



## Impacto Financiero Producto de la Discriminación Laboral en Costa Rica, desde la Perspectiva de la Declaración Universal de Derechos Humanos: Derechos de las personas y no discriminación por diversidad sexual, religión, etnia, ideología, política, entre otros

Gustavo Mauricio Vallejo Esquivel, MBA

[gustavo.vallejo.esquivel@una.cr](mailto:gustavo.vallejo.esquivel@una.cr)

Jorge Gerardo Montoya Jiménez, MAP

[jmontoyaji@gmail.com](mailto:jmontoyaji@gmail.com)

Marco Antonio Hernández Cubero, MAG

[mher5969@gmail.com](mailto:mher5969@gmail.com)

Escuela de Administracion

Universidad Nacional de Costa Rica

### **Palabras claves:**

Distribución equitativa, Discriminación, impacto financiero, derechos humanos.

***(Equitable distribution, discrimination, financial impact, human rights)***

### **Propósito y objetivo**

Analizar el Impacto Financiero producto del uso de prácticas de discriminación laboral en Costa Rica, desde la perspectiva de la Declaración Universal de Derechos Humanos

### **Metodología**

El fenómeno de estudio y por sus características particulares, se utiliza un marco conceptual adecuado a un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo, con el diseño de matrices que responderán a la siguiente interrogante:

¿Cuál es el Impacto Financiero, producto de la discriminación laboral en Costa Rica, desde la perspectiva de la Declaración Universal de Derechos Humanos?

Además el tipo de investigación, es básicamente descriptiva y analítica, pues esta investigación no sólo describe el mecanismo, características e impacto financiero, producto del uso de prácticas de discriminación laboral, desde la perspectiva de la Declaración Universal de Derechos Humanos.



Las fuentes de información de esta investigación están basadas en fuentes primarias del tipo escrita, además se utiliza consultas y citas de libros de diferentes autores, así como los últimos informes del Estado de la Nación y del Estado de la Región.

### **Desarrollo:**

En cuanto a Derechos Humanos se refiere y a nivel de Costa Rica, no se puede obviar que en la sociedad históricamente se han evidenciado diversas prácticas discriminatorias contra individuos por razones de edad, etnia, género, orientación sexual, religión, entre otros.

Precisamente, muchas de estas prácticas han hecho incurrir a las organizaciones en costos adicionales e innecesarios en las planillas por sustituciones y/o en las indemnizaciones que se tienen que pagar producto de sentencias por daños y perjuicios.

Al finalizar la segunda década del siglo XXI, se denota que la discriminación está presente en la sociedad y para el caso que nos ocupa, prácticas discriminatorias por parte de patronos, desencadenan, como se mencionó, en decenas de millones de colones en pagos adicionales producto de suspensiones y sustituciones de personal, erogaciones que se traducen en un impacto directo a las finanzas de las empresas públicas o privadas.

En este marco, cabe destacar que en la Declaración Universal de Derechos Humanos se encuentran los siguientes artículos:

#### ***“Artículo 1***

*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*

#### ***Artículo 2***



*Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.*

*Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.*

### **Artículo 7**

*Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.*

Además, sobre este mismo tema, la Ley No. 2, Código de Trabajo de Costa Rica reza en su artículo 622 que toda persona gozará de las oportunidades de empleo y sin discriminación.

### **Artículo 622**

*Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por el patrono o la parte contratante.”*

En la XXII Edición del Informe del Estado de la Nación correspondiente a noviembre 2016, aparecen varios apartados dedicados al esfuerzo que se realiza a nivel del país en cuanto a una distribución equitativa de las libertades, oportunidades y capacidades de todas y todos los ciudadanos, aspecto que da pie a los autores a deducir que existe una manifestación clara y notoria de los esfuerzos realizados por el estado costarricense



y más aún, aprobación de leyes y/o decretos para atender y a erradicar las prácticas laborales discriminatorias que aplican algunas empresas públicas y privadas en el país.

