

10 de mayo de 2019
DAIT-AI-OF-15-2019

Señor
Michel Chartier Fuscaldo
Consejero, Área Derechos Humanos
Departamento de Política Multilateral
Dirección General de Política Exterior
Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. En atención a su solicitud de fecha 22 de abril de 2019, relativa a la aplicación de la Resolución 72/149 de la Asamblea General, relativa al tema “Violencia contra las trabajadoras migratorias”, tenemos a bien atender el cuestionario tomando en cuenta la materia que es competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Ver anexo)

Atentamente,

Licda. Grace Gamboa Acuña
Jefatura

Lic. Edgar Cascante Zúñiga
Asesor

c.c.
Licda. Adriana Benavides V., Directora, Dirección de Asuntos Jurídicos

United Nations  Nations Unies

HEADQUARTERS • SIEGE NEW YORK, NY 10017 TEL.: 1 (212)
963.1234 • FAX: 1 (212) 963.4879

Referenci [UNW/2019/00](#)
a: [3](#)

El Secretario General de las Naciones Unidas saluda atentamente a los Representantes Permanentes de los Estados Miembros y a los Observadores Permanentes de Estados no Miembros ante las Naciones Unidas y tiene el honor de hacer referencia a la resolución [72/149](#) de la Asamblea General, relativa al tema “Violencia contra las trabajadoras migratorias”, que puede consultarse electrónicamente mediante el Sistema de Archivo de Documentos (ODS) de las Naciones Unidas. En la resolución se solicitó al Secretario General que en el septuagésimo cuarto período de sesiones de la Asamblea General le presentara un informe sobre la aplicación de la resolución.

El Secretario General pide a los Gobiernos de los Estados Miembros y de los Estados no Miembros que suministren información sucinta sobre la aplicación de la resolución [72/149](#) para la preparación del informe solicitado, a más tardar el 17 de mayo de 2019. La información debe enviarse a la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), a la atención del Sr. **Michael Stewart-Evans**, dirección de correo electrónico: michael.evans@unwomen.org, o por correo: 220 East 42nd Street, Room 18-57, New York, NY 10017, Estados Unidos de América.

Las respuestas deben ofrecer ejemplos concretos de medidas adoptadas a nivel nacional en relación con las cuestiones indicadas a continuación, poniendo de relieve los resultados obtenidos, la experiencia adquirida y las oportunidades de ampliar y reproducir las actividades:

- *Firma y ratificación de los instrumentos pertinentes de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y adhesión a esos instrumentos o a sus disposiciones (párrafo 3);*

R/MTSS

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene a bien manifestar que el ordenamiento jurídico contempla abundantes garantías sobre derechos humanos en favor de las trabajadoras migrantes, incluidas el acceso a la justicia, tanto en la vía administrativa como judicial, para solicitar el auxilio y la protección legal de las autoridades competentes.

En razón de los instrumentos internacionales enlistados en el párrafo 3 de la resolución A/RES/72/149, es posible afirmar que el país ha incorporado en su ordenamiento jurídico los siguientes instrumentos; a saber:

- Convenio sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos, 2001 (núm. 189) mediante la Ley N.º 9169 de 22 de octubre de 2013;
- Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente, Mujeres y Niños mediante la Ley N.º 8315 de 26 de septiembre de 2002;
- Convención sobre el Estatuto de los Apátridas de 1954 mediante la Ley N.º 6079-B de 29 de agosto de 1977;
- Convención para Reducir los Casos de Apatridia de 1961 mediante la Ley N.º 6079-C de 29 de agosto de 1977.

Es menester señalar otros tratados de derechos humanos ratificados que contribuyen a proteger los derechos las trabajadoras migrantes, tales como:

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belem do Pará”, Ley N.º 7499, de 2 de mayo de 1994;
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad mediante la Ley N.º 7948, de 22 de noviembre de 1999;
- Convención de los Derechos del Niño y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño Relativo a la Venta de Niños, la Prostitución Infantil y la Utilización de Niños en la Pornografía mediante la Ley N.º 8172, de 7 de diciembre de 2001;
- Convención y el Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer mediante la Ley N.º 8089, de 6 de marzo de 2001;
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial mediante la Ley N.º 3844, de 16 de diciembre de 1966;
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales mediante la Ley N.º 4229;
- Pacto Internacional sobre los Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo mediante la Ley N.º 4229, de 11 de diciembre de 1968

En adición, es importante señalar las trabajadoras migrantes tienen garantizado los principios y derechos fundamentales en el ámbito laboral. En este sentido, el Estado de Costa Rica tiene ratificado los convenios establecidos en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Organización Internacional del Trabajo en 1998. A saber:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Ley N.º 2561 de 11 de mayo de 1960.
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Ley N.º 2561 de 11 de mayo de 1960
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), Ley N.º 4736 de 29 de marzo de 1971.

- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), Ley N.º 2330 de 9 de abril de 1959.
 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), Ley N.º 5994 de 21 de octubre de 1974.
 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), Ley N.º 8122 de 17 de agosto de 2011.
 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), Ley N.º 2561 de 11 de mayo de 1960.
 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Ley N.º 2848 de 26 de octubre de 1961.
- *Formulación y aplicación de legislación que tenga en cuenta las cuestiones de género, políticas y planes sobre migración, trabajo, protección social y eliminación de la violencia contra las trabajadoras migratorias y las niñas migrantes, incluida la asignación presupuestaria para hacer frente a la violencia contra las trabajadoras migrantes (párrafos 7, 8, 10, 11, 14, 24 y 28);*

R/MTSS

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de la tutela de los derechos laborales de las personas trabajadoras, incluidas las trabajadoras migrantes, no cuenta con una legislación, política o plan específico para la eliminación de la violencia en el centro de trabajo.

A pesar de lo anterior, es posible afirmar que los tratados de derechos humanos contemplan disposiciones en el ámbito del trabajo, la salud ocupacional y seguridad social como, también, el Código de Trabajo y sus leyes conexas buscan generar espacios de trabajo en armonía con los derechos humanos.

En caso de incumplimiento o restricción del disfrute de las condiciones laborales previstas en el legislación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de sus dependencias administrativas, brindan auxilio a cualquier persona trabajador.

Un ejemplo de lo anterior, es la Ley N.º 7476 de 3 de febrero de 1995, Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, que regula el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito del trabajo y centros educativos, tanto en el sector público como el sector privado. Lo anterior, a través de la prevención, procedimientos de investigación, garantías, sanciones y responsabilidad de las empresas.

- *Evaluación del impacto de las políticas, las leyes y los programas para hacer frente a la discriminación y la violencia contra las trabajadoras migratorias (párrafos 6 y 34);*

R/MTSS

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene a bien comentar que recientemente modificó el Código de Trabajo y se efectuaron cambios sustanciales, entre estas destaca las disposiciones contra la discriminación en el ámbito laboral.

Con la Ley N.º 9343 de 25 de enero de 2016, Ley de Reforma Procesal laboral se agiliza los procesos judiciales y la reducción de la mora judicial, mediante la incorporación del principio de la oralidad.

También, fortalece la protección de personas cubiertas por fueros especiales, mediante el establecimiento de un procedimiento sumarísimo, previo a la sanción, dirigido a trabajadores cubiertos por el fuero sindical, mujeres en estado de embarazo o en lactancia, personas discriminadas, adolescentes, las denunciadas de hostigamiento sexual y en general todo trabajador, público o privado que goce de algún fuero por ley o por instrumento colectivo.

En el ámbito de la discriminación se prohibió discriminar por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

Asimismo, la Ley N.º 9343 prescribió sanciones económicas previstas y calificó la discriminación como grave falta. Por otra parte, fijó como derecho en favor de la persona trabajadora víctima de discriminación la reinstalación en el trabajo, con el pleno goce de sus derechos y las consecuencias previstas para la sentencia de reinstalación.

Finalmente, se garantiza el acceso a la justicia mediante la asistencia legal gratuita costada por el Estado, para la atención de los intereses de los trabajadores de escasos recursos. Además, de la asistencia judicial que ya de por sí también se le otorga las personas trabajadoras menores de edad y madres para el reclamo de derechos sobre la maternidad y lactancia.

- *Promoción de la investigación y la recopilación de datos desglosados por sexo sobre las tendencias de la migración laboral de la mujer y la violencia contra las trabajadoras migratorias, incluidas las trabajadoras domésticas y las trabajadoras migratorias indocumentadas en todas las etapas de la migración (párrafos 33 y 35);*

R/MTSS

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene a bien manifestar que no cuenta con información relativa a la tendencia de la migración laboral de la mujer y la violencia contra las mujeres trabajadoras migratorias.

- *Prevención de la violencia contra las trabajadoras migratorias, incluida la regulación de la contratación de mano de obra y la actuación de los intermediarios, así como programas de desarrollo de la capacidad y sensibilización destinados al gobierno y la sociedad civil, incluso respecto de las niñas migrantes (párrafos 12, 15, 16, 17, 18, 23, 29, 30 y 31);*

R/MTSS

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene a bien manifestar que la Ley N.º 2 de 27 de agosto de 1943, Ley relativa al Código de Trabajo, contempla figura del intermediario y su responsabilidad solidaria en materia contractual.

Sin embargo, el país no cuenta con regulación específica para la actuación de los intermediarios en la contratación de mano de obra migrante, concretamente, trabajadoras migrantes.

