

# ASPECTOS LABORALES DEL ESTATUTO DE IGUALDAD RACIAL EN LA REPÚBLICA FEDERATIVA DEL BRASIL.

Ley n. 12.228 del 10 de julio de 2010\*

## LABOR ASPECTS OF THE STATUTE OF RACIAL EQUALITY IN THE FEDERATIVE REPUBLIC OF BRAZIL.

Law n. 12.228 July 10, 2010

Eduardo Goldstein\*\*

### I Introducción\*\*\*

El 20 de julio de 2010, se promulgó la Ley n. 12.288, que instituye el Estatuto de Igualdad Racial en la República Federativa del Brasil, la que además introduce algunas modificaciones a algunos artículos de las normas punitivas que tipifican y sancionan delitos por actos discriminatorios por motivos de género y/o raza tales como las Leyes nros. 7.716, del 5 de enero de 1989, 9.029, del 13 de abril de 1995, 7.347, del 24 de julio de 1985 y 10.778, del 24 de noviembre de 2003.

Conforme a su último artículo.<sup>1</sup>, la ley comenzó a regir a los 90 días de su publicación. Por consiguiente la misma está vigente en todo el territorio de dicho país, a partir del 20 de octubre de 2010.

Se trata de una extensa disposición que contiene 65 artículos<sup>2</sup>, y su objeto está dirigido fundamentalmente a corregir la situación de inferioridad e injusticia social en la que se encuentran las personas afrobrasileñas<sup>3</sup>, en todos los ámbitos de la vida en sociedad.

Naturalmente que el origen proviene de las iniquidades gene-

---

\*Puede leerse el texto en el idioma castellano de la norma, en el sitio web: [es.scribd.com/.../LEI-12-288-Estatuto-da-Igualdade-Racial-ESPANH](http://es.scribd.com/.../LEI-12-288-Estatuto-da-Igualdade-Racial-ESPANH).

\*\*Docente de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República.

\*\*\* El autor agradece en forma póstuma al Profesor Oscar Ermida Uriarte, y a los Docentes y Magistrados Firmino Alves Lima y José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva, los que han proporcionado material e ideas para la elaboración del presente trabajo.

<sup>1</sup>N. 65.

<sup>2</sup>Divididos en Títulos, Capítulos y Secciones, que abordan: Un Título Preliminar y luego Derechos Fundamentales: a la salud; a la educación, al deporte a la cultura y al ocio; a la educación; a la libertad de conciencia y de creencia y al libre ejercicio de cultos religiosos; el acceso a la tierra y la vivienda adecuadas; el trabajo; a los medios de comunicación; se instituye un Sistema Nacional de Promoción de Igualdad Racial; se crean Comisiones Permanentes y el acceso a la justicia y seguridad; y un sistema de financiación para las iniciativas de promoción de la igualdad racial.

<sup>3</sup>Ese es el término que la ley utiliza para mencionar a las personas afrodescendientes en ese país.

radas por la esclavización de los inmigrantes forzosos africanos y sus descendientes durante más de tres siglos, dado que los portugueses (principales colonizadores de esa nación) fueron los primeros en el mundo en comerciar seres humanos con esa finalidad<sup>4</sup>.

La flamante ley plasma de alguna manera, la consolidación de las previsiones ya contenidas en la Constitución de 1988, en lo referente a convertir a la República Federativa del Brasil, en un país sustantivamente democrático en la cual se trate a todos sus habitantes en forma igualitaria, sin distinción de especie alguna<sup>5</sup>.

No debemos olvidar, que Brasil fue el último país en abolir la esclavitud en América por ley Áurea del 13 de mayo de 1888. De allí que el acto regla<sup>6</sup> en estudio intenta de alguna manera, reparar las dislocaciones sociales que han marginado a los afrodescendien-

tes brasileños durante 380 años de esclavitud.

