

Unidad Laboral

Boletín de Jurisprudencia 3-LA-2019

Presentación

La tercera entrega del Boletín de Jurisprudencia de la Unidad Laboral incluye, en esta oportunidad, el voto 87-2019 de las nueve horas cinco minutos del primero de febrero de dos mil diecinueve, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

Este voto analiza el tema de los criterios de valoración que se deben seguir cuando se fija el monto a otorgar en concepto de indemnización por daño moral subjetivo para materia laboral, específicamente se trata de un caso de una trabajadora que se desempeñaba en un puesto de gerencial dentro de una compañía transnacional, despedida luego de haber denunciado acoso sexual y mobbing.

Por su parte, por recomendación de la Supervisora de Capacitación de la Unidad Laboral, Licenciada Paula Calderón Devandas, el presente Boletín incluyen además, el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, que fue ratificado por Costa Rica mediante la ley número 9608 del 14 de setiembre del 2018, mismo que versa sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares y se informa acerca de la aprobación de la ley número 9738 del 18 de setiembre del 2019: Ley para Regular el Teletrabajo en Costa Rica.

La Unidad Laboral solicita se proceda a la lectura del presente boletín de jurisprudencia con el fin de que se pueda contar con insumos en el trabajo diario e insta a los defensores y a las defensoras laborales a compartir sentencias de primera o segunda instancia que consideren importantes de compartir con el resto del equipo de la Unidad.

Manuel Salvador Campos Medina

Coordinador de Materia

Unidad Laboral.

Índice

Índice.....	2
Contenido.....	3
1.- SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2019-87 de las 09:05 horas del 1 de febrero del 2019. Indemnización por daño moral subjetivo.....	3
2.- APROBACIÓN DE LA LEY NÚMERO 9608 DEL 14 DE SETIEMBRE DEL 2018 RATIFICACIÓN DE COSTA RICA DEL CONVENIO 156 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio Sobre La Igualdad De Oportunidades Y De Trato Entre Trabajadores Y Trabajadoras: Trabajadores Con Responsabilidades Familiares	6
3.- APROBACIÓN DE LA LEY NÚMERO 9738 DEL 18 DE SETIEMBRE DEL 2019: Ley para Regular el Teletrabajo en Costa Rica	14



Contenido

1.- SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2019-87 de las 09:05 hrs del 1 de febrero del 2019. Indemnización por daño moral.

A. Indemnización por daño moral subjetivo.

“**VIII. SOBRE EL DAÑO MORAL.** Ambas partes recurren este extremo. Lo primero que esta Sala debe señalar es que la parte accionada no se apoya en argumentos sólidos que puedan disminuir o desconocer lo concedido por daño moral. Se ha realizado una lectura atenta y minuciosa del expediente judicial y se han reconocido aspectos de relevancia capital que no podrían modificar la decisión adoptada. Fue un hecho demostrado que la empresa brindaba a la actora un salario en especie consistente en un vehículo y sus gastos, póliza de salud, tiquetes aéreos, una lap top y un teléfono móvil (hecho probado número 2 sentencia de primera instancia avalado por el Tribunal y adicionado en cuanto al material probatorio confesional que le da sustento). Pudo acreditarse, a su vez, que el señor [NOMBRE 002] procedió a realizar actos con connotaciones sexuales en perjuicio de la actora, que consistían en saludos con besos "húmedos", abrazos y roces exagerados y acercamientos corporales indeseados. Además, la obligaba a participar en actividades sociales en horas no laborales, e ingresó sin consentimiento de la demandante a la habitación que ocupaba durante una gira de trabajo, mientras se encontraba semidesnuda en dicho recinto (hecho tercero probado sentencia de primera instancia avalado por el Tribunal y adicionado en cuanto al material probatorio confesional). A su vez, pudo acreditarse que la demandante denunció formalmente al señor [NOMBRE 002] por hostigamiento sexual y mobbing, y que, posteriormente, empezó a recibir un trato hostil y discriminatorio por parte de las autoridades del Grupo Empresarial (hechos probados de primera instancia número 5 y 8 avalados por el Tribunal, adicionados en cuanto al material probatorio con la confesional). Pero también, logró demostrarse que la demandante fue despedida con responsabilidad patronal el 08 de noviembre de 2005, incautándosele su computadora personal, teléfono móvil e impidiéndosele hacer un respaldo de la información ahí contenida (hecho demostrado 9 sentencia de primera instancia avalado por el Ad Quem). Asimismo, durante los últimos seis meses de relación laboral, la servidora recibió un salario en metálico de \$8.500 y la accionada abonó un preaviso y auxilio de cesantía, por un total de \$89.319,44 (hechos probados 10 y 11 sentencia de primera instancia avalada por el superior). Dentro de este escenario fáctico, **conviene precisar algunas circunstancias adicionales, por ejemplo, que la actora era una persona exitosa en [NOMBRE 006] e ingresó al país proveniente de [VALOR 003] para asumir funciones esenciales en el campo del transporte de valores, una materia que por su giro comercial y naturaleza, le hacen particular y compleja de brindar. De ahí que no sea una casualidad que una persona que mantenga las condiciones de la actora, recibiera un salario de ese tipo y a su vez, un beneficio económico en metálico que ascendiera a los \$8,500 estadounidenses. Debe considerarse, asimismo, que la actora era Gerente de [NOMBRE 006] y ejercía un puesto que gozaba de estatus y poder dentro de la propia compañía. La actora era, en buena lógica, una parte fundamental de la empresa y ello se desprende de la demanda y de los hechos que no han logrado desvirtuarse por parte de**

