



San José, 20 de marzo de 2018
DH-MU-0204-2018

Señora
Ana Julia Araya Alfaro
Jefa de Área
Comisión Permanente De Asuntos Sociales
Asamblea Legislativa

Estimada señora:

Aprovecho la presente para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que, en atención a la solicitud de criterio realizada a la Defensoría de los Habitantes sobre el Proyecto de Ley: **"REFORMA DE LA LEY DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL DE LA MUJER, LEY N° 7142, DE 8 DE MARZO DE 1990, PARA LA PROTECCIÓN DE LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES"**, expediente legislativo N° 20.389, me refiero en los siguientes términos:

1. Resumen Ejecutivo.

La propuesta promueve la igualdad salarial entre mujeres y hombres, tanto en el sector privado como en el sector público. Así, como la creación de una Comisión de Igualdad Salarial conformada por varias instituciones siendo una de ellas la Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica, el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), las Universidades Públicas, el Banco Central de Costa Rica (BCCR) y por último el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

La reforma se realiza a través de la adición a los artículos 14, 15 y 16 al Capítulo III de la Ley N° 7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.

El proyecto visibiliza la necesidad de que las mujeres gocen de igualdad salarial en el sector público y privado, 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. Además, señala al INEC para que incorpore el indicador de igualdad salarial en los estudios correspondientes. Resalta la importancia, de que el país debe de contar con los indicadores que permitan evaluar periódicamente las razones de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres y establecer las medidas respectivas.

Por otra parte, se plantea que el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, coordinará con el Instituto Nacional de las Mujeres el diseño y ejecución de acciones que promuevan la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

La Defensoría estima que la reforma debe aprobarse a fin de garantizar la igualdad salarial de las mujeres en todos los sectores. Sin embargo, se solicita excluir a la Defensoría como integrante de la Comisión de Igualdad Salarial porque contraviene el mandato de la Defensoría.

2. Competencia del mandato DHR.

La función de la Defensoría se encuentra delimitada por la protección de los derechos y los intereses de los habitantes, así como velar porque el funcionamiento del sector público se ajuste a la moral, la justicia, la Constitución Política, las leyes, los convenios, los tratados, los pactos suscritos por el Gobierno y los principios generales del Derecho.

Además, de conformidad con los principios relativos al estatuto y funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los Derechos Humanos (**Principios de París**) la Defensoría de los Habitantes de la República está facultada para emitir dictámenes o informes relativos a la protección y promoción de los derechos humanos.

En el caso de los proyectos de ley, según los Principios de París, la institución cuenta con la potestad para emitir criterios, de manera que se respeten los principios fundamentales en materia de derechos humanos. Finalmente, es competencia de esta institución promover y asegurar que la legislación, los reglamentos y las prácticas nacionales se armonicen con los instrumentos internacionales de derechos humanos en los que el Estado sea parte, y que su aplicación sea efectiva, así como promover la ratificación de esos instrumentos y garantizar su aplicación.

2. Antecedentes del proyecto de ley.

El proyecto en estudio indica que en la actualidad, se presentan importantes brechas salariales entre mujeres y hombres. De acuerdo con la Encuesta continua de empleo al III trimestre de 2016, la tasa neta de participación de hombres y mujeres en el mercado laboral fue de 71,6% de hombres y 43,6% de mujeres. Y la tasa de ocupación fue de 65,6% de hombres y 38,6% de mujeres.

