

Universidad Estatal a Distancia
Sistema de Estudios de Posgrado
Escuela de Ciencias Sociales y
Humanidades
Maestría en Derechos Humanos

**Trabajo Final de Graduación para optar por
el Grado de Máster en Derechos Humanos**

Tema de investigación:

**“La Desigualdad Salarial con ocasión del
Género”**

**Sede Universitaria de Sabanilla de Montes
de Oca**

Alumna: Patricia Vega Jenkins

Agosto de 2007

INDICE

| | página |
|--|---------------|
| Introducción..... | 1 |
| Justificación..... | 5 |
| Planteamiento del problema..... | 7 |
| Objetivo General..... | 7 |
| Pregunta General..... | 8 |
| Objetivos Específicos..... | 8 |
| Preguntas Específicas..... | 9 |
| Marco Teórico..... | 10 |
| Instrumentos Internacionales que proscriben la discriminación contra la mujer | 13 |
| Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación contra la mujer | 15 |
| Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) | 16 |
| Convenios de la OIT | 21 |
| Convenio número 100 Igualdad de remuneración | 21 |
| Convenio número 111 Discriminación en materia de empleo | 24 |
| Convenio 156. Trabajadores con responsabilidades familiares | 26 |
| Principio de Igualdad Salarial en nuestra legislación..... | 30 |
| Principio Igual Salario por Igual Trabajo | 32 |

| | |
|---|----|
| Principio de Igualdad en nuestra Jurisprudencia Constitucional..... | 37 |
| Descripción salarial comparativa entre hombres y mujeres..... | 42 |
| Causas que propician la discriminación salarial con ocasión del género..... | 52 |
| Política salarial exenta de perspectiva de género | 53 |
| Ausencia de la mujer en procesos de negociación | 55 |
| División sexual del trabajo | 57 |
| Responsabilidades reproductivas asociadas a la mujer | 63 |
| Costos asociados a la maternidad | 68 |
| Mayor acceso femenino al sector laboral informal..... | 71 |
| Estructura laboral adversa a las necesidades femeninas | 75 |
| Inequidad salarial y Derechos Humanos..... | 78 |
| Conclusiones y recomendaciones..... | 82 |
| Introducir el principio de Valoración de las Diferencias en el contexto laboral | 83 |
| Introducir la perspectiva de género en los instrumentos de fijación Salarial | 87 |
| Incentivar la contratación de mano de obra femenina | 89 |
| Impulsar medidas correctivas que aseguren igualdad de acceso al trabajo para la mujer | 90 |
| Promover la participación femenina en procesos de negociación Colectiva y dirigencia sindical | 94 |
| Educar en informar | 95 |

Bibliografia.....100

I. INTRODUCCION

La inequidad con ocasión del género es una temática que ha tomado especial protagonismo en las últimas décadas debido a la auge alcanzado por el movimiento feminista, que desde sus múltiples enfoques trata de equiparar a la mujer en el goce pleno y efectivo de todos sus derechos.-

Para dar inicio con conceptualización básica de la temática en estudio, debemos primero señalar que el género es una construcción meramente social, una calificación cultural que se le asigna en cada contexto a las diferencias meramente biológicas entre hombres y mujeres. Son las características y connotaciones que se le otorgan socialmente a lo masculino y a lo femenino. La influencia del factor socio-cultural es determinante en la categorización de las personas, a tal punto que los especialistas afirman que los calificativos y designaciones sociales asociados a cada sexo, tienen mayor influencia y resultan más contundentes que la misma carga genética, hormonal y biológica.-

La persistente influencia de figuras como el patriarcado en nuestra realidad histórica, han propiciado y perpetuado la inequidad entre géneros. De tal forma, mediante la inculcación del género, la privación de la enseñanza, la prohibición de su propia historia y la discriminación de la mujer en el acceso a recursos económicos y políticos, los hombres se han asegurado una cómoda posición hegemónica sobre lo femenino.-

Desde nuestra socialización primaria las mujeres hemos sido adiestradas en el arte de vivir bajo el mandato y a la sombra del patriarcado, aceptando con pasmosa pasividad, en la mayoría de los casos, una posición de "inferioridad" y subordinación que ha contado con nuestra propia complicidad para perpetuarse.-

Es así como los roles domésticos y familiares asignados "naturalmente" a la mujer, la división sexual del trabajo (oficios "exclusivamente femeninos"), la jornada laboral doble y hasta triple que "debe" desempeñar la mujer sin ninguna retribución o reconocimiento, el control sobre su sexualidad, entre otras muchas, resultan construcciones meramente culturales que hemos aprendido

desde nuestra corta infancia, pero no encuentran ningún asidero en lo natural o biológico. Pese a que se afirma que la base de las distinciones entre géneros se fundamenta en las funciones reproductivas asociadas a la mujer, lo cierto del caso es que las distinciones históricamente construidas alrededor de lo masculino y femenino, son dadas por un componente socio-cultural y no de orden biológico.-

La categorización según el género extrae del terreno biológico lo que determina la diferencia entre sexos y lo coloca en el terreno simbólico. ¹ La esfera de lo simbólico expresa una visión predominantemente androcéntrica pues vemos cómo el hombre monopoliza todos los discursos (religioso, político, jurídico, histórico, idiomático, científico, tecnológico, literario, etc.).-

Dentro de esta realidad histórica que se ha extendido durante milenios, para la mujer ha sido especialmente difícil sobresalir y lograr equiparar su posición con respecto al varón dentro de la sociedad en la que se desenvuelve. Por supuesto que el ámbito

¹ FACIO, Alda. ***El poder de la palabra***, En Antología del curso Teoría del Género y Derechos Humanos, Maestría en Derechos Humanos, UNED, 2007, 54 p. y MORENO, Amparo, ***Lenguaje y androcentrismo***, ibídem, 49 p.-

laboral no se ha visto exento de este patrón socio-cultural y así la mujer trabajadora se ha visto sistemáticamente discriminada en muchos aspectos propios de la relación laboral, pues se ha entendido que su aporte a la fuerza productiva es accesorio y prescindible, dado que el principal llamado a ejercer ese rol históricamente ha sido el hombre, proveedor por antonomasia del núcleo familiar.-

Pero todos estos mitos y estigmas que nos enajenan de una u otra manera, desde las formas más sutiles hasta las más grotescas, vemos cómo poco a poco se van superando y pareciera que la brecha entre géneros puede llegar a reducirse. El camino ha sido lento y difícil, ha tomado siglos para avanzar unos pocos pasos, pero se han alcanzado logros importantes que nos motivan a no claudicar en esta tarea, que quizás nos permita abrir paso y sentar precedentes para que futuras generaciones logren acercarse a ese ideal de equidad al que se aspira. La lucha no es de mujeres contra hombres, sino de ambos contra estigmas, mitos y estereotipos contruidos alrededor del género que nos enajenan a ambos por

igual, que impiden el ejercicio pleno de nuestros derechos fundamentales y la vivencia de una auténtica armonía social.-

II. JUSTIFICACIÓN

La teoría del género es un enfoque relativamente novedoso y de reciente influencia. Pese a los moderados avances obtenidos, la realidad cotidiana nos demuestra con cifras muy claras que la desigualdad y la discriminación hacia la mujer es un tema que resta mucho de estar superado y que se presenta en forma persistente en todas las latitudes del orbe. En el ámbito laboral son reveladoras las cifras que demuestran que cuando se trata de desempleo y los niveles de ingresos constantemente el sector femenino es el menos favorecido, sobretodo en el sector informal de la economía y la producción.-

La temática del género siempre me ha interesado, quizás porque en mis funciones profesionales cotidianas trabajo muy de cerca con la problemática social femenina. Asimismo el estudio resulta interesante porque pese a que existen datos y cifras al respecto, en el transcurso de una investigación preliminar que he

realizado no he encontrado a este nivel, muchas investigaciones que aborden exclusiva y extensamente el tema de la desigualdad salarial con ocasión del género, por lo que investigar al respecto me parece aún más interesante.-

El enfoque del estudio se realiza con especial énfasis en la situación de Costa Rica, pero también se analizan e incorporan datos captados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a nivel mundial, que reflejan esa constante tendencia en todas las regiones del mundo de una importante brecha entre el ingreso salarial femenino y el masculino, como contraprestación del ejercicio de un trabajo remunerado.-

El presente trabajo de investigación tiene como propósito evidenciar las diferencias laborales asociadas al género, específicamente la inequidad salarial que dentro del ámbito laboral (predominantemente en el sector informal del empleo) se le imprime a la fuerza laboral femenina. Nuestro estudio se orientará en el marco de un enfoque de tipo **CUALITATIVO**, por tratarse de una temática que analizará un fenómeno presente en nuestra realidad

social y que se caracterizará además por utilizar una metodología de recolección de datos sin medición numérica (método inductivo). Tratará además de comprender un fenómeno social utilizando para ello la revisión y el análisis de documentos, investigaciones previas y cifras.-

II. A. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: En el ámbito laboral existen diversas formas de desigualdad, circunstancias que nos alejan del ideal formal o normativo de equidad y dignidad humana. Una de ellas es la desigualdad con ocasión del género y más concretamente la inequidad salarial hacia la mujer.-

II. B) OBJETIVO GENERAL: Identificar algunos de los factores socio-económicos que propician la desigualdad salarial con ocasión del género.-

En cuanto al objetivo general me permito aclarar que se elegirán únicamente aquellos factores que en forma más recurrente se han mencionado en las fuentes bibliográficas consultadas como los principales factores que propician la inequidad salarial entre

hombres y mujeres, por lo que me permití seleccionar componentes resaltados por quienes han desarrollado previamente esta temática. Se hará especial referencia a los informes y observaciones que ha realizado la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ente rector a nivel internacional de la temática del Derecho del Trabajo dentro del marco de los Derechos Humanos y que desde el más alto nivel estudia, investiga y diagnostica la situación del derecho laboral desde todas sus perspectivas, en el ámbito internacional.-

II. C) PREGUNTA GENERAL DE INVESTIGACIÓN ¿Es posible identificar algunos de los factores socio-económicos que propician la desigualdad salarial con ocasión del género?.-

II. D) OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1) Comparar desde el punto de vista socio-económico, la situación laboral y salarial entre hombres y mujeres

- 2) Describir algunas de las razones histórico-culturales de la división de roles entre hombres y mujeres

3) Determinar algunas de las consecuencias socio-económicas que produce la inequidad salarial con ocasión del género y que en consecuencia resultan violatorias de los Derechos Humanos.-

4) Enumerar posibles soluciones al problema de la inequidad salarial con ocasión del género.-

II. E) PREGUNTAS ESPECIFICAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cuál es la situación salarial comparativa entre hombres y mujeres?

2. ¿Cómo se han distribuido histórica y culturalmente los roles entre hombres y mujeres?

3. ¿La inequidad salarial con ocasión del género produce consecuencias socio-económicas negativas violatorias de los Derechos Humanos?

4. ¿Cuáles son las posibles soluciones al problema de la inequidad salarial con ocasión del género?

Al final de la investigación se pretende alcanzar los objetivos señalados y dar respuesta a cada una de las preguntas de investigación que se han formulado.-

III. MARCO TEORICO

La integración de la mujer en el mercado laboral es un fenómeno dinámico y en expansión, consecuencia del proceso de industrialización que propició su inserción en el sector productivo. No obstante aún se aprecian diferencias importantes que identifican la mano de obra femenina como una fuerza laboral de segundo orden, cargada de estereotipos y arraigados prejuicios heredados de un orden patriarcal no superado que nos estigmatiza. Esto se refleja en las condiciones laborales que enfrentan la mayoría de las mujeres principalmente en el sector privado e informal de la producción.-

Así sucede con el derecho de la mujer de percibir una justa remuneración como contraprestación a su trabajo. La discriminación salarial con ocasión del género² se acentúa si analizamos que el hombre ha sido históricamente identificado como la fuerza laboral por antonomasia y el principal proveedor y jefe del hogar, idea que se ampara dentro la estructura predominantemente patriarcal en que está ordenada nuestra sociedad.-

Las instituciones del mercado laboral no representan un escenario neutral sino que son un reflejo de las mismas relaciones de poder imperantes en la economía y en la sociedad en general. La brecha salarial entre hombres y mujeres así como todas las formas de explotación e inequidad en el sector productivo aparecen como consecuencia de las reglas propias del capitalismo neoliberal en la que prevalecen como últimos fines la eficiencia, la máxima productividad y la alta competitividad y dentro de los cuales evidentemente no encajan con agrado las consideraciones hacia ciertos sectores vulnerables.-

² En este caso sexo: se refiere a las diferencias físicas o biológicas entre hombre y mujer. Género: construcción de tipo sociológica e histórica, referible a las diferencias de estructuras sociales, culturales o psicológicas entre los sexos. Ver: BARRANTES CHAVES, Shirley. ***“Discriminación laboral de las mujeres por razones de maternidad”***, tesis de grado par optar por el título de licenciada en derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 2003, 149 p.-

Paradójicamente cuando se comprueba un mayor protagonismo de la mujer en todos los estadios laborales, persisten y hasta se incrementan las cifras de desigualdad salarial, un hecho que se hace más visible en el sector privado de la producción, precisamente donde existe un alto margen de discrecionalidad para el sector empleador. Resulta inminente e indispensable la erradicación de todo el sector productivo de este tipo de estereotipos, que se transforman hasta adoptar formas cada vez más sutiles³.-

En materia laboral el concepto de discriminación en términos generales se define como aquellas distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión opinión pública, nacionalidad, ascendencia u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación⁴. Una de esas formas de desigualdad se presenta a la hora de fijar el salario de la mujer cuando se le otorga a ésta una retribución menor con

