

DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO. LA MATERNIDAD Y EL ACOSO SEXUAL

Rosa E. BLANCO MATAMOROS*

Resumen: El principio de la no discriminación ha estado presente en todo momento en la legislación costarricense, influenciando la cultura cívica nacional. Sin embargo, la cultura por razón de género ha sido más difícil de formar. El Estado, respondiendo a diferentes presiones internas y a compromisos internacionales, ha ratificado documentos protectores de los derechos humanos, especialmente de la mujer, del niño y de los trabajadores, y ha promulgado toda una legislación prohibitiva de la discriminación en general. A nivel judicial, la labor de los jueces ha sido de constante interpretación de la norma, buscando lograr una uniformidad cada vez más justa y equitativa. Las bases para eliminar la discriminación y lograr la igualdad están dadas, pero la lucha debe continuar para que la realidad coincida con esas bases.

I. TRATAMIENTO DE LA MANO DE OBRA NACIONAL

1. *Principio de no discriminación*

El trabajo humano ha sido analizado desde muchos puntos de vista, siendo la más acertada: “Con el sudor de tu rostro comerás el pan” (Santa Biblia, Génesis 3, 19).

Con la aparición del derecho del trabajo, esta actividad humana fue objeto de una regulación cada vez mayor. De una sociedad donde, por tradición, el hombre salía de la casa a trabajar y la mujer se quedaba cumpliendo con obligaciones de la familia dentro del hogar, se pasó a una sociedad en la cual ambos debían salir de ese ámbito para ganar el sustento que protegería a toda la familia. Una nueva legislación se hizo necesaria para dar protección a las nuevas situaciones que se iban presentando.

* Consultora, asesora e investigadora en Costa Rica.



Como conquista máxima, y en aras de una real protección para esa actividad del ser humano, apareció la Declaración de los Derechos del Hombre, producto de la Revolución francesa de 1789. El artículo 1o. de ese documento ha sido la inspiración de toda la legislación posterior de la humanidad, al consagrar el principio de igualdad de todos los hombres ante la ley, prohibiendo toda clase de discriminación.

Discriminar significa establecer diferencias entre dos o más cosas o personas. En el sentido que podría interesar al derecho, sería dar un trato diferente a alguien, de modo que produzca efectos contrarios a la dignidad humana. Para Guillermo Cabanellas, es "...tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas raciales, religiosas, políticas o sociales".¹

A. Fundamento constitucional general

En Costa Rica, desde los albores de su independencia, sus diferentes Constituciones políticas consignaron el principio de igualdad ante la ley.² La primera de ellas, llamada Ley Fundamental del Estado Libre de Costa Rica, de 1825, en su artículo 1o., prescribió para sus habitantes: "...la igualdad ante la ley, cualquiera que sea su estado y diferencia de fuerzas físicas y morales".³

La Constitución Política actual, del 7 de noviembre de 1949, en su artículo 33, prohíbe la discriminación cuando dice: "todo hombre es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana".

Este texto ha sido objeto de múltiples comentarios relacionados con esa igualdad y sus excepciones, dependiendo de los efectos en las diferentes ramas del derecho. Tal es el caso del derecho público interno y de compromisos de orden internacional adquiridos por los diferentes Estados al momento de suscribir convenios o tratados. Por ejemplo, en materia penal, las inmunidades parlamentarias y las exenciones otorgadas vía instrumentos internacionales hacen que esa igualdad no se aplique, otorgándose una posición especial al destinatario de la norma.⁴

¹ Cabanellas, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, 28a. ed., Heliasta, 2003, t. III, p. 271.

² Véase Zeledón, Marco Tulio, *Digesto constitucional de Costa Rica*, Edición del Colegio de Abogados, 1946.

³ *Idem.*

⁴ *Constitución Política comentada de Costa Rica*, Serie Jurídica, 2001, p. 104.

Es importante, por ello, tener presente que la igualdad se da cuando las partes o interesados están en igualdad de condiciones. Cuando esto no ocurre, ha sido la vía legal la encargada de tomar en cuenta esas desigualdades para proteger, en forma especial, a la parte supuestamente en desventaja, y lograr el equilibrio necesario para la convivencia social. Esa regulación no se considera discriminatoria, porque las partes presentan un supuesto de base distinto.

En Costa Rica, la jurisprudencia ha sido reiterada en este sentido desde hace más de cuatro décadas. La Corte Plena, antiguo órgano conocedor de la materia constitucional, desarrolló esa tesis en las sesiones extraordinarias de 27 de junio de 1963 y del 28 de junio de 1984. Y la actual Sala Constitucional continuó el mismo razonamiento, según consta en los votos núms. 5797-98 y 4829-98. Este último dice:

El principio de la igualdad tal y como ha sido entendido por el derecho constitucional, hace que todos los hombres deban ser tratados igualmente por el Estado en cuanto a lo que es esencialmente igual a todos ellos, esto es, en los llamados derechos fundamentales que están contemplados en nuestra Constitución, que son el corolario de la dignidad humana. En cambio, deben ser tratados desigualmente en todo aquello que sea sustancialmente afectado por las diferencias que naturalmente median entre los ciudadanos.⁵

Consecuentemente, no puede haber igualdad de trato cuando la situación en que se encuentran las partes no es la misma; por lo que esa desigualdad natural debe tratarse en forma especial, en cuanto es diferente. La maternidad y el acoso u hostigamiento sexual, por sus características especiales, deben tener una regulación propia.

B. *Normas internacionales*

El artículo 7o. de la Constitución Política dispone que los tratados públicos, los convenios internacionales y los concordatos, una vez que son aprobados por la Asamblea Legislativa, tendrán autoridad superior a las leyes, desde su promulgación o desde la fecha que ellos indiquen.

