por condiciones laborales, podría estar en las condiciones elementales del contrato de trabajo. Al tenor del artículo 24 del citado Código, se enuncia una serie de requisitos formales y hasta esenciales, que conlleva la suscripción de un contrato el cual debe hacerse por escrito. Se habla de los aspectos que debe contener dicho contrato, y entre los aspectos esenciales, tenemos que los incisos d), e) y f) pueden servir de base para saber cuando estamos ante una violación de las condiciones de trabajo más elementales¹³.

La jurisdicción constitucional ha sido prolífica en enunciar una serie de principios o derechos laborales que merecen cobijo constitucional. En razón de lo anterior, la Sala Constitucional ha dicho en su Voto No 5798-98 de las 16: 21 horas del 11 de agosto de 1998 que “El derecho laboral, como derecho social que es, es asimétrico, pues esa rama del conocimiento jurídico ha sido erigida y desarrollada sobre la base de que en la relación laboral – objeto de regulación de ese derecho–, existe una disparidad entre los sujetos de dicha relación, a propósito de la situación de supremacía –económica– en que se encuentra el patrono sobre el trabajador. Tal asimetría, como es obvio pensarlo, se proyecta también en el proceso laboral, razón por la que en él se aprecian algunos privilegios procesales a favor del trabajador que,

en el fondo, lo que persiguen es equiparar la disparidad apuntada. Además, debe recordarse que en razón de la importancia que reviste la colocación remunerada en una sociedad, es un interés fundamental encomendado al Estado, tanto por la Constitución, como por la Ley ordinaria, velar por una tutela especial al ejercicio de ese derecho”. Todo lo anteriormente expuesto, nos permite concluir que los derechos de los trabajadores deben respetarse incluso en el ejercicio del *Jus Variandi*, que es una facultad que tiene el empleador, de modificar el contrato de trabajo. Es un acto de imperio en el que la modificación es unilateral pero que no es una facultad ilimitada ni arbitraria¹⁴.

La jurisprudencia ha establecido límites razonables al *Jus Variandi*, pues de no respetarse los mismos, devendría en “Abusivo”. La misma jurisprudencia constitucional ha enunciado que se conoce como “*ius variandi abusivo*”, aquellas variaciones en las condiciones laborales abierta y claramente arbitrarias, por lo se hace necesario determinar si la decisión implica una modificación sustancial de las circunstancias de tiempo y lugar en que se desempeña el interesado, una degradación en sus funciones o bien, un rebajo sustancial del salario devengado, pues en esos casos se lesionaría en perjuicio del servidor el derecho a la estabilidad laboral¹⁵. Asimismo, nos permitimos destacar la siguiente resolución de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No 396 de las 9:30 hrs. Del 29 de noviembre de 1994, que caracteriza el instituto anteriormente aludido de una manera sintética:

“Doctrinaria y jurisprudencialmente se ha señalado que el poder del empleador, para modificar las condiciones de empleo, cuando las necesidades de la empresa así lo justifiquen, tiene como

13 “d) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado; e) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse éste; f) El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador, si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago (...)” Código de Trabajo de la República de Costa Rica, Editorial Juritexto, San José, 2001.

14 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Voto No 0430-95, a las nueve horas y cuatro minutos del veinte de enero de mil novecientos noventa y cinco.

15 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Voto N° 2007-014367, de las quince horas y cincuenta y nueve minutos del cinco de octubre del dos mil siete.

límites: a) las alteraciones en cuanto al tiempo de horario o jornada-; b) las alteraciones en cuanto al lugar –traslado individual o colectivo-; c) las alteraciones en cuanto al modo –recargo y disminución de tareas, así como el cambio de puesto-; d) las alteraciones en cuanto al salario –rebaja directa e indirecta, así como el cambio de fecha y de lugar de pago-.”

El *Jus Variandi Abusivo* nos permite medir situaciones de cambio abrupto de las relaciones laborales, una vez que están constituidas previamente, no obstante para los efectos de este trabajo, no nos sirve en nuestro objetivo de dilucidar la exclusión y la nula participación que podría derivarse de las mujeres como fuerza laboral en el mercado de trabajo. En este sentido, nos resulta mucho más satisfactoria la propuesta de un grupo de especialistas, quienes dentro de la categoría propuesta de trabajo decente, denominada como <<trato justo en el empleo>>, han visualizado la afectación de las condiciones de trabajo de las mujeres, en el marco de las variables de empleo y participación equitativa. La base conceptual deviene en que <<ser tratado justamente en el trabajo>> es una aspiración propia de todos los seres humanos, que se ha plasmado en el derecho internacional por medio de los principios de igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación e igual remuneración a trabajo de igual valor. El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), define la discriminación como «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», lista a la que podríamos añadir la edad, la discapacidad y la enfermedad. El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), trata de la discriminación en el terreno salarial y de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Además de la ausencia de discriminación en la contratación laboral y en el trabajo, el trato justo

significa poder trabajar sin ser objeto de acoso ni estar expuesto a violencias, con cierto grado de autonomía y con un sistema justo de resolución de las quejas y los conflictos. Esto último guarda estrecha relación con la existencia o inexistencia de mecanismos de diálogo social en la empresa. Los indicadores propuestos para medir este trato justo en las relaciones de género, son los siguientes:

- Segregación profesional por sexo (porcentaje de empleo no agrícola en las ocupaciones en que predominan los hombres o las mujeres e índice de disimilitud)
- Porcentaje de mujeres en puestos superiores de dirección y administración (proporción con respecto al porcentaje femenino del empleo no agrícola)
- Porcentaje femenino del empleo asalariado no agrícola (véase el apartado «Oportunidades de empleo»)
- Relación entre los ingresos de hombres y mujeres de determinadas profesiones (véase el apartado «Remuneración suficiente»)
- Porcentajes o diferencias entre hombres y mujeres en los demás indicadores propuestos (véanse otros apartados)

Por ahora, los indicadores del trato justo propuestos se centran en las diferencias de trato entre hombres y mujeres. Los dos primeros miden la igualdad de oportunidades en el trabajo; los dos siguientes valoran en qué medida las mujeres y los hombres reciben una remuneración igual. Las diferencias sociosexuales (de género) quedan de manifiesto también en la mayoría de los demás indicadores del trabajo decente¹⁶.

En consecuencia y para concluir este capítulo, debemos establecer la posibilidad de cuantificar y por ende, de medir la realización o no del trabajo decente en el marco de nuestras sociedades laborales. Con mucho mayor agrado, constatamos la posibilidad de contar con indicadores propios en este ámbito, que nos detallen la situación de la mujer trabajadora y su vinculación al mercado de trabajo, como asalariada; ocupada y participante en los beneficios del trabajo en su conjunto.

16 ANKER, (Richard) y otros, Op Cit, pág 179.

1.3 *El paradigma del Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina*

El objetivo principal de la OIT es promover oportunidades para hombres y mujeres de obtener un trato productivo y decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humanas. En ese sentido, la noción de equidad es, por lo tanto, un elemento central en la Agenda de Trabajo Decente y hace referencia a las diversas formas de desigualdad y exclusión que afectan a los grupos humanos en la sociedad, basadas tanto en el sexo como en el origen y condiciones socioeconómicas, raza, etnia, nacionalidad, opciones políticas y religiosas, entre otras. Para la consecución de ese objetivo debe otorgársele a las mujeres trabajadoras una especial atención, ya que ellas están en desventaja en muchos aspectos de las relaciones laborales cotidianas.

Garantizar el mismo status legal para hombres y mujeres es el primer paso necesario, pero no es suficiente para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo. Avanzar en la <<Agenda de Trabajo Decente>>, considerando su dimensión de género, significa avanzar también en la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Esto plantea la necesaria articulación entre el respeto a los derechos de los trabajadores y trabajadoras y los demás objetivos estratégicos de la OIT: la promoción de un empleo de calidad para hombres y mujeres, la extensión de la protección social, en especial para los trabajadores y trabajadoras de la economía informal, y la promoción del diálogo social¹⁷.

Las mujeres representan, en la actualidad, más del 40% de la Población Económicamente Activa (PEA) urbana de América Latina. Sus tasas de participación se han incrementado notablemente, así como sus tasas de ocupación. Aunque persisten fuertes diferencias entre los niveles de participación laboral de las mujeres, según los estratos de ingreso de los hogares de

que provienen, siendo un hecho conocido que éstos son bastante inferiores entre las mujeres más pobres y con menos escolaridad, es en ese estrato (de las mujeres más pobres) que las tasas de participación laboral se han incrementado más acentuadamente en la última década. Como resultado, se ha reducido tanto la brecha de participación de las mujeres con respecto a los hombres como la brecha de participación de las mujeres más pobres con respecto a los niveles promedio de participación femenina. Por otro lado, persisten fuertes desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. La tasa de desempleo femenina en 2002 era casi un 30% superior a la de los hombres (OIT, 2004). A pesar del significativo crecimiento de la tasa de ocupación de las mujeres a partir de 1990, se incrementa la brecha de desempleo observada al inicio de la década (20%). En los sectores de bajos ingresos, la tasa de desempleo femenino era de 18% en 2000, lo que significa que una en cada cinco mujeres pobres que deseaba y necesitaba trabajar no podía hacerlo, a pesar de estar buscando activamente un trabajo.

Los ingresos de las mujeres ocupadas correspondían en 2001, en promedio, al 78% de los ingresos de los hombres por hora trabajada y el 59% por mes (OIT, 2001). Pero en el conjunto de las ocupaciones más precarias caracterizadas por condiciones más desfavorables de trabajo y con alta concentración femenina (como, por ejemplo, el servicio doméstico, las trabajadoras por cuenta propia no profesionales ni técnicas y las ocupadas en la microempresa), la brecha era muy superior: los ingresos de las mujeres correspondían al 66% de los ingresos de los hombres por hora trabajada y al 55% por mes¹⁸.

Puede colegirse finalmente entonces, que las condiciones laborales femeninas en la perspectiva latinoamericana, no son del todo halagadoras y se han venido caracterizando por la exclusión y discriminación, según se refleja en el anterior cuadro de indicadores. A continuación, vamos a reseñar la importancia y necesidad de contar con indicadores precisos de medición de la realidad de este segmento laboral, todo ello que constituye un parámetro importante para conocer su realidad concreta.

17 ABRAMO, (Louis) "Trabajo decente y equidad de Género en América Latina", Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional", Organización Internacional del Trabajo, Santiago de Chile, 2006, pág 16.

18 *Ibíd.*, pág 30.

CAPÍTULO SEGUNDO:

Caracterización del indicador trabajo decente en materia de ocupación en condiciones de equidad

2.1 Breve caracterización de indicadores en materia laboral para el caso costarricense

El Producto Interno Bruto (PIB) costarricense alcanzó en el 2008 una tasa del 2.6% y el Banco Central estimó en mayo del 2009 que llegaría al 1.8% al finalizar el año, debido al impacto adverso que la crisis tendrá sobre el comportamiento de los flujos de capital, las exportaciones de bienes y servicios, las transferencias externas y las expectativas y la confianza de los agentes económicos. CEPAL (2009) considera que la caída del PIB de Costa Rica se deberá a una posible reducción en las exportaciones y a una menor expansión del consumo.

Todos los sectores productivos han venido sintiendo el impacto de la crisis económica. El más afectado en el 2008 fue la industria manufacturera (-4.3%). La agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca también tuvieron una disminución, un menos 1.4%; en particular, debido al descenso de la demanda externa, así como por fenómenos climáticos y plagas (CEPAL: 2009).

Costa Rica es una economía con un alto coeficiente de apertura comercial. En el 2008, las exportaciones y las importaciones de bienes y servicios fueron equivalentes al 87.5% del PIB y la demanda externa representó el 55.7% de la demanda agregada (CEPAL: 2009). La producción para el mercado externo es esencial para el crecimiento del PIB del país, aunque la mayor parte de las empresas costarricense producen bienes y servicios para el mercado nacional, dada la alta participación de micro y pequeñas empresas.

La población ocupada, a julio del 2008, según datos del INEC, fue de 1.957.708 personas. La tasa de ocupación fue del 57.9% con relación al total de la población del país. Del total del empleo del 2008, el 14.1% correspondió al empleo público y el 85.9% al empleo del sector privado. La Encuesta de Hogares de

Propósitos Múltiples de julio del 2008 estima para el país una fuerza de trabajo de 2.059.613 personas, lo cual representa un incremento del 2,0% respecto a la cifra del 2007. Esta fuerza de trabajo está compuesta por 95,1% de personas ocupadas y 4,9% de población desocupada.

En valores absolutos la población ocupada creció cerca de 32.000 personas (esto es un 1,7% de crecimiento) respecto al 2007 y la población desocupada aumentó en 9.100 personas (9,8%).

En términos de tasas de participación económica de la población de 12 años y más, se tiene que el menor crecimiento de la población ocupada provoca que la tasa de ocupación disminuya de 54,4% en el 2007 a 53,9% en el 2008. Por su parte, la tasa de desempleo aumenta de 4,6% a 4,9%.