la accionada. Nótese que el cargo que desempeñaba la demandante requería de un alto grado de conocimientos en el mercado de valores, de manera que su experiencia fue altamente valorada al contratarla. Éstos, por supuesto, son aspectos que deben analizarse para cuantificar el daño moral subjetivo que experimenta una persona, cuando ha sufrido un menoscabo en su espectro emocional. En el caso de la actora, ha quedado acreditado que sufrió por mucho tiempo los efectos nocivos de la conducta de su superior jerárquico, quien tenía comportamientos sexuales inapropiados que lo llevaron a acosarla y arrinconarla laboralmente, privándole del goce y disfrute que todo ser humano merece para desarrollarse en su trabajo. Así, la señora [NOMBRE 001] tuvo que tolerar que éste le gritara, menospreciara, degradara y sometiera a una suerte de comportamientos sistemáticos y ofensivos que dañaron la moral y dignidad humanas más elementales. Aunque el recurrente ha insistido en desconocer la relación de [NOMBRE 002] con la accionante, ha quedado acreditado que éste tiene un puesto jerárquico dentro del grupo empresarial que reúne ambas compañías ([NOMBRE 006] y [NOMBRE 008]). Situación que obligó a doña [NOMBRE 001] a denunciar ante la casa matriz en [...], a la espera de que pudieran tomarse medidas eficaces en contra del señor [NOMBRE 002]; lo que al final no surtió ningún efecto positivo, sino que las conductas de la empresa fueron agravándose y con ello consintió el comportamiento negativo de uno de sus principales gerentes. Por esto, no se estima que lo concedido por daño moral subjetivo pueda disminuirse, más bien, atendiendo los reparos de la accionante este monto debe aumentarse, pues lo concedido no se ajusta a los parámetros de razonabilidad y proporcionalidad que de acuerdo con lo expuesto, puedan compensar a la señora [NOMBRE 001] por lo padecido. El monto otorgado no corresponde o guarda relación con todos los maltratos, ansiedades y demás comportamientos que debió soportar doña [NOMBRE 001] para conservar su empleo y atender sus necesidades y las de su familia. Este órgano considera que no podría justificarse que una persona, en una relación como en la que se encontraba la accionante, pueda utilizar su poder para degradar a otro, aprovechándose de que la parte más débil de la relación laboral, no reclamaría por temor y soportaría, aún cuando su dignidad humana clame por no hacerlo, la conducta prepotente y desbordada de su superior jerárquico. Argumentar que el sufrimiento de la actora estuvo relacionado con males físicos o dolencias crónicas padecidas desde antaño, no hace sino revictimizar a la demandante en toda esta trama de persecución. Aducir que desde el momento en que doña [NOMBRE 001] sintió que su relación de trabajo con [NOMBRE 002] viró en una dirección equivocada, debió reportarlo o denunciarlo ante los jefes sin esperar a su despido, es un argumento que no tiene cabida ante este Tribunal. La actora denunció los actos indecorosos de su superior y esto fue debidamente comunicado a la casa matriz en [...], sin embargo, no hay duda alguna que los actos de la accionada tomados con posterioridad a su denuncia, son simples subterfugios que buscaron aislarla y reprocharle su valor y determinación de denunciar y reclamar conductas que muchas víctimas soportan, so pena de ser despedidas o rebajadas a posiciones indignas en su trabajo; nada más injusto en una relación laboral. **El resarcimiento de este tipo de daño tiene como finalidad compensar el dolor, la pena, la angustia, el sufrimiento o la humillación causados. Para su estimación se valoraron diferentes parámetros, entre ellos la condición de la persona lesionada, su posición social, la proporcionalidad, la equidad y la prudencia. La indemnización no puede producir un enriquecimiento ilícito,**