Asimismo, informa que el Observatorio de la Coyuntura Macroeconómica destaca como positivo que *"del total de empleos en el sector público, un 50,2% son ocupados por mujeres y un 49,8% por hombres, evidenciando una mayor equidad. Sin embargo, a nivel privado un 67,8% de los puestos son ocupados por hombres y el restante 32,2% por mujeres. Y como negativo: a) Las mujeres que se ubican en el sector público tienen un ingreso promedio inferior en un 7% respecto a los hombres, según ENAHO 2012. b) En el sector privado la brecha es del 27%."*

El Estado de los derechos de las mujeres en Costa Rica, indica que la relación porcentual del ingreso entre mujeres y hombres con ingreso conocido, la cual mide el nivel de ingreso de las mujeres por cada 100 colones que ganan los hombres, deja entrever que en 2010 esa relación era de 85,7%, continuó subiendo hasta llegar a 86,6% en 2012, pero bajó a 84,8% en 2013. Tomando como referencia este último año, quiere decir que las mujeres percibieron un ingreso aproximado de 85 colones por cada 100 colones de los hombres.

Se menciona que en el país mientras son más las mujeres que logran incorporarse a la fuerza de trabajo se deben enfrentar no solo a las inequidades salariales, sino también a la segregación ocupacional o concentración en determinados puestos. Para la sociedad la participación de las mujeres en el mercado productivo tiene un valor distinto al trabajo realizado por los hombres, claramente en detrimento de las primeras.

3. Contenidos del Proyecto de Ley.

El objetivo del proyecto es lograr la igualdad salarial entre mujeres y hombres, por medio de la inclusión de un artículo único para que se adicione los artículos 14, 15 y 16 al capítulo III de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N.º 7142, de 8 marzo de 1990.

La reforma propuesta es la siguiente:

ARTÍCULO ÚNICO.- Se adicionan los artículos 14, 15 y 16 al Capítulo III de la Ley N° 7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, de 8 marzo de 1990 y sus reformas, y se corra la numeración subsiguiente. El texto es el siguiente:

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.

Artículo 15.- Se crea la Comisión de Igualdad Salarial entre mujeres y hombres en el sector público y privado. Estará conformada por una persona representante de las siguientes instituciones:

- a) El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social (MTSS), quien la coordinará
- b) El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
- c) La Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica
- d) Las Universidades Públicas
- e) El Banco Central de Costa Rica (BCCR)
- f) El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Esta Comisión deberá sesionar al menos dos veces al año y será la encargada de gestionar y velar porque el INEC incorpore el indicador de igualdad salarial en los estudios que corresponda y que profundice sobre las variables que influyen en el ingreso monetario de las personas (por sexo, sector, zona, edad, horas trabajadas, anualidades) para identificar en su complejidad el comportamiento de las diferencias salariales por sexo.

De igual forma, como resultado de esos datos se determinarán los indicadores que permitan evaluar periódicamente las razones de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres y establecer las medidas respectivas. Estos indicadores se integrarán al sistema nacional de indicadores administrado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Artículo 16.- El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social (MTSS) como rector en materia de empleo, coordinará con el Instituto Nacional de la Mujeres (INAMU), el diseño y la ejecución de acciones que promuevan la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

"TRANSITORIO ÚNICO - A partir de la publicación de esta ley, se tendrá un período de dos años para el indicador estipulado en el artículo 15 de esta misma Ley.

4. Normas jurídicas vigentes:

El proyecto en estudio refiere a que la reforma se realiza a través de la adición a los artículos 14, 15 y 16 al Capítulo III de la Ley N° 7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.

5. Análisis del contenido del proyecto:

a) Sobre los artículos 14 y 16 del proyecto

El derecho a la igualdad y a la no discriminación son pilares básicos de un Estado Constitucional y Social de Derecho, el cual ha sido planteado como un derecho humano básico desde la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 2), pasando por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículos 2 y 3), llegando a la Convención Americana de Derechos Humanos (artículo 1). Pero específicamente planteado en la Convención sobre la Eliminación de

todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)¹, en la cual se establece que la expresión "discriminación contra la mujer" denotará *"...toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera"* (artículo 1).

Asimismo el Estado Costarricense ha aprobado y ratificado la Declaración y Programa de Acción de Viena, el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo), la Plataforma de Acción aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing) y más recientemente la Conferencia Internacional Sobre Población y Desarrollo: Consenso de Montevideo, Agosto de 2013, en la que se trataron temas relacionados con la igualdad y empoderamiento de las mujeres así como los derechos reproductivos y salud reproductiva, entre otros.