Se establecen dos buenos ejemplos de este tipo de prácticas discriminatorias:

### **Caso 1. (Empresa privada)**

En Junio de 2015, el Juzgado Cuarto Civil de Mayor Cuantía de San José ordenó la realización de un embargo preventivo a los bienes y cuentas bancarias de una prestigiosa firma, por un monto de ¢808 millones, producto de un despido de un funcionario, producto de una enfermedad, alegando la firma una reorganización de personal.

La Sala Constitucional, mediante sentencia No. 13205-2005, había ordenado su reinstalación, al considerar lo actuado como una decisión discriminatoria.

### **Caso 2. (Sector Público)**

Se informa en el periódico La Nación del día 2 de febrero de 2017, que en la Asamblea Legislativa, se despidió a dos mujeres, una en período de lactancia y la otra en licencia por maternidad. Si bien es cierto estos dos casos son recientes, se evidencia que inclusive en el seno de la institución encargada de elaborar las leyes del país, se dan atropellos a derechos humanos básicos, acciones que ponen en riesgo presupuesto público de forma innecesaria, en caso de realizar reubicaciones de puestos, sustituciones y eventuales indemnizaciones por daños y perjuicios.

Los casos anteriores denotan que tanto en la empresa privada como en la pública, se presentan prácticas que van en contra de la Declaración Universal de Derechos Humanos, traduciéndose esto en eventuales gastos adicionales innecesarios que afectan directamente las finanzas de las organizaciones.

### **Prácticas discriminatorias en Costa Rica**



En términos generales se puede determinar la existencia de las siguientes prácticas discriminatorias en el país:

- Atrasos en pago de licencias por maternidad o incapacidades por CCSS.
- Despidos injustificados de mujeres embarazadas, personas enfermas o con alguna discapacidad.
- Negación de la hora de lactancia o tiempo para asistir a citas médicas.
- No pago de licencia por maternidad o incapacidad a trabajadores migrantes en situación irregular.
- Diferencias salariales y laborales por sexo.
- Limitación de oportunidades laborales a personas con alguna discapacidad.
- Abusos varios contra niños y niñas trabajadores.

#### **Discriminación por discapacidad:**

- En Costa Rica el desempleo ronda el 10%, cerca de 250 mil personas. Según el censo de 2011, en el país hay unos 297 mil costarricenses entre 15 y 24 años con alguna discapacidad, de los cuales más de la mitad no tiene trabajo, situación que se agrava fuera de las zonas urbanas.

#### **Discriminación por género**

- Según datos del Observatorio de Coyuntura Macroeconómico de la UNA (2013), del total de empleos en el sector público, un 50.2% son ocupados por mujeres y un 49.8% por hombres.
- Ellas tienen un ingreso inferior en un 7% con respecto a ellos.
- Solo un 27% de los puestos de Dirección y Gerencia son ocupados por mujeres, que en promedio ganan 22% menos que los hombres.
- Desempleo golpea más a las mujeres en Costa Rica, según datos de INEC.
- Tasa neta de participación de mujeres en mercado se mantiene en 48.6%, mientras que hombres alcanzan el 74.9%.
- Tasa de desempleo nacional es de 10.1%. Por sexos es de 8.8% para los hombres y de 12.3% para las mujeres.



### **Discriminación y niñez**

- Según el informe “Trabajo Infantil y Adolescente en Costa Rica” del total de la población del país 4,889,762, un 20,1% son personas de 5 a 17 años
- 30,369 niñas, niños y adolescentes de 5 a 17 años se encuentran ocupados en la producción económica.
- La edad promedio de inicio de la actividad laboral es de 13,33 años.
- Un 48% de los adolescentes de 15 a 17 años, trabajan en condiciones insalubres y peligrosas.
- Existe una relación entre rezago escolar y trabajo: el rezago es del 22,3% en los no ocupados y del 64,7% en los que si lo están.