En suma, se trata de una norma jurídica de avanzada, en un país que cuenta con una población de origen afrodescendiente y mulata de más del 51% del total de sus habitantes (alrededor de 97 millones de personas, en un total de 191 millones)<sup>7</sup>.

## 2 El contenido general de la Ley

La norma es extensa y contiene 65 artículos, divididos en 6 capítulos.

El art. 1º Nral. I define a la discriminación racial o étnico-racial como:

[...] toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en raza, color, descendencia u origen nacional o étnica que tenga por objeto anular o restringir el reconocimiento, gozo

<sup>4</sup>Los primeros europeos en llegar a las costas de Guinea fueron los portugueses. El primer europeo que compró esclavos africanos en la región de Guinea fue Antão Gonçalves, un explorador portugués en 1441 (OLMEDO BERNAL, Santiago. **El dominio del Atlántico en la baja edad media**: los títulos jurídicos de la expansión peninsular hasta el Tratado de Tordesillas. Sociedad V Centenario del Tratado de Tordesillas. Madrid, 1995. p. 225).

<sup>5</sup>El Art. 3º de la Carta Magna dispone: "Constituyen objetivos fundamentales de la República Federal de Brasil:

1. construir una sociedad libre, justa y solidaria;
2. garantizar el desarrollo nacional;
3. erradicar la pobreza y la marginación y reducir las desigualdades sociales y regionales;
4. promover el bien de todos, sin prejuicios de origen, raza, sexo, color edad o cualesquiera otras formas de discriminación".

Y el Art. 5º que contiene 76 numerales, en su preámbulo reza: "Todos son iguales ante la ley, sin distinción de cualquier naturaleza, garantizándose a los brasileños y a los extranjeros residentes en el País la inviolabilidad del derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la seguridad y a la prioridad, en los siguientes términos: [...]".

<sup>6</sup>En la terminología del jurista francés León Duguit.

<sup>7</sup>Datos proporcionados por el censo de 2010, según el Instituto de Investigación Económica Aplicada. Disponible en: <<https://www.ovosite.inesc.org.br/noticias-es/.../brasil-mayoria-de-mulatos-y-negros>>.

o ejercicio, en igualdad de condiciones, de derechos humanos y libertades fundamentales en los campos político, económico, social, cultural o en cualquiera otro campo de la vida pública o privada.

La ley también instituye el concepto de:

[...] desigualdad racial como: 'toda situación injustificada de diferenciación de acceso y fruición de bienes, servicios y oportunidades, en las esferas pública y privada, en virtud de raza, color, descendencia u origen nacional o étnico'.<sup>8</sup>

Ha de verse, que la definición del art. 1º es muy amplia, en tanto abarca situaciones de diferenciación peyorativa a la vez que comprende situaciones de lisonjera, asentadas en los aspectos morfológicos o fenotípicos allí claramente descriptos, cuya finalidad sea la de suprimir o reducir el goce y ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos y libertades fundamentales en todos los ámbitos público y/o privado de la vida en sociedad. Por su parte, el Nral. II define a la diferenciación por las mismas causas señaladas en el párrafo que antecede, cuando se suscite toda circunstancia que carezca de motivo válido para

el acceso y satisfacción de bienes, servicios y oportunidades, tanto a nivel público, como privado.

Como claramente advierte Ermida Uriarte y siguiendo sus enseñanzas, la no discriminación aparece aquí consagrada positivamente, como un mecanismo o medio, para lograr su objetivo final que es la igualdad, pues del texto del Nral. I se desprende que discriminar significa distinguir, excluir, restringir, etc., *con el fin de anular o restringir el goce y ejercicio en igualdad de condiciones de derechos y libertades fundamentales*.<sup>9</sup>

Más adelante la norma y antes de adentrarnos específicamente a sus aspectos laborales, que están expresamente regulados por el capítulo V (art. 38 a 42 inclusive), establece programas y políticas de acción positiva, destinados a enfrentar las disparidades étnicas y raciales que se suscitan en la educación, cultura, deportes, esparcimiento, religión, salud, seguridad, medios de comunicación, financiamiento público, cultos religiosos, además del acceso a la tierra.

