

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

PROYECTO DE LEY

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

PODER EJECUTIVO

EXPEDIENTE N.º 20.305

**DEPARTAMENTO DE SERVICIOS
PARLAMENTARIOS**

PROYECTO DE LEY

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

Expediente N.º 20.305

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Durante la Sexagésima Séptima Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en junio de 1981, en Ginebra, Suiza, se adoptó el Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares (Convenio 156), destinado a instaurar la igualdad efectiva en las condiciones laborales de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.

El Convenio número 156, que al día de hoy ha sido aprobado por 44 países,¹ surge de la preocupación de la OIT por complementar los instrumentos adoptados por esa organización internacional en materia de no discriminación en el empleo y ocupación, como son el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (número 100) y el Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111), ratificados por Costa Rica².

Estos dos instrumentos, que han sido calificados como fundamentales por la OIT, no hacen referencia expresa a los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares. Sin embargo, estas personas trabajadoras enfrentan dificultades muy específicas para la inserción al mercado de trabajo en igualdad de condiciones, ya que las dinámicas del mundo laboral y del mundo familiar están gobernadas por lógicas muy distintas que dificultan que una misma persona pueda conciliar las necesidades, tareas, horarios y demandas de ambas.

Destaca que la discriminación vinculada a las responsabilidades familiares tiene diversas manifestaciones que se dan tanto en el reclutamiento como durante el periodo de trabajo. Por ello, el Convenio número 156 busca proteger de manera específica a este grupo de trabajadoras y trabajadores. En este sentido, durante las discusiones relativas a la aplicación del Convenio número 156 se convino en que la plena igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres no podría

¹ Documento informativo sobre ratificaciones y actividades normativas. Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2016 (II) Organización Internacional del Trabajo. Página 161.

² Aprobados mediante leyes número 2561 del 11 de mayo de 1960 y número 2848 del 26 de octubre de 1961 respectivamente.

alcanzarse sin un cambio social que implique una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares.

Este cambio social requiere la colaboración tanto del Estado como de todos los actores sociales, en un enfoque integrado de políticas públicas que hagan compatible la vida familiar y laboral para todas las personas.³ Es decir, una conciliación con corresponsabilidad social, a partir de que las tareas de cuidado sean compartidas entre hombres y mujeres, pero también entre el Estado, el mercado y las familias, así como por la sociedad en general.⁴

Por otro lado, las tensiones entre el trabajo remunerado y el cuidado están generando un alto costo tanto para quienes cuidan como para las personas que requieren cuidados. Sin embargo, también suponen un alto costo *para el crecimiento económico de los países, el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas.*⁵

Además, influye a nivel macroeconómico, dado que existe un desaprovechamiento de la fuerza de trabajo, especialmente femenina, *que afecta la productividad y competitividad de los países y debilita sus trayectorias de crecimiento.*⁶ También afecta a nivel de las unidades productivas *porque el esfuerzo que realizan las personas para conciliar vida familiar y laboral genera una enorme tensión que afecta su rendimiento y conlleva una menor productividad.*⁷ Finalmente, también tiene implicaciones en la calidad de vida individual y familiar que se concreta *en problemas de salud y pérdida de ingresos para las mujeres; falta de oportunidades de educación para niños, niñas y adolescentes; y riesgo de trabajo infantil.*⁸

Asimismo, como ya se ha señalado, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares enfrentan situaciones de discriminación en su inserción laboral. Estas situaciones afectan particularmente a las mujeres, puesto que las responsabilidades de cuidado familiar recaen principalmente en ellas.⁹ Así, a pesar de que cada vez más mujeres trabajan fuera del hogar y comparten con los hombres la tarea de proveer ingresos a sus familias, no se ha producido un cambio en la distribución de las tareas de cuidado familiar. Esto tiene importantes efectos, al punto que impide o limita la participación laboral de las mujeres.

³ OIT (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Pág. 17.

⁴ *Ibidem*.

⁵ *Ibidem*. Pág. 13.

⁶ *Ibidem*. Pág. 105.

⁷ *Ibidem*.

⁸ *Ibidem*.