En clara evidencia del avance de las especificidades, el Derecho internacional de los Derechos Humanos ha propiciado el desarrollo de instrumentos que visibilizan a las mujeres y procuran atender las desigualdades obligándose los Estados, a tomar las medidas necesarias para combatir la discriminación por razones de género. A partir de esos mandatos internacionales, el Estado costarricense ha aprobado normas jurídicas de diversa naturaleza en los campos político, económico, social y cultural y se han aprobado, planes y políticas nacionales, así como medidas especiales o compensatorias conocidas como "acciones afirmativas"², con el objetivo de minimizar las expresiones de violencia y la discriminación en contra de las mujeres".

Con la promulgación de la "Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer "Ley N°7142" del 8 de marzo de 1990, se estableció la obligación del Estado costarricense de promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Sin embargo y pese a que la citada norma data de hace dos más de dos décadas, las mujeres habitantes de nuestro país, continúan enfrentando diversas formas de discriminación en los diferentes ámbitos de la vida política y social del país, tales como el ámbito laboral, educativo, de la salud, entre otras.

En el ámbito laboral, la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo remunerado, es motivo de múltiples resistencias, prejuicios y estereotipos de carácter social, político, cultural, entre otros, que se transforman en obstáculos para la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral retribuido en condiciones de igualdad y no discriminación.

El artículo 11 de la CEDAW establece el derecho al trabajo de las mujeres, a las mismas oportunidades de empleo y no sufrir de discriminación en la selección y reclutamiento de personal, el derecho a elegir libremente de profesión y empleo rompiendo con la división sexual del trabajo, igual salario a trabajo de igual valor, a la seguridad social tales como jubilación, enfermedad, invalidez, vejez etc., a vacaciones pagadas, a la salud ocupacional y salvaguardia de la función reproductiva, a que no se discrimine por razones de matrimonio, maternidad, no se de despidos por maternidad, gozar de la licencia de maternidad, servicios de cuidado para los hijos/as, protección durante el embarazo.

Al observar la Encuesta continua de empleo al III trimestre de 2016, la tasa neta de participación de hombres y mujeres en el mercado laboral fue de 71,6% de hombres y 43,6% de

¹ Ratificada por Costa Rica el 4 de abril de 1986. La Convención entró en vigor a escala nacional el 4 de mayo de 1986. Costa Rica también es Estado Parte del Protocolo.

² Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –Recomendación General N° 25- en la que se estableció que los Estados Parte de la CEDAW, deben incluir en sus constituciones o en su legislación nacional, disposiciones que permitan adoptar medidas especiales de carácter temporal para lograr los objetivos propuestos en determinados ámbitos tales como el empleo o la educación.

mujeres. Y la tasa de ocupación fue de 65,6% de hombres y 38,6% de mujeres, es evidente que las mujeres siguen siendo discriminadas laboralmente en nuestro país.

Parece ser que en la práctica, las leyes en materia laboral, las Convenciones Internacionales y las regulaciones en esta materia, no han sido suficientes para eliminar la discriminación laboral de las mujeres.

La Defensoría considera que la aprobación de la reforma objeto de estudio es pertinente y constituye una medida que favorece el cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Estado en materia de derechos de las mujeres.

b) Sobre el artículo 15 del proyecto, referente a la participación en la Comisión por parte de la Defensoría de los Habitantes

La figura del Ombudsman, conocida en nuestro país como Defensor de los Habitantes, encuentra sus primeros antecedentes en el siglo XVIII. No obstante lo anterior, sus orígenes más claros datan del siglo XIX, cuando en Suecia surgió la necesidad de que existiera una persona que auxiliara al Parlamento en su labor de fiscalización, además que se encargara de defender los derechos y los legítimos intereses públicos de los ciudadanos frente a la Administración.