Dentro de ese respeto, las siguientes normas internacionales son parte de la legislación de Costa Rica, comprometiendo al país en esa medida: instru-

⁵ Voto 4829-98 de la Sala Constitucional, p. 105.

mentos protectores de los derechos humanos en general, y de la mujer; y convenios de la OIT.

a. Derechos humanos⁶

- Carta de las Naciones Unidas de 1945: aprobada por Costa Rica mediante Ley núm. 142 del 6 de agosto de 1945 y publicada en el diario oficial *La Gaceta* núm. 218 del 29 de septiembre de 1945. El artículo 1o., párrafo 3, contiene el principio de no discriminación por motivo de raza, sexo, idioma o religión.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos: aprobada el 10 de diciembre de 1948. El artículo 2o. contiene el principio de igualdad y no discriminación, de conformidad con lo dispuesto en la Carta de las Naciones Unidas.
- Convenciones interamericanas de Derechos Civiles y Políticos de la Mujer, aprobadas por Ley 1273 del 13 de mayo de 1951 y publicadas el 22 de marzo de 1951; depósito y ratificación de 17 de abril de 1951.
- Convención sobre Nacionalidad de la Mujer: Ley 1573 del 23 de mayo de 1953; publicación el 30 de mayo y depósito y ratificación el 17 de julio, ambas de 1953.
- Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer: Ley 3877 del 2 de junio de 1967; publicación el 9 de junio y depósito y ratificación el 25 de julio, ambas de 1967.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: aprobado por Costa Rica según Ley 4229 del 11 de diciembre de 1968; publicado en *La Gaceta* del 17 de diciembre de 1968; depósito y ratificación el 29 de noviembre de 1968 y vigencia internacional a partir del 23 de marzo de 1976.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: aprobado por Costa Rica según Ley 4229 del 11 de diciembre de 1968; publicado en *La Gaceta* el 17 de diciembre de 1968; depósito y ratificación del 28 de noviembre de 1968 y vigencia internacional a partir del 23 de marzo de 1976. Su Preámbulo enfatiza la dignidad de todos los miembros de la familia humana y sus derechos iguales e inalienables.

⁶ Saborío Valverde, Rodolfo, *Instrumentos internacionales sobre derechos humanos vigentes en Costa Rica. Tabla de ratificaciones*, CESDEPU.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José: suscrita por Costa Rica el 22 de noviembre de 1969; aprobada por Ley 4534 del 23 de febrero de 1970; publicada en *La Gaceta* núm. 62 del 14 de marzo de 1970; depósito y ratificación el 8 de abril de 1970 y vigencia internacional a partir del 18 de julio de 1970.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer: aprobada el 18 de diciembre de 1979; ratificada por Costa Rica según Ley 6968 del 2 de octubre de 1984; publicación el 11 de enero de 1985; depósito y ratificación el 4 de abril de 1986 y vigencia internacional desde el 3 de septiembre de 1981. En el artículo 2o., los Estados condenan la discriminación contra la mujer y acuerdan promocionar su integración en todos los aspectos de la vida. El CEDAW es el comité para la eliminación de toda forma de discriminación, y del cual Costa Rica es parte. La adhesión se da por la ratificación de la Convención.
- Convención para Erradicar la Violencia contra la Mujer: Ley 7499 del 2 de mayo de 1995; publicación el 28 de junio; depósito y ratificación el 12 de julio y vigencia internacional desde el 5 de marzo, todas de 1995.
- Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer: Ley 8089 del 6 de marzo de 2001; publicación el 1o. de agosto de 2001; depósito y ratificación el 20 de septiembre de 2001 y vigencia internacional desde el 22 de diciembre de 2000.

b. Convenios de la OIT que prohíben la discriminación entre hombre y mujer⁷

El artículo 15 del Código de Trabajo establece:

Los casos no previstos en este Código, en sus reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con los principios generales de derecho de trabajo, la equidad, la costumbre o el uso locales; y en defecto de éstos se aplicarán, por su orden, las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo en cuanto no se opongan las leyes del país, y los principios y leyes de derecho común.

⁷ Nos referimos a los convenios ratificados por Costa Rica, vigentes a junio de 2006.

- Convenio núm. 45 sobre el Trabajo Subterráneo (mujeres) de 1935, ratificado por Costa Rica el 22 de marzo de 1960.
- Convenio núm. 89 (revisado) sobre el Trabajo Nocturno (mujeres) de 1948, ratificado por Costa Rica el 2 de junio de 1960.
- Convenio núm. 100 sobre Igualdad de Remuneración de 1951, ratificado por Costa Rica el 2 de junio de 1960.
- Convenio núm. 111 sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, de 1958, ratificado por Costa Rica el 1o. de marzo de 1962.

Otros instrumentos que interesan sobre el tema de la protección de la maternidad son los núms. 3 de 1919 y 103, revisado en 1952, y que no fueron ratificados por Costa Rica. El 23 de junio de 1981, la OIT adoptó el Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Más recientemente, con fecha 15 de junio de 2000, se adoptó el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, que es una revisión del que tiene el mismo nombre, de 1952. Hasta hoy, ninguno ha sido ratificado por Costa Rica, porque se argumenta que la legislación interna los refleja.

