

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
FACULTAD DE DERECHO

Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho

Efectos y consecuencias de los elementos de los criterios de discriminación en
las relaciones de obreros y patronos a partir de la entrada en vigor
de la Norma Procesal Laboral

Raquel Valverde Taleno

Costa Rica

2024

DECLARACIÓN JURADA

Yo Raquel Valverde Taleno mayor de edad, portadora de la cédula de identidad número uno - novecientos cinco – ochocientos setenta y cinco egresada de la carrera de Derecho de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Licenciada en Derecho, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado:

Efectos y consecuencias de los elementos de los criterios de discriminación en las relaciones obreros y patronos a partir de la entrada en vigor de la Norma Procesal Laboral, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público.

En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los treinta días del mes de octubre del año dos mil veinticuatro.



Raquel Valverde Taleno

Cédula de identidad 109050875

CARTA DEL TUTOR

San José, 14 octubre, 2024.

Departamento Registro
Facultad Ciencia Sociales, Carrera Derecho.
Universidad Hispanoamericana.

Estimado señor (es)

La estudiante, RAQUEL VALVERDE TALENO, cédula de identidad 1-0905-0875, me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado "**EFFECTOS Y CONSECUENCIAS DE LOS ELEMENTOS DE LOS CRITERIOS DE DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES OBREROS Y PATRONOS A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL**", el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho. He verificado que se han incluido las observaciones y hechas las correcciones indicadas, durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación, antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos, conclusiones, y recomendaciones. Los resultados obtenidos por el (a) postulante implican la siguiente calificación:

| | | | |
|--------------|---|-----|------------|
| a) | Original del Tema | 10% | 10 |
| b) | Cumplimiento de entrega de avances | 20% | 20 |
| c) | Coherencia entre los objetivos. Los instrumentos aplicados y los resultados de la investigación | 30% | 30 |
| d) | Relevancia de las conclusiones y recomendaciones | 20% | 20 |
| e) | Calidad, detalle del marco teórico. | 20% | 20 |
| TOTAL | | | 100 |

Atte. **ENRIQUE
PORRAS
TORRES**
Firma
Lic. Enrique Porras Torres.
Cédula. 1-546-925
Carné. 15419

Firmado digitalmente por
ENRIQUE PORRAS TORRES
Fecha: 2024.10.14 14:58:37
-06'00'

CARTA DEL LECTOR

**San José,
Universidad Hispanoamericana
Sede Llorente
Carrera de Derecho**

Estimado señor

La estudiante **RAQUEL VALVERDE TALENO**, cédula de identidad 1-0905-0875 me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado "**...Efectos y consecuencias de los elementos de los criterios de discriminación en las relaciones de obreros y patronos a partir de la entrada en vigor de la Norma Procesal Laboral...**", el cual ha elaborado para obtener su grado de Licenciatura en Derecho.

He revisado y he hecho las observaciones relativas al contenido analizado, particularmente lo relativo a la coherencia entre el marco teórico y análisis de datos, la consistencia de los datos recopilados y la coherencia entre éstos y las conclusiones; asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación. He verificado que se han hecho las modificaciones correspondientes a las observaciones indicadas.

Por consiguiente, este trabajo cuenta con mi aval para ser presentado en la defensa pública.

Atte.

**FROYLAN
ALVARADO
ZELADA
(FIRMA)**
Firmado digitalmente
por FROYLAN
ALVARADO ZELADA
(FIRMA)
Fecha: 2024.12.04
09:34:17 -06'00'
Dr. Froylán Alvarado Zelada
cd. 1-0965-0759
Carné 10594

CARTA DE REVISIÓN FILOLÓGICA

San José, 26 de octubre de 2024

Señores(as)
Universidad Hispanoamericana

Estimados señores(as):

Yo, María Fernanda Sanabria Coto, cédula de identidad 114290780, bachiller en Filología española graduada en la Universidad de Costa Rica, perteneciente a la Asociación Costarricense de Filólogos (ACFIL), carné 225 y al Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes de Costa Rica (COLYPRO), código 75402, hago constar que he revisado el documento titulado:

Efectos y consecuencias de los elementos de los criterios de discriminación en las relaciones de obreros y patronos a partir de la entrada en vigor de la Norma Procesal Laboral

Dicho documento fue elaborado por Raquel Valverde Taleno, cédula de identidad 109050875, con el fin de optar al grado de Licenciatura en Derecho. He revisado y corregido aspectos tales como construcción de párrafos, vicios del lenguaje trasladados a lo escrito, ortografía, puntuación y otros relacionados con el campo filológico.

Atentamente,

Fernanda S. Coto

María Fernanda Sanabria Coto
Filóloga
Asociación Costarricense de Filólogos. Carné nro. 225
Colypro. Código 75402
fernanda.sanabria@filologos.cr
Teléfono: +506 6022 9569



MARIA
FERNANDA
SANABRIA
COTO
(FIRMA)

Firmado digitalmente por MARIA
FERNANDA SANABRIA COTO (FIRMA)
Nombre de reconocimiento (DN):
serialNumber=CPF-01-1429-0780,
sn=SANABRIA COTO,
givenName=MARIA FERNANDA,
c=CR, o=PERSONA FISICA,
ou=CIUDADANO, cn=MARIA
FERNANDA SANABRIA COTO (FIRMA)
Motivo: Revisión filológica
Ubicación: Costa Rica
Fecha: 2024.10.26 14:13:51 -06'00'

LICENCIA DE USO

**UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
CENTRO DE INFORMACION TECNOLOGICO (CENIT)
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA
REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACION**

San José, 30 octubre 2024

Señores:
Universidad Hispanoamericana
Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

El suscrito (a) Raquel Valverde Taleno con número de identificación uno - novecientos cinco – ochocientos setenta y cinco autor (a) del trabajo de graduación titulado Efectos y consecuencias de los criterios de discriminación en las relaciones obreros y patronos a partir de la entrada en vigor de la Norma Procesal Laboral y presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar por el título de Licenciada en Derecho; Si autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,



Raquel Valverde Taleno
Cédula de identidad 109050875

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada, primero, a Dios, quien me dio la vida y las fuerzas para continuar mis estudios y siempre es mi amigo fiel.

A mi esposo Luigi, mis hijos Cristina y Juan José, quienes fueron mi motor todos estos años, dándome ánimo con sus palabras y amor; quienes creyeron que podía lograrlo, fueron un brazo fuerte en el que me pude apoyar en este camino.

A mi padre Juan Valverde, quien me enseñó el principio de ayudar a los demás y desde niña me dio la idea de que estudiara Derecho; a él y a mis abuelos Alba y Aquiles Taleno, quienes me impulsaron siempre a continuar adelante, aunque ya no están en este mundo, sus palabras y amor perdurarán por siempre en mi corazón.

A mi madre, a toda mi familia, hermanas, mi suegra, cuñadas(os), tíos(as), sobrinos(as) y amigos(as) que estuvieron a mi lado dándome su amor incondicional, a todos los que creyeron en que podría llegar al final de esta carrera.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a la Licda. Lyanette Petgrave, quien me brindó su apoyo y me impulsó a iniciar con este proyecto de investigación, a través de sus conocimientos y enseñanzas obtuve un gran aprendizaje.

A mi tutor el Lic. Enrique Porras, por ser un guía en todo este proceso y ser un excelente docente.

A la Universidad Hispanoamericana, por todo el apoyo que me brindó, para poder cumplir mi sueño de estudiar y concluir una carrera universitaria.

A todos los profesores, quienes en cada una de sus clases sembraron las semillas del conocimiento jurídico y quienes, al transmitir sus experiencias de vida, nos hicieron sentir parte del gran mundo del Derecho.