2.2 Caracterización del trabajo femenino en las relaciones laborales costarricenses (2007-2010)

En Costa Rica, las mujeres manifiestan una creciente tasa neta de participación, por lo que su peso dentro de la fuerza de trabajo ha sido cada vez mayor. Si nos remontamos a inicios de la década anterior, tenemos que la tasa de ocupación femenina pasó de 32,6% en el 2000 a 35,7% en el 2001, descendiendo levemente en el 2002 (INEC, 2002). En el último año, prácticamente una de cada tres ocupadas/os era mujer, siendo que para el año 2003 la tasa de ocupación fue de 35,3%.

2.2.1 Estadísticas atinentes al mercado de trabajo femenino al año 2007

En el 2007 y según un estudio realizado por el mismo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, vamos a encontrarnos que no obstante el incremento que se viene dando de la tasa de ocupación femenina, la misma es mucho menor si se visualiza comparativamente: un 38,7% en comparación a la de los hombres, que está constituida por un 70%. En consecuencia, el desempleo de las mujeres rondó para esa época en 6,8% mientras que el de los hombres en un 3,3%, según se desprende del cuadro N° 1.

CUADRO 1
COSTA RICA: POBLACIÓN TOTAL Y TASAS POR SEXO SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD. 2007

| Condición de actividad | 2007 | | |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|
| | Total | Mujeres | Hombres |
| | | Absoluto | Absoluto |
| Total | 4,443,100 | 2,247,448 | 2,195,652 |
| Inactivos/as | 2,424,656 | 1,492,897 | 931,759 |
| Fuerza de Trabajo | 2,018,444 | 754,551 | 1,263,893 |
| - Ocupados/as | 1,925,652 | 703,055 | 1,222,597 |
| - Desocupados/as | 92,792 | 51,496 | 41,296 |
| Tasa Neta de Participación | 57,0 | 41,6 | 73,2 |
| Tasa de Ocupación | 54,4 | 38,7 | 70,8 |
| Tasa de Desempleo | 4,6 | 6,8 | 3,3 |

Fuente: Encuesta Hogares de Propósitos Múltiples. INEC. 2007.

La distribución de su participación por sectores de actividad indica diferencias entre los géneros, siendo una situación que se ha mantenido en el tiempo. En 1999, los hombres se ubicaron principalmente en el sector primario, mientras que las mujeres lo hicieron en los servicios sociales y personales, en el comercio y en las industrias manufactureras. Para el año

2007, la principal ocupación de las mujeres, se suscita en la actividad de comercio mayor y menor (137,697 trabajadoras); en industria y manufactura (87,088) y en enseñanza (78,981 trabajadoras). Cabe destacar que en ninguna de los casos, las mujeres llegan a ocupar siquiera el 20% de la población activa por sector, lo que nos refleja la marginalidad de su aporte.

CUADRO 2
DISTRIBUCIÓN RELATIVA DE LA FUERZA DE TRABAJO POR SEXO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD. 2007

| Sector Actividad | Total | Porcentaje | Mujeres | Porcentaje | Hombres | Porcentaje |
|--|-----------|------------|---------|------------|-----------|------------|
| Total | 2,018,444 | 100.00 | 754,551 | 100.00 | 1,263,947 | 100.00 |
| Agricultura, ganadería, caza y silvicultura | 254,317 | 12,60 | 38,348 | 5,08 | 215,969 | 17,09 |
| Pesca | 10,029 | 0,50 | 893 | 0,12 | 9,136 | 0,72 |
| Explotación de minas y canteras | 2,614 | 0,13 | 316 | 0,04 | 2,298 | 0,18 |
| Industrias manufactureras | 261,847 | 12,97 | 87,088 | 11,54 | 174,759 | 13,83 |
| Suministros de electricidad, gas y agua | 21,560 | 1,07 | 4,716 | 0,63 | 16,844 | 1,33 |
| Construcción | 157,019 | 7,78 | 5,252 | 0,70 | 151,767 | 12,01 |
| Comercio mayor y menor. Reparación de vehículos y servicios personales | 381,158 | 18,88 | 137,697 | 18,25 | 243,461 | 19,26 |
| Hoteles y restaurantes | 114,840 | 5,69 | 69,105 | 9,16 | 45,789 | 3,62 |
| Transporte, almacenamiento y comunicación | 129,924 | 6,44 | 18,017 | 2,39 | 111,907 | 8,85 |
| Intermediación financiera | 50,017 | 2,48 | 24,047 | 3,19 | 25,970 | 2,05 |
| Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler | 125,986 | 6,24 | 38,974 | 5,17 | 87,012 | 6,88 |
| Administración pública y seguridad social | 89,899 | 4,45 | 34,528 | 4,58 | 55,371 | 4,38 |

| Sector Actividad | Total | Porcentaje | Mujeres | Porcentaje | Hombres | Porcentaje |
|--|---------|------------|---------|------------|---------|------------|
| Enseñanza | 113,763 | 5.64 | 78,981 | 10.47 | 34,782 | 2.75 |
| Servicios sociales y de salud | 64,921 | 3.22 | 41,594 | 5.51 | 23,327 | 1.85 |
| Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales | 76,539 | 3.79 | 39,609 | 5.25 | 36,930 | 2.92 |
| Hogares privados con servicio doméstico | 134,966 | 6.69 | 120,659 | 15.99 | 14,307 | 1.13 |
| Organizaciones extraterritoriales | 1,296 | 0.06 | 531 | 0.07 | 765 | 0.06 |
| Actividades no bien especificadas | 7,166 | 0.36 | 2,705 | 0.36 | 4,461 | 0.35 |
| Buscan por primera vez | 20,583 | 1.02 | 11,491 | 1.52 | 9,092 | 0.72 |

Fuente: INEC. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. INEC 2007

Por su parte, el desempleo en las mujeres continúa profundizándose. Para el 2001, las mujeres de la zona rural tuvieron la mayor incidencia con un 9,8% frente al 5,3% de los hombres. La tasa de desempleo abierto para las mujeres de 15 a 17 años fue de 26,0%, muy superior al promedio nacional de un 6,1% y al promedio nacional de las mujeres que es de 7,6%. En el caso de los hombres este indicador alcanzó un 15,1% (Proyecto Estado de la Nación, 2002). De igual manera, esta tendencia se repite secuencialmente, si apreciamos en el Cuadro N° 3, en el marco de un período de cinco años comprendidos entre el 2002 al 2007, los siguientes resultados:

- La tasa de desempleo abierto en general de los hombres, nunca superó el umbral del 6% (teniendo en el año 2003 un 5,8% como la más alta), mientras que las mujeres se

han acercado al 10% en el 2005, teniendo un promedio cercano al 8%, con una tasa menor registrada en el año 2007 de un 6,8%

- Si dimensionamos la anterior tendencia en la zona urbana, vamos a encontrarnos que para el año 2007, se registran las tasas más bajas tanto para hombres como para mujeres: un 3,4% para los primeros, mientras que un 6,8% se registra para el sector femenino. Nótese que estamos hablando de una tasa de desempleo que supera en el doble con respecto a la obtenida por los hombres desempleados.
- En la zona rural, el desempleo en el caso de los hombres contempla como cifra más baja, un 3,1% igualmente en el año 2007, y la más alta responde a un 5,5% obtenida en el año 2003. Para las mujeres, la más baja apenas supera el 8% en el año 2002, mientras que para el año 2005 registra la altísima tasa de 11,1%.

CUADRO 3
COSTA RICA. TASA DE DESEMPLEO ABIERTO SEGÚN ZONA POR SEXO
(2002-2007)

| Zona y Sexo | Año | | | | | |
|-------------|------|------|------|------|------|------|
| | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
| Total | 6,4 | 6,7 | 6,5 | 6,6 | 6,0 | 4,6 |
| - Mujeres | 7,9 | 8,2 | 8,5 | 9,6 | 8,7 | 6,8 |
| - Hombres | 5,6 | 5,8 | 5,4 | 5,0 | 4,4 | 3,3 |
| Urbana | 6,8 | 6,7 | 6,7 | 6,9 | 6,0 | 4,8 |
| - Mujeres | 7,7 | 7,6 | 8,2 | 8,8 | 8,2 | 6,8 |
| - Hombres | 6,2 | 6,1 | 5,8 | 5,6 | 4,5 | 3,4 |
| Rural | 5,8 | 6,6 | 6,1 | 6,2 | 5,8 | 4,3 |
| - Mujeres | 8,2 | 9,6 | 9,3 | 11,1 | 9,6 | 6,8 |
| - Hombres | 4,8 | 5,5 | 4,9 | 4,1 | 4,2 | 3,1 |

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. INEC. 2002-2007.

2.2.2 Estadísticas atinentes al mercado de trabajo femenino al año 2010

Para desarrollar de la manera más actualizada este apartado, nos hemos valido de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), que es un programa permanente de encuestas que se realizan en el mes de julio de cada año y tiene como principal objetivo, producir estadísticas e indicadores con las características sociales y económicas de la población y los hogares, especialmente con respecto al empleo, el subempleo, desempleo, los ingresos de los hogares y las personas, y sobre todo el fenómeno de la pobreza.

La ENAHO 2010 muestra que persisten brechas importantes entre hombres y mujeres en la participación en el mercado laboral. La tasa de ocupación de los hombres es 71,4% mientras que de las mujeres es 39,4% y en el caso del desempleo, la tasa de las mujeres es de 9,5% mientras que de los hombres es 6,0% , lo que evidencia la mayor dificultad de las mujeres de participar en el mercado laboral actual¹⁹.

Por su parte, en un informe realizado igualmente por el INEC, que busca medir la realidad situacional en relación al mercado laboral y la pobreza, realizado a julio del 2010²⁰, nos vamos a encontrar diferentes variables, las cuáles son dignas de resaltar. Inicialmente, en el cuadro atinente a la población total trabajadora, según sexo y la condición de actividad,

vamos a encontrarnos si se contrasta el año pasado con el año precedente, que hubo un leve descenso en la tasa neta participativa de un 1% y en la tasa de ocupación de menos de un 3%, sin que esta situación tenga incidencia alarmante en los indicadores porcentuales, según se detalla en el Cuadro N° 4. Asimismo, se genera un incremento en la fuerza de trabajo de las mujeres mayores de 15 años y más, consistente en un 3,33% (se pasa de 1,742,128,00 mujeres que ingresan al mercado laboral a 1,800,174,00) y el desempleo en este género, se disminuye en más de diez puntos porcentuales (se pasa de 83,617 a 73,995), no obstante la tasa de desempleo abierto no varía sustancialmente, variando de 10,8 a 9,5%.

Más bien lo que preocupa como indicador restrictivo y diferenciador de la brecha entre hombres y mujeres, sería su nivel de ocupación dentro del mercado laboral, o en otras palabras; qué tipo de trabajo o naturaleza ocupacional tienen las mujeres, puesto que estamos tratando un asunto de acceso a oportunidades y en consecuencia, las diferencias en las respectivas retribuciones salariales. Por ejemplo, la tendencia en los años 2009 y 2010, ha sido que los hombres duplican cuantitativamente a las mujeres en los puestos empresariales, teniendo un repunte de 84,894 a 86,856 ocupaciones en esta actividad, mientras las mujeres disminuyen de 42,993 a 40,656. Asimismo, dentro de la Administración Pública, el componente total pasa de 90,907 a 92,823 personas ocupadas, de las cuáles existe un aumento ocupacional de los hombres (pasando de 55,153 a 58,076), mientras que los trabajos en este sector para las mujeres decaen levemente, de 35,754 a 34,747. Las actividades mayoritarias en las que se emplean a las mujeres, están constituidas por los servicios domésticos, la enseñanza y la rama de hoteles y restaurantes (Cuadro N° 5).

19 Datos tomados de <http://www.inec.go.cr/A/MS/Encuestas/EncuestaNacionaldeHogares/PrincipalesResultadosporAño/01.%20Descripción20de20los20principales20resultados20de20la0ENAH0202010.pdf>

20 Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Área de Censos y Estadísticas, "[Nueva Encuesta Nacional de Hogares: Cifras básicas sobre fuerza de trabajo, pobreza e ingresos, julio 2010](#)" Año 1, Unidad de Diseño, Análisis y Operaciones, diciembre 2010.

