

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 18 de mayo de 2026

Si así lo desean, los Gobiernos que figuran en la lista preliminar de casos individuales tienen la posibilidad de proporcionar, sobre una base puramente voluntaria, información escrita antes del 18 de mayo de 2026.

► Información sobre la aplicación de los convenios ratificados proporcionada por los Gobiernos en la lista preliminar de casos individuales

Costa Rica (ratificación: 1960)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito.

Desde las competencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y en materia de tutela de derechos laborales, se ha conformado y consolidado el Grupo Especializado de Inspección con Enfoque de Género, así como la elaboración de la «Herramienta para identificar brechas salariales entre mujeres y hombres».

Por otra parte, el Consejo Nacional de Salarios (CNS), órgano colegiado de composición tripartita encargado de la fijación de salarios mínimos para el sector privado, ha adoptado diversas medidas orientadas a contribuir a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, las cuales inciden directamente en el mercado laboral y contribuyen a superar diferencias salariales injustificadas, independientemente del empleador, según se indica a continuación:

Mediante la Resolución CNS-RG-6-2020, el CNS inició un proceso de homologación de categorías salariales que, pese a compartir la misma clasificación salarial, presentan diferencias unas con otras. Este proceso contempla ajustes graduales y diferenciados por categoría ocupacional, con el objetivo de eliminar paulatinamente (año con año) distorsiones salariales históricas y garantizar que ocupaciones de igual valor reciban igual remuneración, independientemente de si los salarios mínimos se encuentran fijados por jornada ordinaria o mensual.

Concluido este proceso, al finalizar el presente año, se prevé para la fijación salarial del 2027, la simplificación del Decreto de Salarios Mínimos, eliminando duplicidades y consolidando categorías homogéneas, lo cual fortalece la transparencia y coherencia de los salarios mínimos.

Primero que todo, deseamos insistir en la herramienta técnica más relevante en relación con la fijación de categorías salariales. El CNS cuenta con los «Perfiles Ocupacionales (PO)», como una herramienta técnico-jurídica diseñada para dotar de contenido práctico y objetivo al Decreto de Salarios Mínimos, permitiendo clasificar puestos de trabajo conforme a criterios de complejidad, responsabilidad, conocimientos requeridos, nivel de autonomía y consecuencias del error, y no con base en apreciaciones subjetivas o denominaciones arbitrarias de los cargos. Uno de los aspectos más estratégicos de dicha herramienta radica en que busca garantizar una estructura salarial más equitativa y coherente dentro del mercado laboral, evitando distorsiones derivadas de títulos ocupacionales ambiguos o prácticas discrecionales de clasificación. Para ello, los PO establecen categorías generales aplicables a todas las actividades económicas, basadas en parámetros técnicos comunes, tales como el grado de dificultad física o mental, la experiencia requerida, el nivel de supervisión, la capacidad de decisión y el impacto potencial de los errores en el desempeño de las funciones. Dicho instrumento técnico enfatiza de forma reiterada que la clasificación salarial debe recaer sobre la valoración del puesto de trabajo y las tareas efectivamente ejecutadas, y no sobre la persona trabajadora. Este elemento resulta particularmente relevante desde una perspectiva de igualdad y no discriminación, ya que elimina criterios asociados al sexo, género, edad u otras condiciones personales, concentrando el análisis exclusivamente en factores objetivos vinculados con las funciones desempeñadas.