A nivel institucional, la ley crea el Sistema Nacional de Promoción de la Igualdad Racial (conocido bajo la sigla SINAPIR), cuyo objeto es la implementación del conjunto de políticas y servicios destinados a superar las desigualdades étnicas existentes en el

<sup>8</sup>Art. 1º Nral. II.

<sup>9</sup>ERMIDA URIARTE, Oscar. Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación. **Revista de Derecho Laboral**. Montevideo, n. 241, ene./mar. 2011, p. 14. El destaque es de nuestra autoría.

país, los que serán prestados por el poder público federal, pudiendo los Estados, Distritos Federales y Municipios participar de aquel, mediante adhesión. A su vez la ley le impone al poder público federal, el deber de incentivar tanto a la sociedad como a la iniciativa privada a participar en el sistema<sup>10</sup>.

Los objetivos del Sistema son:

I.- promover la igualdad étnica y el combate a las desigualdades sociales resultantes del racismo, inclusive mediante adopción de acciones afirmativas; II.- formular políticas destinadas a combatir los factores de marginalización y a promover la integración social de la población afrobrasileña; III.- descentralizar la implementación de acciones afirmativas por los gobiernos estatales, distrital y municipales; IV.- articular planes, acciones y mecanismos encaminados a la promoción de la igualdad étnica; V.- garantizar la eficacia de los medios y de los instrumentos creados para la implementación de las acciones afirmativas y el cumplimiento de las metas a que sean establecidas.

La magnitud y trascendencia de esta disposición no tiene parangones, porque la técnica legislati-

va a diferencia de lo que sucede en la mayoría de los dispositivos antidiscriminatorios consagrados por el derecho positivo comparado<sup>11</sup> (que en general son prohibitivos o sancionatorios respecto de aquellos sujetos activos que incurren por acción u omisión en este tipo de conductas o actitudes), es establecer acciones afirmativas o positivas o también denominadas por la doctrina como discriminación a la inversa, que constituye en “crear mecanismos de desestímulo a la discriminación y de promoción de la igualdad en favor de los sectores generalmente desfavorecidos en a materia”<sup>12</sup>.

La discriminación positiva, está dirigida a promover la igualdad y a eso se dirige la norma antes anotada.

Consecuentemente, el acogimiento por el texto normativo de acciones afirmativas hace referencia a un conjunto no sólo de medidas, sino también de objetivos que se explicitan en políticas del estado, en programas gubernamentales, y/o en determinaciones institucionales (públicas y/o privadas), que aspiran disminuir o eliminar las desigualdades sociales que condicionan el acceso a la participación política ciudadana.

De allí que resulta indispensable esclarecer que el término “acciones afirmativas” está íntima-

<sup>10</sup>Art. 47.

<sup>11</sup>Pueden verse al respecto y a vía enunciativa la Ley de Derechos Civiles de los Estados Unidos del 2 de julio de 1964, Título VII, Sec. 703 y la Ley n. 23.592 del 23.8.1988 de la República Argentina, entre otras.

<sup>12</sup>ERMIDA URIARTE, Oscar. Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación. *Revista de Derecho Laboral*. Montevideo, n. 241, ene./mar. p. 22.

mente ligado al campo de la política y de las luchas por la ciudadanía e igualdad de derechos, que respeten las diferencias o reparen efectos adversos provocados por la exclusión. Se encuadran en definitiva, dentro de las políticas de promoción de la igualdad racial. En Brasil, es usado tanto para denominar las acciones políticas de y para segmentos marcados por las relaciones étnicas/raciales, de género y/o de clase, y demás situaciones de diferenciación (vg. homofonía). En buen romance, refiere a todas las políticas positivas dirigidas a grupos desprovistos del ejercicio pleno de sus derechos.