En virtud de la llamada "magistratura de influencia" que ostenta el Ombudsman, es posible afirmar que **su eficacia dependerá en buena medida de la legitimidad y la apreciación favorable que la población posea, tanto de la persona como de su gestión**. El respeto que transmite el Defensor del Pueblo en torno al desarrollo de su labor resulta esencial para lograr el cumplimiento de sus resoluciones, las cuales generalmente no poseen carácter coercitivo sino que se les reconoce como "recomendaciones", "advertencias públicas", "recordatorios" o "sugerencias".

En términos generales, al Ombudsman le corresponde velar porque las actuaciones de la Administración se realicen de conformidad con lo que dispone el ordenamiento jurídico como un todo. La relevancia que fue adquiriendo este órgano de control le ha permitido irse desarrollando a lo largo del orbe, ya que su labor se constituye como un mecanismo alternativo a los remedios jurisdiccionales, al cual las personas pueden acceder en aras de procurar una solución a los diferentes conflictos en los cuales se ven inmersos, de manera más informal y expedita.

En el caso de Costa Rica, el legislador dispuso que la Defensoría de los Habitantes fuera un órgano encargado de velar porque la actividad del sector público se ajuste a la moral, la justicia y al ordenamiento jurídico; además le corresponde la labor de promocionar y divulgar los derechos de las y los habitantes.

El ejercicio de las competencias legalmente atribuidas a este órgano de control tal y como lo ha señalado la Dirección jurídica en varios criterios, debe entenderse enmarcado dentro de un principio básico que rige su funcionamiento, cual es que **la Defensoría no sustituye de modo alguno las actuaciones materiales ni las omisiones de las instituciones que conforman la Administración Pública**, en virtud de que estas instituciones tienen sus propios ámbitos de competencia que la Defensoría no puede hacer suyos. En este sentido, en el artículo 1 de la Ley de la Defensoría de los Habitantes, No. 7319 del 17 de noviembre de 1992 se dispone lo siguiente:

"La Defensoría de los Habitantes de la República es el órgano encargado de proteger los derechos e intereses de los habitantes. Este órgano velará porque el funcionamiento del sector público se ajuste a la moral, la justicia, la Constitución Política, las leyes, los convenios, los tratados, los pactos suscritos por el Gobierno y los principios generales del Derecho. Además, deberá promocionar y divulgar los derechos de los habitantes."

Sumado a ello, el párrafo 1 del artículo 14 de la misma ley dispone, en lo que interesa, lo siguiente:

*"La intervención de la Defensoría de los Habitantes de la República no sustituye los actos, las actuaciones materiales ni las omisiones de la actividad administrativa del sector público, sino que sus competencias son, para todos sus efectos, **de control de legalidad...**"* (La negrita no es del original)

La labor de control que ejerce la Defensoría de los Habitantes, ha sido entendida por la jurisprudencia patria en los siguientes términos³:

