

V TEMA

Género y Legislación

1. GENERO EN LEGISLACION LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL

Los temas sobre legislación y salud ocupacional son comunes a todas las especialidades profesionales que desarrollo el INA. NO importa la especialidad que impartaremos, siempre están implícitas algunas normas de salud y seguridad ocupacional y siempre habrá un marco legal que sustenta esa actividad.

Ya sea que el estudiantado vaya a trabajar en un empleo o ya sea que se ponga su propia empresa, deben conocerse algunas normas legales básicas que apuntan al bienestar y salud general.

Por su naturaleza este tema es muy amplio, sobre todo si observamos que hay algunas diferenciaciones para hombres y para mujeres. En el tema de legislación y salud ocupacional, cobra especial significado la frase que revisamos al inicio de "Igualdad en la diferencia". Si bien como seres humanos ostentamos los mismos derechos, al haber diferencias biológicas y sociales, surgen diferenciaciones en la legislación. Algunas diferenciaciones responden a viejos prejuicios y requieren ser revisadas y otras tienen un carácter reivindicativo y de "discriminación positiva" para darle algunas ventajas a las mujeres, históricamente relegadas y un paso atrás que los hombres, si consideramos además, su triple jornada en los trabajos productivo, reproductivo y comunitario.

En la presente lectura se incluyen algunos textos, a manera de ejemplo, de algunas normas que es importante conocer. Se seleccionaron por su estrecha relación con el tema de la salud, entendida en amplio sentido a nivel físico, mental y social y por ofrecer algunas diferenciaciones para hombres y para mujeres.

2. Declaración de Derechos Humanos (Ratificada por Costa Rica)

- Derecho al trabajo y la libre elección del trabajo
- Derecho a condiciones equitativas y satisfactorias
- Derecho a recibir el mismo salario por el mismo trabajo
- Derecho a vacaciones periódicas pagadas
- Derecho a protección contra el desempleo
- Derecho a la asistencia médica
- Derecho a Seguros de enfermedad, invalidéz, vejez y desempleo
- Derecho a cuidados especiales durante la maternidad y la lactancia
- Derecho al disfrute del descanso y el tiempo libre
- Derecho a la asistencia médica

LES


regonera pág.5

hostigamiento sexual

RECONOZCAMOS EL HOSTIGAMIENTO

¿Qué es hostigamiento sexual?

Es toda conducta física o verbal con sentido sexual dirigida hacia una persona en contra de su voluntad, que atenta contra la dignidad y su integridad física y psicológica.

¿Por qué el hostigamiento sexual se dirige principalmente hacia las mujeres?

Nuestra sociedad reproduce relaciones de desigualdad de poder entre hombres y mujeres. Ellos ejercen poder y dominio sobre las mujeres en diferentes áreas. Una expresión del abuso de ese poder es el hostigamiento, por medio del cual algunos hombres creen que tienen el derecho de invadir la intimidad de las mujeres, obligándolas a asumir y aceptar actos en contra de su voluntad.

¿En qué relaciones se da el hostigamiento sexual?

Puede ser en una relación de jefe-subalterno y en una relación entre personas que ocupan una misma posición, como entre compañeros de trabajo.

¿Cuáles conductas son consideradas hostigamiento sexual?

1. Requerimiento de favores sexuales que impliquen: promesas, amenazas y exigencias, como "condición para el empleo o éxito en el estudio."
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales no deseados.

¿Cómo y dónde denunciar?

La mujer debe recaudar todas las pruebas posibles, ya sea mensajes escritos, llamadas telefónicas, etc., y comentarlas con sus compañeros de trabajo o estudio. Luego lo debe denunciar:

1. Ante el jefe inmediato superior en la institución laboral y educativa, según sea el caso.
2. Ante la Dirección General de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo, cuando sea en la empresa privada.
3. Ante la Defensoría de la Mujer, de la Defensoría de los Habitantes, cuando sea en el sector público.
4. Ante el Poder Judicial, en los tribunales de trabajo, si el ofensor también ha cometido un delito como abusos deshonestos.

3. Derecho Laboral

Tomado de COF. Material de Apoyo.

a) **“Libertad de Trabajo.** El artículo 56 de la Constitución Política garantiza el derecho a elegir trabajo libremente.

En la contratación, promoción o despido, los patronos no pueden realizar ninguna discriminación por sexo. El salario será siempre igual para trabajo igual, en idénticas condiciones de eficiencia (Art. 41 del Reglamento General de la Defensoría de los Derechos Humanos).

En el Art. 48 del Código del Trabajo de 1943 se dice que se prohíbe a las mujeres efectuar trabajos insalubres, pesados o peligrosos física o moralmente.

La determinación de cuáles son pesados, peligrosos o insalubres la hacen los jueces (sensibles a los estereotipos y prejuicios imperantes), como si la mujer tuviera una capacidad disminuida que no la deja decidir por sí misma si un trabajo es o no peligroso para ella. Sin embargo, nunca se ha prohibido a una mujer los oficios domésticos que son bien pesados, ni la enfermería que es pesada, peligrosa y, muchas veces, insalubre”.

b) **“Protección a la embarazada y a la madre.** Licencia por maternidad (1 mes antes y 3 después). También tiene derecho a tres meses por la adopción de un menor de tres años”.

“Se prohíbe el despido de la trabajadora por causa de embarazo o lactancia: Apenas conozca del embarazo hay que notificarlo al patrono. Si la notificación es verbal, ante testigos. Es mejor hacerlo por escrito (y dejarse constancia de recibido) y adjuntar certificación médica.”