A pesar de los anterior, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social da seguimiento a la Directriz número 464-14 titulada “Sobre las figuras de la subcontratación, grupos de intereses económicos y la materia migratoria con ocasión del trabajo inspectivo.

En ese sentido, la Directriz número 464-14 contempla que en el ejercicio de las funciones inspectivas, mano de obra migratoria, en situación irregular, de sometimiento a actos de prostitución o de explotación y servidumbre sexual o laboral, esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, trabajos o servicios forzados y de conformidad con la obligación prevista en el artículo 281 del Código Procesal Penal y el título IX, artículos 178 y siguientes de la Ley General de Migración y Extranjería,

Para mayor abundamiento, esta última normativa se relaciona con el deber del funcionario público de denunciar delitos y el reconocimiento de las obligaciones inherentes al régimen de seguridad social, ni del pago de salarios u otro tipo de remuneración al que tenga derecho el personal que haya sido contratado.

- *Provisión de mecanismos y servicios de protección y asistencia y mejor acceso a la justicia (párrafos 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27 y 32);*

R/MTSS

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene a bien manifestar que la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo y la Dirección de Asuntos Laborales tienen mecanismos de prevención y asistencia a toda persona trabajadora, incluida la trabajadora migrante.

Por ejemplo, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo cuenta con el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo, emitida mediante la Directriz número DMT-017-2013 modificado y adicionado mediante Directriz número DMT-014-2014.

El manual establece diversos procedimientos en aplicación y garantía de los derechos laborales de las trabajadoras. Por ejemplo, el procedimiento relativo al hostigamiento sexual, el cual es conforme a la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Al respecto, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo atendió en el 2017 un total de 27 casos y la misma cantidad para el año siguiente.

También, dentro del ciclo inspectivo se atienden todas aquellas denuncias de mal trato de palabra, discriminación, brechas salariales, acceso al trabajo, despido ilegal y restricción de derechos de trabajadoras en estado de embarazo o periodo de lactancia y, mediante los procedimientos de fueros especiales de protección, contamos con gestiones de autorización de despido de trabajadoras en estado de embarazo o período de lactancia de conformidad con el artículo 94 de la Ley N.º 2 de agosto de 1943.

Por otra parte, la Dirección de Asuntos Laborales, en el marco del fomento de una cultura de cumplimiento de derechos laborales implementa el principio de accesibilidad. En esta labor brinda servicios de asesoría laboral, cálculo de extremos laborales y solicitudes de conciliación de manera presencial a través del sistema de citas.

Además, facilita el acceso a estos servicios también en línea, a través del chat que le permite a la persona usuaria obtener su asesoría y cálculo sin necesidad de tener que desplazarse a las oficinas del

MTSS. De igual manera, a nivel presencial, se brinda un servicio preferencial a poblaciones especiales tales como: menores de edad, adultos mayores, mujeres embarazadas y personas con discapacidad.

El siguiente cuadro detalla la atención de mujeres trabajadoras extranjeras atendidas en la plataforma de servicios de la Dirección de Asuntos Laborales.

Cuadro No. 1
Atención de Mujeres Trabajadoras Migrantes
Mujeres de nacionalidad extranjera atendidas en
los servicios de asesoría y cálculo
2018

País	Cantidad
Nicaragua	5050
Resto de Centro América	248
Colombia	109
Resto de Sur América	211
Europa	48
Norteamérica	34
Asia	20
Caribe	15
Total	5735

Fuente: Estadísticas de la Dirección de Asuntos Laborales.

- *Disposiciones sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas migrantes y sobre la lucha contra todas las formas de violencia que se cometen contra ellas, de conformidad con el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (párrafo 9);*

R/MTSS

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene a bien manifestar que el país está implementando la Política nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres 2017- 2032. A través de esta política se pretende sensibilizar a las diferentes instituciones sociales para la eliminación y manifestaciones de violencia. Asimismo, se reconoce que la violencia contra la mujer es un factor de riesgo para las mujeres migrantes.

- *Mejoramiento de la cooperación y las asociaciones bilaterales, regionales, internacionales y de otro tipo para hacer frente a la violencia contra las trabajadoras migratorias (párrafos 13 y 37).*

R/MTSS

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no tiene suscrito un acuerdo de cooperación u asociación que le permita desarrollar acciones bilaterales o regionales contra la violencia contra las trabajadoras migratorias.

El Secretario General observa que en la presentación de informes debe respetarse rigurosamente los procedimientos establecidos sobre la publicación de los informes y sobre su extensión. Por consiguiente, no será posible recoger las contribuciones recibidas después de la fecha límite de 17 de mayo de 2019.

15 de abril de 2019
