

ALGUNAS CONSIDERACIONES ACERCA DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

Anahí Fajardo Torres¹

Resumen:

La discriminación laboral en Costa Rica se presenta de varias formas y proviene no solo de las conductas o costumbres socialmente establecidas, sino de la misma ley, en el presente artículo se analiza la normativa internacional establecida por la OIT, la cual promueve la igualdad en el empleo y el trabajo decente, conceptos que también se encuentran consagrados en las normas constitucionales costarricenses y que se complementan con las leyes laborales y las que se encuentran enfocadas a la protección de minorías, además de este análisis, se concluye con la determinación de medidas para la eliminación de la discriminación en la realidad nacional.

Abstract:

Discrimination in employment in Costa Rica occurs in several ways and it comes not only from behaviors or habits socially established, but also the law. This article analyzes the international norm established by ILO, which promotes equality in the employment and decent work, also regulated in Costa Rican constitutional rules and complemented by labour laws and concepts which are focused on the protection of minorities This analysis concludes with the identification of measures for the elimination of discrimination in the national reality.

Palabras Clave:

Discriminación Laboral, OIT, Relación laboral, Mujer, Participación Grupos Vulnerables.

¹ Profesora Coordinadora Cátedra Derecho Laboral, Facultad de Derecho, UCR. Ensayo realizado para el Doctora en Derecho para la UNED, año 2010.

Keywords:

Employment discrimination, ILO, employment relationship, Women, Participation of vulnerable groups.

Tabla de contenido

1. Introducción
2. Discriminación Laboral en Costa Rica
3. Determinar las Medidas a tomar para garantizar su eliminación efectiva

1. Introducción:

El presente ensayo pretende analizar las manifestaciones de discriminación laboral que predominan en el ámbito laboral costarricense y determinar las medidas a tomar para garantizar su eliminación efectiva. De manera que se partirá de la definición de discriminación, en contraposición a la igualdad², estableciendo el derecho a la no discriminación. Se mencionarán los diferentes tipos de discriminación y el marco normativo, finalizando con las formas de discriminación en materia laboral en nuestro país y, de acuerdo a ello, se plantearán propuestas para su exclusión.

Para iniciar con el planteamiento propuesto es necesario precisar la discriminación laboral como objeto de este estudio. Al respecto y desde una perspectiva material y no meramente formal, la OIT en el Convenio 111, la define como “*Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de*

² OTERO NORZA, Laura (2011), La igualdad y no discriminación de género y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ordenamiento internacional y europeo. Tesis para optar por obtención del Grado de Doctor, Valdés Dal-Ré, Fernando y Molero Marañón, María Luisa (Dirs.), Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, p. 128. “Como ya se ha apuntado, el derecho a no ser discriminado se caracterizó en sus orígenes como un postulado derivado del principio de igualdad, desprovisto de autonomía propia. Sin embargo, su evolución permitió el tránsito de esta noción formal a una de carácter sustantivo o material, donde la discriminación deja de ser entendida como un problema de igualdad, límite a la actuación de los poderes públicos, para plantear un segundo sentido, una situación de marginación social de ciertos colectivos y la interdicción de determinadas diferencias históricamente arraigadas en la sociedad, que han situados a estos sectores en posiciones de desventaja.”

*oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”*³ Doctrinariamente se han establecido dos formas de discriminación, que son directa y indirecta; de manera que se dice que es directa cuando “*las normas, prácticas y políticas excluyen o dan preferencia a ciertas personas por el mero hecho de pertenecer éstas a un colectivo específico... (...) La discriminación es indirecta cuando ciertas normas o prácticas aparentemente neutras tienen efectos desproporcionados en uno o más colectivos determinables, y ello sin justificación alguna.*”⁴ Tenemos entonces que la directa es generalmente intencional, y la indirecta puede no ser intencional, y puede devenir de una ley o práctica, (uso o costumbre) que tenga efecto sobre un grupo en particular.