CUADRO 4
POBLACIÓN TOTAL SEGÚN SEXO, CONDICIÓN DE ACTIVIDAD Y TASAS
(JULIO 2009 Y JULIO 2010)

| Sexo, condición de actividades y tasas | 2009 | 2010 | variación porcentual |
|--|-------------|-------------|----------------------|
| Total | 4506793 | 4562087 | 1,23 |
| Menor de 15 años | 1,112,402 | 1,090,064 | -2,01 |
| Fuerza de trabajo | 2, 051, 263 | 2, 051, 696 | 0,02 |
| Ocupados | 1, 879, 058 | 1, 902, 164 | 1,23 |
| Desempleados | 172, 205 | 149, 532 | -13,17 |
| Fuera de la fuerza de trabajo | 1, 343, 128 | 1, 420, 327 | 5,75 |
| Tasa neta de participación | 60,4 | 59,1 | -2,22 |
| Tasa de ocupación | 55,4 | 54,8 | -1,03 |
| Tasa de desempleo abierto | 8,4 | 7,3 | -13,18 |
| Hombres | 2, 213, 550 | 2, 233, 452 | 0,9 |
| Menor de 15 años | 561, 287 | 561, 603 | 0,06 |
| De 15 años y más | 1, 652, 263 | 1, 671, 849 | 1,19 |
| Fuerza de trabajo | 1, 275, 601 | 1, 268, 892 | -0,53 |
| Ocupados | 1, 187, 013 | 1, 193, 355 | 0,53 |
| Desempleados | 88, 588 | 75, 537 | -14,73 |
| Fuera de la fuerza de trabajo | 376, 662 | 402, 957 | 6,98 |
| Tasa neta de participación | 77,2 | 75,9 | -1,69 |
| Tasa de ocupación | 71,8 | 71,4 | -0,64 |
| Tasa de desempleo abierto | 6,9 | 6 | -14,28 |
| Mujeres | 2, 293, 243 | 2, 328, 635 | 1,54 |
| Menor de 15 años | 551, 115 | 528, 461 | -4,11 |
| De 15 años y más | 1, 742, 128 | 1, 800, 174 | 3,33 |
| Fuerza de trabajo | 775, 662 | 782, 804 | 0,92 |
| Ocupados | 692, 045 | 708, 809 | 2,42 |
| Desempleados | 83, 617 | 73, 995 | -11,51 |
| Fuera de la fuerza de trabajo | 966, 466 | 1, 017, 370 | 5,27 |
| Tasa neta de participación | 44,5 | 43,5 | -2,33 |
| Tasa de ocupación | 39,7 | 39,4 | -0,88 |
| Tasa de desempleo abierto | 10,8 | 9,5 | -12,31 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, diciembre 2010

CUADRO 5
POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO SEGÚN ACTIVIDAD
(JULIO 2009 Y JULIO 2010)

| Rama de actividad I/ | 2009 | | | 2010 | | |
|---|-----------|-----------|---------|-----------|-----------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Población ocupada | 1 879 058 | 1 187 013 | 692 045 | 1 902 164 | 1 193 355 | 708 809 |
| Agricultura, ganadería y pesca | 281 070 | 249 257 | 31 813 | 285 076 | 250 899 | 34 177 |
| Industria manufacturera ^{2/} | 221 050 | 152 265 | 68 785 | 229 865 | 156 549 | 73 316 |
| Electricidad, gas y agua | 27 852 | 23 693 | 4 159 | 35 675 | 29 761 | 5 914 |
| Construcción | 116 140 | 111 068 | 5 072 | 104 584 | 101 592 | 2 992 |
| Comercio y reparación | 358 436 | 229 271 | 129 165 | 347 768 | 218 406 | 129 362 |
| Hoteles y restaurantes | 95 958 | 36 930 | 59 028 | 96 328 | 41 596 | 54 732 |
| Transporte, almacenamiento y comunicaciones | 122 636 | 103 548 | 19 088 | 119 346 | 98 058 | |
| Intermediación financiera | 37 531 | 18 380 | 19 151 | 48 979 | 24 571 | 24 408 |
| Actividades inmobiliarias, empresariales | 127 887 | 84 894 | 42 993 | 127 421 | 86 856 | 40 565 |
| Administración pública | 90 907 | 55 153 | 35 754 | 92 823 | 58 076 | 34 747 |
| Enseñanza | 119 846 | 39 052 | 80 794 | 126 942 | 40 017 | 86 925 |
| Salud y atención social | 71 866 | 27 312 | 44 554 | 63 953 | 24 605 | 39 348 |
| Servicios comunitarios y personales | 66 523 | 35 311 | 31 212 | 69 604 | 35 428 | 34 176 |
| Hogares con servicio doméstico | 131 371 | 14 900 | 116 471 | 135 512 | 13 112 | 122 400 |
| Organizaciones extraterritoriales | 1 950 | 1 015 | 935 | 2 150 | 1 297 | 853 |
| Actividades no bien especificadas | 8 035 | 4 964 | 3 071 | 16 138 | 12 532 | 3 606 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, diciembre 2010

2.3 Balance comparativo estadísticas 2007 y 2010 de ocupación y participación femenina en el mercado laboral

Es importante analizar los indicadores de equidad de género propuestos, a la luz del contexto macrolaboral imperante en América Latina, para luego poder realizar una introspección con respecto al contexto propio del mercado laboral costarricense. En ese sentido, debemos decir que la brecha de desempleo entre hombres y mujeres aumenta en los noventa. En el contexto de deterioro de la situación laboral en América Latina en los años noventa, el principal indicador negativo para la fuerza de trabajo femenina fue el fuerte aumento de sus tasas de desempleo abierto que, para el conjunto de la región, casi se duplicaron en la década.

Asimismo, y al contrario de lo que ocurrió con la tasa de participación, la brecha de desempleo entre hombres y mujeres aumentó considerablemente en el período. Eso significa que, aunque el problema del desempleo se haya agudizado tanto para hombres como para mujeres en los años noventa, ese problema fue significativamente más grave para la fuerza de trabajo femenina: de 1990 a 2004, la tasa de desempleo urbano masculina pasa del 5.3 al 9.1%, mientras que la femenina sube del 6.5 al 13%. Así, la “brecha de desempleo” entre mujeres y hombres aumenta de 1.2 a 3.9 puntos porcentuales y del 23% a casi un 30%. Se encontraban desocupadas 9.4 millones de mujeres en las zonas urbanas de América Latina, es decir, 6.8 millones más que en 1990. En 2004 la desocupación femenina era superior a la masculina en todos los países, con excepción de El Salvador. Las tasas de desocupación femenina eran muy altas –levemente inferiores al 20%– en Argentina, Colombia y Venezuela, mientras que países como El Salvador y México registraban los niveles más bajos, en torno al 4%. Al contrario de lo ocurrido con la tasa de actividad, la desigualdad entre hombres y mujeres en materia de desempleo se agranda considerablemente durante el período²¹.

Para el caso costarricense y según un estudio del *Programa Estado de la Nación* del

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, con respecto a las categorías ocupacionales, se observan diferencias entre hombres y mujeres. En el año 2008 las mujeres asalariadas representaban el 75,4% (en 2002 eran el 70,8%), las cuenta propia un 17,7% (representaban un 20,3% en 2002), las patronas un 4,3% y las no remuneradas el 2,6%. En los hombres la distribución es levemente distinta: los asalariados constituyen el 71,4% (constituían el 67% en 2002), los cuenta propia el 18,3% (eran 21% en 2002), los patronos el 9,4% y los no remunerados el 0,9%. Sin embargo, en este mismo estudio se citan investigaciones en las que se afirma que la presencia de mujeres en la categoría de trabajadores por cuenta propia y en los trabajos no remunerados refleja una precaria inserción laboral, pues estas categorías de empleo son altamente vulnerables y corresponden a sectores de baja productividad, en los que predomina la economía de subsistencia. Un estudio sobre informalidad indicaba que mientras en el ámbito nacional las mujeres constituían cerca del 35% de la población ocupada, en las actividades no agrícolas presentaban un 40% y en los micronegocios un 38%. Dentro de estos últimos el peso de las mujeres aumenta, especialmente en el autoempleo, y su participación crece conforme menos productivo sea el establecimiento. Estas características de inserción sugieren que el mercado de trabajo impone restricciones de acceso a las mujeres, particularmente a las de mayor edad y menor calificación o que solo pueden incorporarse de manera parcial, para quienes el trabajo independiente se torna casi en su única opción de generar ingresos para sobrevivir²².

Una vez presentadas las muestras estadísticas de los años estudiados para el caso costarricense, podemos encontrar una serie de variables ocupacionales comparativas, que nos permiten sacar nuestras propias conclusiones:

En primer lugar, la fuerza de trabajo femenina incorporada al mercado de trabajo, tiene aumentos comparativamente significati-

21 ABRAMO, (Louis) Op Cit, pág 40.

22 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) “XV Informe del Programa Estado de la Nación”, Consejo Nacional de Rectores, 2009.

vos, en razón que se pasa de 754,551 mujeres (2207) a 782,804 (2010), es decir se aumenta en 28,253 personas más en términos de tres años.

Segundo, la ocupación femenina en la enseñanza tiene un repunte y pasó de 78,981 en el 2007 a 126,942 en el 2010, siendo el perfil ocupacional más concurrido por este género. Por otra parte, en ámbitos de posición laboral privilegiada, no ha sido tan significativa la ocupación de las mujeres, a manera de ejemplo, su participación en actividades de intermediación financiera, inmobiliaria e industria, no ha tenido un repunte significativo: actualmente se desempeñan 64,973 mujeres en estos puestos, mientras que en el año 2007 el número era de 63.021 mujeres en tales condiciones. Es decir, en término de tres años no se ha producido una movilidad significativa en los puestos de dirección y mejores remunerados, lo que implica que la mujer tiene pocas oportunidades de ocupar una escala jerárquica laboralmente hablando, dentro del vigente mercado de trabajo.

Más bien en una actividad como la hotelería y restaurantes, que se podría perfilar como una posibilidad de empleo importante, se ha venido prescindiendo de la mano de obra femenina aceleradamente. Basta con constatar esta situación, cuando se pasa de 69,105 mujeres empleadas en este sector en el año 2007, disminuyendo en 59,028 en el 2009 y nuevamente se cae a 54,732 en el 2010. Si analizamos el sector rural, tenemos que la labor de las mujeres en la agricultura desciende de 38,348 en el 2007 a 34,177 en el 2010.

Por su parte, el Ministerio de Planificación y Política Económica de Costa Rica, ha destacado que desde 1990 hasta el 2008, el porcentaje de mujeres ocupadas como profesionales y técnicas (del total de personas ocupadas en esos puestos) señala retrocesos en materia de homologación laboral, encontrando su valor más alto en el 2000 (47%), sin avances porcentuales significativos en el periodo de 18 años. Es decir, el indicador evidencia que la mayoría de los puestos laborales en sectores de profesionales y técnicos, se encuentra ocupada por hombres²³. En conclusión, la tendencia

latinoamericana expuesta al principio de este apartado, igualmente es aplicable para el caso costarricense en materia de desempleo para las mujeres.

No obstante lo dicho, según los datos de empleo de la Caja Costarricense de Seguro Social, más mujeres ocupan puestos de dirección en empresas por lo que aquellas mujeres que recién comienzan su vida laboral tendrán más posibilidad de encontrar trabajo que un hombre. Solo en los últimos cinco años la cantidad de trabajadoras creció en un 50%, siendo una de las características que el ritmo ascendente no decayó incluso durante el periodo de la crisis económica mundial, fenómeno que no ocurrió con la fuerza laboral masculina, que decreció. El crecimiento de trabajadoras también ha influido en que el número de mujeres en puestos gerenciales sea mayor. Ahora es de un 3%, mientras que hace una década era la mitad. En el caso de los hombres, un 4% logra llegar a un cargo de dirección, posición que no ha variado en los últimos cuatro años²⁴.

Una de las razones del dinamismo de trabajadoras femeninas según el estudio en cuestión, es su mayor preparación académica. Por ejemplo, por cada hombre con estudio universitario hay 1,26 mujeres, por lo que es evidente a todas luces que las mujeres han recibido una mejor educación que los hombres. Los sectores donde el aporte de las mujeres es mayor son el comercio, las actividades inmobiliarias, la industria de manufactura y la agricultura (éstas cuatro áreas representan el 45% de las mujeres que trabajan).

Sin embargo, es la industria de intermediación financiera la que presenta un dinamismo en la inserción femenina. El crecimiento fue del 15,5% el último año; mientras en los hombres un 6%, teniendo un total de 15 mil mujeres empleadas en el sector. La mayor parte de este empleo está focalizado en la banca y la proporción de mujeres en el conjunto financiero es del 40%, aunque varía considerablemente

23 Ministerio de Planificación y Política Económica, (Mideplan) "Objetivos de Desarrollo del Milenio". II Informe en el país. San José, Costa Rica, 2010, pág 67.

24 RODRÍGUEZ, (Oscar) "Empleo femenino más dinámico: Trabajadoras crecieron un 50% en cinco años", Periódico La República, Sábado 6 y Domingo 7 de agosto 2011, Página 6.

según ramas de actividad y, en el caso de la banca, es del 33,7%.

A pesar de éstos últimos indicadores, puede colegirse que se refieren a un sector ocupacional en específico de la mano de obra femenina, que si bien es cierto significa un gran avance en el perfil ocupacional, no responde al comportamiento total del mercado laboral según lo hemos escudriñado en las anteriores lidas. Prevalece la tendencia de “feminización de la pobreza” y de la discriminación laboral antes que todo, precisamente vamos a referirnos sobre tales tópicos en el capítulo siguiente.

CAPÍTULO TERCERO

Discriminación y exclusión “feminización de la pobreza”:

¿Causas posibles de la brecha ocupacional y participativa laboral entre hombres y mujeres?

En este último capítulo, y en virtud de las referencias estadísticas descritas anteriormente, nos servimos ensayar un tipo de explicación factible que nos permita vislumbrar respuestas al cuadro fáctico narrado a lo largo de este trabajo. En ese sentido vamos a hacer acopio de elementos teóricos y normativos, en aras de discernir sobre el fenómeno de la discriminación y la pobreza de género, como variables determinantes en la brecha que se estudia en este trabajo.

