

# Costa Rica\*

\* Información actualizada con fecha septiembre de 2019.

## ANEXO TEXTOS LEGALES\*\*

\*\* Este documento recopila los principales textos de la legislación nacional en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres analizada como parte del estudio.

### Constitución Política de Costa Rica, dada el 7 de noviembre de 1949

1 Igualdad y no discriminación



**Artículo 33.** Todo hombre es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.

**Artículo 68.** No podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores. En igualdad de condiciones deberá preferirse al trabajador costarricense.

2 Libertad de elección de empleo



**Artículo 56.** El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

**Artículo 71.** Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo.

3 Igualdad salarial



**Artículo 57.** Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. **El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.** Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.

4 Protección de la maternidad



**Artículo 51.** La familia, como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección especial del Estado. Igualmente tendrá derecho a esa protección la madre, el niño, el anciano y el enfermo desvalido.

**Artículo 55.** La protección especial de la madre y del menor estará a cargo de una institución autónoma denominada Patronato Nacional de la Infancia, con la colaboración de las otras instituciones del Estado.

6 Seguridad Social



**Artículo 73.** Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.

### Código del Trabajo de Costa Rica (Ley N.º 2 de 26 de Agosto de 1943, actualizado con la Ley N.º 9.343 de Reforma del Proceso Laboral)

1 Igualdad y no discriminación



**Artículo 404.** Se prohíbe toda discriminación en el trabajo 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.

**Artículo 410.** Todo trabajador que, en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, movimientos de personal o de cualquier otra forma incurra en discriminación en los términos de este título, incurrirá en falta grave para los efectos del Artículo 81 de este Código.

## LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

### 2 Libertad de elección de empleo



Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad

**Artículo 87.** Queda absolutamente prohibido contratar el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas, en los aspectos físico o moral, según la determinación que de éstas hará en el reglamento. Al efecto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tomará en cuenta las disposiciones del Artículo 199. También deberá consultar, con las organizaciones de trabajadores y de empleados interesados y con las asociaciones representativas de mujeres, la forma y condiciones del desempeño del trabajo de las mujeres, en aquellas actividades que pudieran serles perjudiciales debido a su particular peligrosidad, insalubridad o dureza.

**Sin perjuicio de otras sanciones e indemnizaciones legales, cuando les ocurriere un accidente o enfermedad a las personas de que habla el párrafo anterior, y se comprobare que tiene su causa en la ejecución de las mencionadas labores prohibidas, el patrono culpable deberá satisfacerle al accidentado o enfermo una cantidad equivalente al importe de tres meses de salario.**

### 3 Igualdad salarial



**Artículo 167.** Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.

**A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual**, comprendiendo en este tanto los pagos por cuota diaria, cuanto las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria;

No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.

### 4 Protección de la maternidad



**Artículo 94.** Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el Artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta.

Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido.

Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social.

**Artículo 94 bis.** La trabajadora embarazada o en período de lactancia, que fuera despedida en contravención con lo dispuesto en el Artículo anterior, podrá gestionar ante el juzgado de trabajo su reinstalación inmediata, con pleno goce de todos sus derechos, mediante el procedimiento establecido en el título décimo de este Código.

La trabajadora podrá optar por la reinstalación, en cuyo caso el empleador o la empleadora deberán pagarle, además de la indemnización a que tenga derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de preparto y posparto, y los salarios que hubiera dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo.

Si se tratara de una trabajadora en período de lactancia tendrá derecho, además de la cesantía y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario.

**Artículo 95.** La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a él. Estos tres meses también se considerarán como período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del Artículo anterior.

Durante la licencia, el sistema de remuneración se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social para el "Riesgo de Maternidad". Esta remuneración deberá computarse para los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo. **El monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y el patrono.** Asimismo, para no interrumpir la cotización durante ese período, el patrono y la trabajadora deberán aportar a esta Caja sus contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia.

Los derechos laborales derivados del salario y establecidos en esta ley a cargo del patrono, deberán ser cancelados por él en su totalidad.

La trabajadora que adopte un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses, para que ambos tengan un período de adaptación. En casos de adopción, la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad.

Para gozar de la licencia, la adoptante deberá presentar una certificación, extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o el juzgado de familia correspondiente, en la que consten los trámites de adopción.

La trabajadora embarazada adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia remunerada sólo si presenta a su patrono un certificado médico, donde conste que el parto sobrevendrá probablemente dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de este documento. Para efectos del Artículo 96 de este Código, el patrono acusará recibo del certificado.