C. *Legislación nacional*

- a) Código de Trabajo (Ley de la República núm. 2 del 26 de agosto de 1943). Regula los aspectos contemplados en el título V de la Constitución Política, sobre derechos y garantías sociales: derecho al trabajo, salario mínimo, igualdad de salario en igualdad de condiciones, protección a la mujer y a los menores que trabajan, derecho a la higiene y seguridad social, protección a la maternidad y su importancia en el núcleo familiar, etcétera. Debe velar por la aplicación correcta del artículo 33 constitucional sobre la igualdad, al prohibir toda diferenciación por razón de sexo, raza, idioma, etcétera.
- b) Ley sobre Prohibición de la Discriminación en el Trabajo núm. 2694, del 22 de noviembre de 1960. En ella se disponía su propia reglamentación, que no se llevó a cabo, por lo que no tuvo efectividad.
- c) Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer núm. 7142, del 8 de marzo de 1990, publicada en *La Gaceta* núm. 59 del 26 de marzo de 1990. Se emitió para eliminar la discriminación en contra de la mujer y promover su integración en todos los aspectos de la vida. Éstos son los lineamientos dados por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

- d) Reglamento de la Defensoría General de los Derechos Humanos, núm. 20325-J, promulgado el 12 de diciembre de 1990 y publicado en *La Gaceta* núm. 68 del 10 de abril de 1961. Ordena a la Defensoría de la Mujer velar por el cumplimiento de lo ordenado por la Ley núm. 7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.
- e) La Caja Costarricense de Seguro Social fue creada mediante Ley del 3 de octubre de 1943, con fundamento en el artículo 73 de la Constitución Política, que dice:

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 y muerte y demás contingencias que la ley determine.

La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense de Seguro Social...

La universalización de la seguridad social se fue extendiendo en forma paulatina por todo el país, hasta cubrir la totalidad de la población. Está regulada por la ley constitutiva de la institución y sus reglamentos: de enfermedad y maternidad, invalidez, vejez y muerte. El de enfermedad y maternidad pasó a llamarse Reglamento del Seguro de Salud.

- f) El Instituto Nacional de Seguros es el ente que tiene a su cargo todo lo relacionado con los accidentes, riesgos y enfermedades producidas con ocasión del trabajo, con fundamento en el párrafo final del artículo 73 de la Constitución Política: "...serán de exclusiva cuenta de los patronos y se regirán por disposiciones especiales".

Fue creado como institución autónoma, pero mucha de la normativa sobre la valoración de estos asuntos está en el Código de Trabajo, mediante la reforma del título IV, "De la protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo", artículos 193 a 331, relacionados con las indemnizaciones: prestaciones en dinero por incapacidades temporal, permanente o muerte (Ley núm. 6727 del 9 de marzo de 1982).

Lo relacionado con la salud ocupacional y medidas de seguridad e higiene tiene fundamento en el artículo 66 de la Constitución Política, así como en el Reglamento General de Riesgos del Trabajo, decreto núm. 13466-TSS del 24

de marzo de 1982 y el Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, núm. 1, del 2 de enero de 1982.

2. ¿Ventaja o beneficio?

Como se señaló en un inicio, para hablar de la igualdad es preciso asegurar que se parte de presupuestos similares, idénticos. Y en los casos que comentaremos aquí (maternidad y acoso sexual dentro de las relaciones laborales), no se parte de las mismas condiciones de igualdad. En el primer caso, la mujer trabajadora que se encuentra en estado de gravidez o amamantando a un infante tiene su capacidad normal afectada, porque no es libre para actuar y de ella depende su hijo, y en un gran porcentaje el grupo familiar completo. Con el acoso u hostigamiento sexual, la posición de la parte débil está afectada por vicios de conducta abusiva de alguien que manifiesta e impone una actitud capaz de lesionar y afectar la vida ajena. De ahí que se ha sentido la necesidad de señalar la diferencia entre dos términos:

Ventaja significa “superioridad de una persona o cosa sobre otra. Situación favorable entre competidores o comparados. Cualidad que hace más apreciable algo”.⁸

Beneficio significa “en general, el bien que se hace o se recibe. Favorecimiento, mejora”.⁹

De lo anterior se desprende que la regulación legal que se ha hecho de las figuras indicadas (maternidad y acoso sexual) no se hace a título de “ventaja”, porque no se trata de una competencia, ni se busca otorgar la superioridad de un grupo sobre otro, sino que la ley funciona a título de “beneficio”, en cuanto busca mejorar la condición de un grupo y crear una cultura de respeto, para evitar situaciones desiguales capaces de afectar a la sociedad, en general y en definitiva.

Como se ha expuesto en párrafos anteriores, los instrumentos internacionales vigentes en Costa Rica hablan de igualdad, evitando la discriminación por razón de sexo, raza, idioma, etnia, etcétera. Y alguno habla de reconocimiento “...de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables”.¹⁰

⁸ Cabanellas, Guillermo, *op. cit.*, nota 1, t. VIII, p. 340.

⁹ *Ibidem*, t. I, p. 470.

¹⁰ Preámbulo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La madre y el infante que nace son parte de la familia humana, y como tales, su derecho a tener una vida sana y próspera debe ser respetado en aras de una sociedad más plena de justicia, paz y libertad, principios establecidos en la Carta de las Naciones Unidas.

La exposición de motivos de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, núm. 7142 del 8 de marzo de 1990, dice:

Esta ley busca hacer más fuerte nuestra democracia acelerando el proceso mediante el cual los costarricenses queremos la igualdad plena de la mujer. Uno de los hechos que más han enriquecido la historia patria es la incorporación de la mujer en todos aquellos lugares en que ésta se ha logrado. Debemos reconocer con valentía, sin embargo, que por diferentes razones, sean éstas culturales o no, hay muchos campos en la vida nacional en que hoy se discrimina a la mujer. Cuando hablamos de suprimir esa discriminación no hablamos de un enfrentamiento entre sexos, hablamos de justicia, hablamos de cambios que permitan a todos en nuestra patria igualdad de oportunidades.

Ante cualquier duda, es preciso responder que la regulación de estos temas no es una “ventaja” de ningún grupo sobre otro, menos un favoritismo. Es un “beneficio” justo y necesario.