3.1 Aspectos básicos de la discriminación en el trabajo

Como tesis de principio, este delito des-cansa en el precepto de igualdad inserto en el artículo 33 de nuestra Carta Magna. Un aspecto importante a destacar es el relativo a que *“la igualdad ante la ley implica, en ocasiones, el tratamiento diferenciado de circunstancias y situaciones semejantes, pero de acuerdo con presupuestos normativos que excluyan la arbitrariedad o la discriminación. El postulado de la diferenciación evita que el principio de la igualdad ante la ley se traduzca en un uniformismo, que supondría tratar todo de la misma*

*manera, cuando “los supuestos de hecho que se producen en la vida, son tan distintos entre sí que no permiten medirlo todo por el mismo rasero”*²⁵.

Antes de entrar a detallar los alcances que nos ocupan, se hace necesario establecer una serie de criterios aportados por nuestra jurisprudencia patria, con relación al fenómeno de la discriminación laboral. En primer lugar, tenemos que la jurisprudencia constitucional ha dicho que “El derecho al trabajo es considerado un derecho fundamental del hombre, cuyo ejercicio le permite lograr una existencia digna y cuyo cumplimiento debe el Estado vigilar, fomentar, proteger 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 a las funciones y cargos públicos, si cumple con los requisitos razonables impuestos por ley”²⁶.

Igualmente, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha externado que “...la discriminación implica que se efectúan diferenciaciones, por razones que no son admitidas como legítimas por el ordenamiento jurídico”²⁷. En ese sentido es claro que para hablar de discriminación en el ámbito laboral, debe haberse violado una obligación de acatamiento, prevista dentro de la misma legislación. Procedemos entonces a analizar esta legislación en contra de la discriminación, tanto en sus vertientes endógena como la contenida en los instrumentos internacionales suscritos por Costa Rica.

25 PÉREZ LUÑO, (Antonio E.). *“Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución”*, Tecnos, Madrid, 1984, pág 268.

26 *SALA CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA*, Voto No 022-95 de las diez horas con veinte minutos del 5 de enero de mil novecientos noventa y cinco.

27 *SALA SEGUNDA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA*, Voto No 24-2001 de las catorce horas con cuarenta minutos del diez de enero del dos mil uno.

3.1.1 La discriminación en la legislación laboral costarricense

a) Ley sobre Prohibición en la Discriminación del Trabajo (Ley No 2694 del 22 de noviembre de 1960)

Esta normativa promulgada por nuestra Asamblea Legislativa, data de hace cuarenta años y es un antecedente valiosísimo para empezar a hablar de lo que se ha entendido por discriminación en el trabajo en nuestro país. La ley No 2694 empieza en su apartado de “Considerandos”, dimensionando los alcances del artículo 56 de la Constitución Política; la cual eleva el trabajo al rango de derecho del individuo y obligación para con la sociedad.

Asimismo aduce que el mismo artículo constitucional, “...pone en manos del Estado el deber de procurar que todos los habitantes de la República tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, y de impedir que por causa de esa ocupación se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad del hombre o degraden su trabajo o condición de simple mercancía” (2°), “4°.- Que, de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, todo individuo tiene derecho a la vida, toda persona tiene derecho al trabajo de su libre elección y a la protección contra el desempleo y a igual salario por trabajo igual, todo ello sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, como podrían ser la filiación, el estado civil o la edad”; “5°.- Que el Convenio III y la Recomendación III adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, de la cual Costa Rica es miembro, relativos a la discriminación en materia de empleo y ocupación, abundan en los mismos propósitos que la Declaración Universal de Derechos Humanos, mencionados en el Considerando anterior, los que amplían y desarrollan”.

El artículo primero de la citada ley, reza lo siguiente: “Prohíbese toda suerte de discriminación, determinada por distinciones, exclusiones o preferencias, fundada en consi-

deraciones sobre raza, color, sexo, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica, que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación”. Nótese como a simple vista el elenco de consideraciones discriminatorias es bastante amplia e incluso contempla la posibilidad de ser discriminado por el “estado civil”, así como por la “situación económica” u “origen social”; lo que supone nuevos factores discriminativos que no los contempla el proyecto de ley en estudio. Ahora bien, el asunto a dilucidar consistiría en que si amparados a la nueva norma que se propone en materia penal, se podrían tomar igualmente los motivos discriminatorios no contemplados en la misma, pero que si lo están debidamente expuestos en la Ley No 2964. La respuesta a nuestro entender es negativa, todo ello que estaríamos hablando de que nuestro Código Penal excluye expresamente, la posibilidad de aplicación de la analogía según reza el artículo 2. Así las cosas, deberían contemplarse en el proyecto de reforma al Código Penal, en este tipo de discriminación laboral, los supuestos que por demás, si especifica la Ley sobre Prohibición de Discriminación en el Trabajo.

La normativa en estudio determina que en cuanto al Estado, sus instituciones y corporaciones, todo nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento que se efectúe en contra de lo dispuesto por la presente ley, será anulable a solicitud de parte interesada; y los procedimientos seguidos en cuanto a reclutamiento o selección de personal carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio de esta ley²⁸.

28 Ley No 2964, art. 3. El artículo 4°, de la citada ley enuncia las sanciones que se harían acreedores(as) los(as) funcionarios(as) que incurran en esta discriminación laboral: “Todo servidor del Estado, de sus instituciones o corporaciones, sujeto al régimen de Servicio Civil o cubierto por las disposiciones del Código de Trabajo que, en el ejercicio de sus funciones públicas relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, remoción o movimientos, de personal, o, en cualquier otra forma, incurra en discriminación, será sancionado con suspensión del cargo durante ocho días, y con despido en caso de reincidencia”.

b) El Carácter Genérico del Título Undécimo del Código de Trabajo

Nuestro actual Código de Trabajo incorporó mediante Ley No 8107 del 18 de julio del 2001, la *prohibición de Discriminar* como garantía genérica, bajo el Título XI.

Al respecto, la reforma al citado código, incorporó seis artículos nuevos (del artículo 618 al 624) y al respecto el artículo 618 enuncia que se prohíbe toda discriminación en el trabajo “por razones de edad, etnia, género, religión, raza, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, situación económica”²⁹.

Igualmente, tenemos que a través de un Convenio de la OIT, se dispone que “Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación”³⁰. Con esta posibilidad, se reafirma lo que exponíamos líneas adelante, y es la facultad que ostentaría el patrono u empleador, de poder fijar determinadas preferencias incluso muchas de ellas subjetivas y exclusivas de determinadas personas, sectores o grupos, según su criterio.

Lo cierto del caso es que la reforma operada e introducida a la legislación de trabajo, prohíbe el despido de los trabajadores(as) por

razones que obedezcan a su edad, etnia, género o religión³¹, a la vez que dispone que “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 el patrono o la parte contratante”³².

Prosigue la legislación de repetida cita, diciéndonos que toda discriminación que perjudique a un trabajador por motivos de edad, etnia, género o religión podrá ser denunciada ante los tribunales de trabajo, a la vez que a los patronos a quienes se les compruebe haber cesado a trabajadores por estos motivos, “... deberán reinstalarlos en su trabajo original e indemnizarlos con el importe de doce (12) veces el salario mínimo legal correspondiente al puesto de los trabajadores en el momento del fallo”³³.

Por último, nos interesa destacar en torno al parámetro para visualizar una posible discriminación, que relata la legislación, y al respecto tenemos que nos enuncia que “Todos los trabajadores que desempeñen un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, igual jornada laboral y remuneración igual, sin discriminación alguna por edad, etnia, género o religión”³⁴.

Puede observarse que existe suficiente normativa interna que tutela el empleo femenino en nuestro país. De la misma manera, si damos un repaso al contexto exógeno, igualmente nos daremos cuenta de la existencia de importantes tratados internacionales vigentes en nuestro ordenamiento jurídico, que regulan la discriminación como práctica nociva y restrictiva en todas sus dimensiones.

29 Al respecto, la propuesta de Reforma Procesal Laboral en nuestro país, realizada fundamentalmente con el aporte de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, incorpora al artículo 395 –nueva numeración propuesta de este artículo–, el siguiente agregado: “*o cualquier otra forma análoga de discriminación*” Corte Suprema de Justicia “Proyecto de Reforma Procesal Laboral”, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, Canadá, Organización Internacional del Trabajo, Gt Arte Editorial, San José, Costa Rica, octubre 2004, pág 7. Nótese que su sentido es mucho más amplio, por lo que dista de lo establecido en la propuesta de artículo para el Código Penal, que se decanta por establecer los parámetros discriminatorios a priori, Véase Supra págs 144-146. igualmente es oportuno hacer notar que la norma laboral si contempla la posibilidad discriminatoria por *razones de edad*, mientras que tal como se expuso anteriormente, la propuesta de delito penal no la contiene (Supra pág 146).

30 OIT, Convenio No 111 artículo 1, párrafo 2.

31 Ley No 8107, artículo 620

32 Ibíd, artículo 622

33 Ibíd, artículos 623 y 624.

34 Ibíd., artículo 619.

3.1.2 Alcances Jurídicos de la Discriminación en el Ámbito de Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos suscritos por Costa Rica

Vamos a destacar algunos antecedentes importantes que en materia de discriminación –la cual comprende obviamente la laboral-, se han tejido en el seno del sistema internacional a través de tratados multilaterales, los cuales han sido suscritos por nuestro país. Estos tratados internacionales de acuerdo al artículo séptimo de la Constitución Política, se incorporan con rango superior a la ley dentro del ordenamiento jurídico, no obstante por imperativo jurisprudencial dictado por la misma Sala Constitucional, tendrán valor superior a la misma Carta Magna si regulan de una mejor manera los derechos y libertades individuales.

a) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), dispone que “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier condición social”. Nótese como la norma es tan amplia, que pocas veces se ha reparado en profundizar en torno a los alcances e implicaciones de la discriminación con respecto al ejercicio de los derechos estatuidos.

b) Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.

Ante la preocupación internacional cada vez mayor por la discriminación racial, la Asamblea General de las Naciones Unidas decidió, en 1963, aprobar oficialmente la Declaración sobre la eliminación de todas las formas

de discriminación racial, en la cual se insiste en cuatro aspectos principales:

“Toda doctrina de diferenciación o superioridad racial es científicamente falsa, moralmente condenable, socialmente injusta y peligrosa, y nada permite justificarla ni en la teoría ni en la práctica;

La discriminación racial –y más aún las políticas gubernamentales basadas en la superioridad o el odio racial- violan los derechos humanos fundamentales, ponen en peligro las relaciones amistosas entre los pueblos, la cooperación entre las naciones y la paz y la seguridad internacionales;

La discriminación racial daña no sólo a quienes son objeto de ella, sino también a quienes la practican;

Una sociedad universal libre de todas las formas de segregación y discriminación raciales, que son factores de odio y división, es uno de los objetivos fundamentales de las Naciones Unidas”.

En 1965, la Asamblea General proporcionó a la comunidad mundial un instrumento jurídico al aprobar la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, en la cual se estipulan las medidas que los Estados convienen en adoptar –una vez que son partes, mediante su ratificación o adhesión- para eliminar la discriminación racial. La Convención entró en vigor en 1969 tras la ratificación o adhesión de 27 Estados. A fines de 1990, habían ratificado la Convención o se habían adherido a ella 128 Estados, es decir, más de las tres cuartas partes de los Miembros de las Naciones Unidas. Entre las convenciones de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos ésta es la más antigua y la que ha sido ratificada por mayor número de Estados³⁵.

35 Organización de las Naciones Unidas (ONU) “El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial”, Ginebra, Naciones Unidas, 1992, p 4.

c) Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

En 1979 la Asamblea General aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. La Convención enuncia, en una forma jurídicamente vinculante, los principios aceptados internacionalmente sobre los derechos de la mujer que se aplican a todas las mujeres en todos los ámbitos. La norma jurídica básica de la Convención es la “prohibición de todas las formas de discriminación contra la mujer”. Esta norma no puede cumplirse meramente promulgando leyes en que no se trate con imparcialidad al hombre y a la mujer. Además de exigir que se reconozcan a la mujer derechos iguales a los de los hombres, la Convención va más allá, pues prescribe las medidas que han de adoptarse para asegurar que en todas partes las mujeres puedan gozar de los derechos que les asisten. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer fue creado en virtud del artículo 17 de la Convención. La función que se le ha confiado consiste en vigilar la aplicación de la Convención por los Estados Partes³⁶.