TABLA DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| DECLARACIÓN JURADA | ii |
| CARTA DEL TUTOR..... | iii |
| CARTA DEL LECTOR..... | iv |
| CARTA DE REVISIÓN FILOLÓGICA..... | v |
| LICENCIA DE USO | vi |
| DEDICATORIA..... | vii |
| AGRADECIMIENTOS | viii |
| TABLA DE CONTENIDOS..... | ix |
| RESUMEN | xii |
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 5 |
| 1.1. Planteamiento del problema..... | 5 |
| 1.2. Problematización..... | 6 |
| 1.3. Justificación del tema..... | 7 |
| 1.4. Objetivo general..... | 8 |
| 1.5. Objetivos específicos | 8 |
| 1.6. Alcances | 9 |
| 1.7. Limitaciones..... | 9 |
| CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO | 10 |
| 2.1. Tipo de investigación | 10 |
| 2.2. Alcance temporal..... | 10 |
| 2.3. Sujetos y fuentes de información | 10 |

| | |
|---|-----------|
| 2.4. Fuentes de primera mano | 12 |
| 2.5. Fuentes de segunda mano..... | 12 |
| 2.6. Técnicas e instrumentos para recolectar información | 13 |
| 2.7. Carácter de la investigación | 13 |
| CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO..... | 14 |
| 3.1. El Derecho laboral en Costa Rica | 14 |
| 3.1.1. Reseña histórica, derecho de trabajo en Costa Rica, primeros antecedentes | 14 |
| 3.1.2. Las Garantías Sociales como primer gran logro en materia laboral..... | 16 |
| 3.1.3. Creación del Código de Trabajo..... | 17 |
| 3.1.4. El derecho de trabajo. Derecho fundamental | 18 |
| 3.1.4.1. Los derechos humanos..... | 19 |
| 3.1.4.2. Los derechos fundamentales..... | 19 |
| 3.1.4.3. Evolución de los derechos fundamentales..... | 20 |
| 3.1.4.4. Concepto de trabajo | 21 |
| 3.2. Principios generales en el derecho laboral | 22 |
| 3.2.1. El principio protector..... | 22 |
| 3.2.2. El principio de igualdad | 23 |
| 3.2.3. El principio de irrenunciabilidad..... | 23 |
| 3.2.4. El principio de primacía de la realidad..... | 24 |
| 3.2.5. El principio de continuidad | 24 |
| 3.2.6. Principio de razonabilidad..... | 24 |
| 3.2.7. Principio de buena fe..... | 25 |
| 3.2.8. Principio de no discriminación..... | 25 |

| | |
|--|----|
| CAPÍTULO IV. REFORMA PROCESAL LABORAL..... | 26 |
| 4.1. Antecedentes a la creación de la jurisdicción especial de trabajo..... | 26 |
| 4.2. Los cambios habidos con posterioridad a 1943 y hasta la Reforma Procesal Laboral de 2016..... | 26 |
| 4.3. Antecedentes en torno a la Reforma Laboral..... | 27 |
| 4.4. Entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral..... | 28 |
| 4.5. Principales reformas como producto de la Reforma Procesal (Ley 9343)..... | 29 |
| 4.6. Principios procesales de la Reforma Procesal Laboral (Ley 9343)..... | 30 |
| 4.7. La creación de procedimientos especiales para la tutela..... | 30 |
| CAPÍTULO V. LA DISCRIMINACIÓN..... | 32 |
| CAPÍTULO VI. DERECHO COMPARADO..... | 54 |
| 6.1. Costa Rica..... | 54 |
| 6.2. Chile..... | 58 |
| 6.3. España..... | 60 |
| 6.4. México..... | 63 |
| CAPÍTULO VII. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL..... | 66 |
| 7.1. Análisis jurisprudencial 1..... | 66 |
| 7.2. Análisis jurisprudencial 2..... | 76 |
| CAPÍTULO VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 82 |
| 8.1. Conclusiones para el objetivo general..... | 82 |
| 8.2. Conclusiones para los objetivos específicos..... | 84 |
| 8.3. Recomendaciones generales..... | 87 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 90 |
| ANEXOS..... | 96 |

RESUMEN

Esta investigación contempla las consecuencias de los elementos de los criterios de discriminación en las relaciones obrero-patronales a partir de la entrada en vigor de la Norma Procesal Laboral, tanto desde la perspectiva del trabajador como del patrono. Así mismo, conocer cómo han sido los procesos de discriminación que se han presentado después de la entrada en vigor de esta nueva reforma laboral (Ley 9343). También los procesos que se están desarrollando en otros países como Chile, España y México, quienes como Costa Rica buscan la igualdad entre los trabajadores y patronos.

Aunado a lo anterior, se analizan los puntos de vista de conocedores de la ley actual, ya que, para el desarrollo de la presente investigación, se utilizó el método cualitativo que pretende realizar un análisis de los antecedentes de la Reforma Laboral en la aplicación del artículo 404 del Código de Trabajo; en el cual, después de ampliar los criterios de discriminación que existían anteriormente, añade al final de la norma que se prohíbe cualquier otra forma análoga de discriminación, y las repercusiones que esto ha generado en el establecimiento de la defensa pública.

Para esta investigación, se recolectó información documental, se aplicaron entrevistas a personas involucradas en este proceso interno; además, se llevó a cabo el análisis de otros ordenamientos jurídicos a nivel internacional, votos, jurisprudencias de la Sala Segunda, Sala Constitucional, informes por especialistas del Poder Judicial y otros.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación inicia con el objetivo de conocer cuáles han sido los alcances después de la entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2016, Ley 9343). El proceso de elaboración y aprobación de esta norma inició en 1998 y concluyó en el 2016 con arduas negociaciones entre los distintos actores sociales, por lo que entra en vigor en julio del 2017.

Han pasado siete años desde que la Ley 9343 empezó a regir en Costa Rica, por lo que surge la necesidad de conocer cuáles han sido los efectos de esta Reforma en las relaciones entre trabajadores y patronos. Además, se plantea la siguiente interrogante: ¿se está impartiendo justicia para el trabajador y el patrono en una igualdad de condiciones?, ¿ambos están siendo escuchados y sus derechos están siendo respetados?

En la actualidad, se cuenta con jurisprudencia, la cual permite analizar con mayor claridad las consecuencias que ha habido tanto para obreros como para patronos a partir del artículo 404 del Código de Trabajo, esto con respecto al tema de la discriminación, el cual dice lo siguiente:

Artículo 404. Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación. (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1943, Ley 2)

En esta reforma, como uno de sus cambios más sobresalientes, se encuentra que se agregaron más criterios de discriminación. Así mismo, al finalizar el artículo 404, dice que, además de los criterios de discriminación mencionados, también se considera que cualquier otra forma análoga puede ser considerada como tal (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2016, Ley 9343). Por otro lado, la carga de la prueba recae sobre el patrono, quien en su defensa debe presentar las pruebas de la no discriminación en contra de un subordinado. Esto ha causado confusiones y dudas al respecto, ya que, para aquellos que están llamados a impartir justicia, muchas veces no han tenido la claridad suficiente para declarar que una persona realmente ha sido víctima de un acto discriminatorio.

A través de este proyecto, se conoce la situación actual luego de la entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral (Ley 9343); sus efectos para los dos grandes grupos de los trabajadores y los patronos costarricenses. Además, se menciona que estos grupos se encuentran no solo en el derecho administrativo, sino que también están en el derecho privado. Por lo tanto, a continuación, se detalla por capítulos el contenido de esta tesis.

Capítulo I: en este capítulo, se describe el planteamiento del problema y lo que se pretende conocer a través de esta investigación, cuáles han sido algunos de los efectos en el ámbito laboral después de la entrada en vigor de la nueva Reforma Procesal Laboral, esto con respecto a las relaciones entre patronos y trabajadores. También se incluyen la justificación en la escogencia del tema, considerando la importancia de realizar una investigación al respecto, dada su actualidad e importancia para la sociedad; además, el objetivo general y los específicos, los alcances y la delimitación del estudio.

Capítulo II: en este capítulo, se desarrolla el Marco Metodológico de la investigación aplicada a este proyecto, así como el alcance temporal, ya que se investiga el desarrollo del artículo 404 del Código de Trabajo. Se citan también los sujetos, fuentes de información y las técnicas e instrumentos que se utilizaron para recolectar datos. También se describe el carácter de la investigación, es decir, todo lo que fue necesario para desarrollar este trabajo investigativo.

Capítulo III: en este apartado, se expone el Marco Teórico, donde se describe el Derecho laboral en Costa Rica, desde el punto de vista histórico. Se describen los derechos protegidos por las garantías sociales, estos son un primer gran logro en Costa Rica como país de derecho, también lo que significó la creación del Código de Trabajo para el país. Finalmente, se definen los conceptos del trabajo, derechos humanos, fundamentales y los principios generales del trabajo.

Capítulo IV: en este apartado, se desarrolla el tema de la Reforma Procesal Laboral y sus antecedentes; los cambios que se presentaron y las leyes que fueron consideradas modelos para esta gran Reforma Laboral. También lo que significó que, después de 70 años de haberse promulgado el Código de Trabajo, apareciera esta nueva ley para los trabajadores y patronos costarricenses. Se describen las principales reformas, los principios procesales de la Reforma Procesal Laboral y la creación de procedimientos especiales para la tutela.

Capítulo V: se realiza un estudio amplio sobre el concepto de discriminación y los tipos de discriminación que se encuentran tipificados en la legislación costarricense.

Capítulo VI: se desarrolla un análisis de derecho comparado de Costa Rica con Chile, España y México, para conocer cómo otros ordenamientos jurídicos aplican sus normas en contra de la discriminación en el ámbito laboral.

Capítulo VII: se expone en este apartado el análisis jurisprudencial, información recabada y utilizada para desarrollar la esencia de la investigación, en cuanto a los efectos de la nueva Reforma Laboral y la aplicación del artículo 404 del Código de Trabajo con respecto a los casos que se presentan por no tener claridad en el concepto de uno de los criterios que corresponde a la forma análoga de discriminación.