Políticas públicas en materia de género

La vigencia e incorporación de toda esa normativa internacional, como parte de la legislación de Costa Rica, ha obligado a dar mayor relevancia e importancia a los aspectos de género.

Para preparar la celebración del año internacional de la mujer, desde 1974 se creó la Oficina de la Mujer, dentro del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes. Pasó a llamarse Dirección de Mujer y Familia, encargada de coordinar las actividades relacionadas con la celebración de la I Conferencia Mundial de la Mujer, convocada por Naciones Unidas en México, en 1975. Luego pasó a ser el Centro Nacional para el Mejoramiento de la Mujer y la Familia, según Ley núm. 5988 del 11 de noviembre de 1976. Posteriormente, por Ley núm. 7026 del 20 de marzo de 1986, se llamó Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. Finalmente, mediante Ley núm. 7801 del 18 de mayo de 1998, pasó a llamarse Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). El objetivo señalado en la ley es:

Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales, y proteger los derechos de las mujeres consagrados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense.

El programa de trabajo que desarrolla el INAMU es muy amplio y tendría que ser objeto de otra investigación; pero, como señalan los diferentes instrumentos internacionales, incorpora a la mujer en todos los campos de actividad.

II. NATURALEZA PROPIA DE LA MATERNIDAD

El artículo 51 de la Constitución Política señala: “la familia, como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección especial del Estado. Igualmente tendrán derecho a esa protección la madre, el niño, el anciano y el enfermo desvalido”.

Se consagra la obligación del Estado de dar protección especial a la madre y al niño, para evitar la discriminación en el trabajo con actos abusivos, particularmente con el despido en el caso de la trabajadora.

Partiendo de esta norma, el Código de Trabajo tiene el título II sobre contratos de trabajo. El capítulo VII es el que contempla el trabajo de las mujeres y los menores de edad (artículos 87-100), incluido lo relativo a la maternidad.

La situación que rodea el estado de embarazo, antes y después del parto, y luego el periodo de lactancia del menor, permite concluir que la mujer-trabajadora-madre no está en igualdad de condiciones respecto del hombre trabajador, y aun de las demás mujeres trabajadoras. Se puede afirmar que, debido a ello, cualquier norma que regule estas situaciones no es de “ventaja”, sino de “beneficio”; diferencia que se ha visto en otro apartado.

1. *Protección para la mujer embarazada*

El Código de Trabajo regula lo relacionado con la mujer embarazada en los artículos 94 a 100. Los artículos originales han sido reformados en diferentes momentos en atención a las diferentes tendencias de los tiempos. Pero la reforma trascendental se dio con la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, núm. 7142, del 8 de marzo de 1990. Otra fue la núm. 7621 del 5

de septiembre de 1996. En estas reformas se siente la influencia del espíritu de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, en cuanto a su declaración y al programa de acción que fija a los Estados parte para que garanticen los derechos que ahí se establecen.

Con la reforma se creó un fuero para la trabajadora embarazada. El artículo 94 establece la prohibición, clara y precisa, para los patronos, de despedir a la trabajadora que se encuentra en estado de embarazo o periodo de lactancia; salvo si el patrono invoca una causa justa de las previstas en el artículo 81 del Código de Trabajo. En este caso, se dispone que la gestión debe presentarse ante un órgano del Estado: el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y obtener la suspensión de la trabajadora, excepcionalmente, en tanto se resuelve la gestión. Lo usual es que la trabajadora se mantiene en el cargo mientras se tramita la investigación. El último párrafo señala que para gozar de esta protección, la trabajadora debe dar aviso de su estado al empleador, y “aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social”. Este párrafo produjo interpretaciones diferentes entre los jueces de trabajo, hasta que la Sala Constitucional y la Sala II de Casación definieron el asunto, como se verá más adelante.

El artículo 94 bis (Ley núm. 7142 del 8 de marzo de 1990) ordena que para el caso de que la trabajadora sea despedida con incumplimiento de este trámite, podrá gestionar ante el juez de trabajo el ser reinstalada “con pleno goce de todos sus derechos”. Para esta reinstalación se establece un procedimiento sumario. Si el patrono pierde el caso, es condenado al pago de los salarios dejados de percibir, bajo pena de apremio corporal ante su incumplimiento. Pero además, la trabajadora puede decidir que ya no le interesa la reinstalación; caso en el cual el patrono deberá pagarle la indemnización por cesantía, los salarios que hubiere dejado de percibir desde el despido y hasta completar ocho meses de embarazo y las sumas correspondientes al subsidio pre y posparto, a título de daños y perjuicios. Para el caso de una trabajadora en periodo de lactancia se dispone que tendrá derecho a la cesantía y a diez días de salario, como daños y perjuicios. El comentario obligado en este caso es que, usualmente, la trabajadora que es despedida prefiere no regresar al mismo, por la hostilidad que puede encontrar. Así que toma los dineros que le corresponden y se queda sin trabajo.

Aun así, es una realidad que, día a día, la legislación ha buscado dar mayor protección a la mujer trabajadora en esa situación para evitar la discriminación que lesiona la dignidad humana de la madre, del infante y de la familia, y

lograr el equilibrio necesario para la paz social. Lo anterior hace que la protección que da la ley sea, en definitiva, para una mejor sociedad.

Licencias y prestaciones; atención médica y hospitalaria

Además de las indemnizaciones señaladas por la ley frente al despido, existen otras prestaciones, propias de la seguridad social, que son iguales para hombre o mujer en caso de incapacidad. De conformidad con el numeral 79 del Código de Trabajo, la principal obligación del patrono, frente a una incapacidad, es permitir que el o la trabajadora se reincorporen al trabajo hasta su total restablecimiento, siempre que la incapacidad no exceda de tres meses, pues se daría otra situación que no entraremos a analizar en esta oportunidad. El derecho principal del trabajador sería recibir el subsidio.