⁹ De hecho, según los resultados de la Encuesta de uso del tiempo realizada en 2011 las mujeres dedican al trabajo doméstico no remunerado un tiempo efectivo semanal de 37 horas, mientras los hombres invierten 15 horas y 37 minutos. Es decir, los hombres dedican al trabajo doméstico no remunerado menos de la mitad del tiempo que las mujeres. Inamu (2012) Encuesta de uso del tiempo en la Gran Área Metropolitana 2011: una mirada cuantitativa del trabajo invisible de las mujeres. Página 150.

En el caso de Costa Rica, si bien la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es significativamente inferior a la de los hombres había venido creciendo de manera sostenida en las últimas décadas. Según los datos de la Encuesta continua de empleo (ECE),¹⁰ entre 2010 y 2015 la participación femenina aumentó en mayor medida que la masculina. Concretamente, la tasa neta de participación femenina pasó de 45,9% a 48,1%, mientras que la masculina se redujo de 75,4% a 74,3%. Sin embargo, en 2016 la tasa de participación se ha reducido significativamente en ambos casos llegando a cifras inferiores a las de 2010, siendo de 43,9% para las mujeres y de 71,8% para los hombres. Esto significa que entre los años 2013 y 2014 había 50 mujeres participando en el mercado laboral por cada 100 mujeres de 15 años o más en edad de trabajar, mientras que para el II trimestre de 2016 eran tan solo 43 mujeres las que estaban en esta situación.

Otros indicadores del mercado laboral también dan cuenta de la desventaja que viven las mujeres en este ámbito. Así, las mujeres enfrentan mayor desempleo, para 2016 un 11,3% frente a 8,3% de los hombres.

Por otro lado, las mujeres dedican menos horas al trabajo remunerado que los hombres, por las limitaciones que implica la mayor dedicación al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, entre otras razones. Así, los datos indican que los hombres trabajan en promedio de manera remunerada 47 horas por semana, mientras que las mujeres tan solo 35. En este mismo sentido, también el subempleo por insuficiencia¹¹ es mayor para las mujeres, para el II trimestre de 2016 un 10,3% frente a 7,2% en el caso de los hombres.

Como ya se ha señalado, las responsabilidades familiares son una limitación importante para la inserción laboral de las mujeres. Esto se evidencia claramente cuando se analiza la participación de las mujeres con hijos e hijas pequeños. Así, el 58,9% de las mujeres que tienen hijos menores de 5 años no trabajan. Este porcentaje es ligeramente inferior, 55,4% en promedio, para las mujeres con hijos menores de 15 años. Por otro lado, la inactividad aumenta a mayor número de hijos, la inactividad es de 46,2% en el caso de las mujeres que solo tienen un hijo menor de 15 años, de 52,5% para las que tienen dos hijos menores de 15 años y de 62,9% para aquellas que tienen 3 o más hijos menores de 15 años.

Para dar respuesta a esta situación, el Convenio número 156 busca promover políticas y acciones que permitan que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

El ámbito de aplicación del convenio incluye a *“trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los/as hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”* (artículo 1, C. número 156).

¹⁰ Datos brindados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos mediante el oficio GE-607-2016.

¹¹ Trabajan jornadas parciales y desean trabajar más horas.

En sentido, las expresiones “hijos a su cargo” y “otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén”, se entienden según las disposiciones que haya previsto cada país *“por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales”* (artículo 9, C. número 186).

Asimismo, este convenio aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadoras y trabajadores, tanto en el sector público como en el privado (artículo 2, C. número 156).

Entre las medidas concretas que propone esta norma internacional del trabajo destaca que los países firmantes deberán *incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales* (artículo 3, C. número 156). Asimismo, el Estado deberá promover medidas para facilitar la libre elección de la ocupación y el acceso a la formación, y para garantizar el reingreso al mercado laboral tras una ausencia motivada por las responsabilidades familiares (art. 4 y 7, C. número 156).

Por otro lado, este convenio determina que los Estados deberán implementar medidas educativas para promover la igualdad y sensibilizar a la sociedad sobre las dificultades que enfrentan las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares (artículo 6, C. número 156). También se plantea el desarrollo de servicios públicos, privados y comunitarios para la atención de la infancia y la familia (artículo 5, C. número 156).