“Si la despiden y no ha habido falta, puede pedirse la reinstalación inmediata o indemnización por daños y perjuicios, que es un proceso largo y engorroso. Algunos empleadores optan por despedir a la embarazada pagándole el salario correspondiente a los cuatro meses de licencia y otras prestaciones. Esta práctica es ilegal”.

c) **“SIDA.** Desde Mayo de 1998. la Ley General sobre VIH-SIDA, #7771, sanciona fuertemente a quienes practiquen conductas discriminatorias y violen la confidencialidad”.

Tomado de COF. Material de Apoyo.

4. Sabía Usted que...

<p>SABIA USTED QUE...</p> <p>El Código de trabajo establece que no se puede despedir a las trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia sin motivo justificado.</p> <p>¿Qué debe hacer usted si la despiden en estado de embarazo o en período de lactancia?</p> <p>Debe acudir a la Inspección General de Trabajo, la cual debe hacer una investigación sobre su denuncia. O puede acudir ante un juez de trabajo a solicitar su</p>	<p>reinstalación inmediata.</p> <p>En caso de que usted no quiera reinstalarse el patrono deberá pagarle preaviso, cesantía, aguinaldo, vacaciones, y una suma correspondiente al subsidio de pre y post parto y los salarios que ha dejado de percibir desde el momento del despido. Si estuviera en el período de lactancia, además de lo anterior le corresponden 10 días de salario.</p> <p>¿Hasta cuándo se extiende el período de lactancia?</p> <p>El período mínimo es de 3 meses después del parto. Podrá ser ampliado según un dictamen médico.</p>	<p>¿Cómo se hace uso del período de lactancia?</p> <p>Usted tiene derecho a varias opciones: 15 minutos cada 3 horas, o, media hora 2 veces al día, o, 1 hora al iniciar o finalizar la jornada diaria.</p> <p>¿Cómo se hace el cálculo del aguinaldo, vacaciones, preaviso, y otros?</p> <p>Los derechos laborales deben calcularse y pagarse si la trabajadora recibiera el 100% del salario durante los 4 meses de su licencia de maternidad. Se suman el 50% que paga la CCSS y el 50% del patrono.</p>
---	--	---

5. ¿Qué sabemos de nuestros derechos laborales?

- ◆ **DERECHO A ELEGIR LIBREMENTE EL TRABAJO** (garantizado por el Art. 56 de la Constitución)

- ◆ **DERECHO A SALARIO IGUAL, PARA TRABAJO DE IGUAL VALOR**, en *idénticas condiciones de eficiencia (Art. 41 del Reglamento General de Defensoría de los Derechos Humanos)*

- ◆ **DERECHO A LA NO DISCRIMINACION POR SEXO**, ni en la contratación, promoción o despido.

- ◆ **DERECHO A PROTECCION DE LA MADRE Y DE LA MUJER EMBARAZADA**. (Es prohibido el despido por embarazo)

¿Conocen otros derechos laborales?

¿Qué pasa en realidad?

¿Saben que las empleadas domésticas no gozan de los mismos derechos que las demás? (menor salario, jornada más larga, menor estabilidad y otras discriminaciones)

¿Qué pasa con el trabajo del ama de casa?

La Hoja del Miércoles

AFILIES

Conozcamos la Ley de Protección al Trabajador

Por **María Buza Cardoza**
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Dicha Ley tiene dos componentes básicos:

- A. La creación de un "Fondo de Capitalización Laboral", que dota al trabajador de un ahorro laboral como derecho indisputable.
- B. El fortalecimiento del Sistema Nacional de Pensiones, mediante un sistema de 4 pilares.

Analicemos el primer componente: El Fondo de Capitalización Laboral.*

La creación de los fondos de capitalización y ahorro laboral establece que todo patrono, público o privado, aportará un tres por ciento (3%) calculado sobre el salario mensual del trabajador. El aporte sobre este fondo se hará durante el tiempo que se mantenga la relación laboral y sin límite de años.

Del aporte antes indicado, las entidades autorizadas por esta Ley deberán trasladar anualmente o antes, en caso de extinción de la relación laboral, un cincuenta por ciento (50%) para crear el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementario. El restante cincuenta por ciento (50%) y sus respectivos rendimientos serán administrados por las entidades autorizadas, como un ahorro laboral.

Protección de los derechos concedidos.

Este ahorro laboral no será objeto de compensación, venta o cesión, ni embargo, salvo lo que corresponda para la pensión alimentaria. Es un derecho de interés social de naturaleza no salarial, exento del pago del impuesto sobre la renta y de cualquier tipo de carga social.

Retiro del Ahorro Laboral

El trabajador o sus causahabientes tendrán derecho a retirar los ahorros laborales acumulados a su favor en el Fondo de Capitalización de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Al extinguirse la relación laboral, por cualquier causa.
2. En caso de fallecimiento, deberá procederse según el art. 85 del Código de Trabajo.
3. Durante la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a retirar el ahorro laboral cada cinco años.

*Fondos de Capitalización Laboral: Aquellos constituidos con las contribuciones de los patronos, así como los rendimientos o productos de las inversiones, una vez deducidas las comisiones, para crear un ahorro laboral y establecer una contribución al Régimen de Pensiones Complementarias.

(Continuará)

6. Cuestionario 5

- 1- La ley de hostigamiento sexual se aplica sólo para beneficiar a mujeres?
- 2- La protección a la madre, incluye casos de adopción?
- 3- La ley 7771 sobre VIH-SIDA beneficia solo a hombres?
- 4-Cuál de los ejemplos presentados, ha beneficiado alguna vez a usted o su familia?
5. ¿Qué relación tienen estos aspectos con la Formación Profesional?