36 Organización de las Naciones Unidas (ONU), “Discriminación contra la Mujer: Convención y Comité”-Folleto 22, pág 2. Al respecto también se ha establecido que “La Convención fue aprobada por la Asamblea General en 1979 para reforzar las disposiciones de los instrumentos internacionales existentes destinadas a combatir la persistencia de la discriminación contra la mujer. Enumera muchos ámbitos concretos en que ha habido una discriminación notoria contra la mujer, por ejemplo, en los derechos políticos, el matrimonio y la familia, y en el empleo. En éstos y otros ámbitos, la Convención indica metas específicas y medidas que deben adoptarse para facilitar la creación de una sociedad mundial en que las mujeres gocen de la plena igualdad con los hombres y, así, puedan realizar plenamente sus derechos humanos garantizados. Para combatir la discriminación por motivos de sexo, la Convención requiere a los Estados Partes que reconozcan la importante contribución económica y social de la mujer a la familia y la sociedad en su conjunto. Hace hincapié en que la discriminación obstaculiza el crecimiento económico y la prosperidad. También reconoce expresamente la necesidad de un cambio

3.1.3 Alcances Jurídicos de la Discriminación en el Ámbito de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos por Costa Rica

Procedemos a enunciar brevemente algunos convenios internacionales específicos, surgidos en el marco de la Organización Internacional del Trabajo y que protegen la discriminación laboral en sentido lato.

a) CONVENIO No 111 “Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación”

Este Convenio data del 4 de junio de 1958 y es quizás el instrumento genérico para poder encausar una mejor interpretación de la *discriminación laboral*. El mismo tratado establece que para los efectos del mismo, el término «discriminación» comprende lo siguiente:

- 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 apropiados³⁷.

de actitudes, por medio de la educación, tanto en los hombres como en las mujeres, para que se acepte la igualdad de derechos y obligaciones y se superen los prejuicios y prácticas basados en funciones estereotipadas. Otra característica importante de la Convención es el reconocimiento explícito de la meta de una igualdad real, además de jurídica, y de la necesidad de medidas especiales de carácter temporal para alcanzarla”, pág 5.

37 Organización Internacional del Trabajo, Convenio No 111 artículo 1.

El Convenio impone a los Estados Partes, la obligación de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (artículo 2). Para lograr este cometido, tenemos que todos los miembros adoptantes, se comprometen a tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política; promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política; derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política entre otras situaciones a realizar (artículo 3).

Por otra parte, conviene destacar que el mismo Convenio dispone que “Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias”³⁸. Con ello se quiere decir que la necesidad de adoptar medidas especiales, corresponde a la necesidad de tutelar a diferentes grupos de trabajadores(as) que necesitan de esta tutela reforzada, por lo que de acuerdo al mismo Convenio, todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

b) CONVENIO 45 “Convenio Relativo al Empleo de las Mujeres en los Trabajos Subterráneos de toda clase de Minas”

Este convenio regula la imposibilidad de que en los trabajos subterráneos de las minas,

38 *Ibid.*, artículo 5, párrafo primero.

se pueda emplear a ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad³⁹. Sin embargo, establece que la legislación nacional puede exceptuar de esta prohibición: a) a las mujeres que ocupen un cargo de dirección y no realicen un trabajo manual; b) a las mujeres empleadas en servicios de sanidad y en servicios sociales; c) a las mujeres que, durante sus estudios, realicen prácticas en la parte subterránea de una mina, a los efectos de la formación profesional ; d) a cualquier otra mujer que ocasionalmente tenga que bajar a la parte subterránea de una mina, en el ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual.

c) CONVENIO 89 “Convenio relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres empleadas en la Industria (revisado en 1948)”

Este Convenio establece que para los efectos del tratado, se consideran «empresas industriales», principalmente: a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz; c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición.

Al respecto el artículo 3 enuncia que “Las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia”. Sin embargo, se establece la posibilidad

39 Organización Internacional del Trabajo, Convenio No 45 artículo 2. “A los efectos del presente Convenio, el término «mina» comprende cualquier empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de substancias situadas bajo la superficie de la tierra”. (artículo 1).

de la no aplicación del anterior artículo en dos supuestos: en caso de fuerza mayor, cuando en una empresa sobrevenga una interrupción de trabajo imposible de prever que no tenga carácter periódico o; en caso de que el trabajo se relacione con materias primas o con materias en elaboración que puedan alterarse rápidamente, cuando ello sea necesario para salvar dichas materias de una pérdida inevitable⁴⁰.

d) CONVENIO 100 “Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”

Para propugnar una mayor “*equitatividad salarial*”, habría que remitirse al Convenio No 100 denominado “Convenio sobre Igualdad de Remuneración”, suscrito en 1951. Dicha equitatividad, tiene un asidero en cuestión de género pues “la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”, designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo⁴¹.

40 Organización Internacional del Trabajo, Convenio No 89, artículo 4. Asimismo, el artículo 8 del citado instrumento establece que el Convenio no se aplica: a) a las mujeres que ocupen. puestos directivos o de carácter técnico que entrañen responsabilidad; b) a las mujeres empleadas en los servicios de sanidad y bienestar que normalmente no efectúan un trabajo manual.

41 Organización Internacional del Trabajo, “Convenio No 100, 1951”, art 1. Ver en este sentido el artículo 11 de la “Convención sobre La Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación contra La Mujer”: “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: (...) b) *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.* (...) 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.* (CURSIVAS NUESTRAS).

El límite a la discriminación femenina, parece tener un parámetro en razón de la “evaluación objetiva” de su trabajo:

“La diferencia entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajadores que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”⁴²

El Convenio en estudio, reza en su artículo 1 inciso párrafo primero inciso b), que la expresión «igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor» designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo; por lo que “Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, 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”⁴³. Este principio deberá aplicarse ya sea a través de la legislación nacional; cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o la acción conjunta de estos diversos medios.

Existen otros convenios que el país no ha ratificado todavía y que son fundamentales para la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar, estos son:

- Convenio No. 183 sobre la protección de la maternidad, 2000 que, tiene dos objetivos: defender la salud de las mujeres y sus hijos e hijas durante el embarazo y la lactancia y,

42 Organización Internacional del Trabajo, Convenio No 100, art. 3, párrafo tercero.

43 OIT, Convenio No 100, artículo 2 párrafo segundo.

al mismo tiempo, protegerlas de la discriminación laboral que puede afectarlas por su condición de madres.

- Convenio No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, que se refiere a la igualdad de trato entre trabajadores (hombres y mujeres) con responsabilidades familiares y los que no las tienen, desde el reconocimiento de las necesidades.

3.2 *Discriminación por Motivos de Género*

En este tipo de discriminación, vamos a atender una serie de legislación concebida en nuestro ordenamiento jurídico, así como los Convenios Internacionales de la OIT, suscritos por nuestro país y que son de acuerdo al artículo 7 de nuestra Constitución Política, parte de nuestro ordenamiento jurídico.

3.2.1 Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley No.7476)

Esta importante herramienta para vencer la discriminación, de acuerdo al artículo primero de la ley, enuncia que sus principios regentes se basan en "...los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer".

La misma ley confiere la responsabilidad a todo patrono o jerarca, 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. Para tal efecto, les conmina a adoptar medidas expresas en los reglamentos internos, convenios colectivos, arreglos directos o de otro tipo,

con la finalidad de procedimentar las denuncias que en este sentido se reciban⁴⁴.

Asimismo, persiste al amparo de esta ley, igualmente la obligación, que tienen los patronos de informar sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban en su lugar de trabajo, así como el resultado del procedimiento que se realice, a la Defensoría de los Habitantes, si se trata de instituciones públicas, o a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, si se trata de patronos privados⁴⁵.

3.2.2 Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (Ley No 7142)

Mediante esta legislación, se pretende cerrar la brecha existente entre la igualdad de derechos para las mujeres con respecto a los hombres. En primer lugar tenemos que esta ley propugna que la búsqueda de la igualdad de género, es de interés público y por ello enuncia que "Los poderes e instituciones del Estado están obligados a velar porque la mujer no sufra discriminación alguna por razón de su género y que goce de iguales derechos que los hombres, cualquiera que sea su estado civil, en toda esfera política, económica, social y cultural, conforme con la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", de las Naciones Unidas, ratificada por Costa Rica en la ley N° 6968 del 2 de octubre de 1984"⁴⁶.

La iniciativa legal, dispone un capítulo específico para promover la igualdad de los derechos políticos entre hombres y mujeres (Capítulo II), así como un capítulo dedicado a los Derechos Sociales (Capítulo III) y a la protección sexual y contra la violencia en las mujeres (Capítulo IV). La ley hace alusión al componente educativo, el cual puede ser visto como un mecanismo reproductor que permita en un futuro, concebir nuevos parámetros de conducta y tolerancia ante las actitudes que hoy son discriminatorias. Es así como la citada normativa enuncia que "Están prohibidos

44 [Ley No 7476](#), artículo 5.

45 [Ley No 7476](#), artículo 7.

46 [Ley No 7142](#), artículo 2.

en cualquier institución educativa nacional todos los contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles en la sociedad a hombres y mujeres contrarios a la igualdad social y a la complementariedad de los géneros, o que mantengan una condición subalterna para la mujer.

El Estado fomentará la educación mixta, el concepto de responsabilidad compartida de derechos y obligaciones familiares y de solidaridad nacional, y otros tipos de educación que contribuyan a lograr ese objetivo.

Los libros de texto, los programas educativos y los métodos de enseñanza deberán contener los valores expuestos en la presente Ley, y contribuir a la eliminación de prácticas discriminatorias en razón del género, así como promover el estudio de la participación de la mujer a través de la historia⁴⁷.

Se crea además, la Defensoría General de los Derechos Humanos, como un ente adscrito al Ministerio de Justicia y Gracia⁴⁸, y se le otorga entre otras funciones, las de “Proponer reformas a la normativa destinada a asegurar la defensa de los derechos de la mujer”; “Intervenir en juicios cuando considere que puede haber discriminación contra la mujer”; “Actuar en defensa de los derechos de la mujer ante la administración pública”; “Promover el estudio permanente de las causas que generan la desigualdad de la mujer, con el fin de proponer las medidas preventivas⁴⁹”.

Quizás, el punto culminante de esta legislación, es la reforma que se opera al Código de Trabajo, en una serie de artículos que tienen relación con asuntos tales como la contratación de mujeres, el despido en el embarazo; derecho de lactancia entre otros. Consideramos que este articulado viene a establecer barreras infranqueables de derechos a favor de las mujeres, y en contrapartida nos dicen cuando se opera una

discriminación legal en contra de las mismas. (art. 87, 94 y 94 bis)

3.2.3 Decreto No. 26898-MTSS ("Reglamentación Trabajo Nocturno de las Mujeres")

Este Decreto busca regular el trabajo nocturno de las trabajadoras, y tiene su antecedente originario, en el Decreto N° 5944-TSS del 26 de abril de 1976, publicado en “La Gaceta” del 13 de mayo de 1976, mediante el cual se establecieron los requisitos para la autorización del trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 88, inciso b) del Código de Trabajo y el Convenio N° 89 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria.

A través de La Gaceta 96 del 20 de mayo de 1998, a la sazón el Ministro de Trabajo, Dr. Farid Ayales Esna y el Presidente de la República, Ing. José María Figueres Olsen de ese entonces, establecen el presente Decreto, que entre sus justificaciones, establecía “Que la limitación del trabajo nocturno de las mujeres implica una discriminación por razón de género contraria al principio de igualdad constitucional y al principio de libertad de acceso al trabajo”. A la vez, que amparados en las prerrogativas de la Ley de Igualdad Real de la Mujer, era suficiente base para decretar lo siguiente:

“Artículo 1°- Por razones de interés nacional, se autoriza el trabajo nocturno de las mujeres en actividades industriales de conformidad con lo dispuesto en los artículos 88, inciso b) del Código de Trabajo y 5° del Convenio 89 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por ley No 2561 del 11 de mayo de 1960, relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria.

Artículo 2°- En todo caso, para el empleo de mujeres en trabajo nocturno, los empleadores deberán cumplir los siguientes requisitos:

47 Ley No 7142., artículo 17.

48 DEROGADO TACITAMENTE por Ley No. 7319, del 17 de noviembre de 1992, artículo 32 (“Ley de la Defensoría de los Habitantes de la República”), la cual incorpora esta Defensoría a la constituida Defensoría de la Mujer.

49 Ley No 7142., artículo 22.

- a) Que la naturaleza de sus actividades exijan operación a base de más de un turno de trabajo diario.
- b) Que se ajusten en un todo a las normas de seguridad social.
- c) Que el trabajo no sea pesado, insalubre o peligroso y que se adopten las medidas de higiene y seguridad que establece la legislación.
- d) Que existan a disposición de las trabajadoras medios de transporte adecuados a sus necesidades.

Artículo 3º- La Dirección nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será la encargada de fiscalizar el cumplimiento de los requisitos anteriormente indicados”

De acuerdo a nuestro Código de Trabajo, se establecen las jornadas de trabajo, las cuales corresponden al número máximo de horas ordinarias, permitido por ley, que el(la) patrono(a) le puede exigir laborar al (a la) trabajador(a) por día o por semana. Es el número máximo de horas ordinarias que el(la) trabajador(a) está a las órdenes de su patrono(a), incluyéndose como parte de ella el tiempo en que el(la) trabajador(a) no pueda salir del lugar de trabajo durante los períodos de descanso y comidas.