Los médicos que desempeñen cargo remunerado por el Estado o sus instituciones deberán expedir ese certificado.

**Artículo 96.** Dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo. Si no se abonare, la mujer a quien se le haya concedido tendrá derecho, por lo menos, a las dos terceras partes de su sueldo o a lo que falte para que lo reciba completo si estuviere acogida a los beneficios de la Caja Costarricense de Seguro Social y a volver a su puesto una vez desaparecidas las circunstancias que la obligaron a abandonarlo o a otro puesto equivalente en remuneración, que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.

Si se tratare de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se reducirán la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones de que habla el párrafo anterior durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses.

**Artículo 97.** Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que sólo necesita un intervalo menor.

El patrono se esforzará también por procurarle algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos mencionados en el párrafo anterior, para el efecto de su remuneración.

**Artículo 98.** Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones a que se refiere el Artículo 96 se fijará sacando el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores.

Cuando el trabajo se pague por unidad de obra, por tarea o a destajo, el valor del lapso destinado al descanso pre y post-natal se fijará de acuerdo con el salario devengado durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores; y el valor del tiempo diario destinado a la lactancia se determinará dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas, y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.

**Artículo 99.** El subsidio durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora: podrá suspenderse si la autoridad administrativa de trabajo comprueba a instancia del patrono, que ésta, fuera de las labores domésticas compatibles con su estado, se dedica a otros trabajos remunerados.

**Artículo 100.** Todo patrono que ocupe en su establecimiento más de treinta mujeres, quedará obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres amamenten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a juicio y con el visto bueno de la Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo.

**Artículo 101.** Las personas trabajadoras domésticas son las que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada; se dedican, en forma habitual y sistemática, a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generan lucro para las personas empleadoras; también pueden asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y estas se desarrollen en la casa de la persona atendida.

Las condiciones de trabajo, así como las labores específicas por realizarse, independientemente de la jornada que se establezca, deberán estipularse en un contrato de trabajo, por escrito, de conformidad con los requisitos estipulados en el Artículo 24 del presente Código y las leyes conexas.

**Artículo 102.** El período de prueba en el trabajo doméstico será de tres meses, durante los cuales, sin responsabilidad, ambas partes podrán ponerle término a la relación laboral.

### 8 Trabajo doméstico remunerado



Una vez concluido este período y durante nueve meses más, la parte que desee poner término al contrato deberá avisar a la otra con quince días de anticipación.

Después de un año de trabajo continuo, el preaviso será de un mes. En ambos casos, si no se cumple el preaviso referido en este Artículo, la parte que incumplió deberá abonar a la otra parte el importe correspondiente a este tiempo.

Durante el período de preaviso, la persona empleadora le concederá a la persona trabajadora, semanalmente, un día completo remunerado para que busque colocación.

**Artículo 104.** Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de sus labores, de conformidad con el Artículo 44 de la Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Reglamentos, así como a otorgarle un seguro de riesgo de trabajo, de conformidad con los Artículos 193, 201, siguientes y concordantes de este Código.

**Artículo 105.** Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales:

a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios.

Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el Artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley.

b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del Artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso.

Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el Artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente.

c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo.

d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los Artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código.

e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el Artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho Artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad.

### Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (Ley N.º 7.142 del 8 de marzo de 1990)

#### 1 Igualdad y no discriminación



**Artículo 1.** Es obligación del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural.

**Artículo 2.** Los poderes e instituciones del Estado están obligados a velar porque la mujer no sufra discriminación alguna por razón de su género y que goce de iguales derechos que los hombres, cualquiera que sea su estado civil, en toda esfera política, económica, social y cultural, conforme con la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", de las Naciones Unidas, ratificada por Costa Rica en la ley No. 6968 del 2 de octubre de 1984.

**Artículo 3.** El Estado promoverá la creación y el desarrollo de programas y servicios dirigidos a facilitar la participación plena de la mujer, en igualdad de condiciones, en los campos señalados en el Artículo 1 de esta ley.

## LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

### 3 Igualdad salarial



**Artículo 14.** Las mujeres gozarán de igualdad salarial, tanto en el sector privado como en el sector público, por un trabajo de igual valor sea que se trata de puestos diferentes de igual valor como cuando se trate de un mismo puesto o en funciones similares y bajo un mismo patrono, con excepción de las trabajadoras domésticas remuneradas que laboran para varias patronas(os) no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

### Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social N.º 17, de 22 de Octubre de 1943

### 6 Seguridad Social



**Artículo 2.** El seguro social obligatorio comprende los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y desempleo involuntario; además, comporta una participación en las cargas de maternidad, familia, viudedad y orfandad y el suministro de una cuota para entierro, de acuerdo con la escala que fije la Caja, siempre que la muerte no se deba al acaecimiento de un riesgo profesional.

### Reglamento del Seguro de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social, de 9 de agosto 2007

### 6 Seguridad Social



**Artículo 5.** Tiene derecho a pensión por vejez el asegurado que alcance los 65 años de edad, siempre que haya contribuido a este seguro con al menos 300 cuotas. En el caso de aquellos asegurados que habiendo alcanzado esa edad, no cumplen con el número de cuotas requeridas, pero tengan aportadas al menos 180 cuotas, tienen derecho a una pensión reducida, según se establece en el Artículo 24º del presente reglamento.

El asegurado podrá anticipar su retiro con derecho a pensión de vejez, siempre que cumpla los requisitos y condiciones que se indican en la siguiente tabla: (ver Reglamento)

Alternativamente, el asegurado(a) que haya aportado 300 cotizaciones mensuales podrá acceder a un retiro anticipado respecto al correspondiente en la tabla anterior, a partir de los 62 años de edad los hombres y de los 60 años de edad las mujeres y tendrá derecho a una pensión reducida de acuerdo con lo que se indica en el Artículo 24º del presente Reglamento.

Asimismo, el asegurado podrá anticipar su retiro de este Régimen, utilizando los recursos acumulados en el Régimen Voluntario de Pensiones Complementarias, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento que para tales efectos aprueba la Junta Directiva.

### Ley N.º 9.325, de 19 de octubre de 2015, de contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado en Costa Rica

### 7 Cuidados



**Artículo 1.** Objeto y alcance de la ley.

La presente ley tiene por objeto medir la economía del cuidado conformada por el trabajo doméstico no remunerado de acuerdo con lo que establece el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN), de forma que brinde una visión integral de las actividades emprendidas por las mujeres y otras personas integrantes de los hogares al desarrollo económico y social del país.

**Artículo 2.** Definiciones.

Para efectos de la presente ley, se adoptan las siguientes definiciones:

Cuenta satélite del trabajo doméstico no remunerado (CSTDNR): cuenta específica del Sistema de Cuentas Nacionales que organiza y registra la información del trabajo doméstico no remunerado realizado en los hogares para estimar su aporte a la economía; por su definición, esta cuenta no se incluye en la estimación del Producto Interno Bruto.

Economía del cuidado: se refiere al trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, relacionado con el mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado. Esta categoría de trabajo es de fundamental importancia económica en una sociedad.

Encuesta de uso del tiempo: instrumento metodológico que permite medir el tiempo dedicado por las personas a las diferentes actividades, como son el trabajo remunerado y no remunerado, el estudio, la recreación y el ocio, entre otros. Trabajo doméstico no remunerado: servicios domésticos, personales y de cuidados generados y consumidos dentro del propio hogar por los que no se percibe retribución económica directa.

**Artículo 3.** Clasificación de actividades.

Se consideran actividades de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, entre otras, las siguientes:

a) La organización, distribución y supervisión de las tareas domésticas.

- b) La preparación de alimentos.
- c) La limpieza y el mantenimiento de vivienda y enseres.
- d) La limpieza y el mantenimiento del vestido.
- e) El cuidado, la formación e instrucción de la niñez (traslado al colegio y ayuda al desarrollo de tareas escolares).
- f) El cuidado de las personas adultas mayores y enfermas.
- g) Realizar las compras, pagos o trámites relacionados con el hogar.
- h) La limpieza y el mantenimiento de bienes de uso familiar.
- i) Servicios a la comunidad y ayudas no pagadas a otros hogares de parientes, amigos y vecinos.

La presente clasificación no excluye otras actividades que se puedan incorporar en su oportunidad.

**Artículo 4.** Ámbito de aplicación de la ley.

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y el Banco Central de Costa Rica (BCCR) son las autoridades responsables de coordinar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, en concordancia con lo que establecen el inciso d) del Artículo 13 y el inciso d) del Artículo 15 de la Ley N.º 7.839, Sistema de Estadística Nacional, de 15 de octubre de 1998. Para ello, el INEC deberá establecer los mecanismos y realizar las gestiones necesarias para planear, diseñar, aplicar y actualizar una encuesta de uso del tiempo, instrumento indispensable para obtener la información requerida para la elaboración de la cuenta satélite del trabajo doméstico no remunerado (CSTDNR). El BCCR será el encargado de calcular la CSTDNR a partir de la información provista por el INEC.