De allí que la ley (y a nuestro juicio en acertada solución) entre las diferentes posibilidades de establecer entre funciones represivas<sup>13</sup>, remedios que valorizan<sup>14</sup> y las acciones afirmativas, optó por éstas últimas. Y dentro de éstas últimas a las que la doctrina estadounidense denomina *hardball*<sup>15</sup>, que son de preferencia absoluta hacia los miembros de los grupo elegidos, en el caso concreto, los afrobrasileños<sup>16</sup>.

Véase que este tipo de prácticas, son las que buscan combatir a la discriminación indirecta, que es aquella que no se manifiesta explícitamente por actos discriminatorios, sino que son las que se

revelan por medio de formas encubiertas o solapadas de comportamiento, pero cuyo resultado provoca la exclusión, que en este caso concreto es de carácter racial.

Estas acciones tienen como objetivo, combatir los resultados de la discriminación, porque éstos provocan el alejamiento de los grupos raciales discriminados de los espacios en la vida social, aspecto que se percibe y visualiza por indicadores de desigualdad social (vg. pobreza, baja tasa de escolarización y cualificación, dificultades para acceder a derechos elementales como la salud, el empleo, la vivienda decorosa, etc.). Por eso se trata de medidas que buscan garantizar la oportunidad del ingreso de los grupos discriminados a esos mínimos bienes jurídicos, ampliando su participación en diferentes sectores de la vida económica, política, institucional, cultural y social. Se caracterizan por ser medidas temporarias, que favorezcan la reversión de un cuadro histórico de discriminación y exclusión.

Véase, que el caso brasileño permite que se puedan divisar algunas experiencias de implementación de políticas de acciones afirmativas en el campo educativo, que han tenido como propósito la promoción de la igualdad racial, y

<sup>13</sup>Que combaten el acto discriminatorio mediante su penalización.

<sup>14</sup>Que son aquellas que tienen como objetivo combatir los estereotipos negativos, estigmas racistas históricamente contruidos y consolidados en la forma de preconceptos y racismo

<sup>15</sup>En su traducción al idioma castellano: "rompedoras".

<sup>16</sup>GOLDSTEIN, Eduardo. **La discriminación racial por origen nacional y etnia en las relaciones laborales**. Montevideo: FCU, 2009, p.127.

a su vez también su contrapartida que es el derecho a la diferencia y al ejercicio de derechos demandados por la población negra.

Los afrobrasileños así como los indígenas, históricamente han compuesto el grupo de los excluidos por antonomasia, en una sociedad que se auto califica como monocultural y blanca, donde la movilidad social es selectiva en función de la meritocracia.

Debe aún recalarse que las relaciones entre las diferentes facciones sociales que forman al colectivo nacional se atomizan jerárquicamente en función de supuestos criterios de “superioridad” de unos e “inferioridad” de otros, circunstancia que históricamente fue pautaada por los conquistadores europeos que colonizaron territorios, economías y conciencias, de acuerdo con visiones del mundo eurocéntricas, como lo adelantáramos supra en el capítulo de introducción<sup>17</sup>.

Visto un enfoque general del contenido de la ley y resaltados los méritos que a nuestro juicio la misma contiene, nos adentraremos al análisis del capítulo V de la misma, que regula el derecho fundamental al trabajo.

### 3 El tratamiento de los temas laborales

Como ya anticipáramos supra<sup>18</sup>, el capítulo V de la ley se refie-

re en 5 artículos (del 38 al 42), al trabajo de la población afrobrasileña.

En primer lugar, se impone al Poder Público la responsabilidad de implementar políticas inclusivas dirigidas hacia esa población.

Específicamente refiere a los compromisos asumidos por Brasil al ratificar la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de 1965; ratificar el Convenio n. 111 de la OIT de 1958, sobre la discriminación en el empleo y en la profesión, y los demás compromisos formalmente asumidos por Brasil ante la comunidad internacional<sup>19</sup>.