Por último, el instrumento internacional que se somete a conocimiento de los señores diputados y las señoras diputadas señala que *“la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”* (artículo 8, C. número 156), protegiendo de esta forma a estas personas trabajadoras.

Es de destacar que este convenio prevé que sus disposiciones puedan ser implementadas por etapas, con excepción de lo señalado artículo 1, 1), en el sentido que el instrumento debe aplicarse desde el principio a los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares en relación con sus hijos a cargo (artículo 10, C. número 156).

El Convenio número 156 está acompañado de la Recomendación número 165 que complementa sus disposiciones sugiriendo medidas específicas que garanticen el acceso, la permanencia y el reingreso al trabajo de las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares. En cualquier caso, es importante señalar que las directrices de esta recomendación no son de carácter vinculante.

La recomendación número 165 incorpora medidas para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida a través de mecanismos que promuevan la adaptabilidad de horarios en beneficio de estas trabajadoras y trabajadores. Por otro lado la recomendación, siguiendo la misma línea del convenio, plantea la ampliación de los servicios de atención a la niñez y a la familia, señalando que estos servicios podrán ser gratuitos o que sus costos deberán ser asequibles para las trabajadoras y los trabajadores.

Asimismo, la recomendación hace referencia a la necesidad de involucrar a los hombres en el cuidado de las niñas y los niños. En este sentido, propone la creación de licencias parentales,¹² posteriores a la licencia por maternidad que puedan ser solicitadas tanto por mujeres como por hombres.

Para una mejor perspectiva en la preparación de la presente iniciativa legislativa, a través de la Cartera de Trabajo y Seguridad Social se llevó a cabo un proceso de consultas a distintas instituciones relacionadas con el contenido del Convenio 156, así como a las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas.¹³ A partir de este proceso de consulta puede señalarse que la gran mayoría de instituciones e instancias consultadas valoran de manera positiva la posibilidad de ratificar esta norma internacional del trabajo, ya que contribuye a reforzar el marco normativo nacional y las acciones que el país ya está realizando en este sentido. Entre todos los entes consultados, solo la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Privado (Uccaep) considera que no es conveniente que el país adquiera un nuevo compromiso internacional. Sin embargo, no presenta objeciones al contenido del convenio y señala que se considera correcto *seguir con los esquemas de corresponsabilidad social como*

¹² Se trata de un permiso que se suele disfrutar a continuación del permiso por maternidad y que contempla diferentes posibilidades entre los países de la UE. Generalmente es un derecho conjunto o transferible entre los dos progenitores aunque algunos países han ido estableciendo cuotas intransferibles para ambos.

¹³ Conforme el Convenio 144 sobre Consulta tripartita de la OIT, aprobado por Costa Rica mediante Ley N.º 6571, de 23 de abril de 1981, se realizó un primer proceso de consulta en 2011, en la que se requirió el criterio de las siguientes instituciones y organizaciones sociales: Procuraduría General de la República, Corte Suprema de Justicia, Caja Costarricense de Seguro Social, Instituto Nacional de la Mujer, Instituto Nacional de Seguros, Ministerio de Gobernación y Seguridad Pública, Defensoría de los Habitantes, Instituto Nacional de Aprendizaje, Ministerio de Bienestar Social y Familia; Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, Dirección General del Servicio Civil, Dirección Nacional de la Inspección General del Trabajo, Dirección Nacional de Seguridad Social, Unidad de Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, además de las consultas realizadas a las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas: Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC) y Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (Uccaep).

En 2016 se realizó una actualización de esta consulta habiendo obtenido el criterio de las siguientes instituciones y organizaciones sociales: Corte Suprema de Justicia, Instituto Nacional de Aprendizaje, Instituto Nacional de las Mujeres, Instituto Nacional de Estadística y Censos, Defensa Pública, Unidad de Género del MTSS, Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del MTSS, Dirección Nacional de Planificación de Trabajo del MTSS, Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS y la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de Empresas del Sector Privado.

*hasta el momento, en procura de mejorar las condiciones de empleo para personas con obligaciones familiares*¹⁴.

Dentro de este contexto, el país ya ha dado algunos pasos significativos. Nuestra Constitución Política establece en el artículo 56 que “El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo”. Asimismo, el artículo 33 de la Carta Magna establece el principio de igualdad al señalar que “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”.