En esa línea, los PO representan una herramienta de gran importancia para promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres, pues procuran que puestos con responsabilidades y niveles de complejidad equivalentes reciban una valoración salarial homogénea, independientemente de quién los ocupe. El instrumento parte de un enfoque funcional y técnico del trabajo, reduciendo espacios para sesgos históricos o estereotipos de género que tradicionalmente han afectado la valoración de determinadas ocupaciones feminizadas o masculinizadas. Otro aspecto estratégico consiste en que el sistema evita clasificaciones rígidas o automáticas basadas únicamente en el nombre del puesto. El propio documento señala que una misma ocupación puede tener categorías salariales distintas dependiendo del nivel real de responsabilidad, complejidad y tareas asignadas dentro de cada empresa o contexto específico. Esto fortalece la objetividad del análisis ocupacional y permite una valoración más precisa y justa de cada función laboral. Asimismo, si bien dicho instrumento data del año 2000, posee una visión moderna y adaptable, pues sus categorías fueron concebidas con amplitud suficiente para abarcar no solo ocupaciones existentes al momento de su elaboración, sino también nuevas formas de trabajo derivadas de los avances tecnológicos, productivos y económicos. Esta característica le otorga sostenibilidad y capacidad de actualización frente a las transformaciones del mercado laboral. Desde el punto de vista institucional, los PO constituyen además un mecanismo de apoyo técnico para las autoridades laborales, empleadores y personas trabajadoras, facilitando criterios uniformes para la aplicación del salario mínimo y reduciendo potenciales conflictos derivados de interpretaciones subjetivas sobre la clasificación de puestos. En síntesis, el documento refleja una concepción avanzada de política salarial, orientada a: fortalecer la transparencia y objetividad en la clasificación ocupacional; promover mayor equidad en los renglones salariales; reducir riesgos de discriminación directa o indirecta; garantizar que la valoración de los puestos responda a factores técnicos verificables, y facilitar una aplicación más justa y uniforme del sistema nacional de salarios mínimos. Todo ello convierte a los PO en una herramienta clave para avanzar hacia relaciones laborales más equitativas, transparentes y compatibles con los principios contemporáneos de igualdad y trabajo decente.

Por otro lado, Costa Rica cuenta con la Norma INTE G38:2021, de «Promoción, acciones afirmativas y sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral», que

constituye un instrumento técnico y metodológico de gran relevancia para el país, orientado a promover la igualdad de género en el ámbito laboral mediante la implementación progresiva de sistemas de gestión que permitan identificar, prevenir y corregir brechas estructurales entre mujeres y hombres en las organizaciones públicas y privadas. La norma parte del reconocimiento de que las desigualdades de género en el empleo no son únicamente situaciones individuales aisladas, sino fenómenos estructurales que requieren políticas institucionales, mecanismos de seguimiento y compromiso sostenido de la alta dirección. En ese sentido, la norma impulsa que las organizaciones desarrollen diagnósticos de brechas de género, políticas internas de igualdad y planes de acción concretos orientados a transformar la cultura organizacional y garantizar condiciones laborales más justas y equitativas.

Desde la perspectiva de los estándares internacionales del trabajo, esta norma representa una herramienta particularmente valiosa para materializar en la práctica el principio de igualdad y no discriminación contenido en la OIT y desarrollado en el Convenio. Dicho Convenio establece la obligación de garantizar «igual remuneración por un trabajo de igual valor», superando una visión limitada basada únicamente en puestos idénticos y promoviendo evaluaciones objetivas de las funciones desempeñadas.

Precisamente, uno de los aportes más importantes de la INTE G38:2021 es que promueve mecanismos organizacionales que permiten valorar los puestos de trabajo con criterios técnicos y objetivos, evitando sesgos de género históricamente asociados a la subvaloración de ocupaciones feminizadas. Esto resulta fundamental para cerrar brechas salariales injustificadas y fortalecer sistemas de remuneración más transparentes y equitativos.

Otro elemento destacable es que la norma no se limita a un enfoque declarativo o simbólico, sino que incorpora procesos de auditoría, certificación y seguimiento periódico por organismos acreditados, lo que fortalece la rendición de cuentas y la credibilidad del sistema. Además, las organizaciones certificadas pueden optar por el «Sello de Igualdad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)», como reconocimiento institucional a las buenas prácticas laborales en esta materia.