El artículo 95, párrafo segundo, del Código de Trabajo (Ley núm. 7621 del 5 de septiembre de 1996) señala que el sistema de remuneración durante la licencia será el previsto para el “riesgo de maternidad” por la Caja Costarricense de Seguro Social. El monto que se pagará en la licencia será equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán, por partes iguales, la institución aseguradora y el patrono. Además, para que no se interrumpa la cotización en ese lapso, el patrono y la trabajadora seguirán aportando sus cuotas sociales a la institución aseguradora sobre el monto devengado durante la licencia.

La forma de realizar ese cálculo del salario está contemplada por el Código, dependiendo de si el salario es por unidad de tiempo o por unidad de obra, por tarea o a destajo, así como el valor del tiempo diario destinado a la lactancia (artículo 98 del Código de Trabajo).

Otras prestaciones, indicadas en el Reglamento del Seguro de Salud, están relacionadas con la atención médica y hospitalaria y medicamentos, señalados por el artículo 40, y favorecen tanto a la madre trabajadora como al infante.

- 1) Antes y después del parto. El artículo 95 del Código de Trabajo regula este aspecto, disponiendo que “la trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres meses posteriores a él”.

Para disfrutar de esa licencia remunerada, la trabajadora embarazada debe presentar a su patrono un certificado médico que señale que el parto será “probablemente dentro de las cinco semanas posteriores” a la fecha de expedición del documento. El patrono deberá acusar recibo de

dicho documento. Se dispone, además, que “los médicos que desempeñen cargo remunerado por el Estado o sus instituciones deberán expedir ese certificado”.

El caso del parto múltiple no está contemplado en la legislación actual, por lo que no crearía ningún beneficio especial. La repercusión sería ante la seguridad social, en cuanto serán dos o más los bebés que deberán ser atendidos y tomados a cargo por la seguridad social como nuevos asegurados familiares.

También se contempla, en el artículo 99, que el subsidio que se entregue por los periodos pre y posparto están subordinados al reposo de la trabajadora, pero que podrán ser suspendidos si se comprobara que ésta se dedica a otros trabajos remunerados, haciendo caso omiso de la incapacidad.

- 2) Periodo de lactancia. El patrono no puede despedir a la trabajadora que se encuentre en el periodo de lactancia, salvo por una de las causales previstas en el artículo 81 del Código de Trabajo. Para ello, el patrono deberá realizar el mismo trámite ordenado para el caso del parto, con iguales consecuencias y sanciones si se incumpliera el mismo (artículos 94 y 94 bis). El lapso que se dispone para la lactancia es de un mínimo de tres meses, que puede prorrogarse por más tiempo, siempre que un médico del Estado o sus instituciones lo acredite (artículo 95).
- 3) Caso de adopción. El artículo 95, párrafo 4, del Código de Trabajo dispone el disfrute de “los mismos derechos y la misma licencia de tres meses” para la trabajadora que adopte un menor de edad, para el periodo de adaptación. La licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha de entrega del menor. Para tal licencia, la adoptante deberá presentar una certificación extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o el juzgado de familia. El llamado periodo de adaptación ha sido mejorado en casos de negociación colectiva.
- 4) Caso de aborto. El artículo 96, párrafo segundo, dispone que los descansos remunerados se reducirán a la mitad cuando se trata de aborto no intencional o de parto prematuro. Sin embargo, si estas dos situaciones producen una incapacidad mayor, la misma debe acreditarse con certificado médico. Las prestaciones en ambos casos serán por las dos terceras partes de su sueldo o lo que falte para que lo reciba completo si estuviera dentro del régimen de la Caja Costarricense de Seguro Social. El restablecimiento no debe exceder de tres meses.

- 5) Prestaciones para los padres. La legislación no dispone nada específico para los padres de los infantes que nacen o son adoptados. Las ventajas que existen, para estos casos, se han logrado a través de la negociación colectiva.
- 6) Conservación del puesto o ascensos escalafonarios después de la licencia. El Código de Trabajo, en el numeral 96, párrafo primero (Ley núm. 25 del 17 de noviembre de 1944), contempla el regreso y el respeto al 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”.

Debe entenderse que lo anterior se da siempre que la trabajadora fuera la titular de ese puesto. A *contrario sensu*, si el nombramiento es interino, al regresar el titular del puesto, pese a que la trabajadora esté en estado de gravidez, o en la etapa posterior al parto, el cargo debe ser dejado sin responsabilidad patronal.

El Código de Trabajo no dice nada respecto a los ascensos una vez que concluye la licencia por incapacidad. Sin embargo, es importante hacer la observación de que ésta es la normativa correspondiente al código laboral. De acuerdo con las normas vigentes para otros grupos, principalmente del sector público, la trabajadora puede adquirir derechos que se harán efectivos al reincorporarse a sus labores. Por eso se hace la salvedad.

- 7) Servicio de guardería o estancia infantil para el menor hasta la edad de ingreso a escolaridad obligatoria. El artículo 97 del Código prevé la existencia, en los centros de trabajo, de espacios donde la madre, en época de lactancia, pueda amamantar a su hijo. Esto sería en intervalos de quince minutos cada tres horas, o media hora dos veces al día, o bien, de una sola vez al día si un certificado médico así lo dice. También se ordena que el patrono debe esforzarse por procurar medios de descanso dentro de las posibilidades de las labores. Éstas, igual que los lapsos para amamantar, serán tomados como tiempo de trabajo efectivo para efectos de remuneración.

