

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

**LEY PARA HACER EFECTIVA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y
HOMBRES**

**REFORMA A LA LEY N.º 7142: LEY DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD
SOCIAL DE LA MUJER Y REFORMA A LA LEY N.º 2: CÓDIGO DE TRABAJO**

**CYNTHIA MARITZA CÓRDOBA SERRANO
DIPUTADA**

EXPEDIENTE N.º

**DEPARTAMENTO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
UNIDAD DE PROYECTOS, EXPEDIENTES Y LEYES**

PROYECTO DE LEY

LEY PARA HACER EFECTIVA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

REFORMA A LA LEY N.º 7142: LEY DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL DE LA MUJER Y REFORMA A LA LEY N.º 2: CÓDIGO DE TRABAJO

Expediente N.º

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El ordenamiento jurídico costarricense reconoce la igualdad y la prohibición de toda forma de discriminación como pilares esenciales del Estado Social y Democrático de Derecho. El artículo 33 de la Constitución Política establece que toda persona es igual ante la ley y prohíbe cualquier discriminación contraria a la dignidad humana, mientras que el artículo 57 constitucional consagra el derecho a una remuneración justa, suficiente y acorde con la dignidad del trabajo humano.

En el ámbito laboral, este mandato se concreta mediante el artículo 167 del Código de Trabajo, el cual dispone que, a trabajo igual, en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual. Este principio fue reforzado de manera expresa por el legislador a través de la Ley N.º 9677, que reformó la Ley N.º 7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, al reconocer la igualdad salarial por trabajo de igual valor y fortalecer la obligación del Estado de promover políticas activas orientadas a erradicar la discriminación salarial por razón de género.

No obstante, estos avances normativos, la experiencia nacional e internacional demuestra que la consagración formal del principio de igualdad salarial resulta insuficiente cuando no se acompaña de mecanismos efectivos de transparencia, verificación y corrección, particularmente en contextos donde las estructuras salariales incluyen componentes variables, incentivos, bonos, pluses u otros elementos que no resultan visibles para las personas trabajadoras ni fácilmente fiscalizables por la autoridad laboral. En tales escenarios, la desigualdad puede persistir de manera silenciosa, aun cuando el marco jurídico reconozca expresamente la igualdad.

Costa Rica, además, ha ratificado instrumentos internacionales que imponen obligaciones jurídicas concretas, y no meramente programáticas, en materia de igualdad salarial y no discriminación. Entre ellos destacan el Convenio N.º 100 de la Organización Internacional del Trabajo, que obliga a garantizar igual remuneración por

trabajo de igual valor, superando comparaciones limitadas a puestos idénticos; el Convenio N.º 111 de la OIT, que prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación; y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que exige a los Estados adoptar medidas legislativas y administrativas apropiadas para eliminar la discriminación económica contra las mujeres.

De especial relevancia para el presente proyecto es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), ratificada por Costa Rica, la cual reconoce que la violencia contra las mujeres incluye formas estructurales e institucionales que limitan el goce efectivo de sus derechos humanos. La jurisprudencia y la interpretación evolutiva del Sistema Interamericano han señalado que la discriminación económica sistemática, incluida la desigualdad salarial persistente y no corregida por el Estado, constituye una manifestación de violencia estructural que menoscaba la autonomía económica de las mujeres y perpetúa relaciones de poder desiguales. En este contexto, la ausencia de mecanismos efectivos para detectar y corregir brechas salariales injustificadas puede configurar un incumplimiento del deber de debida diligencia del Estado, al permitir que prácticas discriminatorias se mantengan invisibilizadas en el mercado laboral.

La persistencia de brechas salariales de género en Costa Rica se encuentra ampliamente documentada por fuentes oficiales en años recientes. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), a partir de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) correspondiente al período 2019–2024, las mujeres presentan tasas de participación laboral significativamente inferiores a las de los hombres y perciben, en promedio, menores ingresos laborales.

Asimismo, estimaciones econométricas realizadas con base en microdatos del INEC, citadas en informes recientes de organismos internacionales y nacionales, sitúan la brecha salarial ajustada por características observables en un rango aproximado del 8% al 10%, lo que evidencia la existencia de factores estructurales y de discriminación indirecta que no pueden explicarse únicamente por diferencias en educación, experiencia u ocupación.