Capítulo VIII: en este se incluyen las entrevistas realizadas a profesionales en el ámbito laboral, abogados, trabajador y patrono, para conocer de primera mano cuáles han sido los efectos y las consecuencias después de la entrada en vigor de la nueva Reforma Laboral.

Capítulo IX: se exponen las conclusiones y recomendaciones, las consideraciones finales extraídas del análisis realizado a través de esta investigación y que corresponden a los diferentes aspectos contemplados como fundamentales para lograr el cumplimiento de los objetivos.

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Después de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, es necesario conocer y entender cuáles son los problemas que existen en la actualidad que impiden el ejercicio pleno de una relación armoniosa en las relaciones laborales, en materia de discriminación, e impiden un ejercicio pleno en las relaciones entre los obreros y patronos. Además, conocer cuáles son algunos de sus efectos y consecuencias en el mundo laboral costarricense, y responder a la pregunta sobre si realmente se están protegiendo los derechos de los trabajadores, como se planteó desde el principio; pero no solo los de ellos, sino también los derechos de los patronos.

Así mismo, se plantea la interrogante sobre si, en la Costa Rica actual, ¿hay equidad en el derecho laboral? Realmente se ha logrado la claridad en el tema de la discriminación haciendo referencia al artículo 404 del Código de Trabajo: “Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación” (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1943, Ley 2).

Finalmente, es un deber conocer y escuchar las voces que se levantan a través de la jurisprudencia que emanan de los estratos jurídicos y dar a conocer el impacto de una Reforma Laboral como la costarricense.

1.2. Problematicación

Cuando entró en vigor la Reforma Procesal Laboral, existía una serie de incógnitas, sobre todo en los cambios que se presentarían en la parte procesal, y aún más en un tema realmente relevante como lo es la carga probatoria en los procesos de discriminación laboral. Esta reforma sería esa palanca que impulsaría aún más la protección a los trabajadores de los abusos que pudieran recibir por parte de sus patronos y se tendría una mayor celeridad en la resolución de estos conflictos.

Hoy el panorama está más claro, los resultados no se han hecho esperar, a través de la jurisprudencia es posible recibir esa luz necesaria para ver el alcance de esta Reforma Procesal Laboral (Ley 9343). Es evidente que existen vacíos como el que se encuentra específicamente en el artículo 404 del Código de Trabajo, el cual ha llegado a ser realmente complejo a la hora de su interpretación y aplicación, sobre todo, en su última parte que dice lo siguiente: “cualquier otra forma análoga de discriminación” (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1943, Ley 2). El país se encuentra ante una puerta abierta, un gran abanico de posibilidades sobre lo que significa un acto de discriminación, confundiendo el pensamiento no solo de las partes, en este caso del obrero y patrono, sino de los expertos juristas y jueces.

Por otro lado, la carga probatoria ha sido una gran piedra de tropiezo para los patronos en el camino laboral, quienes, debido a la Reforma Procesal Laboral (Ley 9343), están viviendo un desamparo sin precedentes en sus derechos.

1.3. Justificación del tema

El concepto de la discriminación en Costa Rica no está claro, es evidente que el artículo 404 del Código de Trabajo ha quedado lo suficientemente abierto para sembrar la duda entre todos los involucrados. Además, la carga probatoria en los procesos discriminatorios se continúa desarrollando, pero, como aquel que tuviera una venda en sus ojos y no puede ver con claridad el camino a seguir; así se encuentran aquellos que deben impartir la justicia. Hay otro aspecto que se debe señalar y es que, en Costa Rica, los trabajadores se dividen en dos grandes grupos: a) los empleados públicos y b) los empleados del sector privado, y aunque a ambos los protege la Constitución Política de Costa Rica, como en su artículo 56, se encuentra:

El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente 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 libre elección de trabajo. (Asamblea Nacional Constituyente de Costa Rica, 1949)

También existen otras leyes como el Código de Trabajo, pero la Ley de la Administración Pública (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1978, Ley 6227) se debe aplicar solo a los trabajadores del sector público. Por su parte, los trabajadores que están en el sector privado son regidos por sus propios reglamentos internos, aunque esto no se da en la mayoría de los casos, ya que existen centros de trabajo donde no se cuenta con ninguna reglamentación.

A partir de lo anterior, es necesario tener claridad sobre lo que está pasando en el mundo laboral costarricense después de la entrada en vigor de esta Reforma Procesal Laboral (Ley 9343), y conocer cuáles son los efectos que ella ha producido a estos grupos, así como sus consecuencias.

Las preguntas generadas son: ¿cómo puede desmentir un patrono una acción de discriminación denunciada en su contra?, donde no hay claridad en cuanto a la figura de la discriminación. ¿Será que hoy la balanza del derecho se ha inclinado más hacia los trabajadores que hacia los patronos? ¿Podrían los trabajadores actuales tener más poder que sus patronos?

1.4. Objetivo general

Desarrollar un análisis jurisprudencial y doctrinal sobre la aplicación del artículo 404 del Código de Trabajo, en cuanto al tema de la discriminación y su forma análoga, desde la entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral (Ley 9343) en Costa Rica hasta hoy.

1.5. Objetivos específicos

1. Conocer la problemática que existe desde el punto de vista patronal, en cuanto a la presentación del sustento fáctico en el que fundamenta su alegato un empleador cuando es demandado por un acto de discriminación.
2. Descubrir la existencia de una desigualdad de derechos entre obreros y patronos al momento de la aplicación de la Reforma Procesal Laboral en el tema de la discriminación.

3. Determinar los principales desacuerdos que se presentan en los Tribunales por el procedimiento actual de la Reforma Procesal Laboral, con relación al concepto de un acto discriminatorio en Costa Rica.

1.6. Alcances

Con esta investigación, se pretende dar a conocer los efectos que ha producido la Reforma Procesal Laboral después de 5 años de haber entrado en vigor. Además que, en la aplicación de su artículo 4, deberá ser revisada, ya que, en su última parte, ha quedado el tema de la discriminación con un criterio bastante abierto, sobre todo, en un tema tan amplio como este, por lo que se procura dar a conocer que esta norma deberá ser revisada y concluida con términos más concisos y claros.

1.7. Limitaciones

En cuanto a las limitaciones que pudieran presentarse en esta investigación, se incluye el tamaño de la muestra, ya que es evidente la gran cantidad de casos que se presentan en el tema de la discriminación laboral; por lo que la muestra podría no ser lo suficientemente grande o representativa para dar a conocer los verdaderos resultados, entonces, esto podría limitar los hallazgos de este proyecto.

CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación aplicada en este proyecto de tesis es explicativa, por que se enfoca en analizar los efectos y consecuencias de los elementos de la discriminación en las relaciones obrero-patronales, a partir de la entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral. Se toma como principal referente la aplicación del artículo 404 del Código de Trabajo, también plantea posibles puntos donde se podría mejorar dicha Reforma Laboral, a fin de obtener una mayor claridad en el tema de la discriminación en el país y, sobre todo, en el ámbito de aquellos que deben aplicar la ley diariamente en los juzgados de trabajo.

2.2. Alcance temporal

Este trabajo de investigación se desarrolla de manera transversal, ya que se investiga el desarrollo de la aplicación del artículo 404 después de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral; las consecuencias en los sujetos obreros y patronos a partir de la entrada en vigor de dicha Reforma, la cual entró a regir desde el 25 de julio del 2017, con lo cual se ubica en un periodo presente del campo del derecho en Costa Rica, y precisamente dentro del Derecho laboral, esto es una muestra actual con respecto a los cambios jurídicos que se generan en el país.

2.3. Sujetos y fuentes de información

Para desarrollar esta tesis, se aplicaron entrevistas a abogados, obreros y patronos. A continuación, se detallan las personas consultadas:

- **Sujeto 1.** Licda. Adriana Ángulo Mesén
 - Cédula: 1-1118-0455
 - Carné del Colegio de Abogados Nro. 21211
 - Descripción: ella es abogada especialista en materia laboral y notaria, actualmente labora de forma independiente.

- **Sujeto 2.** Licda. Lyannette Petgrave Brown
 - Cédula: 1-0637-0455
 - Carné del Colegio de Abogados Nro.4654
 - Descripción: ella es abogada y notaria especialista en materia laboral, actualmente labora de manera independiente y es profesora de la Universidad Libre de Derecho.

- **Sujeto 3.** Sra. Diana Quesada Leitón
 - Contacto: Colegio Monterrey Christian School
 - Cédula: 1-1440-0397
 - Descripción: actualmente es la encargada de Talento Humano del Colegio Monterrey Christian School.

- **Sujeto 4.** Sr. Edwin Brenes Villalobos
 - Cédula: 1-0974-0117
 - Descripción: empleado de una institución pública. Actualmente está incapacitado por enfermedad.

También se toman otras fuentes de información, en primer lugar, la Reforma Procesal Laboral y Código de Trabajo, también jurisprudencias y fuentes secundarias como libros y artículos electrónicos.