Como se mencionaba anteriormente la OIT ha tratado el tema a través de varios convenios y recomendaciones, tal es el caso del convenio 111 y Recomendación 111 sobre discriminación en el empleo y la profesión, del año 1958; también en el Convenio número 100⁵ y la recomendación número 90 del mismo año, sobre igualdad de remuneración. Sobre su vigencia y ratificación en los diversos Estados Miembros de la OIT, se ha señalado que: “*Se ha generalizado hoy el compromiso político de los países por combatir la discriminación y promover la igualdad de trato y de oportunidades en el lugar de trabajo; como evidencia, la ratificación prácticamente universal de los dos principales instrumentos de OIT en la materia: el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Tan sólo unos pocos Estados Miembros no han ratificado todavía estos instrumentos.*”⁶

³ Definición del Convenio de la OIT 111, mencionado en informe OIT 2007, La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean, 96 Reunión, p 25.

⁴ informe OIT 2007, La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean, 96 Reunión, p25.

⁵ OTERO NORZA Op cit pp: 129-130. “Con posterioridad al Convenio 100 y su Recomendación, la OIT reconoció que la supresión efectiva de las desigualdades de género en materia de remuneración estaba supeditada también a la eliminación de obstáculos para las mujeres en otras áreas. Por esto, el Convenio 111 y la Recomendación del mismo número, sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958, parten de la referida noción material de discriminación, para evitar todo tratamiento que pudiera restringir la igualdad efectiva de las mujeres y los hombres en el empleo y la ocupación.

Por ello, con aprobación de estos instrumentos y el referido Convenio 117, se consolida el concepto real o sustancial de discriminación en el panorama jurídico laboral moderno. Lo que significa que, a partir de esta normativa, la noción de discriminación deja de ser una simple concreción del principio de igualdad formal, vista como un límite a los poderes públicos, para evocar una situación de marginación social de ciertos colectivos que se encuentran en una situación de desventaja en la sociedad.

En este sentido, el Convenio define discriminación incluyendo un elemento de hecho; a saber: la existencia de una distinción o preferencia; un motivo que determina la diferencia de trato; y el resultado objetivo de tal diferencia de trato, cual es, la anulación o alteración de la igualdad de trato o de oportunidades.”

⁶ . Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

Se desprende de lo anterior que estos convenios han sido ratificados por la mayoría de los Estados miembros (162 países aproximadamente) de la OIT, en apego a los lineamientos establecidos por los mismos adoptados como Convenios internacionales ratificados que se refieren a la igualdad en el empleo y la profesión. Es importante también señalar que en los artículos 2 y 3 del Convenio 111 de la OIT, se impone a los Estados la obligación de llevar a cabo una política activa para eliminar la discriminación, así como abrogar toda disposición contraria a tal objetivo, lo que conlleva la obligación de los Estados de buscar las políticas internas necesarias para hacer cumplir la normativa internacional. Sobre el ámbito de aplicación se debe indicar que este convenio incluye a todas y todos los trabajadores, independientes, dependientes públicos o privados.

Dada la relevancia del tema y la realidad imperante con respecto a la discriminación en el ámbito laboral que se vive en la actualidad, es que el Director General de la OIT ha emitido dos informes del Director General de dicha organización, que dan tratamiento a esta situación: “*La hora de la igualdad en el trabajo*” (informe del año 2003), y “*La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*” (informe del 2007). En el primero de ellos se estableció como un paradigma importante que “... *el lugar de trabajo- ya fuese una fábrica, una oficina, una plantación, una granja, un hogar o la calle- era un punto de partida estratégico para erradicar la discriminación en la sociedad.(...) Además “se pusieron de relieve los altos costos económicos, sociales y políticos que entrañaba el hecho de tolerar la discriminación en el trabajo; se adujo que las ventajas de contar con lugares de trabajo incluyentes compensaba con creces el coste que suponía el lastre de la discriminación.”*⁷

Vemos cómo este tema de la discriminación es una problemática actual, que tiene cabida en cualquier situación o lugar en el que se desarrolle un trabajo, por ello, para erradicar la discriminación, las medidas deben ser igualmente integrales y deben tomar en cuenta los diversos lugares y condiciones de trabajo. Asimismo, no se debe pasar por alto que estas situaciones tienen repercusiones económicas que contribuyen a fortalecer la pobreza de quienes sufren tratamientos discriminatorios.