Tras consultar a varias dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, se pudo determinar que no existe un sistema estatal de estadísticas integrado que permita cuantificar o dar seguimiento a las denuncias por discriminación laboral.

Las estadísticas existentes son llevadas aparte por las diferentes instituciones según su campo de especialidad (infancia, mujer, discapacidad).

La información hasta aquí expuesta, denota que en Costa Rica se experimentan prácticas laborales discriminatorias, tanto en la empresa pública, como privada, las cuales van en contra de la legislación nacional e internacional vigente y conllevan gastos innecesarios que afectan directamente las finanzas de estos sectores.

Para efectos del tema que se desarrolla, el impacto financiero se medirá tomando en consideración indicadores de índole micro y macro que generan una desmejora en la generación de utilidades y acumulación de la riqueza de los capitalistas.

**Impacto Financiero producto de la discriminación laboral en Costa Rica: Enfoque desde la empresa privada con fines de lucro**



Las empresas destinadas a lucrar son propiedad de las personas que invierten en ellas, para desarrollar un bien o servicio que se encuentra orientado a atender una necesidad de un segmento de mercado local o global y su administración, financieramente, vela por la maximización de su capital invertido.

En términos generales, para llevar a cabo el proceso administrativo dentro de la organización, lograr maximizar la inversión y, posteriormente el posicionamiento de su actividad en el entorno que se desenvuelve, requiere un elemento generador operativo y ejecutivo significativo y relevante que son las personas.

Las personas en todos los niveles de la organización, al desarrollar las actividades asignadas para la marcha de la entidad, integran la comunidad organizacional y con ella los elementos que rodean a lo hoy conocido como clima organizacional.

En todos los ámbitos jerárquicos de las organizaciones, se generan relaciones laborales entre personas que van desde las buenas prácticas humanistas y virtudes que tratan de solidificar una relación armónica en la organización; pero también aparecen roces, actitudes o acciones que pueden generar molestias e incomodidades entre las personas que la conforman. Estas acciones contrarias a una vida armoniosa en las organizaciones, pueden llegar a ser mal intencionadas y caer en discriminaciones y abusos dentro del clima organizacional, pudiendo afectar seriamente su posicionamiento en el mercado como su solidez financiera.

Surge entonces la siguiente interrogante: ***¿Cómo pueden afectar las prácticas de discriminación laboral las finanzas de las empresas?***

Las prácticas de discriminación dentro del clima organizacional afectan directa e indirectamente a las organizaciones, estas afectaciones son totalmente sensibles financieramente y con mucho más razón cuando son denunciadas públicamente y llevadas al plano judicial.



Algunos de los aspectos en que la discriminación laboral puede afectar a las finanzas de una organización con fines de lucro son: la estabilidad financiera, la imagen externa y la rentabilidad.

En aspectos de estabilidad financiera compromete la cobertura inmediata de deudas a corto plazo, generando dificultades en el capital de trabajo de una organización, que conlleva a problemas de liquidez y/o de solvencia para la atención puntual de los acreedores, reduciendo la capacidad de pago.

Una demanda judicial puede provocar embargos de bienes, entre ellos las cuentas bancarias de la organización; ante este hecho, la organización quedará limitada para atender sus obligaciones, pagos, compras y/o atención de proyectos a corto plazo.

Puede generar niveles altos de apalancamiento o endeudamiento impactando fuertemente en la rentabilidad y el riesgo de sostenibilidad de la empresa dentro de su segmento de mercado.

La imagen externa de la empresa puede afectarse producto de prácticas de discriminación laboral; puede hacer que el mercado y sus clientes, castiguen con la no adquisición de sus productos y afectar seriamente el capital de trabajo de la organización.

Los activos y pasivos de corrientes de una organización, operativamente son generados por las actividades comerciales, siendo los activos corrientes fortalecidos por los ingresos y muy especialmente por las ventas de bienes o servicios.