**Artículo 5.** Implementación de la ley.

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y el Banco Central de Costa Rica (BCCR), conforme a sus competencias, velarán y garantizarán la inclusión de los resultados de la encuesta de uso del tiempo en la cuenta satélite del trabajo doméstico no remunerado. Una vez aplicada la primera encuesta de uso del tiempo, se deberá garantizarla frecuencia de su realización de manera continua, conforme al período que defina el INEC como autoridad responsable. En todo caso, este período no podrá ser superior a los tres años entre una y otra medición.

**Artículo 6.** Financiamiento de la encuesta de uso del tiempo.

Según lo establece el Artículo 32 de la Ley N.º 7.839, Sistema de Estadística Nacional de 15 de octubre de 1998, el financiamiento de la encuesta de uso del tiempo corresponderá al Gobierno de la República.

**Artículo 7.** Seguimiento, vigilancia y control.

El Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu) coordinará una mesa de trabajo con la participación de los entes de control, la academia y las organizaciones sociales, con el objeto de hacer seguimiento y coadyuvar al proceso de implementación de la encuesta de uso del tiempo. El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) presentará a la mesa de trabajo informes semestrales de avance que den cuenta de las labores que se adelantan para dar cumplimiento a la ley.

**Artículo 8.** Uso de la información.

La Asamblea Legislativa, el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, el Banco Central de Costa Rica, la Contraloría General de la República y los demás entes gubernamentales que participan en la preparación, el seguimiento y el control del presupuesto nacional, así como en el estudio de la economía nacional, deberán incluir, en la medida de sus posibilidades dentro de sus análisis, el trabajo doméstico no remunerado como contribución al desarrollo económico del país. Asimismo, las entidades públicas, conforme a sus competencias, deberán utilizar los resultados sobre el trabajo doméstico no remunerado en el diseño e implementación de políticas públicas, programas y acciones para el mejoramiento de la calidad y las condiciones de vida de la población costarricense.

TRANSITORIO I. La aplicación de la primera encuesta de uso del tiempo no podrá superar los cinco años, contado a partir de la vigencia de esta ley.

TRANSITORIO II. El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y el Banco Central de Costa Rica (BCCR), conforme a sus competencias, en un plazo no mayor de doce meses, contado a partir de la vigencia de la presente ley, iniciarán el proceso de adecuación de procedimientos y gestiones necesarios para planear, diseñar y definir, técnica, conceptual y metodológicamente, la encuesta de uso del tiempo. Dado en la Presidencia de la República, San José, a los diecinueve días del mes de octubre del año dos mil quince.

7 Cuidados



**Artículo 1.** Creación y finalidad.

Se crea la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (Redcudi), con la finalidad de establecer un sistema de cuidado y desarrollo infantil de acceso público, universal y de financiamiento solidario que articule las diferentes modalidades de prestación pública y privada de servicios en materia de cuidado y desarrollo infantil, para fortalecer y ampliar las alternativas de atención infantil integral.

Los servicios de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil deberán entenderse como complementarios y no sustitutos de los servicios de educación preescolar prestados directamente por el Ministerio de Educación Pública.

**Artículo 2.** Objetivos.

Los objetivos de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil son los siguientes:

- a) Garantizar el derecho de todos los niños y las niñas, prioritariamente los de cero a seis años, a participar en programas de cuidado, en procura de su desarrollo integral, según las distintas necesidades y de conformidad con las diferentes modalidades de atención que requieran.
- b) Promover la corresponsabilidad social en el cuidado mediante la participación de los diversos sectores sociales.
- c) Articular los diferentes actores, alternativas y servicios de cuidado y desarrollo infantil.
- d) Procurar que los servicios de cuidado y desarrollo infantil permitan la inserción laboral y educativa de los padres y las madres.

**Artículo 3.** Población objetivo.

La población objetivo la constituyen, prioritariamente, todos los niños y las niñas menores de siete años de edad; no obstante, de acuerdo con las necesidades específicas de las comunidades y familias atendidas, y la disponibilidad presupuestaria, se podrán incluir niños y niñas hasta de doce años de edad.