2.4. Fuentes de primera mano

Dentro de las fuentes de primera mano, está la Constitución Política de Costa Rica, Código de Trabajo, leyes, entrevistas, jurisprudencia y bibliografía. Algunos ejemplos que se pueden citar son:

- La Reforma Procesal Laboral: dentro de esta, el apartado de discriminación Título octavo, del artículo 404 al 410. También la sección tercera, el artículo régimen probatorio, del artículo 478 al 486 (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1943).
- La Constitución Política de Costa Rica: Título IV Derechos y Garantías individuales y Título VI Derechos y Garantías sociales (Asamblea Nacional Constituyente de Costa Rica, 1949).

2.5. Fuentes de segunda mano

En estas fuentes, se utilizan páginas de internet, revistas sobre Derecho y comentarios de autores que citan a otros; libros con temas referentes a la discriminación localizados en la Biblioteca digital Universidad Hispanoamericana, Biblioteca Corte Interamericana de Derechos Humanos, jurisprudencia nacional e internacional, leyes que protegen los derechos contra la discriminación, a nivel nacional e internacional.

2.6. Técnicas e instrumentos para recolectar información

Para recolectar la información, se utiliza la técnica del cuestionario. De acuerdo con Tamayo (2000), el cuestionario es una técnica de recolección de datos, indica que la elaboración de este requiere del investigador un conocimiento previo del fenómeno objeto de investigación.

El instrumento para obtener la información deseada es la entrevista. En cuanto a la guía temática (cualitativa), se crean preguntas, las cuales se les plantean a diferentes especialistas sobre este tema, también a los protagonistas, en este caso, a los obreros y patronos.

Como primera opción, se trata de realizar una entrevista de manera personal, pero, dado que en ocasiones esto se puede dificultar por un tema en las agendas de las personas consultadas, también se plantea como opción el realizarlas de manera autodirigida por medio de teléfono, correo electrónico o videollamada.

Además, se plantea una guía temática con preguntas abiertas, las cuales se determinan más adelante en la investigación conforme se avance con la recolección de datos escrita y se tenga mayor conocimiento del tema. Según Bernal (2000): “la entrevista es una técnica orientada a establecer contacto directo con las personas que se consideren fuentes de información, tiene como propósito obtener información espontánea y abierta” (p. 122).

2.7. Carácter de la investigación

Esta investigación es de carácter analítico, debido a que reflexiona sobre este tema y se muestran diferentes opiniones sobre la temática de estudio.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. El Derecho laboral en Costa Rica

3.1.1. *Reseña histórica, derecho de trabajo en Costa Rica, primeros antecedentes*

En Costa Rica, el derecho al trabajo tiene sus primeras manifestaciones con el Código Civil (Congreso de la República de Costa Rica, 1988, Ley 30), en el que se regulaba el contrato de arrendamiento de servicios. Este se basaba en el principio de la autonomía de la voluntad y la igualdad de las partes; sin embargo, dichos principios no se cumplían, debido a que, como en la antigüedad la diferencia entre las clases sociales era evidente, en este caso los patronos eran personas que gozaban de una buena posición o privilegiada, esto hizo que existiera una gran brecha entre la clase trabajadora y los patronos.

Según Chaves (2011), en Costa Rica se empezó a ver una serie de incumplimientos por parte de los patronos hacia los trabajadores, por lo que existen referencias de los primeros movimientos de reclamo e inquietudes sociales ante los patronos; los cuales ocurrieron durante la construcción del ferrocarril al Atlántico, donde se encontraban los trabajadores chinos en 1874. Esto fue un episodio oscuro en la historia costarricense, por lo que se tiende a reducir el conflicto laboral ocurrido entre los trabajadores chinos y la empresa responsable de la construcción de la vía del ferrocarril, ya que solo se refieren a él como un simple motín.

Sin embargo, esta fue la primera huelga registrada en Costa Rica, ya que los chinos sufrieron malos tratos y condiciones inhumanas para trabajar. Un ejemplo de ello es que algunos escapaban, o bien buscaron quitarse la vida. Se dice que en esa época el ser chino a nivel social era visto como un estigma negativo, era considerado un elemento “extraño” o

“almas muertas”. Así que su condición de inmigrante y extranjero no deseado no fue lo único que vivieron, sino su condición como trabajadores dentro del país. Al final, esto ocasionó que se revelaran e hicieran la huelga. Luego, aparecen datos de incumplimiento también hacia la población negra en 1879; esto ocurrió por la falta de pago de los salarios y mejores condiciones de trabajo.

Más adelante, aparece la Constitución de 1917, donde se estableció la obligatoriedad por parte del Estado para velar por los intereses de la clase trabajadora mediante algunas instituciones encargadas de armonizar las relaciones entre trabajadores y patronos, sin embargo, no se evidenció ningún avance en este sentido. Posteriormente, entre los años 1920 y 1940, sí ocurrió un significativo avance en la legislación laboral, que se inició durante la administración del presidente Julio Acosta García, quien ejerció en el período 1920 -1924.

Con el presidente Acosta, inicia la promulgación de diversas leyes especiales que buscan proteger a los trabajadores mediante la regulación de la jornada de trabajo de ocho horas, limitación del trabajo de mujeres y personas menores de edad, pago de salarios en moneda de curso legal, indemnización por los accidentes de trabajo y el salario mínimo.

Todo lo anterior tomó más fuerza con el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada en el año 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial.

Costa Rica se incorporó como país miembro en el año 1920 y el primer documento que se ratifica fue el Convenio No. 1, por el cual se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales pasando a ocho horas diarias y 48 horas semanales. A consecuencia de

dicha ratificación, en el mes de diciembre de ese año se aprueba la jornada laboral de ocho horas con la promulgación de la Ley 100, del 9 de diciembre de 1920.

Un antecedente que cabe destacar en la historia del Derecho laboral costarricense es la creación, en 1928, de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Su función era la de asumir todo lo relativo a la protección del trabajador en cuanto accidentes de trabajo, previsión y seguro, ahorro y pensión a la vejez. En 1944, se convierte en el actual Ministerio de Trabajo (Ruíz, 2017).

3.1.2. Las Garantías Sociales como primer gran logro en materia laboral

Las Garantías Sociales son uno de los pilares que sustenta el Estado costarricense como un Estado democrático y esto fue el resultado de los cambios políticos que vivió el país en los años cuarenta; así surgen algunas de las reformas más vigorosas. Estas fueron promovidas por el expresidente Rafael Ángel Calderón Guardia.

Entre los derechos protegidos por las Garantías Sociales, se puede mencionar la regulación del derecho a formar sindicatos, el derecho de los patronos al paro y de los trabajadores a la huelga. Se les otorga fuerza de ley a las convenciones y contratos colectivos de trabajo legalmente organizados; obligación de los patronos por establecer condiciones de salud y seguridad en los centros de trabajo; así como la creación del seguro social con una participación tripartita, es decir, del Estado, el patrono y el trabajador.

De la misma manera, se estableció una jurisdicción especial de trabajo para resolver mejor los conflictos que se derivan de las relaciones entre patronos y trabajadores. Así mismo, se regulan las jornadas ordinarias y extraordinarias; se propuso la construcción de

casas para los trabajadores y otros cambios de gran importancia para las condiciones sociales de aquella época (Ruíz, 2017).

3.1.3. Creación del Código de Trabajo

Han pasado más de 80 años desde que el Código de Trabajo costarricense salió a la luz, fue en la primera mitad de la década de 1940; la cual será recordada históricamente como una de las épocas más brillantes de la historia política, social y laboral del país.

Durante este período, el país sufrió grandes cambios no solo políticos, sino sociales. Todo esto ocurrió bajo el mandato del Sr. Rafael Ángel Calderón Guardia, quien promovió fuertemente los ideales socialcristianos y laboristas de aquella época.

En su redacción, participaron sindicatos, ilustrísimos abogados en su fase de negociación, la confluencia de vitales actores, entre ellos, la Iglesia católica costarricense, encabezada por la figura de monseñor Víctor Manuel Sanabria, quien participó en la construcción de este esfuerzo para labrar una Costa Rica más justa y solidaria. Destacó también el político y abogado, líder del partido comunista, don Manuel Mora Valverde, quien, en pro del mejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora, creó un marco legal más completo.