Por su parte, la ley obliga también al Poder Público a promover acciones que aseguren la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo para la población afrobrasileña, inclusive mediante la implementación de medidas de promoción de la igualdad en las contrataciones del sector público y el incentivo a la adopción de medidas similares en las empresas y organizaciones privadas. De allí que el Estado debe promover la igualdad de oportunidades en la esfera de la administración pública, la que será realizada por medio de normas establecidas o a sancionarse en un futuro, mediante el dictado de leyes específicas al efecto, debiendo a su vez estimular por medio de incentivos, la adopción

<sup>17</sup>ARAÚJO-OLIVERA, Stella. **Acciones afirmativas y su incidencia en la re-educación de las relaciones étnico-raciales en el Brasil pos Durban**. Disponível em: <[http://www.lai.su.se/gallery/bilagor/NOLAN\\_S6\\_StellaAraujoOlivera.or/NOLAN\\_S6\\_StellaAraujoOlivera](http://www.lai.su.se/gallery/bilagor/NOLAN_S6_StellaAraujoOlivera.or/NOLAN_S6_StellaAraujoOlivera)>.

<sup>18</sup>Vide supra Nral. 3º del Capítulo II.

<sup>19</sup>Art. 39 Nrales. 1 al 7.

de iguales medidas por parte del sector privado.

Se trata de una norma imperativa, que en un Estado de Derecho sitúa a los Poderes en una situación de sujeción y que trasunta en una clara e indiscutible obligación de hacer.

En ese orden, la norma obliga al Estado a adoptar políticas y programas de formación profesional, de empleo y de generación de renta dirigidos a la población afrobrasileña

Las acciones afirmativas de promoción, asegurarán el principio de la proporcionalidad de género entre los beneficiarios. Teniendo en cuenta la mixtura de la vulnerabilidad de la mujer afrobrasileña por su doble condición de género y raza, será asegurado también para ellas el acceso al crédito para la pequeña producción, en los medios rural y urbano, con acciones afirmativas.

Del mismo modo el Estado también se obliga a promover campañas de sensibilización contra la marginalización de la mujer afrobrasileña en el trabajo artístico y cultural.

En cuanto a la formación y capacitación para el mercado de trabajo, el Estado promoverá acciones con el objetivo de elevar la escolaridad y la cualificación profesional en los sectores de la economía que cuenten con alto índice de ocupación

por trabajadores afrobrasileños de baja escolarización<sup>20</sup>.

A nivel institucional, se crea un Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador (que se identifica bajo la sigla CODEFAT), el que tiene como finalidad, formular políticas, programas y proyectos encaminados a la inclusión de la población afrobrasileña en el mercado de trabajo, y orientar la destinación de recursos para su financiación<sup>21</sup>.

Asimismo las acciones de empleo y renta, promovidas por medio de financiación para la constitución y ampliación de pequeñas y medias empresas y de programas de generación de utilidades, contemplarán el estímulo a la promoción de empresarios afrobrasileños<sup>22</sup>.

Finalmente el Poder Ejecutivo Federal podrá implementar criterios para la provisión de cargos en comisión y funciones de confianza destinados a ampliar la participación de afrobrasileños, intentando reproducir la estructura de la distribución étnica nacional o, cuando sea el caso, estatal, observados los datos demográficos oficiales.<sup>23</sup>

No está demás señalar que la ley en su art. 51, inserto en el capítulo VI que regula el acceso a la justicia entre otros temas relativos a la seguridad, ordena al Poder Público Federal a instituir en la forma

---

<sup>20</sup>Art. 40.

<sup>21</sup>Art. 41.

<sup>22</sup>Art. 42.

<sup>23</sup>Art. 42.

que el ordenamiento jurídico en el ámbito de competencia asignada por la constitución a los Poderes Legislativo y Ejecutivo correspondan, que determinen la constitución de Comisiones Permanentes en Defensa de la igualdad racial, para recibir y encaminar denuncias de prejuicio y discriminación con base en la etnia o color, y acompañar la implementación de medidas para la promoción de la igualdad.

