



Organización  
Internacional  
del Trabajo

Promover la **IGUALDAD** entre  
mujeres y hombres en el **TRABAJO:**

Una cuestión de

**PRINCIPIOS**



## Discriminación de las mujeres en el trabajo y jurisprudencia

A pesar de los avances normativos en Centroamérica y República Dominicana, que consagran el principio de no discriminación en el trabajo y protegen a la trabajadora embarazada, otorgándole estabilidad laboral en el período pre parto, parto y post parto, la discriminación aún está muy extendida y afecta principalmente a las mujeres trabajadoras.

La discriminación puede ser directa o indirecta y puede darse antes, durante y después de la relación laboral. Antes de la contratación se discrimina cuando se excluye del proceso de reclutamiento a candidatas mujeres o cuando se fijan requisitos que son irrelevantes para el trabajo en cuestión y que en general satisfacen más los hombres. Una sentencia argentina ha señalado que la libertad de contratar no es absoluta sino que está sujeta a las leyes y reglamentos y que la prohibición de discriminar es un límite a dicha libertad.

También puede discriminarse mediante normas paternalistas y obsoletas que prohíben el trabajo de las mujeres en actividades peligrosas e insalubres, esto ha sido calificado como una evidente discriminación por la Corte de Constitucionalidad de Colombia.

La solicitud de pruebas de embarazo antes o durante la contratación es otra forma de discriminación, ilegal e inconstitucional, pues afecta el derecho a la intimidad de la trabajadora, así como el libre desarrollo de su personalidad, afectando por consecuencia el derecho al trabajo.

Durante la contratación, la discriminación se puede dar por salarios más bajos que los hombres que ocupan los mismos puestos, menores ascensos, mayores exigencias, menores oportunidades de capacitación y formación profesional, despido por embarazo e irrespeto al fuero de protección durante el embarazo y el período de lactancia, hostigamiento laboral, acoso sexual, entre otros.

La mayor cantidad de reclamos que se han presentado en los tribunales de justicia se refieren a la discriminación por razones vinculadas a la maternidad, pues a pesar de que existe la prohibición legal, muchos empleadores disfrazan los despidos a las trabajadoras embarazadas con supuestas reestructuraciones internas o someten a la trabajadora a acoso laboral para obligarla a renunciar.

La jurisprudencia de la subregión ha desarrollado los alcances de la protección a la trabajadora embarazada, no sujetándola a aspectos como el aviso del embarazo y extendiéndola a diferentes tipos de contratos laborales. Una excepción es la jurisprudencia panameña y la hondureña que muestran mayor rigidez al respecto.

Persiste con fuerza la creencia de que las responsabilidades familiares son un asunto privado y se da por sentado que lo asumen, sobre todo, las mujeres, las cuales tienen una enorme dificultad para conciliar su vida laboral con este tipo de responsabilidades. Al respecto, existen pocos avances normativos y la jurisprudencia ha avanzado lentamente. No obstante, existe un caso costarricense que



es paradigmático, en el cual la Sala Constitucional obligó a otorgar un permiso con goce de sueldo y por un tiempo prudencial a una madre trabajadora que debía cuidar de la salud de su hija pequeña.

El acoso laboral o “*mobbing*” es otra forma de discriminación que ha sido poco desarrollada por la jurisprudencia de la subregión.

Una forma específica de acoso laboral es el acoso sexual, que afecta principalmente a las mujeres. En Costa Rica existe una ley específica cuya aplicación ha generado interesante jurisprudencia. Se ha determinado que el acoso sexual no se limita únicamente a las relaciones de poder, sino también a las relaciones entre compañeros de trabajo y que se reviste de múltiples maneras.

Uno de los aspectos más complejos de resolver en un proceso administrativo o judicial en el que se alega discriminación, es el probatorio, pues la discriminación normalmente se produce en privado, sin testigos y mediante conductas enmascaradas en una apariencia de legitimidad. Es por ello que se ha considerado admisible y necesaria la flexibilización de la carga de la prueba y establecer que le corresponde a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

A modo de balance general, se puede decir que aunque ha habido indudables avances en el campo normativo y algunas sentencias paradigmáticas en relación con los derechos de las mujeres trabajadoras, lo cierto es que aún queda mucho camino por recorrer.

Es necesario que las mujeres tengan un mayor conocimiento de sus derechos y, sobre todo, que se haga realidad su derecho de acceso a la justicia. Asimismo, es de vital importancia capacitar y sensibilizar a jueces y otros operadores jurídicos, quienes están en la obligación de aplicar la normativa nacional e internacional, así como a los empleadores y a la sociedad en general.