En términos estratégicos, la INTE G38:2021 refleja una evolución importante en la comprensión contemporánea de la igualdad laboral: no basta con prohibir la discriminación formal, sino que resulta indispensable construir estructuras organizacionales capaces de detectar desigualdades históricas, remover barreras y garantizar igualdad sustantiva en el acceso, permanencia, promoción y remuneración en el empleo. En consecuencia, esta norma constituye una herramienta moderna e integral que permite a las organizaciones avanzar hacia entornos laborales más inclusivos, productivos y respetuosos de los derechos humanos laborales, alineando la gestión empresarial e institucional con los compromisos internacionales asumidos por Costa Rica en materia de igualdad de género y trabajo decente.

Otro hito relevante en el fortalecimiento del marco normativo costarricense en materia de igualdad de remuneración fue la adopción de la Ley N° 9677, «Ley para la protección de la igualdad salarial entre mujeres y hombres», vigente desde mayo de 2019, mediante la cual se reformó la Ley N° 7142 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. Esta reforma representó un avance significativo en el reconocimiento expreso del principio de igualdad salarial entre mujeres y hombres dentro del ordenamiento jurídico nacional. Asimismo, la reforma incorporó obligaciones concretas para promover mecanismos institucionales orientados a identificar y reducir brechas salariales, fortalecer criterios objetivos de valoración del trabajo y fomentar buenas prácticas empresariales en materia de igualdad y no discriminación. Ello evidencia que Costa Rica no se ha limitado a mantener un reconocimiento

abstracto del principio de igualdad, sino que ha procurado avanzar hacia instrumentos normativos y administrativos de aplicación práctica.

La adopción de la Ley N° 9677 constituyó un paso concreto y relevante hacia una interpretación más armónica del ordenamiento jurídico nacional con el principio de «igual remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor», consagrado en el Convenio.

Si bien la Comisión de Expertos ha señalado que la referencia contenida en el artículo 167 del Código del Trabajo respecto de trabajadores «bajo un mismo patrono» podría limitar el alcance pleno del principio establecido en el Convenio, resulta igualmente relevante reconocer que las reformas impulsadas mediante la Ley N° 9677 permitieron ampliar el reconocimiento normativo del derecho a la igualdad salarial y fortalecer herramientas complementarias con vocación de alcance nacional. Dicha Ley también creó la Comisión Interinstitucional de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, la cual constituye el mecanismo oficial de articulación y coordinación nacional encargado de promover la igualdad salarial y contribuir a la eliminación progresiva de las brechas de remuneración por razón de género, tanto en el sector público como en el sector privado. Dicha comisión tiene entre sus principales objetivos promover estudios e investigaciones sobre las causas estructurales de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres; fortalecer la recopilación y análisis de datos estadísticos desagregados; impulsar acciones de sensibilización y capacitación; formular recomendaciones técnicas para mejorar las políticas públicas en esta materia; y fomentar mecanismos objetivos y transparentes de valoración del trabajo para prevenir discriminación en la fijación de salarios.

En igual sentido, se han realizado esfuerzos concretos para continuar el trabajo de incidencia en el CNS para que las trabajadoras domésticas remuneradas puedan acceder al salario mínimo, además, para que se diferencien las labores domésticas de los trabajos de cuidados, tanto directos como indirectos. El país cuenta con la Agenda de Trabajo Doméstico Remunerado; instrumento de planificación que involucra el accionar de nueve instituciones públicas para el cierre de brechas de esta población.

Finalmente, Costa Rica forma parte de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC, por sus siglas en inglés), desde el año 2021. Dicha iniciativa mundial liderada conjuntamente por la OIT, ONU Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) promueve acciones concretas y coordinadas para reducir las brechas salariales de género a nivel global. La representación gubernamental de Costa Rica ante EPIC es ejercida por el INAMU, como institución rectora en materia de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres. La incorporación del país a EPIC constituyó un reconocimiento relevante a los esfuerzos nacionales orientados a fortalecer las políticas públicas y los instrumentos técnicos dirigidos a la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres. La participación en EPIC ha permitido al país acceder a espacios de intercambio técnico internacional.