*"...la función que realiza la Defensoría es de control, es decir, estrictamente tutelar, la cual se inserta dentro de las funciones de tutela administrativa, que son propias del Ente Mayor respecto de todo el aparato estatal, y en especial, respecto de la administración descentralizada, máxime, como en este caso, que se trata de un órgano adscrito al denominado "Primer Poder de la República" (Asamblea Legislativa), en tanto en ella, por medio del sufragio, el pueblo delega la soberanía nacional –artículo 105 de la Constitución Política–. Sin embargo, interesa resaltar que este control reviste de una especial connotación, toda vez que, "no sustituye los actos, las actuaciones materiales ni las omisiones de la actividad administrativa del sector público (artículo 14.1 de la Ley de su creación), con lo cual, la doctrina y jurisprudencia nacional, la han calificado como una "magistratura de influencia", esto es, reservada al ámbito moral y ético, **en tanto no ejerce funciones administrativas, al no poder sustituir a la Administración activa, ni tampoco puede ejercer las funciones disciplinarias ni la función judicial, ésta última reservada de manera exclusiva y excluyente al Poder Judicial, al tenor del artículo 153 de la Carta Fundamental. Con lo cual, su facultad se limita a la emisión de pronunciamientos en los que hace recomendaciones a las Administraciones investigadas, a fin de que la actuación administrativa se adecue a la legalidad, en tanto únicamente evidencia la posible irregularidad en la actuación administrativa acusada e investigada, sea, por apartarse del bloque de legalidad por acción o por omisión, esto es, en la doble dimensión del principio de legalidad –que deriva de los artículos 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública–, tanto en la versión clásica o negativa, que implica el sometimiento de la actuación administrativa al bloque de legalidad, esto es, al conjunto de disposiciones normativas, con lo cual, se constituye en límite y restricción del ejercicio de las potestades y competencias públicas, como en la versión positiva, por la que las normas se constituyen en verdaderas habilitadoras de esas competencias y potestades públicas, según se ha desarrollado en la sentencia número 63-2000, de las catorce horas cincuenta minutos del veintiocho de enero del dos mil, de la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia".** (El resaltado no es del original)*

Tal como se desprende de lo anterior, a la Defensoría le corresponde ejercer una labor de control de la actividad de la Administración Pública, y debe velar porque sus actuaciones se ajusten a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, ampliamente entendido. Como atribución intrínseca al buen desarrollo de esta labor, el legislador optó por otorgar **independencia** a la Defensoría, misma que se halla consagrada en el artículo 2 de la Ley 7319, donde se establece que si bien es un órgano adscrito al Poder Legislativo, el mismo desempeña sus actividades con independencia funcional, administrativa y de criterio. De modo aún más preciso, el artículo 3 del Reglamento a la

³ Tribunal Contencioso Administrativo, Sección I. Voto No. 293-2005, del 22 de julio de 2005.

Ley de la Defensoría de los Habitantes, emitido mediante Decreto Ejecutivo N° 22266 del 15 de junio de 1993 señala lo siguiente:

"Artículo 3º- Independencia

Ni la Defensoría de los Habitantes de la República ni su titular están supeditados a órganos o funcionario alguno en asuntos de su competencia y actuarán con absoluta independencia en el cumplimiento de sus atribuciones".

En este mismo orden de ideas, interesa resaltar que sobre los alcances de la independencia que ostenta la Defensoría, la Procuraduría General de la República ha señalado lo siguiente:

"La independencia funcional significa la posibilidad de ejercicio de la competencia sin interferencias del órgano al cual se pertenece. Independencia de criterio que faculta para resolver sin sujeción a instrucciones, direcciones u órdenes emanadas del superior; es decir, la actuación de la Defensoría está fundada en la valoración que ella misma haga y no en la apreciación de la Asamblea Legislativa. Independencia administrativa dirigida a asegurar el cumplimiento propio de la competencia atribuida.

Dentro del ámbito definido por la ley, la Defensoría precisa cómo ejercita su competencia legal, la distribución interna de funciones, los criterios que la enmarcarán, etc., sin presión o sujeción alguna a la Asamblea". (Dictamen N° C-202-96 del 16 de diciembre de 1996) (El resaltado no es del original)

De este modo, se entiende que la intención del legislador fue crear un mecanismo de control adicional y complementario a los sistemas ya existentes, en temas referentes a derechos humanos. Pese a la adscripción que ostenta la Defensoría al llamado primer poder de la República, la norma es clara al disponer la independencia funcional, administrativa y de criterio respecto a este órgano, lo cual justamente busca garantizar que las intervenciones, investigaciones y los pronunciamientos que emita la Defensoría sobre distintos temas, se lleven adelante con completa autonomía y objetividad, en procura de velar por el cumplimiento de los derechos de las personas, y bajo los criterios que la propia institución determine, respetando evidentemente los parámetros de legalidad que el ordenamiento jurídico le imponga.