Estas normas se amplían y complementan con los tratados y convenios internacionales ratificados por el país, en particular por aquellos que se refieren a la conciliación entre la vida familiar y laboral, como el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador” de 1988 (ratificado por Ley N.º 7907, de 3 de setiembre de 1999), que en su artículo 6 establece que los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo, o la Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes (ratificada por Ley N.º 8612, de 1 de noviembre de 2007) que establece expresamente en el artículo 20 que el Estado debe promover las medidas legislativas necesarias para garantizar la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar.

De especial importancia resulta la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer,¹⁵ que en los artículos 1 al 5 y 24 indican que hay tres obligaciones que son fundamentales en la labor de los Estados Partes de eliminar la discriminación contra la mujer: 1) los Estados Partes tienen la obligación de garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer en las leyes y que, en el ámbito público y el privado, la mujer esté protegida contra la discriminación 2) los Estados Partes tienen el deber de mejorar la situación de facto de la mujer adoptando políticas y programas concretos y eficaces; 3) los Estados Partes están obligados a hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos.

Además, el artículo, 11 inciso c), de esa última convención obliga a los Estados Partes a *“Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública,*

¹⁴ Oficio P-140-16 de Unión de Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Privado.

¹⁵ Aprobada mediante por Ley N.º 6968, de 2 de octubre de 1984.

especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños”.

Asimismo, durante los últimos años se han promulgado diferentes leyes nacionales relacionadas con las responsabilidades familiares, entre las que se pueden destacar las siguientes:

- Ley de Paternidad Responsable, N.º 8101, de 16 de abril de 2001, y Ley de Pensiones Alimentarias, N.º 7654, de 19 de diciembre de 1996, que plantean medidas para evitar la evasión de responsabilidades familiares en aspectos básicos como el reconocimiento de la paternidad o el aporte económico para garantizar el sustento de hijos, hijas u otros familiares.
- Código de Trabajo, N.º 2, de 27 de agosto de 1943, y sus principales reformas, que contempla reglas de protección al período preparto, parto, posparto y lactancia; prohibición de la discriminación en el trabajo, equiparación del trabajo doméstico remunerado al resto de los trabajos, entre otros.
- Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N.º 7142, de 8 de marzo de 1990, y sus reformas, que impone al Estado la obligación de promover las condiciones necesarias para el pleno desarrollo de la población femenina y de establecer las medidas necesarias para garantizar el disfrute de sus derechos, incluido el de trabajar, en condiciones de igualdad con los hombres.
- Ley General de Centros de Atención Integral, N.º 8017, de 29 de agosto del 2000, y su reglamento que regulan el funcionamiento del programa CEN-CINAI y la Ley 8809 de 28 de abril de 2010, que regula la creación de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral.
- Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley N.º 7739, de 6 de enero de 1998, que en el marco de los derechos de la niñez y adolescencia se refiere a programas de atención integral para el cuidado de los hijos durante la niñez.
- Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, N.º 7600, de 2 de mayo de 1996, que se refiere a los derechos de las personas con discapacidad y a que todos los miembros de la familia deben contribuir a que desarrollen una vida digna y ejerzan plenamente sus derechos y deberes.

- Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, Ley N.º 7935, de 25 de octubre de 1999, que tiene entre sus fines promover la permanencia de las personas adultas mayores en su núcleo familiar y comunitario.
- Ley sobre Beneficios para los Responsables de Pacientes en Fase Terminal, Ley N.º 7756, de 25 de febrero de 1998, establece la posibilidad que toda persona activa asalariada que se designe responsable de cuidar a un enfermo en fase terminal, goce de licencia y subsidio durante los términos fijados en la misma ley. El monto del subsidio se calculará con base en el promedio de los salarios consignados en las planillas procesadas por la CCSS, durante los tres meses inmediatamente anteriores a la licencia.
- Ley N.º 9353, Ley para Garantizar el Interés Superior del Niño, la Niña y el Adolescente en el Cuidado de la Persona Menor de Edad Gravemente Enferma, de 16 de junio de 2016. Esta ley otorga el derecho a gozar de una licencia remunerada a los progenitores o tutores de una persona menor gravemente enferma.
- Ley N.º 9343, Reforma Procesal Laboral, de 25 de enero de 2016. El artículo 404 de esta ley prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.
- Ley N.º 9220, mediante la cual se crea Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (Redcudi), de 24 de marzo de 2014. La Redcudi se crea con la finalidad de establecer un sistema de cuidado y desarrollo infantil, universal y de financiamiento solidario que articule las diferentes modalidades de prestación pública y privada de servicios en materia de cuidado y desarrollo infantil, para fortalecer y ampliar las alternativas de atención integral.