³ GONZALEZ DIAZ, Francisco, "***Evolución del Proceso de Igualdad de la Mujer en las Relaciones Laborales: Igualdad de Trato y Familia***" En: Igualdad ante la Ley y la No discriminación en las Relaciones Laborales, XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Madrid, España, 2004. 235 p.-

⁴ BARRANTES CHAVES, Shirley "***Discriminación laboral de la mujer por razones de maternidad***" Op.cit., 11-12 p.-

fundamento únicamente en las características que subjetivamente se asocian a su sexo.-

III. A) INSTRUMENTOS INTERNACIONALES QUE PROSCRIBEN LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

El núcleo de los Derechos Humanos ha sido visualizado por muchos en el adecuado y efectivo reconocimiento de la dignidad humana. Ese respeto a la dignidad debe entenderse en todos los ámbitos de nuestro desenvolvimiento cotidiano incluido el contexto laboral.-

Al constituir el salario la contraprestación que se recibe por desempeñar un determinado oficio, su fijación en condiciones de equidad y objetividad es un tema que guarda estrecha afinidad con la dignidad humana y a su vez con la doctrina de la protección de los Derechos Humanos, pues el salario representa el producto final del esfuerzo del trabajador y su principal medio para adquirir los bienes y servicios indispensables para su subsistencia personal y familiar y por ende para su adecuado e integral desarrollo.-

Existe una gran cantidad de instrumentos internacionales que regulan lo concerniente al principio de igualdad como una condición necesaria e intrínseca a la dignidad consustancial del ser humano. Entre los que destacan podemos mencionar el numeral primero de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículos 2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; así como los numerales 2 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

En lo concerniente al derecho del trabajo y al principio de igualdad en materia laboral especial referencia debe hacerse al numeral 23 de esta última Declaración, la cual desarrolla el derecho al trabajo y a su libre elección, así como a las condiciones equitativas y satisfactorias para su ejercicio y la protección contra el desempleo. En el inciso segundo de este artículo se hace alusión a su vez al principio de igual salario por igual trabajo.-

En relación específicamente al derecho de igualdad con ocasión del género se han aprobado importantes instrumentos internacionales relativos a la protección de los derechos humanos:

III. A. 1). DECLARACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.-

Fue adoptada en noviembre de 1967 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Dentro de este instrumento se reconoce que la discriminación contra la mujer resulta incompatible con el principio fundamental de los derechos humanos de la dignidad humana así como que menoscaba el bienestar de la familia y por tanto de la sociedad y constituye un obstáculo para el pleno desarrollo de las potencialidades de toda mujer para servir a su país y a la humanidad. Por lo tanto concluye que resulta indispensable garantizar el reconocimiento universal del principio de igualdad entre el hombre y la mujer. Con respecto a este instrumento nos permitimos transcribir:

Artículo 1

La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.

Artículo 2

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer, y para

asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer, en particular:

- a) El principio de la igualdad de derechos figurará en las constituciones o será garantizado de otro modo por ley;*
- b) Los instrumentos internacionales de las Naciones Unidas y de los organismos especializados relativos a la eliminación de la discriminación en contra de la mujer se aceptarán mediante ratificación o adhesión y se aplicarán plenamente tan pronto como sea posible.*

Artículo 10

1. Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular:

{...}

- b) El derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor;*

III. A. 2.) CONVENCIÓN SOBRE ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)

Adoptada por la Asamblea General de la ONU el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por nuestro Poder Legislativo el 13 de septiembre de 1984. Se identifica por muchos como el instrumento internacional más destacado en cuanto a la lucha contra la discriminación y a favor de los derechos fundamentales de la mujer.-

Entre sus postulados más importantes destacan la consideración de que discriminación contra la mujer transgrede los principios de igualdad de derechos y el respeto por la dignidad humana. Recuerda que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicionalmente asignado a ambos en la sociedad y en la familia.-

Este instrumento contiene además una clara definición de lo que debe entenderse por discriminación contra la mujer. Al respecto nos permitimos reproducir:

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada

el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Artículo 3

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

Artículo 5

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Artículo 11

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 a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

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 del trabajo;

e) *El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*

f) *El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;*

b) *Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;*

c) *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, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*

d) *Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella. 3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.*

Artículo 14

1. *Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación*

*de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales*⁵.-

Además contempla una serie de artículos mediante los cuales se conceptualiza la discriminación sexual⁶.-

III. A. 3) CONVENIOS DE LA OIT

La Organización Internacional del Trabajo adoptó recientemente como su objetivo estratégico para el siglo XXI el lema “trabajo decente” o trabajo digno” reconociendo como un aspecto esencial del ser humano en su faceta laboral, el efectivo respeto de su dignidad. Uno de los aspectos que encierra esa concepción es precisamente el derecho de que a todo trabajador que se le retribuya su esfuerzo laboral en condiciones de equidad.-

En cuanto a documentos que han sido emitidos por este Organismo internacional y que se relacionan con el derecho a un salario justo y equitativo para la mujer podemos mencionar:

⁵ En <http://www.poder-judicial.go.cr/salatercera/tratados/ti11.HTM>

III. A 3. 1). CONVENIO NUMERO 100. IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE LA MANO DE OBRA MASCULINA Y FEMENINA POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

Fue aprobado el 29 de junio de 1951 y en su artículo primero define como remuneración además del salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente al trabajador en concepto del empleo de este último⁷.-

Introduce en este mismo artículo una importante y novedosa definición del principio de igualdad salarial, pues dispone que debe existir igualdad de remuneración para la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. Es decir que la equidad en cuanto a su retribución debe obedecer a criterios del valor asignado objetivamente a cada oficio. Al respecto podemos transcribir:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

*a) el término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;*

⁷ En igual sentido ver: LOPEZ ORTEGA, María José, “**Empleo y discriminación salarial de la mujer**”. En Mujer y Trabajo, RUIZ PEREZ Ester (coordinadora), Editorial Bormazo, España, 2003, 13 p.-

b) 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.

Artículo 2

1. 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.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

a) la legislación nacional;

b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;

c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o

d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de

efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Al respecto podemos mencionar: "... la diferencia de remuneración entre la mano de obra femenina y la masculina es una característica persistente de los mercados de trabajo de todo el mundo y motivo de creciente preocupación de las políticas públicas. Esta situación obedece a diversos factores, entre ellos la discriminación en la remuneración por motivos de sexo. El Convenio núm. 100, que es uno de los instrumentos de la OIT más ampliamente ratificados, trata de paliar este problema velando por la igualdad de remuneración para empleos que difieren en su contenido pero tienen igual valor"⁸.-

III. A. 3. 2.) CONVENIO 111. DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION.-

Fue aprobado el 25 de junio de 1958. En su artículo primero define el concepto de discriminación. Al respecto transcribimos:

⁸ **Informe global de la OIT sobre igualdad en el trabajo 2007.** En http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webde/documents/publication/wcms_082609.pdf

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo** y **ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

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

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

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;

b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;

e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;

f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos⁹.-

Se ha entendido que este Convenio al igual que la Convención para Eliminar toda forma de Discriminación contra la Mujer introdujeron una verdadera reconceptualización del principio de igualdad formal y real, dando paso al principio de valoración de las diferencias que reconoce que la discriminación se presenta a

⁹ <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

través de un trato distinto o desfavorable como consecuencia de un resultado adverso (discriminación indirecta¹⁰).

III. A. 3. 3) CONVENIO 156. TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES.-

Fue aprobado por la Asamblea de la OIT el 23 de junio de 1981 y se creó con la intención de dar una mayor protección y estímulo a los trabajadores (as) que cuentan con familia a fin de que esa circunstancia no constituya un obstáculo para su desarrollo en el ámbito laboral.-

Este instrumento tiene como destinatarios a los trabajadores (as) a cargo de hijos, cuando tales responsabilidades limitan sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. Al respecto reproducimos:

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.

¹⁰ Discriminación indirecta o simulada: la que revistiendo una apariencia neutra afecta de forma adversa a una proporción más elevada de personas que pertenecen al grupo victimizado. En BALLESTER PASTOR, María Amparo, "**Diferencia y discriminación normativa por razón del sexo en el orden laboral**". Tirant Lo Blanch, Valencia, España, 1994, 41 p.-

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 nacionales¹¹.

III. B) PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN

Nuestra Constitución Política en su numeral 33 desarrolla el principio de igualdad a ante la ley. Paradójicamente dispone que todo “hombre” es igual ante la ley y que no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana. Por su parte los numerales 56 y 57 contenidos dentro de los derechos y garantías sociales, disponen que el Estado debe procurar que todos tengan una ocupación debidamente remunerada e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que de alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. Por su parte el numeral

¹¹ En <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

57 establece que todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo que le procure bienestar y existencia digna. Agrega que el salario siempre será igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.-

Por su parte el numeral 68 dispone que no podrá hacerse discriminación salarial respecto de algún grupo de trabajadores. El artículo 71 agrega que se dará especial protección a las mujeres y menores de edad en su trabajo.-

Nuestro Código de Trabajo en su artículo 167 proscribe la discriminación salarial. Sin embargo vemos que el análisis normativo de la equidad retributiva se hace según valores de identidad de funciones, calidad y eficiencia. En el párrafo final de este artículo se indica que para efectos salariales no podrán establecerse diferencias en consideración, entre otras, al sexo del trabajador.-

Mediante ley número 8107 de 18 de julio de 2001 se introdujeron reformas a este cuerpo normativo para adicionar un nuevo capítulo que abarca los numerales 618 y siguientes. Esta

nueva normativa pretende proscribir toda forma de discriminación en el trabajo entre otras razones por ocasión del género. Destaca entre sus postulados el derecho de todo trabajador sin distingo de ninguna índole de gozar de igualdad salarial¹².-

En nuestro país se han aprobado otras leyes que pretenden equiparar en forma general la situación de la mujer como la Ley nº 7142 denominada Ley de la Promoción de la Igualdad Social de la Mujer promulgada en 1990.-

III. B. 1) PRINCIPIO IGUAL SALARIO POR IGUAL TRABAJO

Existe dentro de la doctrina del derecho laboral el principio denominado igual salario por igual trabajo, según el cual a todas las personas que desempeñen una ocupación en idénticas condiciones debe retribuírsele en la misma proporción. Es decir “que si dos trabajadores efectúan exactamente el mismo trabajo en cantidad e

¹² En:<http://www.ministrabajo.go.cr/Información%20Laboral/Nuevo.htm>.-

intensidad, no sería justo que a uno se el pagara más que al otro”¹³.-

Los expertos señalan que este postulado constituye “un elemento esencial de la protección del individuo en el ámbito del Derecho comunitario, tutelado por el precepto constitucional y contenido en la legislación internacional y en el derecho interno del Estado Costarricense”¹⁴.-

A la vez agregan que “la noción y aplicación de este principio presupone inicialmente que todas las personas que entran en la categoría general de “Trabajo” (...) se les debe dar un tratamiento igual. Ese tratamiento que a todos los sujetos se les da en igual forma para todos y cada uno de los integrantes de esa categoría es la retribución salarial. (...) Como no todos los trabajos son iguales ni tampoco las ejecuciones del mismo en las mismas condiciones de

¹³ CERVANTES VILLALTA, Edgar. *Curso de Trabajo y Legislación Social*. San José, Costa Rica, Tercera Edición, 1985, 88 p. Citado por GONZALEZ SOLANO, Gustavo, **“El principio para igual trabajo igual salario” (noción y fundamento)**”. En Revista de Ciencias Jurídicas número 97, enero-abril 2002, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 23 p.-

¹⁴ BENITO ODIO, Marta, **“La aplicación del principio “trabajo igual-salario igual” en la Jurisprudencia de la Sala Segunda y en la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Costa Rica**” En Revista Judicial n° 69, Año XXI, septiembre de 1998, 20 p.-

eficiencia, es que todos los trabajos no se pueden remunerar de una única e igual forma¹⁵.-

Pese a lo indicado, otros resaltan que el Convenio 100 de la OIT señala claramente que el principio de igualdad salarial debe de definirse objetivamente de equidad en la retribución por un trabajo de **IGUAL VALOR**¹⁶. Es decir que no necesariamente dos ocupaciones tienen que ser idénticas para que ameriten recibir una remuneración de igual proporción, sino que lo que interesa para efectos retributivos es el **VALOR** asignado objetivamente a cada oficio¹⁷.-

El principio de igual salario por igual trabajo ha sido desarrollado a su vez por la jurisprudencia de las Salas Segunda y Constitucional a través de una línea jurisprudencial que se ha

¹⁵ GONZALEZ SOLANO, Gustavo, Op. cit. 17-18 pp.-

¹⁶ “Este planteamiento permite abordar los perjuicios sexistas atendiendo a la estructura de los mercados laborales, toda vez que la mayoría de las mujeres realiza trabajos muy distintos de los que desempeña la mayoría de los hombres”. En **“La Hora de la Igualdad en el Trabajo”** Informe global del Director General con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, 2003, 9 p.-

¹⁷ “El Convenio (100 de la OIT) no sigue el criterio de que el trabajo sea idéntico: se requiere evaluarlo objetivamente para lograr una valoración del principio. Esto implica una comparatividad de empleos para fijar las políticas salariales. Se trata de un paso importante para evitar la discriminación indirecta, pero no constituye en sí mismo una garantía, a no ser que en la evaluación de cada empleo se incorpore la perspectiva de género”. Ver JIMENEZ SANDOVAL Rodrigo y otra. **“Derechos Laborales de las Mujeres. Un análisis comparado para América Central y Panamá”**. OIT/ILANUD, 2001, 79 p. En igual sentido: LOPEZ ORTEGA, María José, Op.cit., 13 p.-

mantenido en una dirección constante. Al respecto la Sala Constitucional al desarrollar el principio de igualdad ha señalado:

“El principio de igualdad no tiene un carácter absoluto, ya que no garantiza un derecho a ser equiparado a cualquier individuo sin distinción de circunstancias. Lo que prohíbe es que se de un trato diferente a personas que se encuentran en una misma situación jurídica o en condiciones idénticas, o bien, en determinados casos, que se dé el mismo trato cuando existen condiciones o circunstancias desiguales, si ello provoca un resultado discriminatorio. Sea, es legítimamente posible un trato diferenciado cuando existe una justificación objetiva y razonable, en función de las circunstancias que concurran en cada supuesto concreto y con atención a los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir.”¹⁸

En cuanto al principio de igual salario por igual trabajo agrega que igualdad no equivale a igualitarismo pues existen distinciones fundamentadas en la objetividad y la razonabilidad que no constituyen una transgresión a este principio¹⁹. En cuanto a la igualdad salarial ha dispuesto:

“En este sentido, este Tribunal Constitucional ha señalado en su jurisprudencia que el principio enunciado constituye una especialidad del derecho de

¹⁸ SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Voto n° 1478-2004 de las once horas con ocho minutos del trece de febrero de dos mil cuatro. Recurso de amparo.-

¹⁹ SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, voto n° 6207-2004 de las diez horas cuarenta y seis minutos del cuatro de junio de 2004. Recurso de amparo-

igualdad consagrado en el artículo 33 de la Constitución, pero que por derecho a la igualdad salarial debe entenderse el derecho a recibir igual remuneración por igual tarea realizada; asimismo, la Sala también ha negado que exista discriminación salarial en caso de servidores que realicen diversas funciones, que labores para diferentes poderes públicos, o que trabajen para distintos sectores laborales –público y privado- (véanse resoluciones 1472-94 de las 17:54 horas del 21 de marzo de 1994, 6471-94 de las 9:39 horas del 4 de noviembre de 1994, 6832-95 de las 16:15 horas del 13 de diciembre de 1995)²⁰.-

Por su parte la Sala Segunda en cuanto a la discriminación salarial señala:

“(...) cabe destacar que tiene un fundamento constitucional, doctrinario e internacional, puesto que se encuentra relacionado con la dignidad humana. Debido a su misma denominación, muchas veces suele confundirse con el concepto de no discriminación. La no discriminación implica el no efectuar diferenciaciones por razones que no son admitidas por el ordenamiento jurídico (por ejemplo, por razones de sexo, raza, religión, opinión política, origen social, actuación sindical, etc.) en cambio, el principio de igualdad (a veces llamado de equiparación) es aún más amplio puesto que conlleva conceder a todo trabajador el mismo beneficio (generalmente salarial) que perciben sus compañeros de labores, si es que realizan la misma prestación de servicios. Sin embargo, como lo afirma Plá Rodríguez, no contraría el principio el que una persona sea tratada especialmente. Lo que interesa desde este punto de vista no es que haya algún empleado más favorecido que otro, sino que algún empleado resulte discriminado

²⁰ SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Voto n° 1478-2004. Op.cit.-

(esto es perjudicado) respecto de la generalidad. El principio de no discriminación lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto y sin una razón válida ni legítima. El principio de igualdad encierra la idea de equiparación, que es una fuente de conflictos y problemas; desnaturaliza el carácter mínimo de las normas laborales y lleva a impedir el otorgamiento de las mejoras y beneficios que podrían existir (PLA RODRÍGUEZ, Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, Tercera Edición, 1998, pág. 414).²¹

III. C) PRINCIPIO DE IGUALDAD EN NUESTRA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL

El principio o derecho de igualdad ha sido ampliamente desarrollado por nuestro Tribunal Constitucional, el cual claramente sostiene en votos emitidos desde 1993 como el número 5061-94 de las diecisiete horas treinta y cuatro minutos del seis de septiembre de 1994:

"[...]llo.- La jurisprudencia constitucional a través de varios pronunciamientos ha logrado decantar el contenido del principio de igualdad establecido en el artículo 33 de la Constitución, señalando que por medio de él, se prohíbe hacer diferencias entre dos o más personas que se encuentren en una misma situación jurídica o en condiciones idénticas, sin que pueda pretenderse un trato igual cuando las condiciones o circunstancias son desiguales, se

²¹ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Voto n° 331-1999 de las diez horas con veinte minutos del veintidós de octubre de 1999.-

*acuerda, en principio, un trato igual a situaciones iguales y se posibilita un trato diferente a situaciones y categorías personales diferentes. Esa fórmula tan sencilla fue reconocida desde hace muchos años por la Corte Constitucional, a la fecha la Corte Suprema de Justicia, que tenía a su cargo el conocimiento de los recursos de inconstitucionalidad antes de la creación de esta Sala especializada. Pero la exigencia de igualdad no legitima cualquier desigualdad para autorizar un trato diferenciado, para determinar si realmente se justifica una discriminación, hay que analizar si el motivo que la produce es razonable, es decir, si atendiendo a las circunstancias particulares del caso se justifica un tratamiento diverso[...]*²².-

Ese mismo criterio es reiterado en otros votos, tal como el 7262-2006²³ de las catorce horas y cuarenta y seis minutos del veintitrés de mayo del dos mil seis el cual en lo que interesa indicó:

*"[...] VI.- Sobre la alegada violación al artículo 33 constitucional. [...] En cuanto al primer aspecto, el principio de igualdad supone que las personas se encuentran en idéntica situación, ya que, como lo ha reiterado este Tribunal, **no existe mayor injusticia que tratar en forma igual a los desiguales**. Desde esta perspectiva, debemos partir del supuesto que estamos frente a situaciones similares, ya que, de no ser así, se da una inaplicabilidad del principio de igualdad.-*

*Por otra parte, en cuanto al segundo aspecto, partiendo del supuesto de que estamos en presencia de situaciones disímiles, debe tenerse presente que **no toda diferenciación de trato produce la violación al principio de igualdad**. Tanto la doctrina como la jurisprudencia han admitido el trato diferenciado en este supuesto cuando se dan ciertos requisitos. Al respecto, resulta conveniente recordar lo dispuesto en la sentencia número 1993-*

²² En <http://www.poder-judicial.go.cr/>

²³ *Ibidem*.-

00316 de las nueve horas treinta y nueve minutos del 22 de enero de 1993:

*"El principio de igualdad, contenido en el Artículo 33 de la Constitución Política, no implica que en todos los casos, se deba dar un tratamiento igual prescindiendo de los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que pueda existir; o lo que es lo mismo, **no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación**. La igualdad, como lo ha dicho la Sala, sólo es violada cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. Pero además, la causa de justificación del acto considerado desigual, debe ser evaluada en relación con la finalidad y sus efectos, de tal forma que deba existir, necesariamente, una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad propiamente dicha. Es decir, que la igualdad debe entenderse en función de las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto en el que se invoca, de tal forma que la aplicación universal de la ley, no prohíbe que se contemplen soluciones distintas ante situaciones distintas, como tratamiento diverso. Todo lo expresado quiere decir, que la igualdad ante la ley no puede implicar una igualdad material o igualdad económica real y efectiva".-*

De acuerdo con lo señalado, el punto medular es determinar si esta diferenciación de trato está fundada en fines legítimos constitucionalmente, si es objetiva, es decir, si está sustentada en un supuesto de hecho diferente, si está basada en diferencias relevantes, si existe proporcionalidad entre el fin constitucional y el trato diferenciado que se ha hecho, y el motivo y el contenido del acto, y si ese trato es idóneo para alcanzar el fin que se persigue. La diferencia de trato, supone que esté basada en objetivos constitucionalmente legítimos, lo que implica tres consecuencias en la finalidad perseguida: a) Que están vedadas las leyes que persiguen fines que contradicen normas o principios constitucionales o de rango internacional; b) Que cuando se persiguen fines no tutelados constitucionalmente -pero que no contradicen esos valores-, la diferenciación de trato debe ser estrictamente vigilada y escrutada en relación con los supuestos de hecho que la justifican, y la finalidad que se persigue; c) Que cuando se persigue un fin constitucionalmente tutelado, la

diferenciación de trato será válida en función de este criterio (sin necesidad de encontrar una razonabilidad en la diferenciación), pero quedará sujeta al cumplimiento de las demás exigencias derivadas del principio-derecho de igualdad. Por ejemplo, dotar de vivienda a los sectores más pobres justificaría la existencia de un bono de vivienda para ellos y no para los demás. Reconocer becas universitarias para los que no pueden pagar la educación y negarla a los demás. Conceder una pensión a la personas mayores de cierta edad y negarla a los que no hayan cumplido esa edad. No basta, por supuesto, que se persiga un fin legítimo, pues la medida para alcanzar ese fin, debe ser, además, necesaria, razonable y proporcionada”.-

De los anteriores resoluciones de nuestro Tribunal Constitucional se deduce con claridad que el principio de igualdad sugiere que no toda desigualdad implica necesariamente un acto de discriminación, pues ante determinadas circunstancias objetivas de inequidad, pueden hacerse tratos diferenciados con el propósito de equilibrar las fuerzas en desbalance. De hecho se afirma que si ese trato diferenciado o más ventajoso ante circunstancias de desigualdad no se reconociera, se incurriría más bien en una transgresión de este principio jurídico de igualdad, pues se propiciaría por vía de omisión la existencia de situaciones de desventaja.-

Al respecto podemos agregar: “Así, aceptar que hay diferencias entre las personas y los grupos y que éstas pueden ser positivas y que además, deben ser respetadas, es un imperativo para la construcción de una sociedad justa que elimine la desigualdad y la jerarquización entre mujeres y hombres, no sus diferencias, con el fin de lograr la igualdad y equidad entre los géneros. En el contexto Nacional existe un nivel de consenso y aceptación general para utilizar los dos conceptos, que incluso se extiende al ámbito jurídico.-

Es por eso que consideramos que no toda desigualdad puede ser considerada una inequidad, pero toda desigualdad que determine diferencias en las condiciones de vida de las personas y particularmente de las mujeres, sí representan inequidad. Por lo tanto, consideramos toda inequidad como una desigualdad innecesaria, injusta y evitable desde el enfoque de género. También consideramos importante señalar que existen nuevas dimensiones del principio y del concepto de igualdad, que va más allá de la letra de la ley. Estas dimensiones se llenan de contenido y se enriquecen

de una forma continua, desde la experiencia y las necesidades de las mujeres²⁴”.-

IV. DESCRIPCIÓN SALARIAL COMPARATIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

El salario de las mujeres representa en todo el mundo valores que oscilan entre el 50% y el 90% respecto del salario de los hombres²⁵. Según estimaciones de la AFL-CIO el valor mundial de las tareas domésticas que realizan principalmente las mujeres y que no son remuneradas fue en 1995 de unos 11 billones de dólares, aproximadamente la mitad del valor total de las mercancías vendidas y los servicios prestados en el mundo entero ese mismo año²⁶.-

Las mujeres saben por experiencia recurrente que en general ganan menos que los hombres. Este fenómeno no se circunscribe a

²⁴ **Informe global de la OIT sobre igualdad en el trabajo 2007.** En http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webde/documents/publication/wcms_082609.pdf

²⁶ En: <http://www.po.org.ar/po/po772/igual.html>. JAYO, Silvia, **“Igual Salario por igual tarea”**. Extraído el 17 de julio de 2006.-

algunos países o regiones, sino que curiosamente²⁷ se vive con similar intensidad dentro de la mayoría de los países de todo el mundo incluyendo los llamados potencias del primer mundo, tal es el caso de la Unión Europea, en donde las cifras y estadísticas demuestran que el salario de las mujeres apenas alcanza entre el 67% (en el caso de Portugal) y hasta el 88% o cuando mucho el 90% del salario percibido por un hombre²⁸.-

Pese a que existen diversos estudios realizados alrededor de la discriminación laboral, en términos generales la mayoría de los países no se ha preocupado por elaborar estadísticas desagregadas por género para determinar el impacto real de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Al respecto podemos citar: “Según se señaló anteriormente, a escala global no se dispone de datos exactos y fidedignos para medir las diferencias salariales por motivo de género. Además, en las estadísticas pertinentes y disponibles se aplican raseros diferentes: algunas se

²⁷ Datos extraídos de diferentes países indican: Argentina: 28%; Brasil: hasta el 55%; Venezuela: 30%; Chile: 30%; Gran Bretaña y Finlandia: 23%. En: <http://www.po.org.ar/po/po772/igual.htm>. JAYO, Silvia, **“Igual salario por igual tarea”**. Extraído el 17 de julio de 2006.-

²⁸ En: <http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>. **“Conferencia de UNI-Europa Mujeres de 2004. Tema I: Igualdad de salarios e igualdad de oportunidades”** 2002. Extraída el 31/7/06.-

refieren a los salarios brutos por hora – ya sea en los diferentes sectores o en sectores específicos–, mientras que otras se basan en los ingresos. Sin perjuicio del rasero utilizado, todos los datos reflejan importantes disparidades entre la remuneración de los hombres y la de las mujeres²⁹.