Además se asegura a las víctimas de discriminación étnica el acceso a los órganos de Defensoría Permanente, a la Defensoría Pública, al Ministerio Público y al Poder Judicial, en todas sus instancias, para garantizar el cumplimiento del ejercicio y goce de sus derechos, haciendo especial hincapié en el caso de la atención de las mujeres afrobrasileñas en situación de violencia, socorriendo y cooperando en la asistencia física, psíquica, social y jurídica<sup>24</sup>.

#### 4 Apreciaciones críticas

No cabe duda alguna, desde el punto de vista histórico-sociológico, que Brasil presenta ya adelantados en la segunda década del siglo XXI, una igualdad formal entre los grupos étnico-raciales, que surge del propio texto constitucio-

nal, cuando expresamente menciona que: ““todos son iguales ante la ley, independientemente del sexo, raza, credo, orientación sexual, origen social””<sup>25</sup>.

Si bien jurídicamente en el país no hay discriminación, conforme al texto antes anotado, en los hechos en donde la población afrobrasileña compuesta por negros y mulatos pasó a ser superior a la blanca, la desigualdad entre negros y blancos se mantiene: 64% de los pobres y 70% de los indigentes brasileños son negros. La discriminación racial y el prejuicio amplían las desigualdades sociales porque son reforzados por el racismo, además de otros tipos de discriminaciones<sup>26</sup>.

De todos modos, y luego de siete años de tramitación en el parlamento brasileño, se aprobó la Ley n. 12.288 que instituye el Estatuto de la Igualdad Racial, con un mandato imperativo hacia los poderes del Estado que aborda numerosos temas como hemos ya apuntado y que refieren educación, salud, la cuestión de las tierras, justicia, seguridad, cultura y, entre otros.

Además introduce en el ámbito jurídico acciones afirmativas para avanzar en la promoción de la igualdad racial en el mundo del trabajo, para sectores afectados

<sup>24</sup>Art. 52.

<sup>25</sup>Vide supra nota de pie de página n. 6.

<sup>26</sup>El “Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil 2009-2010” elaborado por el Instituto LAESER de la Universidad Federal de Rio de Janeiro, da cuenta de manera muy detallada de la persistencia y agravamiento de la desigualdad racial en Brasil. Disponivel em: <[http://www.novo.afrobras.org.br/pesquisas/relatorio\\_2009-2010.pdf](http://www.novo.afrobras.org.br/pesquisas/relatorio_2009-2010.pdf)>.

por la discriminación y otras formas de intolerancia, con énfasis en la población negra.

Si bien el Estatuto no fue aprobado como esperaba el movimiento afrobrasileño, en el seno de éste se reconoce que se trata de un primer paso importante para la reflexión, para pensar conjuntamente con la sociedad, y que contribuye para la formulación del proyecto político. Sin desconocer que lo que hasta ahora se ha implementado en el país son medidas compensatorias, también se reivindica que las políticas de acciones afirmativas son una conquista y que, por lo mismo, el desafío pasa por construir las<sup>27</sup>.

El Estado brasileño ha asumido un compromiso ineludible y conforme a los principios de progresividad, no regresividad e irreversibilidad entendidos como una de las características de este derecho humano fundamental a la no discriminación por motivos raciales o étnicos, los que sumados a la conexas imposibilidad de que se reduzca la protección ya acordada<sup>28</sup>, está obligado a ejecutar y poner en práctica la norma sin cortapisa de especie alguna.

De todos modos, notamos junto a Ribeiro Brasileiro y Fonseca

Espiritu Santo, que la patología que podría encontrarse en la norma, es que la misma no dispone de plazos ciertos para que los Poderes Públicos implementen y lleven a la práctica las medidas de acciones positivas allí instituidas.

Los autores citados plantean su opinión pesimista al decir que las buenas intenciones contenidas en la ley, serían ilusorias sino son ejecutadas en forma inmediata.