Asimismo, la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo revela que las mujeres dedican más del doble de horas semanales al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, lo que impacta negativamente su trayectoria laboral, su acceso a puestos de decisión y su capacidad de negociación salarial. Esta realidad ha sido corroborada por el informe “Bono de Género” (UNFPA Costa Rica, 2025), el cual, con base en datos del INEC, señala que para el trimestre marzo–abril–mayo de 2024 la tasa neta de participación laboral fue de 67,9% en los hombres frente a 43,3% en las mujeres, y que estas dedican

en promedio 31 horas y 51 minutos semanales al trabajo doméstico no remunerado, frente a 15 horas y 20 minutos en el caso de los hombres. En ese mismo informe se presenta evidencia econométrica de una brecha salarial ajustada cercana al 10%, mientras que el seguimiento de la Equal Pay International Coalition (INAMU/EPIC) estima dicha brecha en torno al 8%, según el período analizado.

En el marco del proceso de adhesión y seguimiento posterior, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha señalado que las desigualdades de género en el mercado laboral costarricense constituyen un obstáculo para el crecimiento inclusivo y la productividad. En particular, ha documentado que, en 2022, el 47% de las mujeres entre 15 y 64 años se encontraban empleadas frente al 73% de los hombres, con una brecha de 26 puntos porcentuales, y ha advertido que esta desigualdad se agrava con la maternidad y se vincula con mayores tasas de trabajo parcial e informalidad. El Estudio Económico OCDE Costa Rica 2025 subraya, además, que aun cuando la brecha salarial entre personas que trabajan tiempo completo en el sector formal pueda considerarse relativamente baja en términos comparados, los ingresos promedio de las mujeres siguen siendo menores debido a su menor participación laboral y a un menor número de horas remuneradas, asociado en gran medida a las cargas de cuidado.

Este diagnóstico revela un desafío de diseño institucional: Costa Rica cuenta con el principio jurídico de igualdad salarial, pero carece de instrumentos suficientes, uniformes y sistemáticos que permitan hacerlo verificable, auditable y exigible, especialmente en el sector privado y en el sector público empresarial, donde las estructuras retributivas suelen incorporar componentes variables que dificultan la detección de brechas injustificadas. La evidencia internacional demuestra que la combinación de transparencia salarial, reportes obligatorios, auditorías o certificaciones y consecuencias proporcionales por incumplimiento acelera cambios reales y sostenibles en las prácticas organizacionales.

En este sentido, se realizó un benchmarking internacional, donde se puede conocer el panorama internacional. En el caso del Reino Unido, mediante las Gender Pay Gap Information Regulations de 2017, obliga a empleadores de gran tamaño a publicar anualmente información agregada sobre brecha salarial por razón de género. Islandia instauró, a partir de 2017, un sistema legal de certificación obligatoria de igualdad salarial que traslada al empleador la carga de demostrar que sus estructuras retributivas se basan en criterios objetivos. Por otro lado, Canadá adoptó un régimen legal proactivo de equidad salarial a través de la Pay Equity Act de 2018, en vigor desde 2021, que obliga a evaluar y corregir brechas aun sin denuncias individuales. En el caso de Australia, mediante su agencia especializada, consolidó un modelo de reporte y

publicación de brechas con fuerte impacto reputacional. España, por su parte, desarrolló instrumentos obligatorios de registro y auditoría retributiva mediante el Real Decreto 902/2020. Adicionalmente, a nivel supranacional, la Directiva (UE) 2023/970 integra varias de estas herramientas en un sistema coherente de transparencia y cumplimiento.

Es decir, se ha generado un cambio de paradigma normativo: los países han transitado de un modelo de igualdad meramente declarativa hacia un enfoque de igualdad exigible y verificable, sustentado en mecanismos jurídicos que permiten detectar, probar y corregir la discriminación salarial de manera efectiva. La Directiva (UE) 2023/970 constituye un referente central de esta transformación, al reforzar la aplicación del principio de igualdad de remuneración mediante transparencia previa a la contratación, derecho de información de las personas trabajadoras, reportes periódicos de brecha salarial, auditorías cuando se superan umbrales relevantes, protección frente a represalias y reglas probatorias más eficaces. Este modelo no persigue la fijación de salarios ni la intervención en la negociación colectiva, sino la corrección de distorsiones estructurales derivadas de la asimetría de información.