El artículo 100 del Código (Ley núm. 3372 del 6 de agosto de 1964) ordena al patrono que emplea más de treinta mujeres que adecue un espacio para que las madres amamanten a sus hijos sin ningún peligro. Se indica que ese acondicionamiento será de conformidad con las posibilidades económicas

del patrono y con la aprobación de la Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo del Ministerio del ramo. Estas normas no han sido efectivas.

En relación con las guarderías, desde 1951 y bajo la dirección del Ministerio de Salud, funcionó un programa preocupado por la nutrición de la población marginada que, por Decreto Ejecutivo núm. 13172-445, del 30 de noviembre de 1976, dio nacimiento a los Centros Infantiles de Atención Integral (CINAI). Funcionan como guarderías para niños de dos a siete años.

Con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, desde 1952, funcionó otro programa de guardería infantil que se formalizó con el Decreto núm. 19190-TSS del 14 de agosto de 1989, Reglamento del Programa de Guarderías Infantiles. Desde que inició sus funciones, la finalidad fue ayudar a los hogares de escasos recursos económicos con la atención y cuidado de los hijos menores. Admite a niños de seis meses a seis años, salvo en Casa del Niño, que se admiten hasta los nueve años. En todo caso, por prescripción legal, todo niño debe iniciar la enseñanza primaria a los siete años.

Otros programas funcionan por el esfuerzo del grupo de padres de determinado centro de trabajo, o porque se ha logrado mediante negociación colectiva.

2. Evolución de la jurisprudencia

Tradicionalmente, cuando el empleador quería despedir a una trabajadora con ocasión de su embarazo o en periodo de lactancia, invocaba una de las causas justificativas de rompimiento del contrato de trabajo. La trabajadora tenía, entonces, que alegar que la causal era falsa y que el motivo real era su embarazo. Para probarlo debía presentar un certificado médico en el que constara su estado; lo que se dificultaba en muchos casos. Podía ocurrir que la trabajadora no pudiera dejar su trabajo para acudir a una cita con el ginecólogo del seguro social, o que no tuviera dinero para pagar un médico privado; inclusive que quisiera mantener su embarazo en secreto, etcétera. Si la trabajadora tenía éxito, lograba el pago del preaviso y la cesantía, indemnización usual prevista para el caso de un despido injustificado; y además, la indemnización pre o posparto, que por mucho tiempo fue de un mes antes y uno después del parto. Si lograba prosperar la tesis del empleador de despido justificado, por existir causa, la trabajadora perdía todo. Estos extremos se ganaban o se perdían conjuntamente.

A partir de la reforma llevada a cabo por la Ley núm. 7142 del 8 de marzo de 1990, se señaló la prohibición del despido si es con ocasión del embarazo

o la lactancia, salvo que se alegara una causal justificativa de las señaladas por el artículo 81 del Código de Trabajo y siempre que cumpliera con un procedimiento administrativo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según lo señalado *ut supra*. De nuevo, el meollo del asunto se volvió a concentrar en demostrar que el empleador sabía o tenía noticia de que la trabajadora se encontraba embarazada o en periodo de lactancia. Como el artículo 94 citó la certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social, continuó exigiéndose ese requisito. Sin embargo, poco a poco se tomaron en cuenta otras opciones. Ante casos en que la trabajadora señalara un lapso de gestación avanzado, se hizo importante tomar en cuenta el principio de notoriedad para resolver, porque el vientre de la trabajadora estaba muy abultado; o sus comprobantes de visita al médico eran de la consulta de prenatales. En algún caso se recibió prueba de compañeras de trabajo de la actora, que decían que ésta les había contado acerca de su embarazo y que le habían festejado su estado. En todo caso, los requisitos se hicieron más flexibles; pero siempre faltaba uniformidad entre los juzgadores.

En cuanto al procedimiento, si el empleador despidió sin cumplir con el trámite ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la norma ordena la reinstalación inmediata de la trabajadora, con pleno goce de todos sus derechos y el pago de una indemnización propia de ese estado, además del apremio corporal del empleador por no haber cumplido. Sin embargo, también surgieron problemas en relación con ese procedimiento; que debía ser sumario, pero algún juez lo convirtió en juicio ordinario. En términos generales, los criterios entre los jueces no llegaban a unificarse.

Entre muchas resoluciones, citaremos algunas:

- Resolución del Tribunal Superior de Trabajo que conoce en apelación de los asuntos dictados por los juzgados de trabajo en los que la trabajadora perdió el reclamo de indemnización por maternidad por no haber presentado a su patrono la certificación sobre la existencia de su embarazo, o no haber demostrado que puso en conocimiento de su empleador, por cualquier otro medio, su estado de embarazo, el cual, además, no era notorio.¹¹
- Resolución que acogió el reclamo de la trabajadora pese a que ésta cometió falta grave, pero como el patrono no hizo el trámite señalado por

¹¹ TST, Sec. II, núm. 418-91 y núms. 123, 392, 496 y 710, todas de 1995.

la ley ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el despido se convirtió en ilegal.¹²