El presente proyecto crea mediante el artículo 15 la *"Comisión de igualdad Salarial entre mujeres y hombres en el sector público y privado"*, de la siguiente forma:

"Se crea la Comisión de Igualdad Salarial entre mujeres y hombres en el sector público y privado. Estará conformada por una persona representante de las siguientes instituciones:

- a) El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social (MTSS), quien la coordinará*
- b) El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)*
- c) La Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica*
- d) Las Universidades Públicas*
- e) El Banco Central de Costa Rica (BCCR)*
- f) El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)*

Esta Comisión deberá sesionar al menos dos veces al año y será la encargada de gestionar y velar porque el INEC incorpore el indicador de igualdad salarial en los estudios que corresponda y que profundice sobre las variables que influyen en el ingreso monetario de las personas (por sexo, sector, zona, edad, horas trabajadas, anualidades) para identificar en su complejidad el comportamiento de las diferencias salariales por sexo.

De igual forma, como resultado de esos datos se determinarán los indicadores que permitan evaluar periódicamente las razones de la desigualdad salarial entre mujeres y

hombres y establecer las medidas respectivas. Estos indicadores se integrarán al sistema nacional de indicadores administrado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos”.

La Defensoría de los Habitantes de la República como se puede evidenciar claramente se consideró para formar parte de la Comisión; sin embargo, es importante resaltar el hecho de que en el caso de que la Defensoría asuma un rol activo en la comisión como se pretende, podría colocar a la institución en una situación de “juez y parte”, ante la eventualidad de denuncias que se interpusieran en contra de la política o el plan de acción adoptado, y en los que se pudiera ver en entredicho los intereses y derechos de los y las habitantes. Este escenario se considera inconveniente para la Defensoría, por cuanto precisamente riñe con la independencia que se la ha querido dar a través de una norma con rango legal a la institución, para que permanezca ajena a cualquier intromisión de parte de otro órgano o ente del Estado, y pueda ejercer a plenitud sus competencias de contralor de legalidad, moralidad y justicia sobre las actuaciones de la Administración Pública.

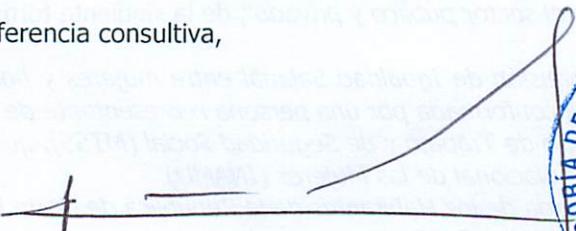
Nótese que en las funciones de la Comisión descritas, encuadran dentro de las que típicamente se definen como **funciones de la Administración Activa**, de conformidad con lo que se dispone en el artículo 2 inciso a) de la Ley General de Control Interno, Ley No. 8292 del 31 de julio de 2002.

6. Consideraciones finales.

Es notable la importancia que tiene la creación de un derecho de trabajo pensado desde las diferencias de género como conjunto de normas que regulan las relaciones laborales, en el sentido de que incorpora mayores mecanismos para garantizar el respeto de los derechos humanos de las mujeres en los diferentes campos.

Asimismo, el proyecto en estudio contiene una reforma consecuente con los compromisos estatales en materia de derechos de las mujeres como fin eliminar o disminuir las brechas salariales existentes. Sin embargo, se considera necesario como se expuso anteriormente excluir a la Defensoría de los Habitantes de la “Comisión de Igualdad Salarial entre mujeres y hombres en el sector público y privado”, para que pueda ejercer a plenitud sus competencias de contralor de legalidad y justicia sobre las actuaciones de la Administración Pública, en resguardo de su independencia.

Agradecido por la deferencia consultiva,


Juan Manuel Cordero González
Defensor de los Habitantes de la República en funciones