Con respecto a esta última ley, hay que señalar que la creación de la Redcudi fue posible gracias a esfuerzos previos realizados en el ámbito de las políticas públicas. En este sentido, la *Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género 2007-2017 – PIEG*, aprobada por el Estado de Costa Rica en el año 2007, dispone en su primer objetivo estratégico relativo al cuidado como responsabilidad social “*que en el 2017 toda mujer que requiera de servicios de cuidado de niñas y niños para desempeñarse en un trabajo remunerado, cuente con al menos una alternativa de cuidado pública, privada o mixta, de calidad, dando así pasos concretos hacia la responsabilidad social en el cuidado y la valoración del trabajo doméstico*”. En su segundo objetivo estratégico, relativo al trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos, indica “*que en el 2017 el país haya removido los principales factores que provocan brechas de ingreso entre mujeres y hombres;*

desempleo y subempleo femenino, en un marco de mejoramiento general del empleo en el país”.

Por otro lado, el *Segundo Plan de Acción 2012-2014 de la Política de Igualdad y Equidad PIEG* consideró la elaboración del proyecto de ley para la aprobación del Convenio 156, cuyo primer esfuerzo data de 2011. Sobre este particular, la OIT, el Instituto Nacional de la Mujer (Inamu) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) realizaron esfuerzos conjuntos por difundir los contenidos del citado instrumento.¹⁶

El III Plan de Acción de la PIEG 2015-2018, por su parte, incluye acciones como las siguientes:

- Aplicación de la primera fase del programa de fomento de la corresponsabilidad social de los cuidados (sensibilización, capacitación, campañas) que enfatice en los servicios de las redes de cuidado y en la sensibilización de actores estratégicos.
- Promoción y desarrollo de capacitaciones en cuidado de persona menor de edad dirigido a las mujeres a cargo de hogares comunitarios (experiencia demostrativa de adecuación curricular y requisitos, asesorías técnicas, asistencias técnicas, módulos).
- Ampliación de la cobertura de las alternativas de cuidado infantil (públicas, privadas y mixtas), incluyendo alternativas existentes y nuevas, como parte integral de un sistema universal.
- Empresas con alternativas de cuidado como parte de sistemas de gestión que promueven la igualdad de género en el ámbito laboral.
- Ampliación de cobertura de la oferta de educación preescolar del Ministerio de Educación Pública – MEP, que se articule y complemente con los servicios de la Red Nacional de Cuido.

Para la concreción de estas acciones se han fijado además las siguientes metas:

- Sistema Nacional de corresponsabilidad social de los cuidados diseñado y oficializado.

¹⁶ Taller sobre el Convenio 156, celebrado el 01 de setiembre de 2011, bajo el auspicio de la OIT, Inamu y MTSS. Asimismo, la especialista principal en género de la Oficina Subregional de la OIT propicio algunos conversatorios con funcionarios del Tribunal Supremo de Elecciones, Contraloría General de la República, Asamblea Legislativa, Corte Suprema de Justicia, Universidad Nacional, Red Interinstitucional de la Niñez y la Adolescencia, entre otros.

- Cobertura nacional ampliada: 24.903 niñas y niños (18.600 niñas y niños en alternativas de IMAS y PANI y 6.303 niñas y niños en modalidad intramuros de CEN-CINAI al 2018).
- Registro de información de las MUJERES que utilizan la red de cuidado creado y aplicado.
- 10 Acciones o alternativas (licencias o permisos, salas de lactancia, espacios de cuidado, etc.) de corresponsabilidad social del cuidado implementándose en empresas.
- Aumento de la cobertura de nivel Interactivo II de educación preescolar de 63% (2014) a 69.5% (2018).