- Resolución que declara con lugar el reclamo de la trabajadora porque hay diferentes indicios, concordantes y precisos, que concluían que había embarazo y que el patrono conocía de la existencia del mismo. Se aceptó como válido el documento presentado al patrono con indicación de citas a consulta de prenatales para justificar el tiempo de salida del trabajo. Se señaló como válido el padecimiento de náuseas durante las labores, su estado de gestación notorio, y el hecho de que la representante patronal era pariente cercana de la trabajadora.¹³
- Resolución que razona sobre la dificultad que tiene la trabajadora para proveerse del documento del artículo 94 que certifique su embarazo, por la dificultad que tiene en muchos centros para pedir permisos de salida y por tratarse de situaciones de la vida que, algunas veces, se quieren mantener en privado. Se señala la necesidad de cambiar ese criterio del pasado, pues, de lo contrario, se estaría “legitimando la actitud de algunos patronos que, al saber o sospechar que alguna de sus trabajadoras está en estado de gravidez, en forma arbitraria proceden a despedirla...”. Da relevancia al principio de notoriedad sobre la prueba documental.¹⁴
- Resolución que rechaza el reclamo de la trabajadora, al haber concluido el vínculo laboral por un motivo legal, objetivo y cierto, no endilgable al embarazo o la lactancia, pues la trabajadora fue llamada a ocupar el puesto por tiempo fijo y únicamente mientras el titular estaba ausente. Se razona que el fuero especial de la trabajadora embarazada vale únicamente frente a una relación de naturaleza indefinida, para evitar el elemento sorpresa en un despido inesperado. Dado que la Ley núm. 7142 prohíbe el despido, salvo por causa justa, en este caso no podía invocarse ninguna causal, porque el vínculo no era por tiempo indefinido, sino fijo, o para sustituir en vacaciones del titular. Y como el titular del puesto regresó, no había que invocar ninguna causal ni era necesario realizar el trámite previsto ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.¹⁵

¹² TST, Sec. I, núm. 507 del 5 de mayo de 1995.

¹³ TST, Sec. I, núms. 572, 505 y 635, todas de 1995.

¹⁴ TST, Sec. I, núm. 505 de 1995.

¹⁵ TST, Sec. I, núms. 854 y 984 de 1995.

Con ocasión de una acción de inconstitucionalidad planteada contra uno de los artículos de la Ley núm. 7142, la Sala Constitucional dictó el voto núm. 6262 del 25 de octubre de 1994. Esta resolución de la Sala Constitucional, de carácter vinculante y con efectos *erga omnes*, de conformidad con los artículos 8o. de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, señala la creación de un fuero especial para la trabajadora. Y dice:

Al juez laboral, de ser necesario, por lo demás, abre el artículo 242 del Código Procesal Civil un abanico de medidas precautorias, y es su cometido como juzgador decir el derecho a tono con los principios del debido proceso, los tratados internacionales en la materia y la Constitución Política. Constrúyase entonces por el intérprete una protección legal de la trabajadora en estado de embarazo o período de lactancia que gira en torno a los obvios fines de la Ley: A) está prohibida la discriminación de la mujer por el hecho del embarazo o de la lactancia pero no se ha garantizado su inamovilidad: el despido es procedente si el patrono comprueba una falta grave de la trabajadora en los términos del artículo 81 del código laboral, de igual forma que el ordenamiento prohíbe el despido de trabajadores porque ejerciten sus libertades sindicales o políticas, pero no impide que si el patrono comprueba una falta grave a los deberes derivados del contrato, pueda ejercer su potestad de despido.

La Sala Segunda (casación núm. 13 del 11 de enero de 1995) analiza que la legislación producida por la Ley núm. 7142 citada, hace efectiva la protección constitucional en favor de la madre trabajadora y del niño; analiza el principio de notoriedad, y hace ver que cuando los hechos son notorios, el requisito formal puede obviarse. Así, los requisitos formales son la regla y el principio de notoriedad la excepción. Señala que frente a la inadecuada tramitación del juicio sumarísimo, no puede ordenarse la reinstalación, por lo que concede la indemnización subsidiaria.

Asimismo, señaló que la presentación de certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social no son requisitos de admisibilidad "...que pudieran eruirse en obstáculos al ejercicio del derecho...", y "cuya omisión acarrearía *ab initio* la pérdida de protección de la Ley; son requisitos probatorios que han de aportarse a la administración y en su caso al juez, y cuyo propósito es evitar el fraude, y no, obviamente, facilitar el despido de la embarazada que liminarmente omite presentarlos".

Así, a partir de estas resoluciones se inició una etapa de uniformación de criterios.

III. EL ACOSO SEXUAL

Lo que se ha dado en llamar acoso u hostigamiento sexual es una conducta que se ha presentado a lo largo de la historia y que afecta la convivencia de las personas. Esta conducta se manifiesta como una ostentación de poder, aprovechada por el sujeto activo, en forma consciente, en perjuicio de otra persona, el sujeto pasivo, que usualmente está en estado de indefensión desde el punto de vista físico, psicológico, etcétera. Tiene connotación sexual y no es deseada por la víctima; todo lo contrario, es rechazada. Esa conducta es considerada discriminatoria y atenta, entre otros, contra el principio de igualdad. Además de ser una expresión de violencia de género, haciendo necesaria su regulación para proteger a la parte que se considera débil frente al abuso, por una cuestión cultural se ha dado con mayor insistencia del hombre hacia la mujer, pero puede ocurrir que se dé de mujer a hombre, tomando en cuenta el rol que ha asumido la mujer en los últimos tiempos; o bien entre mujeres o entre hombres. Puede darse: *a)* en una relación vertical, proviniendo del jefe, o *b)* en una relación horizontal: entre los mismos compañeros de trabajo.

Ha sido definida como “...una conducta mediante la cual una persona ubicada en una especial situación de poder, utiliza esta posición para asediar, perseguir con insistencia a otra persona, acosándola, causándole molestias en forma violenta, ya sea a nivel físico o psicológico, expresados en diferentes grados de intensidad”.¹⁶

1. *Fundamento constitucional*

Toda persona tiene el derecho, amparado por la Constitución Política, de tener un trabajo; o sea, escoger y tener una forma de ganarse la vida, de modo que pueda vivir dignamente entre los demás seres humanos. Ese fundamento está en el artículo 56, que dice:

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debida-

¹⁶ Chacón Corea, José Antonio y Alfaro Quesada, Bernal, *El hostigamiento sexual y sus implicaciones jurídicas en materia laboral y docente*, tesis de grado, Universidad Panamericana, Colegio Justiniano, 1996, p. 23.

mente 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.