Además: “La poca evidencia existente demuestra que la diferencia de salarios aún existe. Una revisión de los datos disponibles para seis grupos ocupacionales demuestra que en la mayoría de las economías las mujeres aún ganan 90 por ciento o menos de lo que reciben sus colegas hombres. Incluso en ocupaciones consideradas “tradicionalmente femeninas”, como enfermería y docencia, hay deficiencias en la igualdad salarial entre los géneros.

La Comisión Europea divulgó hace poco el resultado de estudios según los cuales en los últimos años la brecha salarial entre hombres y mujeres ha permanecido casi inalterada en 15 %

²⁹ *Informe global de la OIT sobre igualdad en el trabajo 2007*. En http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webde/documents/publication/wcms_082609.pdf

para todos los sectores. Esto ha sido atribuido a un crecimiento económico más lento en la UE y, en especial, a un empeoramiento de las condiciones de los mercados de trabajo en los nuevos Estados Miembros. Además en muchas naciones Europa las mujeres están desproporcionadamente empleadas en sectores en los cuales los salarios/ingresos son más bajos y tienden a disminuir. También se concluyó que la desigualdad salarial también está presente en ocupaciones altamente calificadas. Incluso en este tipo de empleos el salario promedio de las mujeres equivale a 88 por ciento del de los hombres. Se ha demostrado que los países que tienen una brecha salarial relativamente grande entre los géneros para ocupaciones de baja calificación replican esta tendencia en el caso de ocupaciones de alta calificación. Sin embargo en la mayoría de los países la brecha es más grande en el caso de las ocupaciones de baja calificación. Además, hay algunos países donde la brecha parece estar aumentando. Este estudio estuvo basado principalmente en datos de países industrializados. Ostendor realizó un estudio centrado en el impacto de la globalización sobre los salarios, desde una perspectiva de género. Utilizando la base de datos de la Encuesta de Octubre de la OIT

descubrió que en las ocupaciones de baja calificación donde las mujeres habitualmente están más representadas, la globalización ha ayudado a mejorar los salarios con respecto a sus contrapartes hombres. Al mismo tiempo, dado que existen considerables diferencias de género en el capital humano de las ocupaciones de alta calificación en las economías en desarrollo, el aumento de la demanda por este tipo de calificaciones provocado por la globalización favorece en forma desproporcionada a los hombres, lo que produce un ensanchamiento de la brecha en esta categoría.-

En resumen, la diferencia de ingresos salariales entre los géneros aún existe en todo tipo de ocupaciones, y no hay indicios claros de que se esté reduciendo”³⁰.-

Juan Somavia, director general de la OIT reveló en el año 2004 que según informes elaborados por este organismo internacional las mujeres representan el 60% de los 550 millones de trabajadores pobres en el mundo, que sobreviven con menos de US\$1 por día³¹. En el mismo artículo, SOMAVIA agrega que la desigualdad se mantiene en relación a los salarios. Las mujeres,

³⁰ En: OIT *“La Hora de la Igualdad en el Trabajo”*, Op.cit.-

³¹ En. <http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/business/default.stm>

con las mismas capacidades profesionales que sus compañeros varones, ganan un promedio de un 20% menos.-

En el caso de Costa Rica, según una investigación reciente realizada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el diferencial salarial entre hombres y mujeres alcanza el 21% en detrimento del sector femenino y existe un 8% de desempleo para las mujeres sobre un 4% que se le atribuye al sector masculino³². Vemos así como la tasa del desempleo abierto de las mujeres es del doble que la de los hombres.-

Otras cifras recolectadas por instituciones nacionales dedicadas al tema de las mujeres como el INAMU indican que en Costa Rica sólo un 37,42% de las mujeres son asalariadas, mientras que los hombres alcanzan una cifra del 62,53%³³. En estos datos muy probablemente influye decisivamente el hecho de que las mujeres acceden con mayor tendencia a mercados laborales

³² En "**Hombres ganan 79% más que las mujeres**". Diario Extra, San José, Costa Rica, 27 de junio de 2006, 4 p.-

³² En: <http://www.po.org.ar/po/po772/igual.html>. JAYO, Silvia, "**Igual Salario por igual tarea**". Extraído el 17 de julio de 2006.-

³³ En "**Estas son ticas de armas tomar**". Periódico Al Día, martes 6 de marzo de 2007, Alejandro Arley Vargas, página 8, Nacionales. Ver también "**Brecha de género continúa en el trabajo**". En periódico La Nación, domingo 18 de marzo de 2007, Pablo Fonseca Q. Económicos, Página 28-

informales, debido a que dentro de éste pueden combinar y manejar con mayor facilidad horarios alternos y flexibles que les permiten atender sus responsabilidades dentro del hogar.-

El INAMU ha hecho estudios que demuestran que: “En el 2002 las mujeres se colocaron principalmente en “ocupaciones no calificadas”, comercio y servicios y en el grupo “nivel profesional, científico e intelectual”. Los varones dominaron o fueron mayoría en aquellos grupos ocupacionales donde los salarios son más elevados y las condiciones de trabajo mejores. De hecho, las mujeres se ubicaron en las categorías que generan mayor vulnerabilidad, en sectores de baja productividad y en los que prevalece la subsistencia.

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%.-

A pesar de que la inserción laboral (trabajo económicamente reconocido) de las mujeres promete posibilidades de superar la pobreza, Costa Rica enfrenta el fenómeno de una creciente "feminización de la pobreza", que hace referencia al hecho de que las mujeres están más expuestas a la pobreza mediante formas en que los hombres no lo están.

Las cifras disponibles de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) respaldan la preocupación general, pues para diferentes dimensiones analizadas, las jefaturas femeninas presentaron mayores porcentajes de afectación de la pobreza que los hombres, diferencia que se manifestó de manera sostenida durante la década de los 90. Las diferencias entre los porcentajes de hogares pobres según sexo de la jefatura, experimentaron un importante aumento, al triplicar su distancia con respecto al inicio de la década, determinado principalmente por un notable incremento en el porcentaje de jefas pobres en 1999. Lo anterior generó el mayor diferencial de la década: casi diez puntos porcentuales³⁴.”-

³⁴ En <http://www.inamu.org.go.cr>

Otros datos suministrados por la OIT para América Latina indican: “Entre 1994 y 2004 todos los países, excepto la República Dominicana, registraron una disminución de la diferencia salarial por motivo de género mucho más pronunciada que la diferencia de ingresos por ese mismo concepto. Esta última aumentó en la Argentina, República Dominicana y Nicaragua. En los últimos años se realizaron simultáneamente en países industrializados, países en desarrollo y economías en transición cada vez más estudios para determinar qué proporción de la diferencia de remuneración por motivo de género era imputable a la discriminación y cuál a factores objetivos, como la educación, los años de experiencia en el trabajo y las horas dedicadas al trabajo remunerado. La mayoría de esos estudios coinciden en que la discriminación, considerada como la parte del origen inexplicado de la diferencia de remuneración por motivo de género, representa un porcentaje significativo de la diferencia de ésta, aunque varía considerablemente según los países y los métodos utilizados.-

En otras partes del orbe se ha descubierto que: “La porción inexplicada de la diferencia de remuneración por motivo de género en los países industrializados oscila entre el 5 y el 15 %. En

Sudáfrica y República de Corea representa el 20 % de toda la diferencia de remuneración, mientras que en China y Australia esa porción es de un 80 %. En Francia, la fracción residual de la diferencia por motivo de género aumenta con la edad: para las mujeres menores de 35 años, el 6 % de la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres radica en la discriminación en la remuneración, valor que se duplica para las mujeres mayores de 35 años.-

Ahora bien, pese a los asombrosos progresos logrados en el ámbito de la enseñanza, en todos los países las mujeres siguen ganando, en promedio, menos que los hombres, y muchas de ellas (y algunos hombres también), especialmente aquellas que se hallan en lo más bajo de la escala ocupacional, luchan a diario para poder compaginar la responsabilidad parental con un trabajo remunerado³⁵.-

En *La hora de la igualdad en el trabajo*, documento de la OIT aquí mencionado, se señala que una de las características más ancladas en los mercados de trabajo de todo el mundo son las

³⁵ OIT. *Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres. Marzo 2007*. En <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/start/download/getw07.pdf>

importantes desigualdades de remuneración por razones de género. Aunque esta desigualdad ha mermado en algunos lugares y se ha estancado en otros, las mujeres siguen trabajando, en general, por ingresos inferiores a los de los hombres. Esta tendencia persiste pese a los importantes avances logrados por las mujeres en la educación en comparación con los hombres.-

Es por todo lo anterior que documentos elaborados por la OIT tales como “tendencias mundiales del empleo de las mujeres” publicado en marzo del 2007 concluye que “Hay evidencias sobre la persistencia de una diferencia salarial. En la mayoría de las regiones y en muchos tipos de ocupación las mujeres reciben menos dinero por el mismo empleo³⁶”.-

V. CAUSAS QUE PROPICIAN LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL CON OCASIÓN DEL GENERO.-

Se han identificado factores claves o criterios que permiten descubrir las razones que propician este fenómeno discriminatorio.

Entre los principales podemos mencionar:

³⁶ *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*, Op. Cit.-

V. A. POLÍTICA SALARIAL EXENTA DE PERSPECTIVA DE GENERO.-

Las políticas de fijación salarial tienen un efecto determinante sobre las diferencias de salarios entre hombres y mujeres. Con frecuencia están permeadas de criterios estereotipados que descalifican a la mujer³⁷. Una de las consecuencias de estas concepciones es con frecuencia disminuir los niveles salariales de las mujeres pues su vinculación como mano de obra no calificada se utiliza para reducir costos de producción³⁸. Este fenómeno se presenta con mayor regularidad en los sectores productivos informales, debido a la dificultad de ser sometidos a un control efectivo y a que no se apegan a ninguna normativa salarial.-

Así el sector empleador puede utilizar el salario de sus trabajadores en forma estratégica dentro de su empresa para redistribuir la mano de obra donde la demanda es mayor, conservar empleado con características específicas y si estos criterios están

³⁷ En: <http://www.ugt.es/mujer/desi.html>. "**Las Mujeres españolas cobran 30% menos que los hombres**". Artículo publicado el 23 de octubre de 2003. Extraído el 17 julio 2006.-

³⁸ Algunos empleadores utilizan la llamada teoría de la discriminación estadística que parte de la premisa de que en virtud de que la empresa no puede examinar la producción de cada trabajador tomará como indicador de supuesta productividad las características fenotípicas del personal: raza, sexo, etc. Ver: OIT "**La Hora de la Igualdad en el Trabajo**", Op.cit., 24 p.-

influenciados por los estereotipos mencionados, esas decisiones se tomarán con un alto grado de probabilidad de tal manera que se marginará al trabajo femenino.-

Es por ello que resulta indispensable que exista una política salarial que incorpore eficazmente la perspectiva de género, a través de mecanismos de evaluación objetiva de los empleos que permitan además introducir ciertas consideraciones propias de la mano de obra femenina. Hasta el momento, los entes reguladores de los salarios del sector público no han logrado implementar una política salarial con perspectiva de género.-

La igualdad salarial no puede circunscribirse únicamente al tema de los Salarios Mínimos, pues resulta indispensable que las políticas públicas de fijación salarial introduzcan otras variables objetivas y reales que en el ámbito cotidiano diversifican la realidad laboral y remunerativa y que claman por un reconocimiento expreso que permita alcanzar estándares más efectivos de equidad.-

V. B. AUSENCIA DE LA MUJER EN PROCESOS DE NEGOCIACION

El factor que antecede se ve reforzado por un marcado ausentismo de la mujer en todos los procesos de negociación dentro del contexto laboral y de su efectiva participación en la discusión de sus condiciones salariales.-

Dentro de estos procesos los negociadores por lo general son hombres y la agenda de negociación refleja sus intereses, dentro de los cuales no solo se incluye el salario sino los horarios o jornadas laborales, aspectos donde más se evidencian las diferencias de intereses entre hombres y mujeres.-

La presencia de la mujer en la dirigencia de grupos sindicales u organizaciones de trabajadores es realmente mínima, esto dificulta que se introduzca en los procesos de negociación la perspectiva de género.-

Muchas veces la falta de educación, formación y cultura de género en nuestra sociedad ancestralmente de formación

androcéntrica, provoca que ni siquiera las mismas mujeres tomen plena conciencia de esta necesidad y se da un total desinterés por ocupar posiciones de mayor rango que les permitirían exigir ciertos derechos específicamente asociados a su grupo.-

Al respecto Angélica Chaparro nos indica que las mujeres “Tienen mayores dificultades para la organización pues las formas inestables y flexibles de contratación, reducción de salarios, ampliación de jornadas y carga doméstica traen como consecuencia una limitación real para que las mujeres se organicen en defensa de sus derechos y obtengan protección. La afiliación sindical de las mujeres es realmente mínima.”³⁹-

También podemos mencionar: “Otro factor que repercute en la importancia de la diferencia de remuneración por razones de género es el plano en que se negocian los acuerdos colectivos, a saber, empresarial o sectorial, y el grado de coordinación entre esos diferentes planos. Cuanto más descentralizada esté la negociación

³⁹ . En <http://www.voltairenet.org.com>. CHAPARRO, Angélica. Artículo: *¿Cuánto vale el trabajo de la mujer?*. Colombia. Extraído el 15 de julio de 2006.-

colectiva mayores serán las diferencias salariales y, por lo tanto, también la diferencia de remuneración por motivo de género⁴⁰”.