Tenemos entonces que para lograr un Trabajo Decente, éste se debe desarrollar en condiciones de equidad y sin discriminación laboral, de esta manera es que se han señalado como indicadores de un trabajo decente los siguientes:

- “ - *Tasa de participación de mujeres con respecto a la tasa de participación de hombres.*
- *Ingresos de mujeres con respecto a los ingresos de hombres.*
- *Tasa de participación de grupos vulnerables. (inmigrantes, indígenas, discapacitados) con respecto a la tasa de participación del resto de la población.*

⁷ Informe OIT 2007, La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean, 96 Reunión, p1.

- *Tasa de empleo de grupos vulnerables (inmigrantes, indígenas, discapacitados) con respecto a tasa de empleo del resto de la población.*
- *Tasa de desempleo de grupos vulnerables (inmigrantes, indígenas, discapacitados) con respecto a tasa de desempleo del resto de la población.”⁸*

Al estar presentes estos indicadores podríamos hablar de que se está desarrollando un trabajo decente en condiciones de equidad, en el ámbito del desarrollo del trabajo de las personas dentro de una sociedad determinada, esto implica, igualdad de trato y de oportunidades para los y las trabajadoras, sin distinción de raza, genero, preferencias sexuales, condición socioeconómica, discapacidad, entre otras.

2. DISCRIMINACION LABORAL EN COSTA RICA.

En nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 33 de la Constitución Política se encuentra regulado el principio de igualdad y la prohibición de discriminación en el siguiente corolario: *“Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.”* En este numeral se consagra la prohibición de discriminar y se establece la dignidad humana como un derecho del individuo. Dentro de este marco normativo existe también una normativa pionera en la materia, la Ley denominada *“Prohibición de toda suerte de discriminación”*, Número 2694, que se promulgó en 1961, la cual en su artículo primero establece, la prohibición de discriminar con base a consideraciones de raza, color, sexo, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica, y además señala que no se debe limitar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación. Vemos que esta regulación incluso está acorde con lo señalado por la OIT en cuanto a que es más amplia y se incluyen los términos empleo u ocupación dando una mayor amplitud en relación a la forma de trabajo que se desempeñe.

También existen otras normas Constitucionales que garantizan la igualdad en el ámbito del trabajo, como el artículo 56 que garantiza el derecho al trabajo y el artículo 58 que establece la igualdad de remuneración. En torno a estos derechos constitucionales existe una gran producción jurisprudencial que hace referencia al tema, emitida tanto por la Sala Constitucional como por la Sala Segunda, ambas de la Corte Suprema de Justicia. Es importante rescatar un lineamiento reiterado de la Sala Constitucional que nos dice lo siguiente: *“El derecho al trabajo es considerado un derecho fundamental del hombre, cuyo ejercicio le permite lograr la existencia digna y cuyo cumplimiento debe el Estado vigilar,*

⁸ Brú, Enrique. Trabajo Decente, indicadores y el aparato normativo de la OIT. Presentación en Power Point para el curso de Trabajo Decente y Productividad, Doctorado en Derecho de la UNED. Octubre, 2010.

*proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes, cerciorándose de que en todos los organismos oficiales o privados, no se apliquen políticas de empleo discriminatorias a la hora de contratar, formar, ascender o conservar a una persona en el empleo.*⁹ De esta forma se establece el derecho al trabajo como un derecho humano fundamental que le va a permitir al individuo una vida con dignidad, además que el Estado en procura de este objetivo, debe ser participante activo dentro del mundo del trabajo, como ente fiscalizador en la aplicación de los derechos fundamentales a efecto de generar una cultura de cumplimiento de los mismos.