El Código de Trabajo refiere a la reforma social de mayor trascendencia en Costa Rica, introdujo importantes disposiciones, como las Garantías Sociales, los contratos individuales y colectivos, y sobre Convenciones Colectivas de Trabajo; materia de fijación salarial, salud ocupacional, el trabajo de las mujeres y de las personas menores de edad. En suma, se puede decir que, además de ser un código laboral, el mismo está inspirado en los

principios fundamentales de los derechos humanos. Además, el Código de Trabajo se fundamentó en las siguientes fuentes:

1. La doctrina social de la Iglesia Católica;
2. Los convenios y recomendaciones de la OIT
3. Las resoluciones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT
4. Las sugerencias de la Comisión de Expertos en la Aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT y la legislación y la práctica administrativa y judicial de los países democráticos más desarrollados. (Esquivel, 1988)

Algunas de las normativas que han complementado al Código son: la Ley del Aguinaldo en la Empresa Privada (1959), la Ley de Riesgos del Trabajo (1982), la Ley de Protección al Trabajador (2000), la Reforma Procesal Laboral (2016) y la Ley para Regular el Teletrabajo (2019). Costa Rica ha seguido modernizando su legislación laboral para abordar desafíos emergentes en el mercado laboral: como la tecnología, la globalización y las nuevas formas de empleo derivadas de estos.

3.1.4. El derecho de trabajo. Derecho fundamental

Antes de conocer que el derecho al trabajo es un derecho fundamental, es necesario aclarar el concepto de derechos fundamentales, ya que en ocasiones se confunde con el de derechos humanos. A continuación, se aclaran sus diferencias.

3.1.4.1. Los derechos humanos

Estos se refieren a los derechos llamados básicos, los que una persona necesita para poder desarrollarse en la vida en sociedad. De acuerdo con Antonio Pérez Luño (1984, cotado por Gullock, 2014), la historia de los derechos humanos muestra que no son categorías permanentes, pues en las clasificaciones de estos del siglo XVIII, por ejemplo, no se incluían derechos que hoy se juzgan relevantes y que tienen relación con lo económico y social; en tanto que valores como la dignidad, la libertad y la igualdad son los tres ejes fundamentales sobre los que se ha centrado siempre la reivindicación de los derechos humanos.

Asimismo, la dignidad humana en la historia de la humanidad y, en la actualidad, es el punto de referencia de todas las facultades que se dirigen al reconocimiento y la afirmación de la dimensión moral de la persona. La libertad constituye el principio más significativo de la lucha por los derechos humanos (Gullock, 2014).

3.1.4.2. Los derechos fundamentales

Anzoátegui (1997, citado por Gullock, 2014) hace la diferenciación, ya que señala que no basta la simple positivización de los derechos humanos para adquirir la categoría de los fundamentales; los derechos humanos deben, además, estar revestidos de mecanismos de garantías o protección que les otorgue una vigencia material.

Así que se ha creado una clasificación de los derechos fundamentales, en primer lugar, se encuentran los derechos fundamentales de libertad; en segundo lugar, los derechos fundamentales de igualdad y, en tercer lugar, los derechos fundamentales llamados de naturaleza objetiva (Gullock, 2014):

- **Derechos fundamentales de libertad:** Estos se refieren al desarrollo de la personalidad, derechos a la vida, y a la integridad física, las libertades de movimiento, de residencia, de opinión de la ciencia y del arte, de conciencia, de reunión y asociación; también las libertades de profesión, las industriales y comerciales y el derecho a la propiedad.
- **Derechos fundamentales de igualdad:** En general, y también como igualdad ante la ley, son, por ejemplo, la igualdad entre el hombre y la mujer y al acceso a cargos públicos; o la prohibición de hacer diferenciaciones por razón de raza, credo, religión origen, orientación sexual, etcétera.
- **Derechos fundamentales de naturaleza objetiva:** Estos son los derechos a la nacionalidad, al acceso a cargos públicos y a la justicia, o bien, la inviolabilidad de domicilio. (Gullock, 2014)

3.1.4.3. Evolución de los derechos fundamentales

En este tema, se ha llegado a tener una evolución en cuanto a los derechos fundamentales, los cuales se han catalogado por generaciones, así que es posible encontrar tres generaciones.

En la primera generación, se ubican los derechos individuales como los derechos civiles y políticos; en la segunda generación, los derechos económicos, sociales y culturales, y en la tercera generación, se encuentran los derechos llamados de los pueblos. Es en la segunda generación donde se ubican los derechos que se abordan en esta investigación, es decir, los derechos de los trabajadores; ya que son concedidos al individuo como parte del grupo social y están íntimamente relacionados con el desarrollo del Estado. De esta forma,

no pueden ser reclamados en todo lugar ni de la misma manera; sin embargo, el Estado se encuentra en la obligación de brindar el mínimo de condiciones económicas, sociales y culturales a su población (Gullock, 2014).

3.1.4.4. Concepto de trabajo

El trabajo es un derecho propio del individuo y como tal está vinculado con la supervivencia, con la protección a la familia, que excluye la esclavitud, cualquiera que sea su forma o modalidad. Como parte de esa protección, se establece que el ser humano tiene derecho a realizar cualquier actividad, a dedicarse a una actividad lícita y moral que procure su bienestar; así como ejercer cualquier profesión cumpliendo sus requisitos. El individuo tiene el derecho a seleccionar su ocupación, a percibir el producto de su trabajo, a dejar de trabajar y tiene también el derecho a no trabajar como se conserva el derecho al ocio.

En la Constitución Política costarricense, como se mencionó anteriormente, el trabajo se contempla como un derecho fundamental y se expone en dos artículos, en el artículo 56 se establece:

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente 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. (Asamblea Nacional Constituyente de Costa Rica, 1949)

3.2. Principios generales en el derecho laboral

Estos principios no hacen referencia a beneficio alguno en concreto, sino que tienen una significación muy general y amplia, que se extienden a todo el derecho laboral. Arévalo (2023) indica lo siguiente:

No existe unanimidad entre los autores respecto de cuáles son los principios del Derecho del Trabajo; sin embargo, siguiendo a Pasco se asumirá los enumerados por Américo Plá. A continuación, los principios generales en el Derecho Laboral:

- Principio protector
- Principio de igualdad
- Principio de irrenunciabilidad
- Principio de primacía de la realidad
- Principio de continuidad
- Principio de razonabilidad
- Principio de buena fe
- Principio de no discriminación. (p. 86)

3.2.1. *El principio protector*

Se sustenta en tres pilares fundamentales que son: la condición más beneficiosa, la norma más favorable y el *indubio pro-operario*. En caso de que hubiera duda en alguna situación, lo que se busca es favorecer al trabajador. Este principio parte de la premisa que, dentro de toda relación laboral, el trabajador es la parte débil de la misma frente a su

empleador, por lo que es necesario que la ley acuda en su amparo para evitar abusos en su contra (Arévalo, 2023).

3.2.2. El principio de igualdad

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948) indica que no se pueden establecer tratos desiguales entre trabajadores que se encuentren en idénticas condiciones laborales, por razones de sexo, religión, raza, nacionalidad, edad, estado civil o por cualquier otro motivo de carácter reprochable. También este principio se ha plasmado en las normas, de esta forma, el legislador puede fundar los requisitos y establecer el alcance preciso que quiso dar a la norma, ya que, donde existen normas expresas, no se necesita recurrir a los principios.

Ahora bien, es posible decir que existen diferenciaciones no discriminatorias, ya sea porque no colocan al trabajador en una posición inferior o más desfavorable, como es el caso de las llamadas discriminaciones o acciones positivas, o tienen una razón válida o legítima, como es el caso de las que se basan en criterios de idoneidad profesional, por ejemplo (Arévalo, 2023).

3.2.3. El principio de irrenunciabilidad

El principio de irrenunciabilidad no le da validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, esto constituye una limitación a la autonomía de la voluntad. Lo que busca este principio es que el trabajador que se encuentra urgido por conseguir un empleo, debido a una condición de necesidad, acepte que se le impongan por parte del empleador determinadas condiciones lesivas a sus derechos laborales,

haciendo ilusoria la protección que la ley laboral le concede. Esta protección también se extiende a los trabajadores cuyo vínculo se ha extinguido (Arévalo, 2023).

3.2.4. El principio de primacía de la realidad

Por la aplicación de este principio, los instrumentos donde consta la celebración de contratos civiles, mercantiles o de cualquier otra naturaleza, no tienen más que un valor probatorio de presunción; el que pueden perder si, al verificarse lo ocurrido en la realidad, se demuestra que la suscripción de dichos documentos haya servido para un fraude o simulación orientados a evadir el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la legislación laboral. En este caso, se deberá declarar la existencia de un contrato de trabajo y reconocerle al trabajador los derechos que le corresponden por ley (Arévalo, 2023).

3.2.5. El principio de continuidad

El principio de continuidad parte de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo que no se agota con una sola prestación, sino que tiene vocación de continuidad en el tiempo. Este principio busca la conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta que surja una causal prevista en la ley que origine su extinción (Arévalo, 2023).

3.2.6. Principio de razonabilidad

Este principio enseña que las actitudes humanas siempre tendrán un límite frente a actitudes arbitrarias durante el desarrollo de la relación laboral. Según Plá (citado por Arévalo, 2023): “el principio de la razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el

ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón” (p. 102).