V. C. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Consiste en el reparto social de las tareas y actividades según las características y categorías socialmente asignadas al sexo-género. Este reparto varía según las sociedades y las épocas históricas, pero existe en todas las que se conocen. La desigualdad con ocasión del género es una de las bases sobre las que se asienta la división del trabajo. Se divide principalmente en dos esferas: la del quehacer doméstico-reproductivo-gratuito-privado-femenino y la del trabajo productivo-remunerado-público-masculino⁴¹.-

El estatus de la mujer en el mercado laboral y la separación de las ocupaciones en razón del sexo es producto de la interacción entre patriarcado y capitalismo. En el marco de las políticas neoliberales, la tradición patriarcal provee de argumentos que

⁴⁰ ⁴⁰ *Informe global de la OIT sobre igualdad en el trabajo 2007*. En http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webde/documents/publication/wcms_082609.pdf

⁴¹ En: <http://amsaferosario.com.ar/doc.salariobea.html>. “**Salario Docente ¿Salario para mujeres?**” Artículo escrito por Beatriz Argiroffo. Extraído el 17 de julio de 2006.-

permiten someter a un sector de los trabajadores manteniendo los salarios por debajo de lo necesario y lo posible ⁴².-

El salario de las mujeres ha sido visto tradicionalmente como una ayuda que permite redondear los ingresos familiares que provee principalmente el varón. “El sueldo de la mujer es complementario y en esa medida el trabajo de la mujer es concebido como optativo, prescindible y debe ajustarse al ritmo y a las necesidades del hogar”⁴³.-

Podemos agregar que “El trabajo femenino responde a los intereses de un mercado secundario que se crea para suplir la escasez de mano de obra masculina, de este modo suele ser menos remunerado; por lo cual algunos investigadores han considerado que esta incorporación de la mujer al trabajo remunerado puede ser entendida como un proceso de concesión

⁴²Al respecto resulta muy ilustrativo el artículo **“El salario base de indemnización de las mujeres y los menores comprendidos en la ley 12.631”** del argentino BENITO PEREZ publicado en 1943. El autor respalda la tesis de que en caso de accidente laboral el salario base de indemnización para la mujer debía calcularse en un 55% con respecto al del hombre “La reducción establecida para mujeres y menores tiene sin duda como fundamento su menor capacidad laborativa (sic) comparada con las de los varones mayores de edad.(...) Nos parece lógico y equitativo el porcentaje de reducción establecido para apreciar el salario base de la indemnización de mujeres”. En: Derecho del Trabajo. Revista crítica mensual de jurisprudencia, doctrina y legislación, Tomo III Editorial La Ley, Buenos Aires, Argentina, Segunda Edición, 1951, 531 p.-

⁴³En:<http://www.amsaferosario.com.ar/doc.salariobea.htm>. ¿Salario Docente?...Op. cit. 2 p.-

del capitalismo que requiere generar ganancias invirtiendo en mano de obra barata y en ocasiones con escasa capacitación, además de que la mujer por lo general recibe una compensación salarial comparativamente menor a la de un hombre por su trabajo”.⁴⁴

Por otro lado se presenta el fenómeno de la feminización de ciertas ocupaciones (discriminación en razón del sujeto) que se asocian a las actividades que realizan las mujeres en el ámbito doméstico y que se visualizan como una prolongación de las labores que le han sido “naturalmente” asignadas. Tal es el caso de oficios como: docencia, aseo, secretariado, belleza, psicología, trabajo social, enfermería, que en ocasiones tienen horarios flexibles que le permiten a la mujer trabajar fuera del hogar “sin descuidar” sus otras obligaciones⁴⁵.-

⁴⁴ VARGAS QUESADA, Jenny “**Análisis de la situación socio-jurídica de la trabajadora de plantaciones bananeras en la Región Atlántica...**”. Tesis de grado para optar al título de Licenciada en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 2001, 68-69 p.-

⁴⁵ “Esta discriminación en el ingreso se debe, principalmente, a que aún hoy las mujeres trabajan en actividades u oficios subvalorados y considerados típicamente femeninos. Un caso específico en Colombia es el servicio doméstico. Según cifras de 1999, 95% en el área urbana y 92.5% en el área rural de quienes se ocupan en esta categoría son mujeres. Datos de 2001, muestran que las mujeres se ocupan más en el sector servicios, el comercio y la industria. La ecuación se invierte cuando se trata del sector financiero, el que concentra mayor riqueza, donde la participación masculina es mayoritaria”. En <http://www.voltairenet.org.com>. CHAPARRO, Angélica. Artículo: **¿Cuánto vale el trabajo de la mujer?**. Op.cit.-

En tanto esas ocupaciones se asocian directamente con el sexo femenino, sufrirán la suerte de ser catalogadas como de baja calificación y consecuentemente serán desvalorizadas en todo sentido, incluido el salarial. De esa forma, dado que esas ocupaciones se identifican con labores “inherentes a la mujer” a las cuales no se les asigna ningún valor económico, ese estigma se verá irremediablemente reflejado en los bajos salarios que se les fija.-

La OIT ha señalado al respecto que: “...en muchas regiones la proporción de mujeres que trabajan sin retribución sigue siendo significativa. Esto es un indicador importante de la condición de las mujeres, ya que las trabajadoras familiares sin remuneración no tienen el menor control de los medios de producción ni de los réditos del trabajo⁴⁶”.-

Al final agregamos: “El trabajo doméstico como consecuencia o resultado histórico de una división del trabajo (público y privado), que asigna de forma exclusiva la responsabilidad, cuidado de los hijos

⁴⁶ *Informe global de la OIT sobre igualdad en el trabajo 2007.* En http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webde/documents/publication/wcms_082609.pdf

e hijas y el trabajo de los haceres del hogar a las mujeres, es una de las áreas críticas y discriminatorias que ha limitado, obstaculizado e impedido su acceso a los recursos productivos, recreativos y beneficios, así como su participación pública y política en las instancias de toma de decisiones y al ejercicio del poder. Es decir, el trabajo doméstico asignado exclusivamente a las mujeres ha implicado un serio obstáculo al desarrollo humano de las mujeres”.-

Hay autores que opinan que las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres no obedecen a criterios discriminatorios, sino a una cuestión de preferencias del sector laboral femenino, quienes priorizan sus deberes familiares por encima de optar por mejores condiciones laborales que le generen mayores ingresos económicos⁴⁷. Sin embargo me permito cuestionar seriamente ese tipo de argumentaciones, pues quienes así opinan no analizan el trasfondo de sus propias aseveraciones: ¿Realmente a una mujer se le presenta la posibilidad de elegir libremente si prefiere atender las responsabilidades del hogar y familiares sobre la posibilidad de

⁴⁷ MC ELROY, Wendy. *La brecha salarial refleja las prioridades de las mujeres*. En <http://www.elindependent.org/articulos/article.asp?id=1373>

contar con mejores condiciones laborales? ¿Es realmente la suya una elección libre y exenta de imposiciones sociales y culturales? ¿Si a estas mujeres se les diera una opción viable y eficaz para cubrirla en sus responsabilidades familiares durante la jornada laboral, elegiría quedarse en casa y depender económicamente de otros?.-

Este es precisamente uno de los puntos que se cuestiona en este estudio: en la mayoría de los casos las mujeres no tienen margen alguno de elección, pues los roles asociados a la maternidad se le han impuesto y recargado culturalmente. Incluso se expondría a un fuerte reproche familiar y social si optara por acceder a mejores condiciones de empleo en detrimento de sus “deberes familiares”. Es por ello que se considera que este condicionamiento es precisamente el que promueve y perpetúa las condiciones de inequidad laboral, salarial y económica de una gran cantidad de mujeres, que no tienen más opción que acceder a un mercado laboral informal por ser más flexible y es entonces cuando se exponen a condiciones de explotación y discriminación.-

Es por ello que resulta indispensable proporcionarle y facilitarle a este sector femenino de la población mejores condiciones que le permitan hacer más llevaderos sus roles, para así equilibrar las cargas y poder incursionar en un mercado laboral más formal, lo cual redundaría para ellas en mejores condiciones salariales.-

VI. D. RESPONSABILIDADES REPRODUCTIVAS ASOCIADAS A LA MUJER

Las actividades femeninas asociadas a la reproducción y a una distorsionada visión de su “naturaleza” no califican dentro del concepto tradicional de trabajo y por lo tanto no reciben remuneración. Así se nos explica que esta ha sido “una forma de condicionamiento que se ha dado a través del tiempo y que ha hecho que el hombre y aún la mujer, hayan enmarcado al sexo femenino como un ser cuyo objetivo fundamental es la reproducción y el cuidado de los hijos consideradas estas como las funciones más importantes de su vida, consecuencia de lo cual se deriva el acto discriminatorio”⁴⁸.-

⁴⁸ BARRANTES CHAVES, Shirley. Op.cit. 17 p.-

De esa forma, tal como lo menciona la autora Beatriz Argiroffo ni el amor ni la entrega cotizan ⁴⁹. Si el trabajo doméstico es invisible y no recibe remuneración alguna, carece de valor de cambio y por tanto no funciona como mercancía porque es “natural” o consustancial a la mujer⁵⁰. Recluidas en el ámbito privado y obligadas a realizar labores asociadas a su tarea reproductiva las mujeres encuentran serias restricciones a su libertad laboral⁵¹.-

Por su parte, las políticas públicas invisibilizan la presencia de las mujeres en la fuerza laboral cuando por ejemplo se calcula el producto interno bruto⁵² y no se le asigna ningún valor al aporte que para el desarrollo económico y social implica el trabajo doméstico realizado por millones de mujeres. En los últimos años se ha hecho

⁴⁹ ARGIROFFO, Beatriz, Op. Cit. 2 p.--

⁵⁰ Sobre este tema puede verse: ROMERO RODENAS, María José, **“La excedencia por cuidado de hijos y familiares”**. En: Mujer y Trabajo. RUIZ PEREZ, Esther, coordinadora, Editorial Bomarzo, España, 2003, 77-94 pp.-

⁵¹ Según estudio de la Comisión Europea sobre discriminación salarial entre mujeres y hombres ésta depende también del estatus familiar. Los hombres casados con hijos perciben de media un salario por hora bruto 7% más elevado que los hombres solteros sin hijos. En el caso de las mujeres sin embargo sucede a la inversa: las casadas con hijos obtienen ganancias horarias brutas más bajas que las mujeres solteras sin hijos. Solo en Dinamarca y Filandia la situación familiar no incide en el salario. Ver: <http://www.ugt.es/mujer/desi.html/mujer.trabajadora/> **“Las mujeres españolas cobran un 30% menos que los hombres”**. 23 de octubre de 2003. Extraído el 17/7/06

⁵² Al respecto resulta la doctora SALDAÑA VALDERAS argumenta que las estadísticas oficiales del gobierno español, al estudiar el componente retributivo del empleo en la pequeña empresa privada, omite incorporar criterios de clasificación por razón del sexo-género, lo cual impide la adecuada medición de estos factores. Ver: SALDAÑA VALDERAS, Eva, **“La opacidad del diferencial salarial de la mujer en la pequeña empresa”** En: Las Relaciones Laborales en la pequeña empresa, Jesús Cruz Villalon (coordinador), España, 2002 237-253 p.-

un esfuerzo por estimar el aporte de esta categoría de tareas no remuneradas a cada economía nacional.-

De tal forma, las labores domésticas concebidas bajo valores y criterios sexistas no recibirán remuneración cuando lo realiza el ama de casa y ocuparán el escalón más bajo de la lista salarial cuando sea contratada para que lo lleve a cabo. Pese a que la explotación laboral se proscribe en el ordenamiento jurídico, es aceptable y correcta cuando se presenta dentro del hogar.-

Al respecto podemos mencionar: “Es evidente que la legislación referente al trabajo doméstico es la que mantiene en la mayor servidumbre a un sector laboral. El fuero de la trabajadora doméstica viola los convenios internacionales de derechos humanos y los convenios de la OIT en casos tan obvios como jornadas laborales, causales de despido, igual salario a trabajo de igual valor, etc.”⁵³.-

⁵³ JIMÉNEZ SANDOVAL, Rodrigo y otra, *Derechos Laborales de las Mujeres. Un análisis comprado para América Central y Panamá*. Op.cit. 204 p.-

En atención a las tareas paralelas del hogar que se le asignan por imposición, la mayoría de las mujeres trabajadoras enfrentan las denominadas “jornadas múltiples” de labores y deben sacrificarse el doble para poder conciliar sus responsabilidades laborales y domésticas.-

Estas consideraciones entorno a los roles socialmente impuestos en forma exclusiva a la mujer no se reflejan dentro de la estructura normativa-laboral, pues no existen criterios formales que reconozcan este doble papel que desempeña la mayoría de mujeres. Contrario a ello, la mujer ve con resignación como su salario se recorta dentro de una cultura sexista que asume esas funciones como inherentes a ella.-

En contraposición a lo esperado, existen paradigmas sociales plasmados incluso en el plano normativo, que propician la inexistencia y el retroceso de los derechos y obligaciones de los hombres asociados al proceso de reproducción, que obedecen a los intereses del patriarcado que responsabiliza exclusivamente a la mujer de este proceso. Con ello se fomenta la irresponsabilidad

paternal respecto de estos roles y se perpetúan y legitiman los mitos que se han construido a su alrededor.-