Nuestro Código de Trabajo vigente regula en el título undécimo, mismo que fue adicionado mediante ley Número 8107, del año 2001, todo lo concerniente a la prohibición de discriminar en el trabajo, a partir del artículo 618, que, siguiendo la moderna concepción material de los instrumentos internacionales de la OIT, establece la prohibición de “toda forma de discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión.” En los numerales siguientes 619, 620, 621, 622, se establece igualdad de derechos tales como jornada y remuneración, así como la prohibición de despidos fundamentados en las causas tradicionales de discriminación, de forma específica, se establece la prohibición de discriminar por edad al momento de realizar una contratación laboral, y se establece que todas las personas gozan de las mismas oportunidades para obtener empleo. En los numerales restantes de dicho Título, artículo 623 se faculta para acudir a la vía judicial en caso de discriminación, y finalmente en el 624, se establece una multa a los patronos que hayan incurrido en alguna forma de discriminación de las establecidas en este título, y se obliga a la reinstalación.

Es importante hacer notar que este título de nuestro actual Código de Trabajo vigente presenta dos vacíos legales importantes, el primero de ellos es que únicamente se refiere a cuatro formas de discriminación como son, edad, etnia, género o religión, con lo que deja por fuera otras formas de discriminación laboral, tales como la nacionalidad con respecto a trabajadores migrantes, enfermedad tales como enfermos de VIH, discapacidad, preferencia sexual, entre otras.

El segundo vacío se presenta respecto al procedimiento de anular un eventual despido por discriminación, ya que no se establece un proceso definido que garantice celeridad para el trabajador o trabajadora afectada, pese a que sí se establece como un fuero de protección especial ante la declaratoria del despido nulo que faculta ordenar la reinstalación del trabajador(a).

Sin embargo, sí se han creado leyes especiales que buscan integrar este vacío legal y complementan el derecho interno aplicable para casos de discriminación laboral. Además, una interpretación acorde con el mandato constitucional referido entendería incluida cualquier causa de discriminación contraria a la dignidad humana.

⁹ Resolución N. 22-95, citada en resolución 2000-05218 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. San José, a las nueve horas con veintinueve minutos del treinta de junio del dos mil.

Mencionaré ahora otras leyes que también buscan erradicar las formas de discriminación en el ámbito laboral, según legislación existente en Costa Rica:

Mujeres: La Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N^o 7142, del 8 de marzo de 1990. La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N^o 7476, del 30 de enero de 1995, sobre el hostigamiento sexual. Al respecto, la OIT ha señalado en sus informes que estas conductas configuran una discriminación por razón de sexo o género. En este mismo tema, destaca la Ley de Atención a Mujeres en Condición de Pobreza, N^o 7769, del 24 de abril de 1998 y en relación con este punto, cabe mencionar, aunque pese a su importancia no haya sido aún aprobado por nuestro país, el Convenio N. 156 sobre “Trabajadores con responsabilidades familiares”, dado que en Costa Rica una gran cantidad de Hogares son encabezados por mujeres, pese a que según informes de la propia OIT, las mujeres sufren la mayor tasa de desempleo; constituyen tres puntos normativos de vital importancia pues estas normas promocionan la igualdad de derechos de la mujer, la no discriminación y buscan garantizar la necesaria formación de la mujer en el ámbito técnico – laboral. En cuanto al tema del salario, y las violaciones que se dan en relación con pagar a las mujeres un salario menor, la OIT en su Convenio N.100, ha establecido como objetivo del convenio, asegurar que los trabajadores y trabajadoras reciban una remuneración igual por trabajo de igual valor, buscando fijar tasas de remuneración exentas de cualquier discriminación, sobre todo indirectas, basada en el sexo.

Personas con discapacidad: para este grupo es importante destacar en primera instancia la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, N^o 7600, del 26 de mayo de 1996, la cual fue debidamente reglamentada por el Decreto 26831-MP, del 29 de mayo de 1996 y la Ley de Incentivos a favor de los Empleadores que Contraten a personas con Discapacidad, Ley N^o 7092. También encontramos la Ley número 7219, mediante la cual se aprobó el Convenio N.159, “Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas”, como un instrumento jurídico que pretende asegurar la inserción laboral de personas que sufren alguna discapacidad, mediante la aplicación de medidas de readaptación profesional y generando oportunidades de empleo en el mercado laboral.

Personas con VIH / SIDA: En este apartado es menester mencionar la Ley General sobre el VIH SIDA, Ley N^o 7771, del 20 de mayo de 1998.