La creación de la Red Nacional de Cuidado y Desarrollo Infantil también fue contemplada en el Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014, creada mediante el Decreto N.º 36020-MP de 8 de mayo de 2010.¹⁷ El decreto declaró en el artículo 1 de interés público la conformación y desarrollo de la red. Dicha red está conformada por los centros de atención integral para niños y niñas, así como por los diferentes actores sociales, públicos y privados que tienen un mandato legal o un interés legítimo en materia de atención integral, protección y desarrollo infantil, incluidos los propios niños y niñas; las organizaciones de padres y madres o encargados; el personal, los directores y supervisores de los servicios de cuidado; grupos profesionales de diferentes disciplinas; entidades gubernamentales y no gubernamentales.

Adicionalmente, algunas instituciones estatales también han adoptado medidas importantes. Este es el caso de la Caja Costarricense de Seguro Social, que el 20 de octubre 2011 reformó su reglamento *para el Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los Beneficiarios del Seguro de Salud*, ampliando la licencia por maternidad para los casos de partos múltiples. Concretamente, se otorgó un mes adicional de licencia por cada hijo o hija adicional.

En esta misma línea, en 2012 la Defensa Pública incursionó en el servicio de asesoría legal y patrocinio letrado en materia laboral, en respuesta a un acuerdo de Corte Plena tomado en la sesión 18-2011. Concretamente, se creó un proyecto piloto para brindar asistencia legal gratuita a personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, incluyendo a las personas que sufren cualquier tipo de discriminación en el trabajo y, especialmente, a mujeres que han sido discriminadas por encontrarse embarazadas o en periodo de lactancia.

Por otro lado, el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (Conapam) tiene entre sus programas la Red de Atención Progresiva para el Cuidado Integral de

¹⁷ Ver además el Acuerdo Presidencial 006-P del 08 de mayo del 2010 en relación con la Directriz Presidencial N.º 008 de 16 de agosto del mismo año.

las Personas Adultas Mayores. Esta red se organiza en torno a una estructura social compuesta por personas, familias, grupos organizados de la comunidad, instituciones no gubernamentales y estatales, que articulan acciones, intereses y programas, con el fin de garantizar la satisfacción de las necesidades a la personas adultas mayores. A pesar de que, a diferencia de la Redcudi, esta red no se plantea entre sus objetivos permitir la inserción laboral de familiares a cargo de las personas adultas mayores, la existencia de los servicios contribuye en este sentido.

Entre otras iniciativas institucionales destaca el Sello de Igualdad de Género en el Empleo (Sigieg) del Inamu que involucra al sector privado y que fue formalizado a través del Decreto 37905-MP-MCM. En la fase de implementación de medidas para promover la igualdad de género, las empresas deben tomar acciones dirigidas a modificar los roles tradicionales de género y a promover la corresponsabilidad. Entre las acciones sugeridas destacan algunas como las siguientes:¹⁸

- Opciones para resolver las necesidades de cuidado de las personas dependientes.
- Permisos de paternidad.
- Permisos parentales para atención de asuntos familiares y personales.

Si bien todas estas leyes, políticas y acciones constituyen avances significativos, persisten aún vacíos por cuanto ninguna de estas aborda en forma directa e integral la situación de las responsabilidades familiares y, en particular, el conflicto derivado de la relación entre trabajo remunerado y esas responsabilidades.

La jurisprudencia constitucional y administrativa ha llenado, en parte, esas lagunas pronunciándose en temas como:

- El deber de los empleadores de otorgar licencias o permisos con goce de salario en el caso de urgencias familiares, para acompañar a familiares a citas médicas, o bien, para el cuidado y atención de hijos, hijas o familiares que requieren algún tratamiento médico o cuidado especial (Ver al respecto los votos de la Sala Constitucional números 2005-11262 de las 15:00 hrs. del 24 de agosto de 2005, 2006-005594 de las 15:09 hrs. del 26 de abril de 2006, 2006-012246 de las 15:24 hrs. del 22 de agosto de 2006, 2007-010306 de las 14:10 hrs. del 20 de julio de 2007, 2008-013422 de las 09:29 hrs. de 2 de setiembre de 2008 y 2011-005015 de las 10:44 hrs. del 15 de abril de 2011).
- Otorgamiento de licencia de paternidad (Ver voto de la Sala Constitucional número 2006-17437 de las 19:35 hrs. del 29 de noviembre de 2006 y los pronunciamientos de la Procuraduría General de la República: OJ-010-2008, OJ-014-2008 y C-166-2006, de 26 de abril de 2006, entre otros).