De manera complementaria, el presente proyecto se alinea con estándares técnicos internacionales de gestión organizacional ampliamente reconocidos. La Norma ISO 30415:2021, sobre gestión de recursos humanos en diversidad e inclusión, recomienda la transparencia retributiva, la evaluación objetiva de puestos y el monitoreo sistemático de brechas como herramientas para mejorar la equidad y el desempeño organizacional. La Norma ISO 26000, por su parte, identifica la igualdad de oportunidades y la no discriminación salarial como elementos esenciales de la responsabilidad social empresarial, vinculándolos con la sostenibilidad, la confianza institucional y la legitimidad social de la actividad productiva. Aunque de adopción voluntaria, estas normas confirman la convergencia entre igualdad salarial y estándares internacionales de buena gobernanza.

El presente proyecto de ley no pretende fijar salarios, intervenir en la negociación colectiva, ni divulgar información salarial individual. Su finalidad es corregir la asimetría de información que impide la aplicación real del principio de igualdad salarial, mediante reglas claras, proporcionales y verificables. La propuesta se estructura bajo un enfoque de prevención, corrección progresiva y rendición de cuentas, respetando el debido proceso, la libertad de empresa y la protección de datos personales, y apoyándose en la institucionalidad existente, particularmente en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Inspección de Trabajo.

Asimismo, la iniciativa se inserta de manera coherente y operativa en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, al transformar compromisos internacionales asumidos por el Estado costarricense en mecanismos jurídicos exigibles. Contribuye de forma directa al ODS 5 (Igualdad de género) al enfrentar la discriminación económica estructural; al ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) al promover relaciones laborales justas y transparentes; al ODS 10 (Reducción de las desigualdades) al corregir brechas salariales persistentes; al ODS 16 (Instituciones sólidas) al fortalecer la transparencia y la exigibilidad de derechos; y al ODS 17 (Alianzas) al propiciar una articulación responsable entre Estado, sector productivo y sociedad civil.

Por las razones expuestas, sometemos a discusión de los señores y señoras diputadas el proyecto “Ley para Hacer Efectiva la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres”, el cual se presenta como una iniciativa jurídicamente viable y técnicamente necesaria, orientada a transformar la igualdad salarial de un principio declarativo en un estándar verificable y exigible, en beneficio de las mujeres, del mercado laboral y en congruencia con los compromisos internacionales ratificados por el país en materia de derechos de las mujeres.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**LEY PARA HACER EFECTIVA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y
HOMBRES**

**REFORMA A LA LEY N.º 7142: LEY DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD
SOCIAL DE LA MUJER Y REFORMA A LA LEY N.º 2: CÓDIGO DE TRABAJO**

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto hacer efectiva la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre mujeres y hombres, mediante el desarrollo de mecanismos jurídicos destinados a prevenir, detectar, verificar y corregir prácticas de discriminación salarial, directas o indirectas, en el ámbito laboral, sin perjuicio de la libertad de empresa, la negociación colectiva y la protección de datos personales.

Para tales efectos, la ley establece un marco normativo integral que comprende:

- a) Obligaciones de transparencia salarial, entendidas como el deber de los empleadores de informar, de manera clara, objetiva y accesible, los criterios, rangos y estructuras generales de remuneración aplicables a los puestos de trabajo, con el fin de reducir asimetrías de información que impidan el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad salarial.
- b) Reportes y auditorías obligatorias de brecha salarial por razón de género, como instrumentos periódicos de diagnóstico que permitan identificar diferencias de remuneración entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor, conforme a metodologías objetivas y verificables, orientadas a la detección de desigualdades estructurales dentro de las organizaciones.
- c) Mecanismos de corrección de brechas salariales injustificadas, mediante la adopción de medidas progresivas, razonables y verificables por parte del empleador, destinadas a eliminar diferencias retributivas que no se sustenten en criterios objetivos, sin que dichas medidas impliquen la reducción de salarios ni la afectación de derechos adquiridos.
- d) Un régimen de protección frente a represalias y de acceso a la información, que garantice a las personas trabajadoras el derecho a solicitar, recibir y utilizar información salarial agregada y pertinente para la defensa de sus derechos, así como a participar en los procedimientos previstos en esta ley, sin sufrir consecuencias adversas en su relación laboral.

e) Un sistema de cumplimiento, supervisión y sanciones de carácter administrativo, a cargo de la autoridad laboral competente, diseñado conforme a los principios de legalidad, proporcionalidad, gradualidad y debido proceso, orientado a asegurar la observancia efectiva de las obligaciones establecidas en la presente ley.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Esta ley será aplicable a:

- a) empleadores del sector privado;
- b) empresas públicas y entes públicos empresariales;
- c) organizaciones sin fines de lucro en condición de patrono.