Personas con cierta edad: la Ley N^o 2694, del 22 de noviembre de 1960, la cual en su artículo primero prohíbe terminantemente cualquier forma de discriminación fundada en la edad, sexo o cualquier otra situación.

Fuero Sindical: Otro fuero de protección lo conforma el fuero sindical, a efecto de que los trabajadores no sufran persecución sindical, al respecto se encuentra el Convenio 87 de la OIT y el Convenio 98 de la OIT, que señala que “Todos los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.” En amparo de esta normativa, ya desde octubre de 1993, la Sala Constitucional mediante el voto 5000, estableció el fuero de

protección sindical, misma que fue ratificado mediante la ley 7360 que introduce en nuestro actual Código de Trabajo.

3. DETERMINAR LAS MEDIDAS A TOMAR PARA GARANTIZA SU ELIMINACION EFECTIVA.

Según lo expuesto anteriormente, Costa Rica cuenta con un marco normativo importante que responde en gran parte a los lineamientos establecidos por los instrumentos internacionales fundamentales, como es el caso del Pacto de Naciones Unidas que se refiere a los derechos civiles y políticos, así como el Pacto de Naciones Unidas en relación a los derechos económicos, sociales y culturales y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, también a Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, (convenios 111 y 100, y las respectivas Recomendaciones N.111 y N.90), así como el marco de las normas internas a partir de la Constitución Política. Con este fundamento, se han generado las normas especiales ya mencionadas, que regulan el tema.

No obstante la realidad nacional evidencia que se siguen presentado situaciones de discriminación laboral, e incluso se generan nuevas formas, tal y como lo ha destacado la propia OIT, “(...), *sin embargo la OIT ha señalado nuevas formas de discriminación, tal es el caso “A partir de la información recabada de los Estados Miembros, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha tomado nota de que en muchos países se han reconocido otros motivos de discriminación, además de los que se mencionan en el Convenio núm. 111, hecho confirmado tanto en el presente Informe global sobre discriminación como en el anterior. En los últimos años han sido cada vez más los países en ampliar la lista de esos motivos, entre los que hoy constan la discapacidad, la edad, el estado de salud, en particular la seropositividad VIH/SIDA real o presunta, la afiliación sindical y la situación familiar.*¹⁰ Esta situación es preocupante por cuanto denota que los casos de discriminación laboral no presentan tendencias de disminuir sino que por el contrario se presentan nuevas formas de discriminación, que precarizan las condiciones de trabajo.

De manera que para lograr la adopción de medidas que garanticen una efectiva eliminación de la discriminación en el trabajo, podríamos indicar las siguientes:

1. Ampliar y/o modificar el título Undécimo del Código de Trabajo para que contemple otras formas de discriminación laboral, y que sea *numerus apertus*, es decir, que se establezcan listas abiertas, dado que las cambiantes formas devienen de una realidad social dinámica. Es importante mencionar un proyecto de ley

¹⁰ informe OIT 2007, La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean, 96 Reunión, p25.

presentado por el ex diputado Merino , que plantea la cobertura y/o tutela de otras posibles situaciones de discriminación en el trabajo que no fueron contempladas en la reforma señalada en nuestro Código de Trabajo. En este sentido señala Leda Abdallah que “(...) esta nueva normativa se quedo corta en relación con la Ley de 1961, toda vez que únicamente prohibió la discriminación en el trabajo por razones de “edad, etnia, genero o religión”, omitiendo otras formas de discriminación que ya estaban incluidas en la legislación como son discriminaciones por sexo, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica reguladas en la Ley del 61”. Sobre este proyecto, el cual no tuvo mayores repercusiones, debe indicarse que puso el tema en discusión, y muchas de las formas de discriminación señaladas ya se encontraban reguladas en la ley N.2694, y otras seguían quedando desreguladas, como la discriminación laboral por motivos de salud, ejemplo VIH.