Una empresa que da a conocer prácticas desleales de discriminación, ve afectada su gestión operativa en primera instancia con la disminución en sus ventas, lo que genera una disminución en el grado de efectividad y eficiencia de sus activos, lo cual provocaría una subutilización de sus bienes propiedad planta y equipo, dado la pérdida de imagen dentro del mercado que se desenvuelve.



Las demandas judiciales por discriminación, es el desmejoramiento de los indicadores financieros y estos van a repercutir directamente en la rentabilidad de la organización. Los bajos rendimientos en la rentabilidad pueden provocar molestias a los inversionistas ya que estos desean recuperar su inversión y obtener réditos que le aseguren un ingreso sustantivo, de no ser así, se pone en evidencia un riesgo de la sostenibilidad de la inversión en la marcha de la empresa y con ello su posicionamiento a futuro en su mercado.

Las personas de las altas gerencias deben velar por que las prácticas voluntarias o involuntarias que se puedan dar por discriminación en sus empresas, afecten el rendimiento productivo de las personas y con ello sus trabajos, teniendo el riesgo de una afectación en la calidad del bien o servicio que desarrolla dentro de la organización y por aquellas que se concretan mediante un proceso judicial que implique el compromiso de la afectación de bienes de empresa.

Ambas situaciones tiene afectaciones e impactos en las finanzas de las organizaciones que pueden comprometer seriamente la marcha de su negocio en el mercado local o global.

### **Impacto Financiero producto de la discriminación laboral en Costa Rica: Enfoque desde la empresa pública**

Dando continuidad a los resultados de la investigación, es necesario indicar el posible impacto y repercusión de la discriminación laboral en Costa Rica enfocado desde la empresa pública, en la ya de por si deteriorada economía nacional y principalmente en el desequilibrio entre sus ingresos y gastos, denominado déficit fiscal.

Cabe recordar en primera instancia, como parte importante de esta investigación, que se entiende por gobierno al conjunto de personas y organismos que gobiernan o dirigen una división político-administrativa (estado, autonomía, provincia, municipio, departamento); además, que posibilita la participación de la población en la toma de



decisiones vinculadas a lo público y que por ser un estado democrático, es del pueblo y para el pueblo, lo que lo obliga a ser responsable y a evitar la discriminación en su funcionamiento.

El gobierno además es el administrador de la hacienda pública que se establece como el “Conjunto de recursos financieros de las Administraciones Públicas empleados para lograr los objetivos de sus Planes Operativos, acorde con las leyes constitutivas y al Plan Nacional de Desarrollo con miras a contribuir al Bien Común”. (Schettino, 2002).

Aunado a las responsabilidades planteadas, la constitución operativa y de funcionamiento que tiene el gobierno lo posiciona como uno de los generadores de empleo más importantes del estado costarricense; pues está constituido por tres poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

A su vez, cada poder tiene su propia subdivisión, así por ejemplo el Ejecutivo se constituye por el Presidente y dos Vicepresidentes, y diecinueve ministerios especializados; además cuenta con instituciones autónomas con independencia económica, mas no administrativa.

Por su parte, el Poder Legislativo de Costa Rica está conformado por 57 diputados que se agrupan en la Asamblea Legislativa.

Por último, el Poder Judicial está conformado por la Corte Suprema de Justicia, estructurada en cuatro diferentes salas, regidas por magistrados propietarios y suplentes.

El establecimiento de estas relaciones laborales, hace prever que cualquier denuncia por discriminación, podría ocasionar diversas consecuencias para el gobierno y para el país de índole financiero, político y social; como lo demuestra la jurisprudencia presentada en esta investigación.



Como se indicó anteriormente, la discriminación en que el gobierno costarricense pudiera incurrir, agravaría la ya de por sí deteriorada economía nacional, principalmente en el déficit fiscal, entendido este en términos muy sencillos como la diferencia negativa entre los ingresos y los egresos públicos en período de tiempo determinado; el concepto abarca tanto al sector público consolidado, como al sector público no financiero y al gobierno central. Se trata del resultado negativo de las cuentas del Estado.