¹⁸ Inamu (s.f.). Criterios para la aplicación de la norma INTE 38-01-01. Págs. 7-8.

- El derecho a ampliar el tiempo diario destinado a la lactancia en casos de parto múltiple. (Ver voto 2013-006703 del 27 de mayo de 2013).
- Derecho a que un padre pueda disfrutar de la licencia por maternidad, en razón de que la madre falleció después del parto. (Ver voto 15127-2016 del 14 de octubre de 2016).

A pesar de todos estos avances el país enfrenta aún retos importantes para saldar esta deuda histórica con las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares. En este sentido, es esencial consolidar la Redcudi y avanzar hacia la consecución de su vocación universal. En esta misma línea, se requieren fortalecer los servicios de atención integral a personas adultas mayores y personas con discapacidad. Por otro lado, se debe continuar promoviendo un cambio cultural que permita que como sociedad alcancemos la corresponsabilidad. La ratificación de Convenio número 156 será un respaldo esencial a la hora de enfrentar estos y otros retos que se plantean en esta materia.

En este momento, el país se encuentra en un momento histórico que ofrece la oportunidad de avanzar en el camino hacia el reconocimiento del cuidado como una responsabilidad social. El reconocimiento del cuidado como un aspecto fundamental que se debe resolver es un primer avance para reafirmar el derecho a cuidar y ser cuidado como un nuevo pilar del bienestar de la sociedad costarricense.

Los logros en ese sentido tendrán un alto impacto en el bienestar social general: el impulso de la igualdad de género y los derechos de las mujeres, el aumento de las oportunidades de desarrollo de las niñas y los niños, la contribución en la disminución de la discriminación en el empleo de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y un aumento de la efectividad de las empresas y la competitividad nacional, entre otros.

Al Estado le corresponde cumplir un rol importante en esta tarea. Le concierne impulsar la aprobación del Convenio 156, revisar el marco legal y proponer iniciativas que concilien responsabilidades laborales y familiares, garantizar que quienes trabajan en los servicios de cuidado gocen de todos los derechos laborales, impulsar medidas para promover la participación de los hombres en la provisión de servicios de cuidado, por ejemplo. El resto de actores sociales deberán contribuir desde sus diferentes ámbitos de acción.

En consecuencia, al ser evidente que la aprobación del Convenio 156 es una necesidad nacional por cuanto aborda de manera armoniosa y efectiva la situación de conflicto derivada de la relación entre trabajo remunerado y responsabilidades familiares, el Poder Ejecutivo emite una recomendación favorable para su aprobación por parte de los señores diputados y señoras diputadas de la Asamblea Legislativa.

En virtud de lo anterior, se somete al conocimiento y aprobación de la Asamblea Legislativa el presente proyecto de ley de Aprobación del Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares (Convenio 156).

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

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

ARTÍCULO 1.- Apruébese el Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares (Convenio 156), cuyo texto es el siguiente:

(Se adjunta copia certificada del texto)

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio 156

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

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

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

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”;

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

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

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

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

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen “que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”;

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

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

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

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

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando

tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

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

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

Artículo 2

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

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

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

Artículo 4

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

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

Artículo 5

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

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;

- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

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

Artículo 7

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

Artículo 8

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

Artículo 9

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

Artículo 10

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

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

Artículo 11

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

Artículo 12

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

Artículo 13

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

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

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

Artículo 14

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

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

Artículo 15

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

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 16

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

Artículo 17

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

Artículo 18

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

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

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

Artículo 19

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

Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República, a los veinte días del mes de febrero del año dos mil diecisiete.

Luis Guillermo Solís Rivera

Alfredo Hasbum Camacho
MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

15 de marzo de 2017

NOTAS: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Especial de Relaciones Internacionales y Comercio Exterior.

Este proyecto cumplió el trámite de revisión de forma en el Departamento de Servicios Parlamentarios.