Existen varios tipos de jornadas ordinarias de trabajo, según el número de horas que se labore por día, unas pueden llamarse **jornada ordinaria diurna** que es aquella en la cual se trabaja en el período comprendido entre las cinco de la mañana y las siete de la noche. Está compuesta por ocho (8) horas por día y cuarenta y ocho (48) por semana⁵⁰. Asimismo, existe la **jornada ordinaria nocturna** que es la prestación que se brinda entre las siete de la noche y las cinco de la mañana del día siguiente. Es de seis (6) horas por día y treinta y seis

(36) horas semanales. Por último, tenemos la **jornada ordinaria mixta** en la que se labora una parte en el período comprendido entre las cinco de la mañana y las siete de la noche y otra parte entre las siete de la noche y las cinco de la mañana (ej: si se ingresa a las dos de la tarde y se sale a las nueve de la noche). Esta jornada es de siete horas por día y cuarenta y dos (42) semanales.

Ahora bien, dentro de este contexto es necesario hacer alusión a la función de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, a quien le correspondería velar por medio de su cuerpo de Inspectores, para que se cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a previsión social⁵¹. En razón de esta circunstancia, los Inspectores de Trabajo tendrán derecho a visitar los lugares de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se desarrollare durante ésta⁵², por lo que es claro que perfectamente y en concordancia con el transcrito artículo tercero del Decreto aludido, esta instancia contralora administrativa constituye una garantía de resguardo a los derechos de las mujeres trabajadoras, tutelados en la normativa en estudio.

3.3 *La “feminización de la pobreza” y su exclusión de la fuerza de trabajo*

La otra variable que consideramos atinentemente estudiar conjuntamente con la de discriminación, consiste en la evidente pobreza con rostro femenino, y como esta realidad es inherente a la ocupación de las mujeres dentro de la estructura productiva, en relaciones de equidad. No obstante, en aras de ponderar mejor el concepto, es menester referirnos a la condición de pobreza como factor de exclusión por sí misma, para posteriormente vincularlo desde una perspectiva de género.

50 En trabajos que no sean pesados ni insalubres puede ser hasta de diez horas (10) diarias, pero no más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, dándose así lo que se conoce como Jornada Diurna Acumulativa; la cual, por la circunstancia de que se pueden laborar hasta diez horas por día, es una Jornada Especial o de Excepción. Artículo 136 del Código de Trabajo.

51 Ley No 1860 “Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”, Publicada en La Gaceta el 04 de junio de 1955 y sus reformas, art. 88.

52 *Ibíd*, art. 89.

3.3.1 Construcción “conceptual-vivencial” del fenómeno de la pobreza

El oprobio de la pobreza, es una situación vivencial, que independientemente de las teorizaciones a realizar, tiene un sesgo restrictivo y privativo de la dignidad humana. Por la trascendencia que reviste para el valor del bien común, nos referiremos a algunas construcciones interpretativas que se han generado sobre este tema en los últimos tiempos.

La pobreza tiene una dimensión excluyente y nugatoria de valores elementales de los seres humanos, y su relación con los derechos humanos ha venido siendo estudiada recientemente, cuando volvemos a destacar lo planteado por AMARTYA SEN, y su denominado *enfoque de la pobreza basado en las capacidades*. Este enfoque descansa sobre los postulados siguientes: 1) La pobreza puede identificarse de forma razonable con la privación de capacidades; el enfoque contra la atención en las privaciones que son intrínsecamente importantes (a diferencia de la renta baja, que solo es instrumentalmente importante); 2) Hay otros factores que influyen en la privación de capacidades —y, por lo tanto, en la pobreza real— además de la falta de renta (la renta no es el único instrumento que genera capacidades); y 3) La relación instrumental entre la falta de renta y la falta de capacidades varía de unas comunidades a otras e incluso de unas familias a otras de unos individuos a otro (la influencia de la renta en las capacidades es contingente y condicional)⁵³.

El autor combate la vigencia del enfoque basado en el bienestar, de orden utilitarista, debido a que restringe la evaluación de las situaciones a las utilidades de las respectivas situaciones y no presta atención a situaciones tales como el reconocimiento o la violación de derechos, obligaciones, etc. Asimismo critica a pensadores como RAWLS y su tesis de bienes primarios, que no es otra cosa más que el ejercicio del catálogo de libertades individuales únicamente, sin reparar siquiera como funciona esta posibilidad y en que situaciones o hasta quienes, pueden acceder a tales bienes. Propone

entonces el enfoque de capacidades, basado en lo que denominó como <<funciones>>, que no es otra cosa más que las diversas cosas que una persona puede valorar ser o hacer: comer bien y no padecer enfermedades; ser capaz de participar en la vida en comunidad etc. Con respecto a la “capacidad” de una persona, se refiere a las diversas combinaciones de funciones que puede conseguir:

“Por tanto, la capacidad es un tipo de libertad: la libertad fundamental para conseguir combinaciones de funciones (o en términos menos formales, la libertad para lograr diferentes estilos de vida). Por ejemplo, una persona rica que ayune puede conseguir los mismos resultados funcionales en lo que se refiere a comer o nutrirse que una persona desfavorecida que se vea obligada a pasar hambre, pero la primera tiene un <<conjunto de capacidades>> diferente al de la segunda (la primera puede decidir comer bien y estar bien nutrida, la segunda no)”⁵⁴.

Para descifrar el mayor o menor uso de las funciones y capacidades en los seres humanos, básicamente para el autor en mención se tiene la siguiente distinción: mientras que la “combinación de funciones” de una persona, refleja sus logros reales; el enfoque o conjunto de capacidades, representa la libertad para lograrlos: las distintas combinaciones de funciones entre las que puede elegir una persona. Por consiguiente, el “conjunto de capacidades” estaría formado por los distintos vectores de funciones que puede elegir⁵⁵. Este modelo de capacidades, SEN lo ha aplicado en la práctica y es así como se ha avocado al estudio de la explicación y abordaje del fenómeno de la pobreza. Concibió el denominado *enfoque de la pobreza basado en las capacidades*, el cuál descansa sobre los postulados siguientes:

53 SEN, (Amartya) “Desarrollo y Libertad”, Madrid, Editorial Planeta, tercera edición, 2001, pág 114.

54 SEN, (Amartya) Op Cit, pág 100.

55 Ibíd.

- La pobreza puede identificarse de forma razonable con la privación de capacidades; el enfoque contra la atención en las privaciones que son intrínsecamente importantes (a diferencia de la renta baja, que solo es instrumentalmente importante).
- Hay otros factores que influyen en la privación de capacidades –y, por lo tanto, en la pobreza real—además de la falta de renta (la renta no es el único instrumento que genera capacidades).
- La relación instrumental entre la falta de renta y la falta de capacidades varía de unas comunidades a otras e incluso de unas familias a otras de unos individuos a otro (la influencia de la renta en las capacidades es contingente y condicional)⁵⁶.

Un Informe realizado para el Alto Comisionado de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas⁵⁷, establece que para observar la pertinencia del enfoque de la capacidad para entender la pobreza, debe empezarse por señalar que la característica definitoria de un pobre es que tiene posibilidades muy limitadas de tratar de lograr su bienestar. La pobreza puede, por consiguiente, considerarse como un nivel reducido de capacidad o, como dice SEN, “la imposibilidad de las capacidades básicas para alcanzar determinados niveles mínimamente aceptables”. Precisamente, volviendo con este autor, tenemos que basa su enfoque de la capacidad, en relación a la pobreza, como la falta de o insuficiente realización de determinadas libertades básicas, tales como las libertades de evitar el hambre; la enfermedad; el analfabetismo; etc. La libertad se concibe aquí en un sentido amplio, para abarcar libertades tanto positivas como negativas. Por ejemplo, la libertad de una persona de vivir una vida sana depende tanto de la prescripción de que nadie obstaculice su legítima busca de una buena salud – libertad negativa –, como del éxito de la sociedad para crear un entorno propicio en el que pueda lograr real-

mente una buena salud – libertad positiva. En otras palabras, la privación de capacidades, implica las privaciones o restricciones de las libertades básicas que las personas pueden disfrutar y disfrutaban, ante una determinada realidad cotidiana.

La razón por la que la concepción de la pobreza está relacionada con libertades básicas, consiste en que éstas se reconocen como fundamentalmente valiosas para lograr una dignidad humana mínima. Ahora bien, la preocupación por la dignidad humana motiva asimismo el enfoque de los derechos humanos, que postula que el ser humano tiene derechos inalienables a esas libertades. Si alguien no ha podido adquirir esas libertades, obviamente sus derechos a esas libertades no se han realizado. Por consiguiente, la pobreza se puede definir de manera equivalente bien como la falta de libertades básicas – desde la perspectiva de las capacidades –, o bien como la no realización de los derechos a esas libertades – desde la perspectiva de los derechos humanos⁵⁸. Si bien estamos hablando que este modelo interpretativo de enfoque de capacidades, se ha utilizado con mucho mayor propiedad para estudiar conceptual y facticamente el flagelo de la pobreza, es importante indicar que nos interesa desprender del mismo, la relación simétrica entre carencia y capacidades. Es decir, a mayor capacidad se supone que se reduce los niveles de privación o barreras disfuncionales, y en un esquema basado en competencias que desea potenciar a los sujetos formados, a través de promoción de nuevas y mejores habilidades; este tipo de métodos deben ser altamente considerados.

No obstante lo dicho líneas atrás, existen autores que disienten de este enfoque de capacidades para catalogar la pobreza, y es así como FERNANDA DOZ COSTA encuentra dificultades para considerar equivalentes conceptualmente, dos términos que a su juicio no lo son: las libertades básicas (capacidades) y derechos. Al respecto nos dice la citada autora lo siguiente:

“Encuentro algunas dificultades en esta correspondencia teórica. Primero, el concepto

56 *Ibíd*, pág 114.

57 OACDH, “Los derechos humanos y la reducción de la pobreza: Un marco conceptual”, Naciones Unidas, Ginebra-Nueva York, 2004, pág 3

58 OACDH, “Los derechos humanos y la reducción de la pobreza: Un marco conceptual”, *Op Cit*, pág 9.

*de capacidades básicas es contingente (a saber, lo que es básico en una sociedad puede no ser básico en otra), mientras que los derechos humanos no lo son. Segundo, el contenido de cada capacidad básica también es contingente (a saber, lo que constituye vivienda básica en una sociedad puede ser menos o más básica en otra), mientras que el derecho internacional de los derechos humanos y la jurisprudencia están definiendo el núcleo del contenido mínimo universal de los derechos humanos”*⁵⁹

De nuestra parte, las <<posibilidades libertades/capacidades>> según la concepción de SEN, conllevan la finalidad de estimular acciones y omisiones humanas, que repercuten en el disfrute o ejercicio de los derechos, entre los que están claro está, la gama compuesta por los denominados derechos humanos. No encontramos una contradicción que se pueda tener como una <<antítesis>> excluyente entre derechos y capacidades, sino más bien el pensamiento de este autor concibe la viabilidad de acceder a los derechos en cuestión, a través de un mayor y variado elenco de las denominadas libertades. Es decir, se disfruta vivencialmente un derecho humano en la medida en que se tenga un mayor abanico de libertades posibles a ser ejecutadas.

59 DOZ COSTA, (Fernanda) “Pobreza y Derechos Humanos: Desde la retórica a las obligaciones legales-Una descripción crítica de los marcos conceptuales” pág 93 en *Sur: Revista Internacional de Derechos Humanos*, Red Universitaria de Derechos Humanos, Sao Paulo Brasil, Año 5, Número 9, edición en español, diciembre 2008. Continúa la autora refiriéndose sobre este tema, que en su opinión “...la propuesta equivalencia conceptual entre capacidades básicas y derechos humanos es inexacta y demasiado riesgosa. Tener una definición contingente de las capacidades básicas que constituyen la pobreza es aceptable. Sin embargo, una vez que entramos dentro del discurso de derechos humanos, el catálogo de derechos no es contingente de diferentes preferencias comunitarias, estilos de vida o recursos. Si lo que es considerado “básico” en una sociedad no es “básico” en otra, entonces, es muy riesgoso considerar que este concepto contingente de “capacidades básicas” es equivalente a los derechos humanos sin clarificación alguna” pág 94.

Siguiendo con la línea argumentativa desplegada hasta el momento, un estudio llevado a cabo por especialistas del Instituto Interamericano de Derechos Humanos, nos dice que existe una causalidad recíproca entre la persistencia y acentuación de la pobreza y la violación de los derechos humanos. La pobreza es origen de violación en cuanto es condición, derivada de un proceso social, político y económico acumulativo, de carencias y desigualdades, que excluye a las personas extremadamente pobres del ejercicio real y efectivo del conjunto de los derechos humanos y libertades fundamentales⁶⁰. Esta correlación entre pobreza y derechos humanos, significa que para combatir la primera, se hace necesario postular la efectiva aplicación y garantía de los derechos humanos. La anterior vinculación, conduce a que la discriminación es la necesaria consecuencia, de aquellas personas que se ven sometidas a situación de pobreza, y según se ha externado por especialistas en la materia, “*Esta discriminación es la que contribuye a la marginalidad social, y alimenta el círculo vicioso por el cual el pobre nunca dejará de ser pobre: porque no tiene las oportunidades para salir de dicha situación*”⁶¹. Así que la pobreza vista desde un enfoque de derechos humanos, no puede ignorar la necesidad que los diferentes derechos instaurados en beneficio del género humano, se materialicen más allá de las disposiciones positivas o formales que contienen las codificaciones en esta materia.