2. En cuanto a la parte procesal, se debe establecer un procedimiento expedito para situaciones de discriminación laboral, al respecto es importante comentar que el proyecto presentado por el ex diputado Merino sí viene a llenar este vacío a través de un procedimiento sumario, que facultaría a los jueces de trabajo a ordenar la reinstalación e incluso establece multas importantes y reconocimiento de daño moral, lo cual no existe en la actualidad para los fueros especiales de protección existentes como son el de trabajadoras embarazadas, trabajadores adolescentes o dirigentes sindicales, que hayan sido objeto de despido por motivos de prácticas discriminatorias.

3. Una tercera medida, sería darle cumplimiento a lo acordado en el libro Blanco, al respecto en el Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco, del primer semestre del 2009, en el cual se indica como una Recomendación regional, “Establecer un centro regional sobre la igualdad en el empleo que suministre capacitación, materiales educativos, información sobre mejores prácticas y otra información, así como apoyar otros programas enfocados en la eliminación de preocupaciones relacionadas con la discriminación en el empleo. Llevar a cabo iniciativas de apoyo localizadas en capacitación y métodos efectivos de cumplimiento para los ministerios de trabajo en materia de estrategias de cumplimiento efectivas en casos de violaciones que puedan involucrar pruebas de embarazo o la explotación de trabajadores inmigrantes o indígenas.” De esta forma se podría brindar educación a los mismos grupos vulnerables, y se lograría generar conciencia social al respecto, inclusive se podrían crear espacios de discusión y negociación que permitan disminuir los casos de prácticas discriminatorias en el trabajo.

4. Otra medida importante sería la aprobación de la reforma procesal laboral que se encuentra en la Asamblea Legislativa que regula, entre otras cuestiones, lo relativo a los trabajadores discriminados y propone modificar y perfeccionar el citado título Undécimo del actual Código de Trabajo, creando un apartado de fueros especiales, donde se incluye la discriminación laboral y estableciendo además un régimen de estabilidad laboral. Con ello, al menos se podría mejorar la

realidad actual a que se quedaría corta porque no establece un debido proceso previo al despido donde se demuestre la causal que lo fundamenta.

Podemos decir, que Costa Rica ha avanzado en la parte normativa, según lo han destacado los propios organismos internacionales al afirmar que: “Es importante destacar el avance en materia jurídica que ha tenido el país, con respecto a la protección de los derechos laborales de las mujeres y de las personas con discapacidad. Por el contrario, las personas indígenas y migrantes no cuentan con legislación específica que proteja sus derechos fundamentales.” Sin embargo, aun deben aprobarse nuevas normas, y/o reforzar las existentes e implementar otras medidas que contribuyan a concientizar a los empleadores de no aplicar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral. Ejemplo de ello puede ser establecer incentivos vía responsabilidad social empresarial, sea en códigos de conducta y buenas prácticas o implementando planes de igualdad o protocolos de prevención de prácticas discriminatorias a lo interno de las empresas, así como generando a través del diálogo social una cultura de cumplimiento de la normativa laboral. Al lograr este objetivo se aportaría mucho a la vivencia de todo lo que implica un trabajo decente y se podría mejorar la existencia de los y las trabajadoras.

Bibliografía

1. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Las instituciones Ombudsman y la eliminación de las barreras en el acceso a la justicia laboral en los países signatarios del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana (CAFTA-DR): Informe Regional, San José, Costa Rica, Producción Editorial-Servicios Especiales del IIDH, 2010
2. Asamblea Legislativa. Proyecto de Ley, Expediente N.16988.
3. Resolución N. 22-95, citada en resolución 2000-05218 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. San José, a las nueve horas con veintinueve minutos del treinta de junio del dos mil.
4. Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
5. Informe OIT 2007, La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean, Reunión 96.
6. Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. Periodo: Febrero 2009-Julio 2009. Costa Rica. Organización Internacional del Trabajo.
7. Abdallah, Leda. Falta eficacia en leyes contra la discriminación laboral. www.aseprola.org. Página visitada el 3 de Noviembre de 2010.
8. Brú, Enrique. Trabajo Decente, indicadores y el aparato normativo de la OIT. Presentación en Power Point para el curso de Trabajo Decente y Productividad, Doctorado en Derecho de la UNED. Octubre, 2010.