Se excluye de su aplicación directa la relación de empleo doméstico remunerado en hogares particulares, sin perjuicio del principio de igualdad salarial reconocido en el ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 3. Definiciones

Para efectos de esta ley, se entenderá por:

Unidad de comparación o unidad comparable: el ámbito dentro del cual se comparan las remuneraciones de las personas trabajadoras para determinar una brecha salarial de género. Podrá corresponder al conjunto de la entidad empleadora, a un centro de trabajo, a una categoría ocupacional, grupo de puestos equivalentes u otro nivel pertinente, según lo establezca el reglamento técnico, asegurando comparaciones razonables.

Remuneración total: el salario ordinario y cualquier componente adicional, incluidos sobresueldos, incentivos, bonos, comisiones, pluses, pagos en especie evaluables u otros análogos.

Trabajo de igual valor: aquel que, con base en criterios objetivos, requiere competencias, esfuerzos, responsabilidades y condiciones laborales comparables, aun cuando se trate de puestos distintos.

Brecha salarial de género: la diferencia porcentual existente entre la remuneración total de hombres y mujeres en una unidad de comparación, calculada conforme a la metodología que establezca el reglamento.

Auditoría de brecha salarial: la evaluación sistemática de las estructuras retributivas, la clasificación y valoración de puestos, los componentes salariales y los resultados remunerativos, con el fin de identificar y corregir brechas salariales injustificadas.

Plan de corrección: el conjunto de medidas adoptadas por el empleador, con metas, cronograma y responsables definidos, orientadas a reducir o eliminar brechas salariales injustificadas.

Artículo 4. Principios y reglas de interpretación

La interpretación y aplicación de esta ley se regirá por los siguientes principios:

- a) Igualdad y no discriminación, conforme al cual ninguna persona podrá recibir una remuneración inferior por razón de sexo, maternidad o responsabilidades de cuidado.
- b) Transparencia verificable, según el cual la información mínima requerida deberá ser comparable, trazable y suficiente para la detección de brechas, sin revelar datos personales individualizables.
- c) Objetividad retributiva, de acuerdo con la cual las diferencias salariales solo serán válidas cuando se fundamenten en criterios objetivos, demostrables y razonables, tales como capacidad, calificación, responsabilidad, productividad, antigüedad u otros análogos.
- d) Proporcionalidad, que implica la graduación de obligaciones conforme al tamaño del empleador y plazos razonables de implementación.
- e) Protección de datos personales, garantizando que la transparencia salarial se cumpla mediante información agregada y resguardando la intimidad de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO II

TRANSPARENCIA SALARIAL EN RECLUTAMIENTO Y EMPLEO

Artículo 5. Transparencia previa a la contratación

Toda oferta de empleo publicada por empleadores sujetos a esta ley deberá indicar, como mínimo:

- a) el rango salarial o banda de remuneración total, o bien del salario base y sus componentes variables; y
- b) los criterios objetivos principales para ubicar el puesto dentro de dicha banda.

Queda prohibido solicitar a la persona postulante su historial salarial previo como condición para participar en procesos de selección o contratación.

Artículo 6. Derecho de información de las personas trabajadoras

La persona trabajadora podrá solicitar por escrito al empleador información agregada sobre:

- a) la banda salarial correspondiente a su puesto y los criterios objetivos aplicables; y
- b) la remuneración promedio y mediana, desagregada por sexo, de quienes realizan el mismo trabajo o trabajo de igual valor en la unidad comparable.

El empleador deberá responder en un plazo máximo de quince días hábiles, sin revelar remuneraciones individuales.

Artículo 7. Prohibición de represalias

Se prohíbe toda forma de represalia contra las personas trabajadoras por solicitar información, participar en auditorías, denunciar brechas salariales o aportar evidencia en el marco de esta ley.

Toda medida disciplinaria, modificación contractual desfavorable o despido adoptado con posterioridad a dichas actuaciones se presumirá represalia, salvo prueba objetiva en contrario, sin perjuicio de los derechos laborales aplicables.