En ese contexto, apuntan hacia el Poder Judicial, que es al que le corresponderá la difícil tarea aplicar con la debida cautela y sin invadir las atribuciones propias del Poder Ejecutivo, los derechos fundamentales reconocidos en el estatuto, bajo pena de sufrir la incisiva censura de la población afrobrasileña.

En otras palabras, el Poder Judicial no podrá eximirse en hacer valer esos derechos cuando el mismo sea convocado al efecto, dentro del ámbito de su competencia<sup>29</sup>.

Revive aquí aquel viejo adagio germano del siglo XVIII "Señor, todavía hay jueces en Berlín".

En conclusión, es un hecho positivo que se sancione un estatuto de igualdad racial en un país al que a la población que va dirigida, además de ser segregada en

---

<sup>27</sup>LEÓN, Osvaldo. Afrodescendencia: memoria, presente y porvenir. **Revista Fundación de Estudios, Acción y Participación Social**. Quito, n. 467, julio, 2011. Disponible em: <<http://www.fedaeps.org>>.

<sup>28</sup>BARBAGELATA, Héctor Hugo. La renovación del nuevo derecho. **XVII Jornadas Uruguayas de Derecho del trabajo y la Seguridad Social**, Montevideo, 12 y 13 de agosto de 2006, v. 2, 2006. p. 17 y 18.

<sup>29</sup>BRASILIANO, Cristina Aparecida Ribeiro; FONSECA, Dimas Espiritu Santo. Ensaio sobre o estatuto da igualdade racial. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. São Paulo, n. 06, p. 291-298, 2010. p. 297.

todos los ámbitos que la ley regula, paradójicamente al igual que Sudáfrica antes de la caída del apartheid, es la mayoría del país.

De todos modos, la misma para que no sea letra muerta y olvidada, debe implementarse a corto plazo, quedando como último bastión para que ello no sólo la presión de los grupos de interés afectados, sino también el accionar ante el Poder Judicial, bastión de fuste en la promoción y protección de los derechos fundamentales en todo Estado de Derecho.

## 5 Referências

ARAÚJO-OLIVERA, Stella. **Acciones afirmativas y su incidencia en la re-educación de las relaciones étnico-raciales en el Brasil pos Durban**. Disponível em: <[www.lai.su.se/gallery/bilagor/NOLAN\\_S6\\_StellaAraújoOlivera.or/NOLAN\\_S6\\_StellaAraújoOlivera](http://www.lai.su.se/gallery/bilagor/NOLAN_S6_StellaAraújoOlivera.or/NOLAN_S6_StellaAraújoOlivera)>.

BARBAGELATA, Héctor Hugo. La renovación del nuevo derecho. **XVII Jornadas Uruguayas de Derecho del trabajo y la Seguridad Social**, Montevideo, 12 y 13 de agosto de 2006, v. 2, 2006.

BRASILIANO, Cristina Aparecida Ribeiro; FONSECA, Dimas Espírito Santo. Ensaio sobre o estatuto da igualdade racial. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. São Paulo, n. 06, p. 291-298, 2010.

ERMIDA URIARTE, Oscar. Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación. **Revista de Derecho Laboral**. Montevideo, n. 241, ene./mar. 2011.

GOLDSTEIN, Eduardo. **La discriminación racial por origen nacional y etnia en las relaciones laborales**. Montevideo: FCU, 2009, p.127.

LEÓN, Osvaldo. Afrodescendencia: memoria, presente y porvenir. **Revista Fundación de Estudios, Acción y Participación Social**. Quito, n. 467, julio, 2011. Disponível em: <[www.fedaeps.org](http://www.fedaeps.org)>.

OLMEDO BERNAL, Santiago. **El dominio del Atlántico en la baja edad media: los títulos jurídicos de la expansión peninsular hasta el Tratado de Tordesillas**. Sociedad V Centenario del Tratado de Tordesillas. Madrid, 1995.