En este punto podemos mencionar: “Las responsabilidades familiares pueden representar una desventaja en el mercado de trabajo cuando entran en conflicto con las exigencias del trabajo, dada la forma en que está organizada la sociedad y la manera en que se comparten las tareas del cuidado de la familia. Como en la mayoría de las sociedades las mujeres siguen cargando con la mayor parte de la responsabilidad familiar, éstas son fuente de desigualdad en términos de género. Las tensiones que surgen entre la vida laboral y la familia limitan las opciones que tienen las mujeres entre no trabajar y trabajar y, en este caso, entre dónde y qué tipos de trabajos puedan tomar. Ello afecta a su vez a su experiencia y antigüedad laborales, así como a su formación y sus perspectivas de carrera, y contribuye a que sus ingresos no aumenten. Ahora bien, incluso las mujeres con responsabilidades familiares que logran mantenerse y progresar en el mercado de trabajo y ocupar altos cargos siguen ganando menos que los

hombres que ocupan puestos análogos, lo cual denota que hay discriminación en materia de remuneración⁵⁴.-

V. E. COSTOS ASOCIADOS A LA MATERNIDAD

La brecha salarial en muchos casos se atribuye a falsos estereotipos tales como el de los costos asociados a la maternidad. La mayoría de los empleadores tienen muy arraigados ciertos estereotipos asociados a este concepto. Identifican a una mujer en edad reproductiva como una madre en potencia a quien deberán cubrirle en algún momento los extremos laborales propios de la maternidad, por lo que ese factor se convierte en un desestímulo para su contratación o bien para reconocerle el salario que su cargo y desempeño realmente ameriten. La realidad más bien arroja cifras que demuestran cómo la discriminación laboral hacia la mujer genera a mediano y largo plazo más gastos e ineficacia en la producción⁵⁵.-

⁵⁴ *Informe global de la OIT sobre igualdad en el trabajo 2007*. En http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webde/documents/publication/wcms_082609.pdf

⁵⁵ OIT. “La Hora de la Igualdad en el Trabajo” Op. Cit. 56 p.-

Además se considera que una madre trabajadora con familiares o hijos a su cargo es sinónimo de constante ausentismo laboral⁵⁶. Estos infundados criterios generalizados promueven la denominada discriminación directa.-

Al respecto podemos ilustrar: “Otro factor está relacionado con la idea de que la contratación de mujeres implica un costo más alto. En estos costos se incluyen las prestaciones de protección de la maternidad y el absentismo supuestamente mayor de las mujeres, su menor disposición para trabajar horas extras, su compromiso e interés menores para con el trabajo y una movilidad más restringida en relación con la de los hombres⁵⁷”.-

Recientes estudios auspiciados y promovidos por la OIT en el año 2000 demuestran que el costo que tradicionalmente el sector empleador le ha asignado a la maternidad se basa en criterios

⁵⁶ Sobre este tema véase: CRUZ GARCIA, María de la Cruz, **Reducción de jornada y permisos de trabajo por razones familiares**. En: Mujer y Trabajo. RUIZ Pérez, Esther (coordinadora). Editorial Bomarzo, España, 2003, 95-127 pp.-

⁵⁷ **Informe global de la OIT sobre igualdad en el trabajo 2007**. En http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webde/documents/publication/wcms_082609.pdf

sesgados y erróneos.⁵⁸ Ello por cuanto se demostró que los costos no salariales de los hombres por concepto de capacitación, atención por accidentes laborales, entre otros, superan en mucho aquellos que demandan las mujeres trabajadoras por concepto de maternidad y lactancia. El estudio arrojó datos que acreditan que los costos no salariales de los hombres en países como Brasil, Chile, Uruguay, Argentina y México son muy superiores a los costos no salariales asociados a la maternidad⁵⁹.-

Al respecto podemos agregar: “El estudio demuestra que el costo adicional de emplear a una mujer, y de cubrir los gastos de protección de la maternidad y el cuidado de los niños es muy bajo, ya que este componente del costo no salarial asciende a menos del 2 por ciento de las ganancias brutas mensuales de las mujeres empleadas. Si consideramos todos los costos no salariales, incluidos los de capacitación y de indemnizaciones por accidentes de trabajo y otros relativos a diferentes categorías de trabajadores, tanto hombres como mujeres, los costos adicionales de contratar a

⁵⁸ Según informes de la OIT, los costos no salariales de la mujer son porcentualmente bajos en su mayoría porque están financiados por el sector tributario o por fondos de la seguridad social. Ver: OIT .“*La Hora de la Igualdad en el Trabajo*” Op.ci. 56 p.-

⁵⁹ En: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cintefor/temas>. **Salario de Mujeres en Chile es 31.1% menor al de Hombres**. Artículo de prensa, Publicado en Diario El Mercurio, Chile, el 8 de junio de 2001. Extraído el 17 de julio de 2006.-

una mujer son casi nulos. Esto se debe a que el pago de las prestaciones de maternidad y los salarios durante la licencia por maternidad no corre por cuenta del empleador, sino que proviene de la recaudación tributaria (Chile) o de fondos de la seguridad social (la Argentina, Brasil, México y Uruguay). Cuando la financiación proviene del sistema de seguridad social, lo que ocurre en la mayoría de los países latinoamericanos, a excepción de Chile, la parte que aporta el empleador no tiene relación con la cantidad ni la edad de las empleadas mujeres, sino con el número total de empleados de ambos sexos. Con esta forma de financiación se procura garantizar un valor esencial, la de proteger a las mujeres de una eventual discriminación a causa de la maternidad, que es la esencia de los convenios de la OIT sobre la protección de la maternidad⁶⁰”.-

⁶⁰ OIT .“*La Hora de la Igualdad en el Trabajo*” Op.cit. 56 p.-

V. F. MAYOR ACCESO FEMENINO AL SECTOR LABORAL INFORMAL

Las estadísticas demuestran que la mayoría de las mujeres trabajadoras tienden a concentrarse principalmente en las ocupaciones de más baja remuneración, mayor precariedad y menor estabilidad⁶¹. Es decir dentro del llamado sector informal de la fuerza laboral, caracterizado por jornadas parciales y contratos de trabajo por tiempo definido. Al respecto se dice que “el tipo de empleo al que están accediendo las mujeres no garantiza la superación de la inequidad y no contribuye a disminuir su pobreza⁶²⁶³.-

El mayor inconveniente que se le presenta es que este sector es donde con mayor grado de probabilidad se configura la

⁶¹ En: <http://www.ugt.es/mujer/desi.htm>. **“Las mujeres españolas cobran un 30% menos que los hombres”** Artículo publicado el 23 de octubre de 2003. Extraído el 17 julio 2006.-

⁶² En: <http://www.voltairenet.org.com>. CHAPARRO, Angélica. Artículo: **¿Cuánto vale el trabajo de la mujer?**. Colombia. Extraído el 15 de julio de 2006.-

inobservancia de los derechos fundamentales de las trabajadoras. Entre ellos inevitablemente estará el derecho a percibir un salario mínimo predeterminado y a contar con una verdadera igualdad o justa retribución. Además es un contexto caracterizado por una mayor influencia de criterios sexistas que se reflejarán en la forma de definir su salario.-

Una mayor flexibilidad de horario que le permite cumplir con su doble rol y la necesidad de contribuir o asumir las exigencias materiales del núcleo familiar, hacen que cada vez más mujeres opten por trabajar este sector, circunstancia que va en detrimento de sus derechos laborales pues este es un contexto que evidentemente funciona al margen de todo o mecanismo de control formal.-

El impacto negativo de todos estos factores discriminatorios se amplía y alcanza otros grupos si se toma en consideración que el modelo tradicional de familia se ha modificado y el porcentaje de

mujeres que sostienen y dirigen solas un hogar se ha incrementado ostensiblemente hasta alcanzar casi el 30%⁶⁴.-

Al respecto podemos ilustrar: “Las largas jornadas laborales tienen una incidencia desproporcionada en las mujeres, por ser ellas las que principalmente se ocupan todavía del cuidado de la familia, lo cual reduce su libertad a la hora de decidir si desean no trabajar o trabajar, dónde y en qué tipo de empleo. En los países industrializados las jornadas laborales demasiado largas dificultan la contratación de las mujeres en puestos de dirección y su permanencia en ellos, lo cual acentúa la segregación en el empleo por motivos de sexo y, en consecuencia, la diferencia de remuneración en términos de género. En el Canadá, por ejemplo, las mujeres, especialmente aquellas con responsabilidades familiares, están más dispuestas que los hombres a tomar trabajos fijos de fin de semana a tiempo parcial, temporal o de temporada,

⁶⁴ En:<http://www.po.org.ar/po772/igual.htm>. JAYO, Silvia, “*Igual trabajo por igual tarea*”. 17/7/06.-

probablemente con el fin de compaginarlos con los horarios de trabajo del cónyuge que trabaja durante la semana⁶⁵.”

En la medida que las mujeres tienen acceso a contextos laborales donde las condiciones de trabajo están más reguladas, tiende a ser menor la brecha salarial con respecto al hombre⁶⁶ pero lamentablemente esos espacios son más restringidos para ellas. Debe adicionarse que la posibilidad de conseguir empleo para la mujer es inversamente proporcional a su edad: a mayor edad menor posibilidad de acceder al mercado laboral activo y con ello a un mejor salario⁶⁷. Más grave aún si a esta fórmula le agregamos escasa preparación académica.-

⁶⁵ **Informe global de la OIT sobre igualdad en el trabajo 2007.** En http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webde/documents/publication/wcms_082609.pdf

⁶⁶ En: <http://www.ugt.es/mujer/desi.html/mujertrabajadora/> **“Las mujeres españolas cobran un 30% menos que los hombres”**. Artículo publicado el 23 de octubre de 2006. Extraído el 17/7/06.-

⁶⁷ En: <http://www.swissinfo.org/spa/swissinfo.html?> **“Las desigualdades salariales crecen con la edad”**. Artículo publicado el 30 de octubre de 2003. Extraído el 31 julio 2006.-

V. G. ESTRUCTURA LABORAL ADVERSA A LAS NECESIDADES FEMENINAS

En tiempos de una indiscutible y marcada influencia de las leyes del mercado y del capitalismo neoliberal, asociadas al mayor logro posible de efectividad, competitividad y producción, aparece como más apetecible para el sector empleador la mano de obra que su criterio resulte afín a esos postulados.-

Las tareas familiares de las mujeres definen su jornada laboral. El doble rol de trabajo que desempeñan diariamente millones de mujeres es la causa de que la mayoría con profundo sentido de resignación desista no solo de la idea de avanzar y prepararse profesionalmente, sino de comprometerse a extender su horario de trabajo⁶⁸.-

Este inconveniente por lo general no está asociado al hombre, quien cuenta con mayor libertad para ampliar su horario laboral e inclusive comprometerse sin ningún tipo de reproche a asumir jornadas dobles o nocturnas.-

⁶⁸ Sobre este tema véase: CRUZ GARCIA, María de la Cruz, **Reducción de jornada y permisos de trabajo por razones familiares**. Op.cit. 95-127 pp.-

Esta imposibilidad de ampliar la jornada de trabajo, propia de la mayoría de las mujeres trabajadoras le cobra a ésta un alto precio alto, que se verá evidentemente reflejado en su salario, el cual en muchos casos resulta inferior al del hombre debido a este factor⁶⁹.-

Por otro lado también se ha comprobado que pese a que la mujer logre acceder a oportunidades de preparación, ello no le asegura que ascenderá de puesto con facilidad o que se le retribuirá en igualdad de condiciones con respecto de un varón que se encuentre en similares circunstancias⁷⁰.-

Tampoco existen programas o políticas de gobierno claras y eficaces que aseguren facilidades para que la mujer pueda acceder con mayor protagonismo y estabilidad en el mercado laboral activo. En los países desarrollados, existen programas serios y con suficiente respaldo gubernamental para asegurarle a la mujer

⁶⁹ “El trabajo a tiempo parcial penaliza a las mujeres y el Reino Unido es el país en el que más penalizadas están”. En <http://www.ilo.org.com/spanish/gender/conferencia/> Conferencia UNI-Europa Mujer de 2004. **“Igualdad de salarios e igualdad de oportunidades”**. Extraída el 31/7/06.-

⁷⁰http://www.tecnociencia.es/especiales/mujer_empresa/discriminacion_salarial.html. AZUMEND I Eduardo. **“El salario medio de los hombres supera en 6.600 euros al año al de las mujeres”**. Artículo publicado en el Diario El País de España el 19/02/2006. Extraído el 17 de julio de 2006.-

licencias de maternidad más extensas o bien programas de interés público para proporcionar un servicio de cuidado seguro y económico de los hijos menores de edad mientras las mujeres se encuentran en su jornada laboral. Sin embargo en nuestro país similares programas que se han intentado incorporar han contado con poco apoyo gubernamental y han topado con una total indiferencia para asegurar su continuidad, lo cual ha llevado a su inminente desaparición (por ejemplo el programa de hogares comunitarios del IMAS).-

En ciertos países europeos existe también los mecanismos legales debidamente aprobados que permiten otorgar licencias de paternidad más extensas, con lo cual se trata de incentivar una mayor equidad en la distribución de roles familiares de parte de ambos progenitores, tareas que social y culturalmente le ha sido asignada y recargada únicamente a las mujeres.-

VI. INEQUIDAD SALARIAL Y DERECHOS HUMANOS

Una vez analizados los factores que propician la inequidad salarial, no cabe duda que este fenómeno cultural y económico impacta negativamente en la realidad social, pues inhibe el desarrollo y la independencia económica de las mujeres y propicia la discriminación y el desequilibrio, por lo que esta problemática al final de cuentas impide un adecuado progreso socio-económico de toda la sociedad. En sus informes más recientes la OIT ha señalado que la reducción de la brechas salariales contribuye al logro de objetivos más generales, como la reducción de la pobreza, la inclusión social y el aumento de la calidad de los servicios públicos.-