CAPÍTULO III

REPORTE OBLIGATORIO Y AUDITORÍAS DE BRECHA SALARIAL

Artículo 8. Umbrales y gradualidad

Las obligaciones de reporte y auditoría previstas en esta ley se aplicarán de manera gradual conforme a los siguientes umbrales:

- a) A partir del primer año de vigencia, a empleadores con cien o más personas trabajadoras.
- b) A partir del tercer año de vigencia, a empleadores con cincuenta o más personas trabajadoras.

El reglamento podrá establecer medidas simplificadas para las micro, pequeñas y medianas empresas, sin eliminar el deber de garantizar la igualdad salarial.

Artículo 9. Reporte anual de brecha salarial de género

Los empleadores obligados deberán elaborar, remitir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y publicar en su sitio web o medio accesible un reporte anual de brecha salarial por razón de género, que contendrá al menos:

- a) la brecha salarial de género de la remuneración total, calculada sobre la media y la mediana;
- b) la brecha salarial en componentes variables de remuneración;
- c) la distribución de la remuneración total por cuartiles, desagregada por sexo;
- d) la proporción de mujeres y hombres en categorías ocupacionales y puestos de jefatura; y
- e) una explicación metodológica del cálculo.

La publicación se realizará en formato agregado, garantizando la protección de datos personales.

Artículo 10. Auditoría obligatoria de brecha y valoración de puestos

Los empleadores obligados deberán realizar una auditoría de brecha salarial cada dos años, la cual deberá incluir, como mínimo:

- a) el diagnóstico de brechas salariales por categorías o puestos comparables;
- b) la revisión de criterios de clasificación de puestos, ascensos, incentivos y pagos variables;
- c) la metodología utilizada para la valoración objetiva del trabajo;
- d) la identificación de brechas justificadas y no justificadas; y
- e) la elaboración de un plan de corrección cuando corresponda.

La auditoría podrá ser realizada internamente con metodologías certificadas o mediante auditoría externa, conforme lo disponga el reglamento. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en coordinación con instancias técnicas, elaborará o recomendará metodologías estandarizadas de valoración de puestos y detección de brechas.

Artículo 11. Umbral de acción correctiva obligatoria

Cuando la auditoría determine la existencia de una brecha salarial igual o superior al cinco por ciento (5%) en una unidad comparable y el empleador no demuestre criterios objetivos razonables que la justifiquen, deberá:

- a) adoptar un Plan de Corrección con metas verificables y plazos definidos; y
- b) remitir dicho plan al MTSS para su seguimiento.

CAPÍTULO IV

CUMPLIMIENTO, SUPERVISIÓN Y RÉGIMEN SANCIONATORIO

Artículo 12. Autoridad competente y fiscalización

La fiscalización y verificación del cumplimiento de esta ley corresponderá al MTSS, por medio de la Inspección de Trabajo, sin perjuicio de las competencias de otras instituciones conforme a su marco legal.

El MTSS podrá emitir guías técnicas no vinculantes y formatos estandarizados para facilitar el cumplimiento de las obligaciones previstas en esta ley.

También coordinará con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), el Instituto de Estadística y Censos (INEC) y demás entes competentes la implementación de esta ley, a fin de integrar la información generada en los planes y políticas nacionales de igualdad de género.

Artículo 13. Registro nacional de reportes de brecha salarial

Créase un Registro Nacional de Reportes de Brecha Salarial, de carácter público y digital, administrado por el MTSS, para la consulta de reportes agregados, con

resguardo de los datos personales. La información deberá ser comparable por sector económico y tamaño del empleador.

Artículo 14. Sanciones administrativas

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en esta ley será sancionado administrativamente por el MTSS, garantizando el debido proceso y conforme a la gravedad y reincidencia de la infracción, de la siguiente manera:

- a) no remitir o no publicar el reporte anual: multa de cinco a veinte salarios base;
- b) no realizar la auditoría bianual: multa de diez a cuarenta salarios base;
- c) no presentar el Plan de Corrección cuando corresponda: multa de quince a sesenta salarios base;
- d) incurrir en represalias contra personas trabajadoras: multa de veinte a ochenta salarios base, sin perjuicio de otras responsabilidades legales.

El reglamento establecerá criterios de graduación, incluyendo tamaño del empleador, capacidad económica, reincidencia y afectación a derechos.