pero tampoco debe ser simbólica, debe adecuarse a la gravedad de la ofensa, a la perturbación, dolor y sufrimiento ocasionados, a las condiciones de la persona ofendida e incluso a los alcances públicos del agravio perpetrado. También se ha dicho que consiste en la afectación de las condiciones anímicas del sujeto, su valoración es “in re ipsa”, esto es, pende de las estimaciones del juzgador no sobre elementos probatorios concretos, sino sobre indicios y sobre el cuadro fáctico mismo, de los cuales deduce por lógica una afectación en esta esfera extrapatrimonial del individuo. Dicho de otro modo, no requiere demostración directa, sino que por lógica se deduce de los hechos acreditados, a través de indicios e inferencias racionales, es decir, su reconocimiento y estimación para efectos indemnizatorios, está sujeto a la prudente apreciación del órgano decisor. En consecuencia, no necesita del análisis de particulares probanzas, pues se trata de deducciones lógicas y de la experiencia del propio juez. La accionante experimentó un gran sufrimiento, desasosiego, ansiedad, temor e incertidumbre. Esto provocó sin duda alguna, una afectación en su esfera extrapatrimonial que debe serle otorgada, por lo que esta Sala estima que el monto de cincuenta mil dólares resulta insuficiente, siendo más razonable y objetivo otorgar por este concepto una suma de 75 mil dólares.

Por ello, el monto reprochado debe variarse, para en su lugar otorgar una suma de \$75.000,00 dólares americanos, pues encuentra cobijo en los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad, así como en el mérito de los autos”. (La negrita no pertenece al original).

Comentario:

El presente extracto corresponde a un proceso judicial iniciado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, no obstante, se considera de suma importancia resaltar el análisis que hace la Sala Segunda, reiterando la finalidad que tiene la indemnización por daño moral subjetivo que es compensar el dolor, la pena, la angustia, el sufrimiento o la humillación causados a la persona que los sufrió.

Además, este voto señala que para establecer el monto de la indemnización debe tomarse en cuenta entre otros aspectos para el caso concreto analizado que la parte actora reunía ciertas condiciones como las siguientes: era una persona exitosa, ingresó a Costa Rica proveniente de otro país para asumir funciones esenciales en un giro comercial particular y complejo, recibía un salario en especie y a su vez, un beneficio económico en metálico que ascendía a los ocho mil quinientos dólares estadounidenses mensuales, desempeñaba el cargo de gerente, gozaba de estatus y poder dentro de la propia compañía (demandada), era una parte fundamental de la empresa, el cargo que desempeñaba requería de un alto grado de conocimientos específicos, y contaba con gran experiencia. Éstos, señala el voto, son aspectos que deben analizarse para cuantificar el daño moral subjetivo que experimenta una persona, cuando ha sufrido un menoscabo en su espectro emocional.