Es por lo anterior que podemos concluir que la desigualdad salarial con ocasión del género resulta una flagrante transgresión a Derechos Humanos tales como el Derecho al Trabajo y el Derecho a la Igualdad, consagrados en instrumentos internacionales que han sido ratificados por nuestro país ante la comunidad internacional.-

El objetivo estratégico que se ha propuesto la OIT para este milenio ha sido el ideal de trabajo decente o trabajo en condiciones

de dignidad para todos los seres humanos. Para alcanzar ese ideal resulta indispensable no sólo promover sino asegurar la equidad en todas las condiciones y aspectos propios del trabajo, entre los que destaca la justa contraprestación económica que debe recibir todo trabajador por el desempeño de su oficio, sin duda uno de los principales componentes de la relación laboral.-

En cuanto al derecho a la igualdad, sobra mencionar que es uno de los principios o garantías fundamentales contempladas en la mayoría de los instrumentos internacionales de protección de los Derechos Humanos. Sin embargo, tal como lo tratamos en apartados anteriores, es importante destacar que no nos referimos al principio de igualdad como un imperativo categórico de carácter meramente formal, sino que hablamos de un derecho a la igualdad sustancial y real, tal como ha sido definida y tratada en forma atinada por la jurisprudencia de la Sala Constitucional, cuando la conceptualiza como aquel postulado que no aspira a una igualdad en sentido estricto, sino a aquellos supuestos en los que incluso condiciones objetivas diversas o desiguales, deben ser

consideradas y reconocidas mediante un tratamiento diferenciado, precisamente para dar contenido efectivo y real a la equidad.-

De tal forma que no puede tratarse igual, mediante un sentido puramente estricto, aquellas condiciones o circunstancias que objetivamente no lo son, por lo que en esos casos se hace más bien necesario aplicar un trato diferenciado para lograr la paridad de las fuerzas en juego.-

Tal es el caso de la inequidad salarial con ocasión el género, un fenómeno que amerita ser abordado mediante políticas públicas que permitan reconocer efectivamente esas diferencias que históricamente han colocado a las mujeres en una posición desventajosa, para así impulsar medidas correctivas dentro de esta problemática, que permitan así colocar a hombres y mujeres trabajadoras en posiciones equidistantes, equiparándose sus fuerzas y otorgándosele así contenido real y efectivo al Derecho Humano de la Igualdad.-

Es por ello que mediante la implementación de una serie de políticas públicas correctivas encaminadas a favorecer al sector laboral femenino, mismo que se ha comprobado se encuentra en posición de desventaja en el tema salarial principalmente en los sectores informales de la producción, no se estaría transgrediendo el derecho a la igualdad. Lejos de ello más bien se estaría tratando precisamente de dar contenido real a ese derecho humano, pues mediante ese trato diferenciado, se permitiría un acercamiento de la situación laboral de la mujer hasta alcanzar la posición más ventajosa que históricamente dentro de este y muchos otros contextos ha disfrutado sólo el hombre.-

Concluimos así en este punto que la transgresión al derecho humano a la igualdad de produciría más bien si ante esta situación objetiva de inequidad entre géneros, desfavorable claro está para el sector laboral femenino, no se realiza ningún esfuerzo real por reducir las brechas existentes mediante mecanismos correctivos urgentes y eficaces.-

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Pese a que el fenómeno de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres encuentra sus orígenes en una inequidad al parecer inherente a la humanidad misma, cada vez se toma mayor conciencia del problema, se investiga al respecto y se estructuran programas y leyes que pretenden erradicarlo. En este proceso la humanidad ha incurrido en algunos errores⁷¹ y posiblemente los seguirá cometiendo, pero lo importante es que todo aprendizaje es sumamente valioso para replantear soluciones por una mejor y más efectiva senda.-

Algunas propuestas que nos atrevemos a plantear y que coadyuvarían a solucionar el problema de la desigualdad salarial contra las mujeres podrían ser:

⁷¹ Por ejemplo cuando se han implementado políticas normativas de una mal llamada discriminación positiva o cuando con una pretensión proteccionista se han proscrito ciertos trabajos a la mujer lo cual más bien constituye una forma de limitar su derecho al trabajo. En este sentido ver: JIMÉNEZ SANDOVAL, Rodrigo y otra. "***Derechos Laborales de las Mujeres. Un análisis comparado para América Central y Panamá***". Op.cit. 35 y 199 p.-

VII. A. INTRODUCIR EL PRINCIPIO DE VALORACIÓN DE LAS DIFERENCIAS EN EL CONTEXTO LABORAL

Es necesario proponer un replanteamiento de la solución cuando se habla de una pretendida igualdad de género. Me parece que no es correcto aspirar a que hombres y mujeres seamos vistos o tratados iguales, pues ello sería una pretensión que riñe con la lógica y por tanto resultaría imposible de alcanzar dado que ambos somos consustancialmente diferentes.-

Hasta el momento una inadecuada interpretación del principio de igualdad ha propiciado resultados altamente discriminatorios. Lo que a mi criterio debe introducirse es más bien el principio de valoración objetivo de las diferencias en el contexto laboral.-

En algunos países ese tipo de normativa se ha ido introduciendo en la legislación laboral, tal es el ejemplo de España, en donde se han aprobado leyes que reconocen amplios derechos a la mujer trabajadora. Como ejemplos podemos mencionar el derecho de igualdad de acceso al empleo de la mujer embarazada,

la reducción de la jornada laboral por motivos familiares y la excedencia por cuidado de hijos y familiares⁷².-

Tomando como referencia el análisis que dentro de este mismo trabajo hemos elaborado acerca del derecho humano a la igualdad, deducimos que este tipo de figuras y mecanismos no ocasionan un desbalance a favor de una determinada categoría de trabajador y en detrimento de otra, pues a lo que se aspira más bien es compensar las fuerzas y equiparar circunstancias que históricamente han inclinado la balanza en perjuicio de la mujer trabajadora.-

Esta posibilidad inclusive ha sido reconocida por nuestra propia jurisprudencia y por instrumentos internacionales de protección de la mujer ratificados por nuestro país (CEDAW, Convenio 100) por lo que su incorporación a nuestro ordenamiento

⁷² En este sentido puede verse: ROMERO CADENAS, María José **“La Excedencia por cuidados de hijos y familiares”** y GARCIA ARCE, M^a Cruz, **“Reducciones de jornada y permisos de trabajo por razones familiares”**. Ambas en: Mujer y Trabajo, Op.cit., 77 y 95 pp.-

jurídico es toda una realidad que se encuentra en espera de alcanzar un contenido real y efectivo⁷³.-

Al respecto podemos mencionar: “Con la introducción del principio de valoración de las diferencias a nivel jurídico y real, la mujer trabajadora contaría con la garantía de que sus circunstancias especiales y su verdadera capacidad laboral serían objetivamente valoradas al momento de definirse su salario.-

Para lograr la igualdad de remuneración se debe comparar y establecer el valor relativo de dos puestos de trabajo de contenido diferente, desglosando sus componentes, «factores» y «subfactores», y puntuándolos. Con arreglo a los métodos analíticos de evaluación de los puestos de trabajo, esos factores son en general las calificaciones y aptitudes, la responsabilidad, el empeño y las condiciones de trabajo. Cuando dos puestos tienen la misma puntuación, merecen igual remuneración, y deben evaluarse tendiendo a su contenido, y no a las características ni al rendimiento de las personas que los ocupan.-

⁷³ Ver votos de la Sala Constitucional nº 1478-2004 de las once horas con ocho minutos del trece de febrero de dos mil cuatro y de la Sala Segunda nº 331-1999 de las diez horas con veinte minutos del veintidós de octubre de 1999.-

Los métodos analíticos de evaluación de puestos son los más apropiados para detectar la discriminación de género en materia de remuneración y corregirla. Una vez que se ha elegido el método, se deben determinar los factores y los subfactores, o bien los requisitos del puesto. Deben inscribirse todos los aspectos pertinentes de los puestos «masculinos» y «femeninos», pues lo que no se reconoce tampoco se puede contar ni medir. A cada subfactor se le debe atribuir una escala de intensidad o de frecuencia que ayude a deslindar las categorías de puestos. Al fijarse la graduación correspondiente es importante no introducir criterios discriminatorios en términos de género y atribuir automáticamente una escala más extensa a los subfactores que se suelen relacionar con los puestos masculinos. Una vez concluida la labor de evaluación y de cálculo de puntos, deben examinarse las puntuaciones resultantes. Para ello se debe verificar si existen diferencias sistemáticas en las puntuaciones de los puestos «masculinos» y las de los «femeninos», así como en las escalas salariales correspondientes a esos puestos⁷⁴.-

⁷⁴ *Informe global de la OIT sobre igualdad en el trabajo 2007.* En http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webde/documents/publication/wcms_082609.pdf

VII. B. INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LOS INSTRUMENTOS DE FIJACIÓN SALARIAL

Es fundamental introducir formalmente dentro del Sistema de Fijación Salarial la perspectiva de género para propiciar elementos objetivos que permitan valorar las especiales circunstancias de las mujeres al momento de definir políticas y directrices salariales. Ello con el fin de evitar los sesgos sexistas que se presentan en la fijación de salarios mínimos especialmente con ocasión de la división sexual del trabajo (ejemplo: trabajadoras domésticas)⁷⁵. -

Dentro de este mismo apartado, sería importante introducir el principio de igual salario por trabajo de igual **valor** que permita un estudio objetivo de las distintas ocupaciones y le asigne a cada una justa remuneración.-

Sería de suma importancia que a través de algún instrumento normativo de algún modo se le reconociera un valor económico real y razonable a las labores domésticas que usualmente desempeñan

⁷⁵ JIMÉNEZ SANDOVAL, Rodrigo y otra. “*Derechos Laborales de las Mujeres. Un análisis comparado para América Central y Panamá*”. Op.cit. 78 p.-

principalmente las mujeres. Esa iniciativa se trató de impulsar en nuestro país con la promulgación de la llamada Ley de Contrato Conyugal, sin embargo el proyecto fue excluido de la corriente legislativa.-

Sobre este punto la OIT ha señalado: “ La incorporación de las cuestiones de género representa un valor añadido, pues mejora la comprensión de las estructuras y el funcionamiento del mercado de trabajo y los lugares de trabajo, y por tanto también la elaboración de políticas y su aplicación. Entraña sin embargo el riesgo de perder toda eficacia si no se complementa con medidas destinadas a subsanar las disparidades persistentes y significativas que existen en materia de expresión y representación, así como en la evolución del mercado de trabajo y la protección social”.

Las disposiciones sobre igualdad de remuneración no deben limitarse exclusivamente a criterios de salarios base o mínimos, sino que deben incorporar valoraciones objetivas de otros factores que inciden en el salario de todo trabajador de acuerdo a circunstancias que pueden ser susceptibles de mediciones y evaluaciones objetivas.

Lo que falta es interés por incorporar esta perspectiva y voluntad política suficiente para emprender este tipo de mediciones. -

VII. C. INCENTIVAR LA CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA FEMENINA EN EL SECTOR FORMAL

De la mano con las propuestas que anteceden podría implementarse por parte del gobierno alguna normativa que promueva y estimule en el sector privado la contratación de mano de obra femenina.-

Podría complementarse con cierto tipo de exenciones o subvenciones a cambio de la contratación de mano de obra especialmente discriminada: madres jefas de hogar, madres de hijos pequeños, trabajadoras embarazadas, etc. O bien el reconocimiento de ciertas prerrogativas a la empresa por proporcionarle o facilitarle a estas madres acceso a servicios como casas cuna o guarderías.-

Introducir además dentro de los perfiles profesionales para contratación de personal, criterios que propicien la incursión de

mano de obra femenina. En contraposición a ello, eliminar perfiles de contratación “neutros” o explícitos que se implementan para crear parámetros discriminatorios de contratación.-

Incluso se ha planteado por parte de algunos expertos la posibilidad de incentivar a las empresas y patronos que propician e impulsan la perspectiva de género en sus lugares de trabajo, mediante la implementación de un Certificado o Sello de Calidad que reconozca públicamente y otorgue incentivos económicos a quienes cumplan y promuevan la equidad en el empleo hacia las mujeres⁷⁶.-

VII. D. IMPULSAR MEDIDAS CORRECTIVAS QUE ASEGUREN IGUALDAD DE ACCESO AL TRABAJO PARA LA MUJER.-

Implementar disposiciones normativas que aseguren la igualdad de género en el acceso a un sector laboral más formal para las mujeres, regulando de forma objetiva las ofertas laborales, los perfiles profesionales, las regulaciones internas, las estructura y cultura organizacional de las empresas, etc.-

⁷⁶ En: http://www.un.or.cr/pnudcr/index.php?option=com_content&.task=view&id=115&Item=0

Sería importante además que se propiciara una mayor apertura a nivel normativo-laboral y cultural que permitiera asegurar una más amplia participación del hombre en los procesos asociados a la reproducción, a fin de que buscar un mejor equilibrio en la carga de las obligaciones asociadas a esta faceta.-

Para establecer la igualdad de remuneración también se sugiere incluso por parte de expertos de la OIT que se apliquen evaluaciones objetivas y analíticas de los puestos de trabajo, utilizando para ello métodos sin sesgo de género. Esto con el propósito de que las categorías salariales sean asignadas en forma imparcial y objetiva y sin apego a criterios estereotipados que desfavorezcan a las mujeres trabajadoras. Esta metodología se emplea con buenos resultados en varios países de la Unión Europea.-