Por su parte, el numeral 74 dispone:

Los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción, y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional.

El principal fundamento es el artículo 33, que señala la igualdad de todo hombre ante la ley, prohibiendo toda discriminación que afecte la dignidad humana.

A partir de estas normas, la ocupación honesta y útil de toda persona debe ser protegida y no puede permitirse que sea afectada en su dignidad por otras formas de conducta provenientes de otras personas.

2. *Normas internacionales*

La exposición de motivos de esta ley está fundamentada en un reconocimiento de los principios señalados por la normativa internacional, a saber: el reconocimiento de la dignidad y el valor de la persona humana; la igualdad de derechos entre hombre y mujer; el derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; el derecho a la libertad y la seguridad personales; el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; la prohibición de tratos degradantes; el reconocimiento de que la discriminación contra la mujer es incompatible con el principio de igualdad de derechos y constituye una ofensa a la dignidad humana; el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación, etcétera. Principios todos contenidos en instrumentos ratificados y aplicables en Costa Rica.

3. *Legislación nacional*

La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, núm. 7476 del 3 de marzo de 1995, es la encargada de regular esta figura.

El artículo 1o. señala los principios que la rigen, y al final del mismo invoca las políticas "...para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer". Pese a ello, la ley es para proteger a hombres y mujeres.

Así lo hace ver en el artículo 2o., al señalar que el objetivo de la ley es la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia.

El artículo 3o. contiene la definición, y dice:

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
- c) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Señala sus formas de manifestación a través de la enumeración de favores sexuales; uso de palabras de naturaleza sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas; acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas.

La ley pretende ser preventiva y educativa al imponer al empleador obligaciones tendentes a mantener el respeto en el centro de trabajo, a través de los reglamentos internos, convenios colectivos o arreglos directos. De la misma forma, lo responsabiliza de su divulgación, así como de informar sobre denuncias que se reciban y del resultado de los procedimientos que se realicen. También responsabiliza a la Defensoría de los Habitantes si son instituciones públicas y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social si son patronos privados.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la dependencia encargada, velará por el cumplimiento de la ley. Los centros educativos también deberán colaborar con la divulgación; en caso contrario, se contempla la aplicación de sanciones. Se establecen responsabilidades para el patrono que no cumpla con la tramitación de quejas, y hay garantías para el estudiante o la estudiante que sufra hostigamiento en una relación de docencia.

El procedimiento de denuncia se puede llevar a cabo dentro del centro de trabajo o docente, pero también se puede acudir a la jurisdicción laboral, y existe un procedimiento de presentación de demanda, comparecencia de partes y apreciación de la prueba por el juez. Las sanciones van desde amonestación escrita hasta despido, sin perjuicio de acudir a la vía penal si las conductas son hechos punibles, de conformidad con el Código Penal. Se indemniza el daño moral; se establece la prescripción de conformidad con lo dispuesto por el Código de Trabajo, y si hubiera inconformidad con la resolución final, a nivel administrativo se puede apelar ante la oficina de recursos humanos del centro de trabajo.

De esta ley se extraña que contemple la problemática sólo en el empleo y la docencia, quedando otros campos pendientes. Además, si la previsión de este problema queda en los reglamentos de cada centro de trabajo, no todos los centros tienen reglamento interno. Tradicionalmente, esta situación se castigaría como una falta grave de las contempladas en el inciso / del artículo 81 del Código de Trabajo. Aún así, se ha considerado que representa un avance para que las personas abusadoras hagan conciencia del respeto que deben a sus semejantes y se evite el trato discriminatorio en perjuicio de estos grupos minoritarios.

Entre las resoluciones dictadas en sede judicial, cito algunos ejemplos: profesores universitarios hacia alumnas por abusos e irrespeto a cambio de favores (112-81; 102-90); jefes de departamento hacia compañeras (158-93); médico de empresa hacia paciente (314-95); entre compañeros (130-99); médico servidor público hacia niño (826-2000); policía hacia compañera por manifestaciones de irrespeto (355-99; 52-06); tocamientos inmorales y sin consentimiento, afectando el ambiente laboral (181-02; 584-02; 268-97; 130-99). Se ha considerado, reiteradamente, que hay dificultad para demostrar el acoso porque suele suceder a solas, por lo que no es exigible una demostración indubitable de los hechos, resultando de marcada importancia la prueba indiciaria, así como las declaraciones que rinda la persona perjudicada (314-95; 130-99; 399-2000; 131-02).

IV. FUENTES

CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Heliasta, ts. III y VIII.

Constitución Política comentada de Costa Rica, Serie Jurídica, 2001.

- Código de Trabajo, Ley de la República núm. 2 del 26 de agosto de 1943.
- Carta de las Naciones Unidas de 1945.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948.
- Convención Interamericana de Derechos Civiles de la Mujer.
- Convención Interamericana de Derechos Políticos de la Mujer.
- Convención sobre Nacionalidad de la Mujer.
- Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención para Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- Convenio núm. 45 de la OIT sobre el Trabajo Subterráneo (mujeres).
- Convenio núm. 89 de la OIT (revisado) sobre el Trabajo Nocturno (mujeres).
- Convenio núm. 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración.
- Convenio núm. 111 de la OIT sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.
- Ley sobre Prohibición de la Discriminación en el Trabajo, núm. 2694, del 22 de noviembre de 1960.
- Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, núm. 7142, del 8 de marzo de 1990.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Protocolo Facultativo de la Convención para Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Reglamento de la Defensoría General de los Derechos Humanos, núm. 20325-J.
- ZELEDÓN, Marco Tulio, *Digesto constitucional de Costa Rica*, Edición del Colegio de Abogados, 1946. 