Dejando de lado lo anteriormente expuesto, debe hacerse hincapié en este momento a la conceptualización y entendimiento de la <<pobreza femenina>>, entendida como una manifestación que merece ser escudriñada más concienzudamente. Al respecto,

60 Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH) “Los derechos humanos desde la dimensión de la pobreza: Una ruta por construir en el sistema interamericano”, San José Costa Rica, primera edición, octubre 2007, págs 15-16.

61 SALMÓN G., (Elizabeth) “El largo camino de la lucha contra la pobreza y su esperanzador encuentro con los derechos humanos” pág 158 en *Sur: Revista Internacional de Derechos Humanos*, Red Universitaria de Derechos Humanos, Sao Paulo Brasil, Año 4, Número 7, edición en español, 2007.

la denominada <<nueva ola de feminización>> sostenida del mercado de trabajo remunerado, en Costa Rica y en el mundo capitalista, ha sido diagnosticada para un autor como JOEKES, indicando que el modelo industrial-exportador adoptado en los países “en desarrollo”, con posterioridad a la crisis, ha sido determinante en incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral, porque el anterior esquema creaba trabajos de tiempo completo y estables principalmente para los hombres, quienes constituían una suerte de *aristocracia laboral*. Se trataba de un modelo que era resultado del pacto entre capitalistas y “proletarios” –un pacto entre hombres- para reactivar la economía en la postguerra, centrado en el paradigma del “salario familiar”. Esta modalidad salarial significaba que adicional al salario mínimo se pagara el salario familiar, pagadero solo a los hombres y su finalidad radicaba en obtener un costo de mantenimiento de la esposa y los hijos⁶².

Una investigadora como FLÓREZ-ESTRADA, nos dice que el desarrollo del “Estado de Bienestar” de la posguerra-, terminaron resultando una carga onerosa para el capital, lo cual se expresó en la caída de la tasa de ganancia y el estancamiento productivo, crisis que fue resuelta con el desmontaje –más o menos radical, según los países-, del “Estado de Bienestar” y el cambio del paradigma del mercado laboral, pues el “salario familiar” fue sustituido por el salario individual. Posteriormente, el modelo aperturista y exportador y la reducción del gasto y la inversión públicas (el llamado “Consenso de Washington”), en la década de los 80 del siglo XX, a partir del cálculo racional capitalista de buscar bajos salarios en las actividades intensivas en el uso de fuerza de trabajo, se procuró crear las condiciones para abaratar costos salariales y aumentar la estancada rentabilidad o tasa de ganancia del capital, a través e producir el efecto del “trabajador añadido”, mayoritariamente constituido por mujeres, las

que, en parte por disposiciones aprendidas o habitus de género, y por su menor experiencia en el mercado de trabajo, y en parte también por un incremento en sus necesidades y las de sus hogares –inducidas por la reducción o eliminación del “salario familiar”– terminan por aceptar salarios inferiores a los de los hombres. Concluye enfatizando que se suscita “*un verdadero cambio de paradigma en el mercado laboral también en términos de género, que tuvo como fin feminizar –precarizar- el conjunto de los salarios*”⁶³.

En Costa Rica, la nueva ola de feminización del mercado de trabajo remunerado, que ocurre en el contexto del nuevo paradigma laboral de acumulación –a partir del trabajo barato de mujeres que, a su vez, contribuye a bajar los costos laborales en los sectores intensivos en fuerza de trabajo-, se expresa en el hecho de que la tasa neta de participación de las mujeres pasó del 30,4%, en 1988, al 41,7%, en el 2008 (Montiel, 2000 e INEC, 2008). En este nuevo contexto, la industria ha cedido en importancia al sector de servicios, la segmentación horizontal (por ramas de actividad) y vertical (por ocupaciones al interior de una misma empresa o rama), por sexo, del mercado de trabajo, se ha acentuado, con las mujeres concentrándose en el sector de servicios y en los cargos intermedios y bajos, en los cuales no se pagan los salarios más altos, y la brecha salarial por sexo, en contra de las mujeres, se mantiene o acentúa, sobre todo en los sectores considerados más modernos de la economía por ser inversión extranjera directa y por su utilización de las nuevas tecnologías, e incluso en los cuales proactivamente se han establecido políticas corporativas antidiscriminatorias, que pueden considerarse transgresoras del orden tradicional de los sexos y los géneros en el país⁶⁴.

62 Citado por FLÓREZ-ESTARADA, Pimentel, (María). “*De “ama de casa” a mulier economicus: sexo, género, subjetividad y economía en Costa Rica contemporánea*”, Editorial Universidad de Costa Rica, San José Costa Rica, 2011, pág 71.

63 *Ibíd*, pág 72.

64 FLÓREZ-ESTARADA, Pimentel, (María), *Op Cit*, págs 72-73.

3.3.2 Política estatal de Equidad de Género y relaciones laborales de las mujeres

Hemos distinguido en el ámbito de políticas estatales, un instrumento de tutela y acompañamiento de la mujer trabajadora dentro del mercado laboral. La primera es emanada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (en adelante MTSS)⁶⁵ y del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), que tiene como marco general la **Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG)**, presentada en el año 2007, que comprende los compromisos del Estado para un período de diez años, con el fin de avanzar en la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres, que debe ser extendida a las diversas entidades del Sector Público. En esta política es de especial importancia la participación del MTSS en el cumplimiento de las acciones que conducen al avance de los derechos laborales y la calidad del trabajo de las mujeres.

El diagnóstico de la PIEG reconoce, que a pesar de los avances, existen importantes desafíos para superar las brechas de género en el trabajo, que tienen que ver con condiciones desfavorables de inserción laboral, incluyendo brechas de ingreso y segmentación del mercado de trabajo;¹ así como discriminación de género en empresas por la licencia de maternidad. Estos aspectos fueron corroborados en el diag-

nóstico que se realizó en el MTSS como paso previo a la elaboración de esta Política.

Existen algunos procesos clave para el mejoramiento de los servicios que deben tener un enfoque de igualdad y equidad de género, entre estos destacan la protección y tutelaje de los derechos laborales, la promoción e intermediación de empleo y la microempresariedad; igualmente, en el ámbito interno la política de los recursos humanos, las estadísticas y los procesos de planificación, en los que se reconocen avances, pero también aspectos que deben ser mejorados.

La elaboración e la Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS e INAMU es el resultado de un proceso de más de una década. En 1999 se diseñó la Política Nacional sobre mujeres, trabajo y empleo que se constituyó en el marco orientador de las acciones impulsadas desde el nivel gubernamental en al construcción de un entorno laboral sensible al reconocimiento social y económico de los aportes diferenciados que las mujeres y los hombres ofrecen en el mundo del trabajo. Esta agenda se estructuró sobre cinco ejes, con sus respectivas acciones centrales. Estos ejes fueron los siguientes:

- Entorno potenciador de la participación laboral de las mujeres en los sectores dinámicos de la economía nacional.
- Contabilización de la contribución económica de las mujeres.
- Ampliación de la cobertura de la seguridad social para las mujeres.
- Fortalecimiento de la organización laboral de las mujeres.
- Desarrollo institucional generador de la equidad en el sector trabajo.

En el ámbito institucional, en el año 2000 se aprobó el **Plan Estratégico sobre Equidad de Género en el Trabajo: MTSS, 2000-2002**, cuyo objetivo general era desarrollar capacidades institucionales y promover una cultura laboral que mejorara la posición de las mujeres trabajadoras en el lugar de trabajo. Los objetivos específicos del Plan fueron los siguientes:

65 Reseña tomada de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) "Política para la Igualdad y Equidad de Género", diciembre, 2009, Draco Firma Gráfica S.A., 2010. Cfr: Al respecto, el Informe del Gobierno Costarricense en cuanto al cumplimiento de las "Metas de los Objetivos del Desarrollo del Milenio", dice al respecto lo siguiente: "Del 2000 al 2007, el INAMU une esfuerzos con la Secretaría Técnica de Género del Ministerio de Trabajo, para la integración de una agenda técnica laboral dentro del proceso de construcción de la Política de Igualdad y Equidad de Género, comprendiendo los puntos básicos de: i) Información Profesional para el Empleo y el Mercadeo de Trabajo; ii) Información de Oferta Educativa para la Formación y Capacitación en Costa Rica; iii) Orientación Vocacional-Ocupacional. Y iv) Técnicas de Búsqueda de Empleo". Ministerio de Planificación y Política Económica, (Mideplan) "Objetivos de Desarrollo del Milenio", II Informe en el país. Op Cit, pág 69.

- Institucionalizar la Oficina de Equidad de Género en el Ministerio.
- Educar a las mujeres trabajadoras para que cada vez más ejerzan sus derechos laborales.
- Integrar una perspectiva de género en el quehacer del Ministerio a fin de asegurar que el servicio brindado atienda con equidad a las mujeres y a los hombres.

En este contexto que en el año 2000, y por decreto ejecutivo, se creó la Unidad de Equidad de Género (UEG) del MTSS, dependiendo técnica y administrativamente del Despacho del Ministro. Su objetivo general se planteó como: “Transversalizar el enfoque de género en el accionar del MTSS, mediante la promoción, orientación y monitoreo de los procesos de cambio institucional que requieren la prestación de servicios con equidad y las relaciones laborales internas en igualdad de oportunidades”.

Otro hito importante en el proceso de fortalecimiento de la institucionalidad y política pública para promover la igualdad y la equidad de género en el país, ocurrió en marzo de 2007, cuando el Gobierno de la República aprobó la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017 y en septiembre de 2008 decretó la coordinación y ejecución de la PIEG en las instituciones públicas, las cuales deben desarrollar las acciones estratégicas estipuladas en el Plan de Acción 2008-2012 de la PIEG.

La Política aborda cinco ejes sobre los cuales hay que incidir e impulsar acciones de forma prioritaria, los cuales se canalizan en dos procesos estratégicos, externos e internos, con objetivos para cada uno de ellos: a) Los procesos estratégicos externos, que tienen que ver con la prestación de servicios por parte del MTSS y su rol estratégico en la implementación de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) y su Plan de Acción, y b) Los procesos estratégicos internos, que se orientan en dos sentidos: por un lado, a propiciar condiciones institucionales para el impulso, promoción y ejecución de la Política para la Igualdad y Equidad de Género y por otro lado, a generar la equidad de género en las relaciones y condiciones laborales en el MTSS.

Por otra parte, en el Plan de Trabajo, diseñado para un plazo de 5 años, se desglosan detalladamente las actividades para la consecución de cada uno de los objetivos y se definen los resultados esperados para cada actividad. Los ejes estratégicos son los siguientes:

- Primer Eje Estratégico
Igualdad y equidad de género en el tutelaje, regulación y asesoría de los derechos laborales, acordes con la normativa nacional e internacional.
- Segundo Eje Estratégico
Igualdad y equidad de género en el acceso a oportunidades de trabajo decente, mediante el fortalecimiento del diálogo y la acción tripartita.
- Tercer Eje Estratégico
Igualdad y equidad de género en el acceso a servicios de cuidado y ambientes laborales que propicien la corresponsabilidad social de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.
- Cuarto Eje Estratégico
Igualdad y equidad de género en el desarrollo del talento del recurso humano, en la política de recursos humanos y en sus acciones y mecanismos de capacitación, selección, promoción laboral, comunicación y divulgación; así como en los procesos de evaluación del desempeño.
- Quinto Eje Estratégico
Igualdad y Equidad de género en los procesos de planificación estratégica, presupuestación y generación de estadísticas e investigación⁶⁶.

Desde su propia percepción, el INAMU visualiza al PIEG como un nuevo impulso al avance en materia de igualdad de género, mediante la identificación y priorización de asuntos y desafíos estratégicos, que en los próximos diez años permitan dar un salto cua-

66 (MTSS) “Política para la Igualdad y Equidad de Género”, Op Cit.

litativo hacia el logro de un desarrollo humano con igualdad entre hombres y mujeres⁶⁷. Asimismo, se habla que el citado programa, tiene tres enfoques complementarios de acción, que se denominan como a) enfoque de desarrollo humano sostenible; b) enfoque de derechos humanos y c) enfoque de igualdad de género.

El primer enfoque de desarrollo humano sostenible es concebido como “*un proceso continuo e integral que reúne componentes y dimensiones del desarrollo de las sociedades y de las personas, en los que resulta central la generación de capacidades y oportunidades de, por y para estas personas, con las que la equidad se acrecienta para las actuales y futuras generaciones*”. El segundo enfoque basado en derechos humanos, sostiene la existencia de un reconocimiento que todas las personas, independientemente de su género, edad, cultura, nacionalidad o cualquier otra condición, son titulares de toda la gama de derechos inherentes a su condición humana. Por último, el enfoque de igualdad de género permite comprender y analizar los significados, las relaciones y las identidades construidas socialmente, producto de las diferencias biológicas entre los sexos. En otras palabras, el género llama la atención acerca de las construcciones sociales de distinto orden –desde prácticas hasta normas, valores y símbolos- asociadas a los sexos femenino y masculino⁶⁸.