3.2.7. Principio de buena fe

Según este principio, las partes de la relación laboral, entiéndase trabajador y empleador, deberán actuar de manera leal, respetando determinados valores como la honradez, lealtad, confidencialidad, es decir, respetando la buena fe uno al otro.

3.2.8. Principio de no discriminación

Este principio se basa en la supresión de las diferencias que ubican a un trabajador por debajo o en una situación menos favorable que el resto de los trabajadores, sin mediar motivo que justifique dicho proceder. Sobre este principio, Plá (citado por Arévalo, 2023) expresa lo siguiente: “El principio de no discriminación lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. Sin ninguna razón válida o legítima” (p. 104).

CAPÍTULO IV. REFORMA PROCESAL LABORAL

4.1. Antecedentes a la creación de la jurisdicción especial de trabajo

Las leyes en Costa Rica, como en otras naciones, han pasado por diferentes procesos y han ido evolucionando a través de la historia. En el país, el Lic. Braulio Carrillo Colina fue quien promulgó el Código General, el cual comprendió tres partes o códigos: civil, penal y de procedimientos. Estos escritos fueron los que pusieron las bases del derecho costarricense. Por otro lado, en dicha época, los pueblos centroamericanos seguían en crecimiento no solo a nivel de población, sino también en el desarrollo de sus propias políticas mientras se convertían en Estados.

Fue en medio de todos esos cambios que el país reconoce la necesidad de crear un poder independiente del resto de poderes del Estado, capaz de impartir justicia; es entonces cuando se crea el que hoy se conoce como Poder Judicial. Este se establece por primera vez a nivel constitucional en la Ley Fundamental del Estado de Costa Rica del 25 de enero de 1825.

4.2. Los cambios habidos con posterioridad a 1943 y hasta la Reforma Procesal Laboral de 2016

La creación de la jurisdicción especial de trabajo se vio fortalecida posterior a 1943, ya en 1951 se advertía que la justicia se administraba, entre otros órganos, por el Tribunal Superior de Trabajo (artículo 3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial reformado mediante Ley N.º 1266 del 21 de febrero de 1951) y a partir de la reforma introducida por la Ley N.º 6434 del 22 de mayo de 1980, de Reorganización de la Corte Suprema de Justicia.

Godínez y Olaso (s.f.) consideran que uno de los modelos predecesores de algunas de las reformas introducidas posteriormente a inicios del 2016 fueron el de la Ley que Regula el Proceso Laboral en Negocios de Menor Cuantía (Ley 3664 del 10 de enero de 1966), reformada íntegramente por la Ley Reforma Proceso Laboral en Negocios de Menor Cuantía (Ley 4284 de 16 de diciembre de 1968), por medio de la cual se crearon los Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía. A lo largo del período transcurrido entre 1943 y el 2015, las reformas legales a los procedimientos laborales creados en el Código de Trabajo han sido de dos tipos, uno de carácter general y los demás, específicos y puntuales.

4.3. Antecedentes en torno a la Reforma Laboral

Según Godínez y Olaso (s.f.):

La reforma laboral, que entró a regir el 25 de julio del año 2017, introduce una jurisdicción especial de trabajo y junto con ésta, principios procesales y variaciones en la carga de la prueba, lo cual ha implicado nuevos retos para las partes sociales y sus asesores. Debido a que se trata de una normativa que abarca muchos aspectos vinculados con el derecho laboral (derecho colectivo, infracciones a las leyes de trabajo y de seguridad social, tutela de fueros especiales y de debido proceso, un régimen especial para los procesos de menor cuantía, un procedimiento no contencioso que puede transformarse en contencioso en la distribución de prestaciones de trabajadoras fallecidas, un procedimiento especial para la reinstalación de personas que sufran un riesgo de trabajo y por otras circunstancias, etcétera), debemos aclarar que no es posible analizar detalladamente cada uno de estos procesos. (p. 22)

4.4. Entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral

Después de 70 años de la promulgación del Código de Trabajo y de pocas reformas a dicha ley, nace la Reforma Procesal Laboral. En los últimos años, los países han tenido que ingeniárselas en cambiar las leyes para volverlas más modernas y acordes a los cambios que se está experimentando como sociedad costarricense; fue por esta necesidad y el crecimiento de la globalización que se crea dicha Reforma.

Por otro lado, el país forma parte cada vez más de normas que a nivel internacional lo unen a otros países y al derecho internacional. Costa Rica ha dado un gran salto en el tema de las exportaciones, por ejemplo, hoy en día es capaz de exportar más de 5 000 productos diferentes. Por ello se convirtió en una gran necesidad que se redactara una verdadera Reforma Laboral costarricense, la cual contó desde un principio con el apoyo de la OIT y la participación de la Corte Suprema de Justicia, principalmente, de la Sala Segunda .

¿Cuál fue la verdadera intención de crear esta Reforma Procesal Laboral en Costa Rica? Se creó con la intención de que afectara el derecho positivo individual, laboral, colectivo, el proceso laboral e inclusive se introduce un título específicamente para los servidores públicos. Entre los principales cambios que se presentaron en esta Reforma, se encuentran: el derecho individual, cambios en materia de carta de despido, fueros de protección, tutela del debido proceso y el tema que interesa conocer más de cerca por medio de este trabajo de investigación, como son los efectos y consecuencias que ha habido en el campo laboral y, sobre todo, con respecto a los nuevos criterios de discriminación basados en el artículo 404 del Código de Trabajo que dice lo siguiente: “Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación

sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación”.

Dicha norma se ha convertido en todo un desafío en cuanto a su interpretación, ya que dice que está prohibida toda discriminación en el trabajo y da varias formas, las cuales serán desarrolladas más adelante. Lo que sí se tiene claro es que el tema sobre la discriminación es verdaderamente amplio y complejo, sobre todo, porque, como seres humanos, las personas están influenciadas por el entorno social. De esta forma, la conducta se inclina hacia las formas de vida en las que se haya desarrollado; por ejemplo, un niño que crece en un hogar donde aprende los valores del trabajo y sus padres o encargados le enseñan por medio de su ejemplo que, para llegar a obtener cosas, deberá esforzarse y trabajar para obtenerlas, muy probablemente será un adulto que seguirá dichos patrones, será una persona trabajadora. Pero si, al contrario, sus padres o encargados le enseñan que para comer deberá robar y hacer daño, es muy posible que se convierta en un delincuente; de la misma forma un niño o niña aprenderá a discriminar por lo aprendido en su entorno. De ahí la importancia de enseñar a las nuevas generaciones sobre los derechos de igualdad y respeto hacia los demás.

4.5. Principales reformas como producto de la Reforma Procesal (Ley 9343)

La Reforma Laboral, que entró a regir el 25 de julio del 2017, ha representado un gran reto para las personas juristas, ya que introdujo una jurisdicción especial de trabajo con principios procesales y variaciones en la carga de la prueba. Esto ha abarcado muchos aspectos vinculados con el derecho laboral, como el derecho colectivo, infracciones a las

leyes de trabajo y de seguridad social, tutela de fueros especiales y de debido proceso, un régimen especial para los procesos de menor cuantía; un procedimiento no contencioso que puede transformarse en contencioso en la distribución de prestaciones de trabajadores fallecidos, un procedimiento especial para la reinstalación de personas que sufran un riesgo de trabajo y por otras circunstancias.

Entre las principales reformas a los procedimientos, está que Costa Rica pasó de tener una forma tradicional de “proceso escrito” a uno “oral” potencializado por un sistema de audiencias.

4.6. Principios procesales de la Reforma Procesal Laboral (Ley 9343)

En el artículo 421 de la Reforma Procesal Laboral, se establece que existe una serie de “principios generales” propios de todo proceso, como la exclusividad y obligatoriedad de una función jurisdiccional, que constituyen derivaciones del numeral 41 de la Constitución Política costarricense, el cual obliga constitucionalmente a la creación de una jurisdicción especializada para resolver los conflictos derivados de esta rama del derecho, con eficacia de cosa juzgada. Otros principios son: la conciliación, las actuaciones prioritariamente orales, la sencillez, el informalismo, la oficiosidad relativa, la celeridad, la concentración, la inmediación, la búsqueda de la verdad real, la libertad probatoria, la lealtad procesal y la gratuidad o costo mínimo.

4.7. La creación de procedimientos especiales para la tutela

Dentro de este tipo de procesos, se encuentra la prohibición de discriminación que introduce la reforma (numeral 404), cuya aplicación concreta se da en la eliminación de toda

forma de trato desigual y despido por esas razones (artículos 405 y 406). Una de las formas de tutelar esos derechos y de garantizar la protección de fueros especiales y tutela al debido proceso es el procedimiento sumarísimo previsto en la reforma (artículos 540 a 547).