Artículo 15. Contratación pública

Para efectos de la contratación administrativa, y conforme a los criterios y umbrales que establezca el reglamento, los empleadores sujetos a esta ley deberán aportar constancia de cumplimiento emitida por el MTSS respecto del reporte anual vigente y de la auditoría correspondiente, cuando aplique, como requisito de elegibilidad, sin perjuicio del principio de proporcionalidad y razonabilidad.

CAPÍTULO V

PROTECCIÓN DE DATOS, PRUEBA Y REPARACIÓN

Artículo 16. Protección de datos y confidencialidad

Los reportes y auditorías previstos en esta ley se elaborarán y publicarán de manera agregada y no contendrán datos que permitan identificar remuneraciones individuales. El tratamiento de la información se sujetará a la normativa de protección de datos personales vigente.

Artículo 17. Regla probatoria en reclamos por igualdad salarial

En los procesos administrativos o judiciales por presunta desigualdad salarial, cuando la persona trabajadora aporte indicios razonables de discriminación, incluidos los derivados de la información generada conforme a esta ley, corresponderá al empleador demostrar que la diferencia de remuneración se basa en criterios objetivos y no discriminatorios.

CAPÍTULO VI

ARTICULACIÓN CON NORMATIVA VIGENTE

Artículo 18. Adiciónese a la Ley N.º 7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, un Capítulo VI (según la numeración vigente), para que se lea de la siguiente manera:

“CAPÍTULO VI

IGUALDAD SALARIAL Y TRANSPARENCIA REMUNERATIVA

Artículo 39. Igualdad salarial por trabajo de igual valor.

El Estado promoverá y garantizará la igualdad salarial efectiva entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor, conforme a los principios de igualdad, no discriminación, objetividad retributiva y transparencia establecidos en el ordenamiento jurídico.

Artículo 40. Transparencia salarial.

Las entidades empleadoras, públicas y privadas, deberán cumplir con las obligaciones de transparencia salarial, acceso a información, reporte y auditoría de brecha salarial por razón de género, en los términos establecidos en la legislación especial sobre igualdad salarial.

Artículo 41. Prevención y corrección de brechas salariales.

Cuando se identifiquen brechas salariales injustificadas por razón de género, los empleadores deberán adoptar medidas correctivas progresivas, razonables y verificables, orientadas a su eliminación, de conformidad con la legislación especial y sin afectación de derechos adquiridos.

Artículo 42. Coordinación institucional.

Las instituciones competentes en materia de empleo, igualdad y trabajo coordinarán sus actuaciones para la implementación, seguimiento y cumplimiento de las disposiciones sobre igualdad salarial, conforme a sus competencias legales”.

Artículo 19. Adiciónese un artículo 167 bis al Código de Trabajo, Ley N.º 2, de 27 de agosto de 1943, para que se lea de la siguiente manera:

“Artículo 167 bis. Igualdad salarial y acceso a la información.

Toda persona trabajadora tendrá derecho a acceder a información agregada, pertinente y no individualizada sobre las remuneraciones correspondientes a trabajos iguales o de igual valor, conforme a lo dispuesto en la legislación especial sobre igualdad salarial.

Se prohíbe toda forma de represalia, directa o indirecta, por el ejercicio de este derecho o por la participación en los mecanismos de transparencia, reporte, auditoría o corrección previstos en dicha legislación.

Corresponderá al empleador justificar cualquier diferencia de remuneración mediante criterios objetivos, razonables y no discriminatorios, de conformidad con la ley.”

TRANSITORIOS

Transitorio I. Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en un plazo máximo de seis meses contados a partir de su publicación.

Transitorio II. Acompañamiento técnico

Durante los primeros veinticuatro meses de vigencia de la ley, el MTSS brindará acompañamiento técnico, guías y plantillas para facilitar el cumplimiento, priorizando la asistencia a micro, pequeñas y medianas empresas.

Transitorio III: Evaluación. El MTSS, en coordinación con INAMU y INEC, realizará a los tres años de vigencia un diagnóstico del impacto de la presente ley, incluyendo el nivel de cumplimiento, la evolución de la brecha salarial de género y dificultades operativas, y lo remitirá a la Asamblea Legislativa con miras a su eventual revisión y mejora

Rige a partir de su publicación.

Cynthia Maritza Córdoba Serrano
Diputada

DIPUTACIÓN	FIRMA