Podemos entonces discernir una serie de lineamientos cuya intención radica en disminuir las brechas ocupacionales en materia laboral, privilegiando el acceso a las mujeres a mejores y mayores puestos, y sobre todo; disminuyendo las distinciones con respecto a los hombres trabajadores. Como diseño de política pública, queda entonces conocer estudios sobre el impacto que tales lineamientos han suscitado en el estado situacional actual; no obstante las cifras parece que no acompañan del todo a la reversión de esta exclusión de género.

67 Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), “Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017”, San José, Colección Documentos N° 44, 2008, pág 15.

68 INAM, “Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017”, Op Cit, Págs. 16-18.

CONCLUSIONES FINALES

A pesar de que en Costa Rica las mujeres poseen mejores grados de calificación que los hombres, enfrentan con mayor frecuencia problemas de desempleo, subempleo, brechas de ingresos y acceso a recursos productivos. En el período 2001-2008, el porcentaje de nuevos puestos de trabajo fue de 63.000 (50% de mujeres) y en el último cuatrienio, 2004-2007, subió a 71.000 (46% de mujeres)¹⁹. Una situación particular se presentó en el año 2008, ya que de las 32.000 nuevas plazas, 25.000 fueron para mujeres (78,3%)⁶⁹.

Los niveles de desempleo y subempleo de las mujeres también han aumentado- Tanto la tasa de subutilización total, como la de desempleo abierto y subempleo visible, mostraron una tendencia creciente durante el período 1990-2008; no obstante, se observa una disminución en esas tasas en el último trienio (2006-2008). En este período el país tuvo un crecimiento económico importante (2006, 2007) alrededor del 8% del PIB y en esos años la tasa de desempleo abierto se redujo para ambos sexos, pero la disminución fue mayor en los hombres, por lo que la brecha de género se amplió. Por el contrario, en el 2008 el crecimiento se desaceleró (2% del PIB) y la tasa de desempleo de los hombres aumentó de 3,3% en el 2007 a 4,2% en el 2008; mientras que en las mujeres tuvo una ligera reducción de 6,8% a 6,2%, el promedio para el período 2000-2008 fue de 8%.

La disyuntiva entonces, radica en preguntarse ¿Cómo podemos explicar esta exclusión laboral de las mujeres en la tasa de participación y de empleo? En el capítulo cuarto tratamos de explicar esta interrogante a través de la discriminación y el fenómeno creciente de la <<feminización>> de la pobreza en América Latina, siendo que nuestro país no escapa a esta realidad. Hemos querido establecer que la discriminación es un hecho objetivo en referencia a las mujeres y su participación en el mercado de trabajo, no obstante existe un andamiaje

69 Programa Estado de la Nación, INAMU. “Tendencias recientes de la inserción femenina en el Mercado laboral costarricense”, San José Costa Rica, Octubre, 2009.

legal, que supone al menos la cobertura a las necesidades de género en caso de sufrir este flagelo discriminativo. No obstante el mundo real es contundente en plantear un panorama sumamente distinto para las mujeres trabajadoras. Se ha visualizado que las oportunidades o porcentajes de ocupación son inferiores en comparación con los hombres, así como su acceso al mercado de trabajo. Si bien es cierto que en el 2010 existe un leve repunte como se demostró en las estadísticas plasmadas al efecto, existe la brecha ocupacional por una situación de equidad de género.

Con respecto a la pobreza, la feminización de la misma es una realidad evidente, a pesar que se ha tratado de impulsar variables tales como el <<emprendurismo>> y la <<microempresariedad>> en las mujeres. No obstante, la proporción de hombres ocupados en la microempresa en 2006 era, para el conjunto de la región, de un 19.3% superior a la de mujeres (11.4%). Los países en que el peso de la microempresa en la ocupación femenina era superior al promedio regional son: Argentina (13.3%), Colombia (12.6%), Costa Rica (15.2%), Ecuador (13.4%), Nicaragua (23.3%) y Venezuela (12%).

La última “Encuesta Nacional de Hogares” que publicó el INEC para el año 2011, realizada a 13.300 viviendas entre el 4 de julio y el 5 de agosto de dicho año, no es muy halagadora para la población femenina. Nos dice que la tasa de desempleo para las mujeres es de 10,3%, mientras que para los hombres es de 6%, a la vez que la cantidad de mujeres desempleadas creció un 17% este año con respecto al mismo periodo del 2010.

Pese a esa condición, también son cada vez las mujeres que buscan y logran incorporarse al mercado laboral. Según la encuesta, la cantidad total de mujeres ocupadas creció un 6,5% con respecto al 2010. Sin embargo, su tasa de ocupación creció poco. El año pasado el crecimiento fue de 39,4%, mientras que esta última encuesta, registró un incremento de 41%. El INEC informó que el subempleo también afecta principalmente a las mujeres, que tienen un promedio de 10 horas menos trabajadas que los hombres⁷⁰.

70 *Periódico La Nación*, San José Costa Rica, Lunes 14 de noviembre del 2011.

Las estadísticas del indicador de trabajo decente propuesto por la OIT, relativo a las condiciones de equidad y género locales, reflejan una realidad a todas luces evidente. La situación prevaeciente no es un problema legal o normativo en sentido amplio, ni se resuelve a través de esta vía –sea creando normas y suscribiendo tratados internacionales-, o mucho menos estamos ante un problema de detección per se de la evidente discriminación laboral hacia las mujeres. Su derrotero va más allá de las anteriores variables; es un asunto de política pública unitaria, que va desde hacer más coercitivas las políticas gubernamentales de género <<empoderando>> a las autoridades administrativas y sobre todo, fortaleciendo el papel de las estructuras estatales diseñadas para tales efectos: la Inspección de Trabajo y los Juzgados de Trabajo.

Así las cosas, a pesar del andamiaje legal existente y las iniciativas gubernamentales creadas con el objeto de incidir en políticas de igualdad de género, el indicador de ocupación en equidad aplicado para el caso del mercado laboral costarricense, sigue mostrándonos las singulares brechas entre mujeres y hombres en la tasa de participación, así como la de mujeres y hombres en la tasa de empleo.

BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

a) Libros utilizados

- ABRAMO, (Louis) “Trabajo decente y equidad de Género en América Latina”, Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional”, Organización Internacional del Trabajo, Santiago de Chile, 2006.
- ABRAMOVICH, (Víctor) y COURTIS, (Christian) “Los derechos sociales como derechos exigibles”, Editorial Trotta S.A., Madrid, Colección Estructuras y Procesos, serie Derecho, 2002.
- AMARTYA, Sen “Trabajo y Derechos” en Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, Vol. 119, No 2 , 2000.
- ANKER, (Richard), CHERNSYHEV, (Igor), EGGER, (Philippe), MEHRAN, (Farhad) y RITTER, (Joseph) “La medición del

- trabajo decente con indicadores estadísticos” en Revista Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo Volumen N° 122, Ginebra, Número 2, 2002.
- CHACÓN MATA, (Alfonso) “La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales a través del desarrollo de indicadores: Avances concretos en la Organización de las Naciones Unidas” en Revista de Ciencias Económicas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Costa Rica, Vol 28 N° 2, junio 2010.
- CINTERFOR (Oficina Internacional del Trabajo), “Formación para el Trabajo Decente”, Ginebra, 2001.
- Corte Suprema de Justicia “Proyecto de Reforma Procesal Laboral”, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, Canadá, Organización Internacional del Trabajo, Gt Arte Editorial, San José, Costa Rica, octubre 2004.
- DOZ COSTA, (Fernanda) “Pobreza y Derechos Humanos: Desde la retórica a las obligaciones legales-Una descripción crítica de los marcos conceptuales” en Sur: Revista Internacional de Derechos Humanos, Red Universitaria de Derechos Humanos, Sao Paulo Brasil, Año 5, Número 9, edición en español, diciembre 2008.
- EIGER, Phillippe y SENGERBERGER, Werner “Problemas y Políticas del Trabajo Decente” en OIT Cinterfor “Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional”, Número 151, 2001.
- FLÓREZ-ESTARADA, Pimentel, (María). “De “ama de casa” a *mulier economicus*: sexo, género, subjetividad y economía en Costa Rica contemporánea”, Editorial Universidad de Costa Rica, San José Costa Rica, 2011.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH) “Los derechos humanos desde la dimensión de la pobreza: Una ruta por construir en el sistema interamericano”, San José Costa Rica, primera edición, octubre 2007.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), “Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017”, San José, Colección Documentos N° 44, 2008.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Área de Censos y Estadísticas, “Nueva Encuesta Nacional de Hogares: Cifras básicas sobre fuerza de trabajo, pobreza e ingresos, julio 2010” Año 1, Unidad de Diseño, Análisis y Operaciones, diciembre 2010.
- OACDH, “Los derechos humanos y la reducción de la pobreza: Un marco conceptual”, Naciones Unidas, Ginebra-Nueva York, 2004.
- OIT, Organización Internacional del Trabajo, “Trabajo Decente y Protección para todos. Prioridad de las Américas”, Memoria del Director Regional a la 14va Reunión Regional de los Estados Miembros de la OIT en las Américas, Lima, 1999.
- OIT, Organización Internacional del Trabajo, Memoria del Director General, “Reducir el Déficit de Trabajo Decente: Un Desafío Global”, Conferencia Internacional del Trabajo 89ª reunión 2001, Ginebra, primera edición 2001.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU), “Seminario sobre indicadores apropiados para medir los alcances en la realización progresiva de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, Mimeo, versión preliminar.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) “El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial”, Ginebra, Naciones Unidas, 1992.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU), “Discriminación contra la Mujer : Convención y Comité”-Folleto 22. Al respecto también se ha establecido que “La Convención fue aprobada por la Asamblea General en 1979.
- Organización Panamericana de la Salud (OPS), Salud para todos en el año 2000, “Plan de acción para la instrumentación de las estrategias regionales”, Documento oficial No 179, Washington 1982.

Periódico La Nación, San José Costa Rica, Lunes 14 de noviembre del 2011.

PÉREZ LUÑO, (Antonio E.). “Derechos Humanos. Estado de Derecho y Constitución”, Tecnos, Madrid, 1984.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) “Informe sobre Desarrollo Humano 2000”, publicado por PNUD, Ediciones Mundi Prensa, Madrid-Barcelona-México, 2000.

Programa Estado de la Nación, INAMU. “Tendencias recientes de la inserción femenina en el Mercado laboral costarricense”, San José Costa Rica, Octubre, 2009.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) “XV Informe del Programa Estado de la Nación”, San José Costa Rica, Consejo Nacional de Rectores, 2009.

RODRÍGUEZ, (Oscar) “Empleo femenino más dinámico: Trabajadoras crecieron un 50% en cinco años”, Periódico La República, San José Costa Rica, Sábado 6 y Domingo 7 de agosto 2011.

SALMÓN G., (Elizabeth) “El largo camino de la lucha contra la pobreza y su esperanzador encuentro con los derechos humanos” en Sur: Revista Internacional de Derechos Humanos, Red Universitaria de Derechos Humanos, Sao Paulo Brasil, Año 4, Número 7, edición en español, 2007.

SEN, (Amartya) “Desarrollo y Libertad”, Madrid, Editorial Planeta, tercera edición, 2001.

b) Normativa utilizada

Ley No 1860 “Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”, Publicada en La Gaceta el 04 de junio de 1955 y sus reformas.

Ley No 7142 “Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer”, Publicada en La Gaceta N° 59 del 26 de marzo de 1990.

Ley No 7476 “Ley contra el Hostigamiento

Sexual en el Empleo y la Docencia”, Publicada en La Gaceta N° 45 del 03 de marzo de 1995.

Ley No 8107 “Incorporación del Nuevo Título Undécimo al Código de Trabajo”, Publicada en La Gaceta N° 149 del 06 de agosto del 2001.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio No 45 “Empleo de Mujeres en Trabajos Subterráneos de Minas”, Aprobado por Ley N° 2515 del 17 de febrero de 1960.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio No 89 “Trabajo Nocturno de Mujeres empleadas en la Industria”, Aprobado por Ley N° 2561-E del 11 de mayo de 1960.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio No 100 “Igualdad de Salario en Labor de Hombres y Mujeres”, Aprobado por Ley N° 2561-M del 11 de mayo de 1960.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio No 111 “Relativo a la materia de Empleo y Ocupación”, Aprobado por Ley N° 2848 del 26 de octubre de 1961.

c) Jurisprudencia utilizada

SALA CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, Voto No 022-95 de las diez horas con veinte minutos del 5 de enero de mil novecientos noventa y cinco.

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Voto No 0430-95, a las nueve horas y cuatro minutos del veinte de enero de mil novecientos noventa y cinco.

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Voto N° 2007-014367, de las quince horas y cincuenta y nueve minutos del cinco de octubre del dos mil siete.

SALA SEGUNDA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, Voto No 24-2001 de las catorce horas con cuarenta minutos del diez de enero del dos mil uno.