Incentivar la presencia de empleos que permitan su desempeño mediante jornadas laborales parciales, que amplíen así las posibilidades de acceso al mercado laboral activo de una importante cantidad de mujeres que por sus ocupaciones familiares

ven limitada la posibilidad de asumir jornadas laborales muy estrictas o extensas. De esta manera se lograría sustraer a estas mujeres del sector informal del empleo, en donde están más expuestas a sufrir los mayores atropellos de sus derechos laborales fundamentales.-

También se identifica la necesidad de implementar programas que favorezcan e incentiven la prestación de servicios de guarderías infantiles, especialmente para niños menores de tres años, los cuales hasta el momento siguen siendo limitados por no decir que inexistentes y no parecen constituir una prioridad en los programas sociales de gobierno.-

La existencia de guarderías infantiles confiables, seguras y a precios asequibles es un factor decisivo para aumentar la participación de la fuerza de trabajo femenina, retener a las madres de familia en el mercado laboral y permitir que los padres logren conciliar el trabajo remunerado con sus responsabilidades familiares.-

Otros cambios importantes que empiezan al menos a discutirse en nuestro ámbito nacional, son las posibles reformas legislativas que promoverían una mayor participación del hombre trabajador en los roles asociados a la paternidad, mismos que sabemos han estado desde siempre recargados sobre las mujeres. Asimismo se han dado pasos importantes para asegurar que las entidades públicas encargadas de la seguridad social y la salud pública, asuman en un 100% los costos asociados a los permisos o licencias por maternidad de las trabajadoras, con lo cual se pretende la estimulación de una mayor contratación, dentro del sector formal del empleo, de mano de obra femenina joven.-

VII. E. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIRIGENCIA SINDICAL.-

La participación activa de la mujer trabajadora en la negociación colectiva y en la dirigencia de las organizaciones sindicales, sectores de los cuales ha estado tradicionalmente muy

alejada, es visto por algunos expertos como el elemento vertebrador para eliminar las discriminaciones laborales por razón del género⁷⁷.-

Sólo mediante la incorporación efectiva de la trabajadora en esos ámbitos se asegurará que los intereses y necesidades propios del sector femenino de la producción se vean verdaderamente representados en las convenciones colectivas y en los objetivos sindicales.-

Incorporar la igualdad de salarios en el orden del día de las negociaciones colectivas resulta una medida eficaz para erradicar el problema. “Las luchas obreras que unifican bajo un mismo programa a hombres y mujeres trabajadores (as) y canalizan el interés de la empresa hacia el control obrero de la producción van armando el camino para terminar con la desocupación y las diferencias de salario por sexo, nacionalidad o raza”⁷⁸.-

⁷⁷ La OIT reconoce que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres es menor en aquellos países donde la negociación colectiva y los sistemas de fijación salarial están centralizadas. Ver: OIT “La Hora de la Igualdad en el Trabajo. Informe global, Op.cit.58 p.-

⁷⁸ JAYO, Silvia, *Igual trabajo por igual tarea*. Op.cit., 1 p.-

VII. F. EDUCAR E INFORMAR .-

La cultura sexista y los estereotipos del patriarcado que se han afianzado con fuerza en la cultura humana no van a superarse con facilidad. Se han dado pasos importantes pero aún tendrán que pasar muchas generaciones para que las mujeres seamos reconocidas integralmente y se descarguen de nuestros hombros roles impuestos que siguen estigmatizándonos. Es hora de que TODO el peso de la carga sea llevado en proporciones iguales por hombres y mujeres y de que se redistribuyan equitativamente los roles culturalmente asociados a la reproducción.-

Para ello la educación y el cambio cultural resultan esenciales. Increíblemente las mujeres son las que más necesitamos de esa educación, pues hemos sido las encargadas de transmitir y perpetuar por generaciones los mismos estereotipos que continúan oprimiéndonos. Es imperativo además que la fuerza laboral femenina sea educada acerca de sus derechos y se haga conciencia en ella misma de la importancia de su exigencia y observancia.-

Instrumentos internacionales de Derechos Humanos como la CEDAW que ha sido desde décadas atrás incorporada a nuestro ordenamiento jurídico, nos imponen una serie de compromisos que hasta el momento estamos obviando. Tal es el caso de la implementación de medidas y programas públicos educativos que promuevan la erradicación de estereotipos y estigmas culturales heredados del patriarcado y asociados al género. Me parece que deben implementarse programas públicos y educativos que visualicen con mayor claridad este tipo de factores negativos y que formen a toda la población, especialmente a las nuevas generaciones, acerca de estos aspectos. Solo así se logrará una paulatina superación de muchos de los mitos construidos alrededor de lo masculino y lo femenino que hasta la fecha continúan estigmatizando a las mujeres.-

Al concluir podemos señalar que la realización de los Derechos Humanos en la justicia laboral es aún una asignatura pendiente. El fenómeno de la desigualdad laboral con ocasión del género, dentro del que se incluye la inequidad salarial, es uno de los temas que requiere una revisión constante, profunda y un

proceso más acelerado de evolución. Esto a su vez favorecería la producción y la estabilidad social. Es importante recordar que dentro del actual sistema mercantil las más innovadoras prácticas de comercio internacional demandan que el sector empresarial acate con mayor eficacia las obligaciones laborales hacia sus trabajadores, pues esta práctica ha adquirido dentro del ámbito comercial un valor agregado que hace más competitivos sus productos, además es un incentivo importante que beneficia a todos los sectores.-

No es con fundamento en una consabida aspiración al igualitarismo entre sexos como se equipararán las cargas que tradicionalmente han estado inclinadas en detrimento de la mujer, sino mediante una redistribución más homogénea de roles, el reconocimiento del principio de valoración de las diferencias y mediante una calificación objetiva de todos los factores que convergen en el contexto laboral, que hombres y mujeres se acercarán hacia un punto de equilibrio entre sus fuerzas y en esa medida a un efectivo respeto por su dignidad, corolario de los Derechos Humanos.-

Para nuestro cierre considero oportuna la opinión que se vierte en el Informe Global del 2007 de la OIT, el cual sobre este tema resume en forma muy atinada: “La igualdad de remuneración no se alcanza logrando que hombres y mujeres ganen lo mismo, ni tampoco cambiando la índole del trabajo que realiza la mujer, sino que está en subsanar la depreciación de los empleos generalmente ocupados por mujeres y en retribuirlos en función de su valor real, así como en asegurar una mejor repartición de roles entre hombres y mujeres. Este fenómeno no tiene por qué imputarse a los factores de mercado ni al nivel de competencia, sino quizás a las diferencias de poder en la negociación colectiva, a prejuicios sobre el valor mercantil de las calificaciones, o a la subestimación histórica de las ocupaciones «femeninas»”.-

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS Y REVISTAS

BALLESTER PASTOR, María Amparo, “**Diferencia y discriminación normativa por razón del sexo en el orden laboral**”. Tirant Lo Blanch, Valencia, España, 1994. Biblioteca Judicial de Costa Rica.-

BARRANTES CHAVES, Shirley. “**Discriminación laboral de las mujeres por razones de maternidad**”, tesis de grado par optar por el título de licenciada en derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 2003. Biblioteca Facultad de Derecho, UCR.-

BENITO ODIO, Marta, “**La aplicación del principio “trabajo igual-salario igual” en la Jurisprudencia de la Sala Segunda y en la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Costa Rica**” En Revista Judicial nº 69, Año XXI, septiembre de 1998. Biblioteca Facultad de Derecho UCR.-

BOLTAINA BOSCH, Xavier. “**La discriminación positiva en la legislación y jurisprudencia constitucional española y en el Derecho Comunitario Europeo: acceso o promoción de la mujer en el empleo público**”. En: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, **La igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales** , XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Madrid, España, 2004. Biblioteca Judicial de Costa Rica.-

CRUZ GARCIA, María de la Cruz, “**Reducción de jornada y permisos de trabajo por razones familiares**”. En: Mujer y Trabajo. RUIZ Pérez, Esther (coordinadora). Editorial Bomarzo, España, 2003. Biblioteca Judicial de Costa Rica.-

GONZALEZ DIAZ, Francisco, “**Evolución del Proceso de Igualdad de la Mujer en las Relaciones Laborales: Igualdad de Trato y Familia**” En: **La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las Relaciones Laborales**, XV Congreso Nacional de Derecho del

Trabajo y la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Madrid, España, 2004. Biblioteca Judicial de Costa Rica.-

GONZALEZ SOLANO, Gustavo, **“El principio para igual trabajo igual salario” (noción y fundamento)**”. En Revista de Ciencias Jurídicas número 97, enero-abril 2002, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica.- Biblioteca Facultad de Derecho UCR.-

JIMÉNEZ SANDOVAL, Rodrigo y otra, **“Derechos Laborales de las Mujeres. Análisis comparado para América Central y Panamá”**, OIT/ILANUD, San José, Costa Rica, 2001. Biblioteca Facultad de Derecho UCR.-

LOPEZ ORTEGA, María José, **“Empleo y discriminación salarial de la mujer”**. En Mujer y Trabajo, RUIZ PEREZ Ester (coordinadora), Editorial Bormazo, España, 2003. Biblioteca Judicial de Costa Rica.-

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, **“La Hora de la Igualdad en el Trabajo”** Informe global del Director General con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 91ª reunión. 2003. Biblioteca OIT-Costa Rica.-

PEREZ, BENITO **“El salario base de indemnización de las mujeres y los menores comprendidos en la ley 12.631”** En: Derecho del Trabajo. Revista crítica mensual de jurisprudencia, doctrina y legislación, Tomo III, Editorial La Ley, Buenos Aires, Argentina, Segunda Edición, 1951. Biblioteca Judicial.-

ROMERO RODENAS, María José, **“La excedencia por cuidado de hijos y familiares”**. En: Mujer y Trabajo. RUIZ PEREZ, Esther, coordinadora, Editorial Bomarzo, España, 2003. Biblioteca Judicial.-

SALDAÑA VALDERAS, Eva, **“La opacidad del diferencial salarial de la mujer en la pequeña empresa”** En: Las Relaciones

Laborales en la pequeña empresa, Jesús Cruz Villalán (coordinador), España, 2002. Biblioteca Judicial.-

VARGAS QUESADA, Jenny **“Análisis de la situación socio-jurídica de la trabajadora de plantaciones bananeras en la Región Atlántica..”**. Tesis de grado para optar al título de Licenciada en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 2001. Biblioteca Facultad de Derecho UCR.-

PAGINAS INTERNET

<http://www.ilo.org.com/spanish/gender/conferencia/> Conferencia UNI-Europa Mujer de 2004. **“Igualdad de salarios e igualdad de oportunidades”**.-

http://www.ilo.org/dyn/gendersources.list?p_lang=es&p_str=select.htm.-

<http://www.po.org.ar/po/po772/igual.htm>. JAYO, Silvia, **“Igual salario por igual tarea”**. -

<http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>. **“Conferencia UNI-Europa. Mujeres de 2004. Tema I: Igualdad de salarios e igualdad de oportunidades”** 2002.-

<http://www.uasb.edu.ec/public/ccss/mujerandina.htm>. **Mujer andina, vida y salario Distintas miradas a la equidad salarial.-**

<http://www.ugt.es/mujer/desi.html>. **“Las Mujeres españolas cobran 30% menos que los hombres”**. Artículo publicado el 23 de octubre de 2003.-

http://www.canalsolidario.com/web/noticias/noticia/?id_noticia=7871.htm.-

<http://www.voltairenet.org.com>. CHAPARRO, Angélica. Artículo: **“¿Cuánto vale el trabajo de la mujer?”**. Colombia. 2004.-

<http://amsaferosario.com.ar/doc.salariobea.html>. **“Salario Docente ¿Salario para mujeres?”** Artículo escrito por ARGIROFFO, Beatriz.-

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cintefor/temas>.
“Salario de Mujeres en Chile es 31.1% menor al de Hombres”. Artículo de prensa, Publicado en Diario El Mercurio, Chile, el 8 de junio de 2001.-

<http://www.ugt.es/mujer/desi.html/mujertrabajadora/> **“Las mujeres españolas cobran un 30% menos que los hombres”**. Artículo publicado el 23 de octubre de 2006.-

<http://www.swissinfo.org/spa/swissinfo.html?> **“Las desigualdades salariales crecen con la edad”**. Artículo publicado el 30 de octubre de 2003.

<http://www.elpais.es/articulo/elpporeco>. “El salario promedio de los hombres es un 30% superior a de las mujeres”. -

http://www.tecnociencia.es/especiales/mujer_empresa/discriminacion_salarial.html.

AZUMENDI Eduardo. **“El salario medio de los hombres supera en 6.600 euros al año al de las mujeres”** . Artículo publicado en el Diario El País de España el 19/02/2006.-

<http://www.nacion.com.html>

<http://www.ministrabajo.go.cr/Información%20Laboral/Nuevo.htm>

<http://www.poder-judicial.go.cr/jurisprudencia>

JURISPRUDENCIA NACIONAL

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Voto 1478-2004 de las once horas con ocho minutos del trece de febrero de dos mil cuatro. Recurso de amparo.-

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, voto 6207-2004 de las diez horas cuarenta y seis minutos del cuatro de junio de 2004.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Voto 331-1999 de las diez horas con veinte minutos del veintidós de octubre de 1999.-

PERIODICOS

DIARIO EXTRA, “**Hombres ganan 79% más que las mujeres**”. VILLALOBOS RAMÍREZ, Marcela, San José, Costa Rica, 27 de junio de 2006.-

LA NACIÓN, “**Durante el 2004 el desempleo creció más entre mujeres ticas**”, LOAIZA, Vanesa, San José, Costa Rica, 11 de diciembre de 2004.-