Una vez interpuesto este proceso, se le debe dar un trámite expedito de 24 horas, en las que el órgano jurisdiccional debe prevenir a la parte accionada que, dentro del plazo de 5 días, debe aportar los documentos que sean de interés para la solución del caso o bien el expediente administrativo o de aquél en que se aduce la violación al debido proceso, eso tratándose de relaciones de empleo público. (Olaso, 2017, p. 37)

CAPÍTULO V. LA DISCRIMINACIÓN

El término de discriminación es verdaderamente amplio, cuando se habla acerca de esta, se entiende que se trata de aquel trato desigual o excluyente que se le da a otra persona o a un grupo. En el *Convenio sobre la discriminación de 1958 (empleo y ocupación)*, se definió de la siguiente manera:

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el

empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 1958, art. 1)

Explicar con palabras el concepto de discriminación no es sencillo, ya que es un término evolutivo, es decir, va a cambiar conforme a los distintos ordenamientos jurídicos que existen, y tiene algo en común con los principios fundamentales laborales; esto tiene que ver con la dignidad de las personas trabajadoras.

A través de la historia, la discriminación ha existido entre los individuos y, por ende, entre los pueblos. En el artículo 404 de la Reforma Procesal Laboral, Ley 9343, no es posible encontrar un concepto de la discriminación, pero sí indica cuáles son algunos de los tipos de esta:

Se prohíbe toda discriminación por edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, por ascendencia nacional, origen social, filiación, por discapacidad, afiliación sindical, por situación económica, por cualquier otra forma análoga de discriminación. (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2016, Ley 9343, art. 404)

A continuación, se describe cada uno de ellos:

Discriminación por edad: es el trato desigual que se le da a una persona que ya no es joven, se le descarta al momento de la participación por un puesto. Lastimosamente, la edad juega un papel importante para los empleadores que cada vez quieren personal más joven en sus empresas.

Discriminación por etnia: esto se refiere al trato diferenciado que se le da a una persona que no es del propio país o por no ser de la misma zona. En este caso, se discrimina a una persona por tener otras costumbres culturales, hablan un idioma diferente o bien porque tiene familiares que pertenecen a otro grupo con otras prácticas o creencias.

Discriminación por sexo: este tipo de discriminación lamentablemente es muy común, no solo en Costa Rica, sino a nivel general en los países de la región, por ser pueblos con una historia durante generaciones con conductas machistas.

Discriminación por religión: esta se refiere a que ninguna persona debe discriminar a otra por tener una creencia diferente, por practicar actos religiosos que no son los que practica la religión oficial, en el caso de Costa Rica, la religión católica. Tampoco debe tratar diferente a una persona que decida cambiar de religión, ya que este es un tema de libertad religiosa. La libertad de culto se encuentra garantizada en el artículo 75 de la Constitución Política, el cual señala:

ARTÍCULO 75.- La Religión Católica, Apostólica, Romana, es la del Estado, el cual contribuye a su mantenimiento, sin impedir el libre ejercicio en la República de otros cultos que no se opongan a la moral universal ni a las buenas costumbres. (Asamblea Nacional Constituyente de Costa Rica, 1949)

Asimismo, conviene citar el artículo 12 de la Convención Americana de Derechos Humanos que dispone:

Artículo 12. Libertad de Conciencia y de Religión

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de conciencia y de religión. Este derecho implica la libertad de conservar su religión o sus creencias o de cambiar de religión o de creencias, así como la libertad de profesar y divulgar su religión o sus creencias, individual o colectivamente, tanto en público como en privado.
2. Nadie puede ser objeto de medidas restrictivas que puedan menoscabar la libertad de conservar su religión o sus creencias o de cambiar de religión o de creencias.
3. La libertad de manifestar la propia religión y las propias creencias está sujeta únicamente a las limitaciones prescritas por la ley y que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos o los derechos o libertades de los demás.
4. Los padres, y en su caso los tutores, tienen derecho a que sus hijos o pupilos reciban la educación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones. (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1970, Ley 4534)

Conforme lo anterior, la libertad de creencia es un género que comprende no solo la libertad religiosa o de ejercer libremente su culto (asociarse), sino que comprende el derecho de desarrollar y cultivar las convicciones individuales sin ser perturbados por el Estado.

Discriminación por raza: esta forma de discriminación existe en todas las partes del mundo, es el odio que un persona o grupo tiene hacia un individuo porque es diferente, ya sea por el tipo de piel o por ser de otro país.

La Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial ha trabajado en hacer que los Estados parte realicen acciones para eliminar de forma rápida la discriminación racial en sus territorios, y se pueda asegurar la comprensión y el respeto de la dignidad de la persona humana.

En la historia han quedado claras las consecuencias de este odio, un ejemplo de ello es la Segunda Guerra Mundial, donde se creó una doctrina de superioridad basada justamente en la diferenciación racial. Esto fue probado científicamente y dio como resultado que es falso que exista una raza superior, lo que sí es verdadero es que es algo moralmente condenable, socialmente injusto y peligroso; en la práctica no se permite justificar en ninguna parte la discriminación racial.

Por otro lado, a nivel científico, se ha demostrado que la raza superior no existe, ya que, según los distintos descubrimientos a nivel de la genética, todos los seres humanos conforman una sola especie animal llamada "*homo sapiens*", que significa literalmente ser que piensa y que tiene la capacidad mental para inventar, aprender y utilizar estructuras lingüísticas; es un ente social capaz de concebir, transmitir y aprender conceptos abstractos, así que el concepto de raza está superado. Sin embargo, este tipo de discriminación continúa presente, para los Estados sigue siendo una problemática el racismo, que ha dado como resultado graves conflictos internos.

La discriminación racial atenta contra la dignidad intrínseca de los seres humanos, así como los valores como la libertad, la igualdad y la solidaridad. Realmente este tipo de discriminación constituye un obstáculo para establecer relaciones amistosas y pacíficas entre las naciones. Esto, a su vez, hace que se perturbe la paz y la seguridad entre los pueblos, así como la convivencia de las personas en un mismo Estado.

Una diferencia de trato no constituirá discriminación si los criterios para tal diferencia, juzgados en comparación con los objetivos y propósitos de la convención, son legítimos o quedan incluidos en el ámbito del párrafo cuatro del artículo uno de la convención, como medidas especiales para generar precisamente condiciones de igualdad. (Naciones Unidas, 1993, párr. 2)

Aquí se detalla el acuerdo que tomó la Asamblea General de Naciones Unidas en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial:

Parte 1

Artículo 1

En la presente convención la expresión “discriminación racial” denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, social, cultural fue cualquier otra esfera de la vida pública.

2. Esta convención no se aplicará a las distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias según estado parte en la presente convención entre ciudadanos y no ciudadanos.

3. Ninguna de las cláusulas de la presente convención reinterpretese en un sentido que afecte en modo alguno las disposiciones legales de los estados parte sobre nacionalidad, ciudadanía o naturalización, siempre que tales disposiciones no establezcan discriminación contra ninguna nacionalidad en particular

4. Las medidas especiales adoptadas con el fin exclusivo de asegurar el adecuado progreso de ciertos grupos raciales o étnicos o de ciertas personas que requieran la protección que puede ser necesaria con objeto de garantizarles, en condiciones de igualdad, el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales no se considerarán como medidas de discriminación racial, siempre que no conduzcan, como consecuencia, el mantenimiento de derechos distintos para los diferentes grupos raciales y que no se mantengan en vigor después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron. (Naciones Unidas, 1965)

Discriminación orientación sexual: esta discriminación se da cuando existe un rechazo o aversión hacia las personas debido a su orientación, preferencia sexual, identidad y expresión de género, basada en estereotipos, prejuicios y estigmas, expresada en actitudes y conductas discriminatorias que vulneran la igualdad, dignidad, así como derechos y libertades de toda persona.

Toda discriminación es una forma de violencia que, por ende, produce frustración y dolor a quienes son víctimas de ello. En Costa Rica existe legislación para proteger a este grupo personas, ya que todas nacen libres en dignidad y derechos. A continuación, parte de lo que se encuentra en la legislación costarricense. El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) define orientación sexual en su política de no discriminación, de la siguiente manera:

Orientación sexual: Atracción emocional y sexual que siente una persona hacia otra, ya sea de su mismo sexo (lesbianas o homosexuales), de otro sexo distinto al propio (heterosexuales), o que siente atracción hacia personas tanto distinto como del mismo sexo al suyo (bisexuales). (INAMU, 2018, art.4)

Además, esta misma política indica los siguientes principios y derechos:

Principio de Igualdad: es un principio transversal en el derecho internacional de derechos humanos. Refiere a la situación real en la que todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar, de manera potencial, teniendo para ello los mismos derechos y obligaciones. El principio se aplica a toda persona en relación con los derechos humanos y las libertades fundamentales, y prohíbe la discriminación sobre la base de una lista no exhaustiva de categorías tales como etnia, pertenencia a un pueblo o nacionalidad, color, sexo, idioma, religión, opinión política, orientación sexual, identidad de género, o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. En el

marco de esta Política, se declara que la igualdad de oportunidades y trato también incluye a las personas en sus diversas identidades y expresiones de género.