En otras palabras, se puede decir que el gobierno funciona financieramente como cualquier individuo e incluso como una familia.

Si lo que recauda vía impuestos no le alcanza para cubrir sus gastos debe acudir a endeudarse ya sea a nivel local, mediante la emisión de bonos, o solicitando créditos al exterior.

Algunos datos del déficit fiscal costarricense indican que esta diferencia alcanzó en el 2016 un 5.3% del total de ingresos del país y el Fondo Monetario Internacional proyecta para el 2017 un 6.1%.

La discriminación laboral en cualquiera de sus presentaciones, en que incurra el gobierno por medio de sus colaboradores, puede implicar el aumento de los gastos, mediante las demandas que podría enfrentar, lo que empeoraría la diferencia con sus ingresos.

Importante rescatar en este punto la misión y visión del Ministerio de Hacienda:

### **Misión**

“Somos la institución responsable de la recaudación de impuestos, la rectoría de la Administración Financiera, de la asignación de los recursos financieros a las entidades públicas y la administración de la deuda pública, por medio de una política fiscal sostenible, para contribuir a la estabilidad y crecimiento económico y social de los habitantes del país.”



## **Visión**

“Direccionar las finanzas públicas hacia el crecimiento y la generación de empleo a fin de buscar la estabilidad y equidad económica de Costa Rica.”

Esto deja claro que si el gobierno, por eventos discriminatorios, se viese obligado a erogar grandes cantidades de dinero, estaría incumpliendo con la misión y visión, que debe llevar a cabo a través de dicho ministerio.

Por último, el gobierno debe garantizar a sus ciudadanos, una sociedad libre de todo tipo de discriminación, como lo establece la Constitución Política, el Código de Trabajo, la Ley 2694 de la Responsabilidad y Obligatoriedad de la no Discriminación Laboral.

Queda claro así que la discriminación laboral tendría efectos financieros, importantes y causaría un efecto inmediato a nivel social y a nivel mundial una imagen país difícil de cambiar.

## **Conclusiones:**

Al finalizar esta investigación se concluye que:

1. En Costa Rica prevalecen las prácticas discriminatorias laborales contra individuos por razones de edad, etnia, género, orientación sexual, religión, entre otros, que atentan contra la legislación internacional y nacional vigente en materia laboral y de derechos humanos.
2. Estas prácticas discriminatorias han hecho incurrir a las organizaciones en costos adicionales e innecesarios en las planillas por sustituciones, y/o en millonarias indemnizaciones, que impactan las finanzas de las empresas públicas o privadas.
3. No existe un sistema estatal de estadísticas integrado que permita cuantificar o dar seguimiento a las denuncias por discriminación laboral, tema que debe solucionarse



si el país desea contar con información actualizada y confiable en esta materia para tomar las acciones preventivas y punitivas que correspondan.

4. Es trascendental impulsar una campaña gubernamental que eduque a la población en general entorno a una cultura de equidad e igualdad en todos los ámbitos de convivencia, y en el caso que nos ocupa en el sector laboral de manera que se cree conciencia los diferentes costos de las prácticas discriminatorias.

### **Referencias bibliográficas**

Aching, C. (2006). Aplicaciones Financieras de Excel con Matemáticas Financieras. Peru: Prociencia y cultura S.A.

Gobierno de la República de Costa Rica. Trabajo infantil y adolescente en Costa Rica 2016. San José. 2016.

Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos.<http://www.un.org/es/documents/udhr/>.

Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (Costa Rica), Vigésimo segundo Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible/PEN.---San José C.R : PEN 2016.

Martínez, L. (2016). Amortización Financiera. Recuperado el 14 de Mayo de 2015, de Expansión: <http://www.expansion.com/diccionario-economico/amortizacion-financiera.html>.

Universidad Nacional, Costa Rica, Base de datos de la Oficina de Comunicación, 2017.