Finalmente la Sala Segunda modifica la suma que había sido otorgada a la parte actora por concepto de daño moral subjetivo, que inicialmente se había fijado en cincuenta mil dólares estadounidenses y se elevó a setenta y cinco mil dólares estadounidenses.

2.- APROBACIÓN DE LA LEY NÚMERO 9608 DEL 14 DE SETIEMBRE DEL 2018: “C156 – Ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (número 156)”

El pasado 14 de setiembre del 2018 se aprobó la Ley Número 9608 que ratifica el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981.

Dicho Convenio dispone lo siguiente:

“Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

Artículo 1

- 1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.*
- 2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.*
- 3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.*
- 4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares.*

Artículo 2

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

Artículo 3

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

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

Artículo 4

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

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

Artículo 5

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

- (a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;*
- (b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.*

Artículo 6

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

Artículo 7

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

Artículo 8

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

Artículo 9

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

Artículo 10

- 1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.*
- 2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la*

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

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

Artículo 12

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

Artículo 13

- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.*
- 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.*
- 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.*

Artículo 14

- 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.*
- 2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de*

diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 15

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 16

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

Artículo 17

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

Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

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

Artículo 19

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

Ya la Unidad Laboral de la Defensa Pública tuvo oportunidad de referirse previo a la ratificación de dicho Convenio en los siguientes términos:

“El Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo data del año 1981 y hace referencia al principio de igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras, especialmente a quienes ostenten la categoría de trabajadores con responsabilidades familiares.

Entre los aspectos más importantes que incluye el Convenio se encuentran los siguientes:

- 1. El reconocimiento de que la plena igualdad entre el hombre y la mujer se alcanza con la modificación del papel tradicional que juega el hombre y la mujer en la sociedad y en la familia.*
- 2. El reconocimiento de que las responsabilidades familiares de las personas trabajadoras se tienen no sólo con relación a los hijos sino también con otros miembros de la familia directa que necesiten de cuidado y sostén.*
- 3. El reconocimiento de que la igualdad de trato para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares debe aplicar para todas las categorías de personas trabajadoras en todas las ramas de actividad económica.*
- 4. El reconocimiento de que las responsabilidades familiares no deben constituir por sí mismas una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”.*

En el mismo documento se concluyó lo siguiente:

“En razón del papel que ha venido asumiendo la Defensa Pública en materia de asesoría, acompañamiento legal y defensa laboral de grupos de la sociedad vulnerables por su condición de maternidad y por sus responsabilidades familiares, se solicita impulsar la

aprobación del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de contar con normativa internacional que permita inspirar cambios normativos relativos a la corresponsabilidad en la crianza de los hijos y el cuidado del hogar.

La aprobación de dicho Convenio deberá ir acompañada de cambios normativos, pues está claro que nuestra legislación laboral actual contiene normas protectoras de las mujeres trabajadoras que refuerzan su rol social como encargadas del cuidado y la crianza. No existen verdaderas normas que permitan la participación de los hombres en las responsabilidades familiares. La simple aprobación del Convenio 156 de la OIT no resolverá por sí (sic) sola la modificación del papel tradicional de la mujer y el hombre en la sociedad y en la familia.

Un sistema de conciliación mal diseñado, en el que la mayor carga de la responsabilidad familiar corresponda únicamente a la mujer, puede agravar la situación de desigualdad de esta en el acceso al trabajo y estará lejos de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades que se pretende con la aprobación el Convenio 156.”

3.- APROBACIÓN DE LA LEY NÚMERO 9738 DEL 18 DE SETIEMBRE DEL 2019: Ley para Regular el Teletrabajo en Costa Rica.

El pasado 27 de agosto del año 2019 la Asamblea Legislativa aprobó de manera unánime en segundo debate el proyecto de ley número 21141, misma que fue firmada por el Presidente de la República el pasado 18 de setiembre de 2019. Esta normativa lo que pretende es que el país tenga un marco legal que regule el tema del teletrabajo y establece para el Poder Ejecutivo un plazo de tres meses a partir de su publicación en La Gaceta para que reglamente dicha ley.