

## ¿Estoy sufriendo una discriminación ilegal por género?

*Cinco mujeres cuentan su historia*

**Anna Karina Jiménez**  
Socia, Bufete Arias & Muñoz  
ajimenez@ariaslaw.co.cr.

**Graciela Soto**  
Asociada senior, Bufete Arias & Muñoz  
gsoto@ariaslaw.co.cr

A veces las mujeres viven en sus empresas situaciones que podrían ser percibidas como una discriminación ilegal por género pero no siempre es el caso.

A continuación, cinco casos sobre prácticas laborales de género planteadas por mujeres residentes en Costa Rica y respondidas por dos especialistas en el tema del Bufete Arias&Muñoz.

**“Vivo en Costa Rica y estoy acudiendo a entrevistas para solicitar un trabajo después de concluir mi maestría (MBA). Algunos de los anuncios de los empleadores dicen específicamente que están buscando solo a una mujer o a un hombre. ¿E s esto legal?”**

Esto no es legal. La constitución costarricense es clara en cuánto a este tema: “Todas las personas son iguales ante la ley y no debe existir discriminación en contra de la dignidad humana”. Además el Código de Trabajo establece que toda discriminación basada, entre otras cosas, en el género está prohibida. Tanto el Código de Trabajo como el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecen que todos los empleados que realizan el mismo trabajo tienen los mismos derechos, el mismo turno laboral y el mismo pago, sin que puedan ser discriminados debido a su edad, origen étnico, género o religión. El Convenio 100 obliga a los empleadores a llevar a cabo una evaluación objetiva del empleo y a definir la equidad de pago como una compensación de trabajo de igual valor, designando las sumas abonadas sin discriminación en cuanto a su género.

**“Acabo de ir a mi tercera entrevista con una empresa para la que me gustaría trabajar. El hombre que me entrevistó me hizo muchas preguntas acerca de mi vida personal (¿Si estaba casada? ¿Si estaba pensando en tener hijos pronto?... ) ¿Eso está permitido?**

Esto o está expresamente prohibido por la ley. Sin embargo, cualquier persona puede negarse a responder cuando se le formulen este tipo de preguntas personales que no están relacionadas con la posición a la que se está aplicando. Por otra parte, el empleador potencial no podría utilizar esta negación como una razón para no contratar a la persona. Tampoco podría utilizar la respuesta dada con respecto a estas cuestiones personales para descartar al candidato o candidata. Pero a menudo es difícil de probar esto ante un tribunal.

**“Me acaban de promover a gerente. A mi compañero de trabajo –quien, al igual que yo, empezó a trabajar el año pasado– lo promovieron también. Después de unos tragos celebratorios, él me comentó su nuevo salario. Resulta que ahora él está ganando 20% más que yo. Ambos comenzamos a trabajar al mismo tiempo, teniendo el mismo puesto de trabajo. ¿Tengo derecho legal a reclamarle a la empresa?”**

Sí, usted tiene el derecho legal de darle seguimiento a esto con su empresa, como en cualquier otro asunto de compensación relacionado. El Código de Trabajo y la Convención 100 de la OIT son claros al exponer que debe existir igual pago por trabajo semejante, independientemente de su género. En la práctica esto podría ser difícil de probar, debido a que el empleador podría argumentar, por ejemplo, que la calidad del trabajo es diferente entre los empleados. Si el empleador puede demostrar que un empleado cumple con distintos criterios objetivos que otro, por ejemplo, que uno tiene un grado académico más alto que el otro, o que uno lleva más años laborando en la empresa, entonces al empleado afectado se le dificultaría argumentar que debe recibir la misma compensación que el otro trabajador con conocimientos objetivos más altos.

**“He estado trabajando para una empresa centroamericana durante cinco años. Estoy en línea para una promoción hacia la alta dirección y realmente la deseo. Sin embargo, acabo de tener mi primer bebé y se supone que debo tomar tres meses de licencia de maternidad. Le dije a mi jefe que no quería tomarla, que deseaba continuar con mi trabajo siempre que pueda laborar desde el hogar. Él me dijo que no me podía ofrecer esa oportunidad ya que era en contra de la ley. ¿Es cierto?”**

Sí, esto es contra la ley. En Centroamérica, el derecho a la licencia por maternidad es un derecho irrenunciable para el empleado. Por lo tanto, el empleador podría verse innecesariamente comprometido, aun cuando sea el empleado quien esté haciendo la solicitud. Incluso, el empleador puede ser objeto de sanciones financieras por no poder cumplir con este derecho.

En Costa Rica, específicamente, la licencia de maternidad garantiza a las mujeres el derecho de tomarse un mes antes de dar a luz y tres meses después del nacimiento de su bebé. El Código de

Trabajo estable esto como una licencia obligatoria que, al igual que otros derechos, como por ejemplo, el tiempo de vacaciones y aguinaldo, es parte de los derechos irrenunciables por los empleados.

En caso de que una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, lo que se protege principalmente es el interés superior del menor (hijo), ni siquiera el de la trabajadora. Por eso, el sistema legal garantiza aún más esta protección.

**“Un hombre con que trabajo me ha estado acosando. Sus insinuaciones me hacen sentir incómoda. Cuando le pregunte a mi jefe que debía hacer, me dijo que debía “ignorarlo”, ya que el hombre que me está acosando es un líder en la empresa y “no queremos suscitar ningún problema para la empresa ¿Qué debo hacer?”**

Según la legislación costarricense, el empleador está obligado a realizar un proceso interno para atender cualquier tipo de demanda por acoso sexual presentada por un empleado afectado, ya sea hombre o mujer. El empleado afectado está cubierto por una protección especial que no permite al empleador despedirlo, a menos que incurra en una falta grave, y aun si así fuera el despido debe ser procesado y autorizado por el Ministerio de Trabajo. Por otra parte, si el empleador no actúa sobre el reclamo del empleado, siguiendo con el procedimiento establecido en la ley y su reglamento, el empleado puede considerar esto como un despido indirecto; por lo cual se puede retirar del trabajo y luego solicitar su pago de indemnización completa, salarios pendientes y pago por el daño moral incurrido. En la práctica, las demandas por acoso sexual se están convirtiendo en algo común, debido a que los empleados son cada vez más conscientes de las conductas consideradas inaceptables, que antes eran culturalmente toleradas.f