Principio de No Discriminación: La legislación internacional de derechos humanos prohíbe la discriminación cuando se basa en motivos específicos tales como la discapacidad, la raza, el sexo, origen nacional u otros motivos especificados en los instrumentos de derechos humanos.

El principio de la no discriminación obliga a los Estados a no involucrarse en la discriminación y adoptar las medidas necesarias para ir en contra de las formas más sutiles e indirectas de la discriminación. Los Estados también deben combatir la discriminación si ocurre entre individuos o de una forma más sistémica, mediante la legislación, políticas, regulaciones y actos.

(INAMU, 2018, art.8)

Discriminación estado civil: cuando se habla de este tipo de discriminación, se podría pensar que es el rechazo hacia alguien que todavía está soltero, pero no es así. Esta discriminación va más allá de un simple comentario, ya que es el rechazo para recibir ciertos beneficios a nivel laboral por ser una persona soltera. También en el caso de un patrono, el hecho de no contratar a alguien porque está casado o negarse a darle el trabajo a una persona debido a con quién está casada. Por otro lado, es despedir o degradar a alguien por su estado civil actual.

En Costa Rica, este tipo de discriminación es más común de lo que se podría pensar; por ejemplo, cuando durante una entrevista, un empleador se niega a contratar a una

candidata porque está recién casada y por temor a que pronto quedará embarazada y necesitará tiempo libre del trabajo.

Discriminación opinión política: toda persona tiene el derecho a expresar sus pensamientos y criterios libremente. Esto incluye también el poder dar su opinión acerca de temas políticos, o bien dar a conocer, por ejemplo, el partido político de su preferencia. Sin embargo, se pueden presentar acciones en contra de una persona por pertenecer a una agrupación política distinta al resto, esto es discriminación. Es importante señalar que, para esto, existen normas internacionales que prohíben este tipo de discriminación, por ejemplo, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se encuentra lo siguiente:

Artículo 2. Toda persona tiene todos 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. (Naciones Unidas, 1948, art. 2)

Por consiguiente, cada individuo es libre de expresar lo que piensa. Esto, por supuesto, está ligado al derecho de expresión, el cual consiste en la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas, ya sea oralmente, por escrito o a través de las nuevas tecnologías de la información, el cual no puede estar sujeto a censura previa, sino a responsabilidades ulteriores expresamente fijadas por la ley.

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión. Este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, así como el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Discriminación por ascendencia nacional: esta discriminación es cuando una persona trata a otra de manera no favorable por haber nacido en un lugar de Costa Rica diferente al que se encuentran actualmente. Otro aspecto es que una persona pueda ser discriminada por su acento o por tener determinados antecedentes étnicos.

La discriminación por origen nacional también puede hacer referencia a tratar a personas de manera no favorable por estar casadas (o asociadas) con una persona de un determinado origen nacional o por su relación con una organización o grupo étnico. La discriminación puede ocurrir aun cuando la víctima y la persona que incurra en la discriminación tengan el mismo origen nacional.

La ley prohíbe la discriminación por origen nacional en aspectos como la contratación, el despido, la remuneración, las asignaciones laborales, los ascensos, el despido

temporal, la capacitación, los beneficios complementarios y cualquier otro término o condición de empleo.

Así mismo, es ilegal acosar a una persona por su origen nacional. El acoso puede incluir, por ejemplo, comentarios ofensivos o despectivos sobre el origen nacional, el acento o la etnia de una persona. La persona acosadora puede ser el patrono de la víctima, un compañero de trabajo o una persona que no trabaje para el empleador, como un cliente.

Discriminación por origen social: esta se refiere a que una persona sea rechazada por su origen social y, debido a esto, tenga más dificultades en conseguir un empleo, ya que, cuanto más bajo sea su nivel socioeconómico, más dificultad tendrá para encontrar un trabajo de calidad. Esta situación se da independientemente del nivel de estudios, con una gran brecha entre los grupos más desfavorecidos y el resto de la población. En este sentido, los grupos con un origen social más alto obtienen empleos con un mayor salario medio que los grupos con un origen familiar más humilde, esto es discriminación por origen social.

Discriminación por filiación: según el Código de Familia de Costa Rica, la filiación se define en su artículo 133: La filiación es el vínculo de familia existente entre el hijo y sus padres. Respecto del padre se denomina paternidad y respecto de la madre, maternidad. Por su parte, las clases de filiación se encuentran en el artículo 134: La filiación puede ser por consanguinidad o por adopción. Así que la discriminación por filiación es todo trato desigual, de odio, represalia en contra de un hijo, conyugue o pareja.

Discriminación por discapacidad: la discapacidad es una condición que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales

a largo plazo y las barreras debidas a la actitud y el entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

A lo largo de la historia, se ha concebido a las personas con discapacidad desde el déficit y las limitaciones funcionales, se les ha considerado como incapaces de valerse por sí mismas y como una carga para su familia o la sociedad. La discapacidad ha sido un problema individual o bien una enfermedad que debe ser curada y solo así las personas podrían estar en condiciones de ser integradas a la sociedad.

Es difícil para muchos aceptar el tema de las personas con discapacidad por considerar que no alcanzan el estándar de normalidad o funcionalidad exigido por la misma comunidad. Por otro lado, a las personas con algún tipo de limitación se les convierte en objeto de caridad y se les incluye como beneficiarias de políticas públicas asistencialistas, en las que se les asigna un rol pasivo. Es decir, bajo esta perspectiva de la discapacidad, se entiende que es la persona quien es incapaz de integrarse a la sociedad y, por tanto, su exclusión es inevitable.

A diario se encuentran personas que son discriminadas por su aspecto, por su condición física o por sus padecimientos; esto es la discriminación por discapacidad la cual trasciende a todos los niveles de sociedad. Gracias a las mismas personas con discapacidad y las organizaciones conformadas por ellas, se ha dado un cambio de perspectiva para que se aborde la discapacidad desde un enfoque social (Cerdán, 2020).

En Costa Rica, se cuenta con una normativa especial para atender y defender los derechos de esta población; esta es la Ley 7600, la cual tiene como uno de sus principios fundamentales, según se encuentra en su artículo 3:

a) Servir como instrumento a las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su plena participación social, así como el ejercicio de los derechos y deberes establecidos en nuestro sistema jurídico. b) Garantizar la igualdad de oportunidades para la población costarricense en ámbitos como: salud, educación, trabajo, vida familiar, recreación, deportes, cultura y todos los demás ámbitos establecidos. c) Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad. d) Establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad costarricense adoptar medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad. (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1996, Ley 7600)

En el Capítulo II, artículo 2 de la Ley 7600, también se encuentra normativa para el tema de la accesibilidad:

Las medidas adoptadas, por las instituciones públicas y privadas, para asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso, en igualdad de condiciones con los demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o

de uso público. Estas medidas incluyen también la identificación y eliminación de dichas barreras. (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1996, Ley 7600)

En el país, a pesar de la legislación, se continúan presentando casos de discriminación por discapacidad en los centros de trabajo; pese a esto, se trabaja en la equiparación de oportunidades, que son los procesos de ajuste del entorno, los servicios, las actividades, la información, la documentación, así como las actitudes a las necesidades de las personas, en particular de las discapacitadas.

Costa Rica como Estado y los costarricenses deben trabajar en reconocer que las personas con discapacidad son sujetos que tienen derechos, capaces de exigirlos por sí mismos y de tomar sus propias decisiones, así como eliminar las barreras existentes y transformar el entorno a uno que sea accesible para todas aquellas personas que tienen algún tipo de discapacidad.

Discriminación por afiliación sindical: este tipo de discriminación aparece dentro de la nueva Reforma Procesal Laboral, esto ha reafirmado la protección para el trabajador que forma parte de un sindicato. De esta forma, se le impide al patrono despedirlo, por el solo hecho de su afiliación a una organización sindical.

En realidad, esta protección en el país no es nueva, desde la emisión del Voto 5000-93 de la Sala IV, se tiene claro que el solo hecho de pertenecer a una organización de trabajadores no puede generar el despido del trabajador (Sala Constitucional, 1993, Resolución N.º 05000 –

1993). De este modo, la reforma vino a confirmar la doctrina de la Sala Constitucional y a desarrollar el principio de libertad sindical establecido en la Constitución Política.

Así que no se puede despedir a un trabajador que forma parte de un sindicato de una sola vez, sino que tendrá que pasar por un proceso más expedito, e inclusive depende del caso podrían ser reinstalados en su puesto. Según Retana (2012):

No obstante, lo anterior no significa que se haya generado una inamovilidad de las personas que pertenecen a un sindicato porque la imposibilidad de despido, con responsabilidad patronal, y la obligación de seguir un procedimiento previo para el despido, sin responsabilidad patronal, se reserva únicamente para aquellos trabajadores quienes tienen la condición de líderes sindicales.

Así, quienes no tienen un cargo de este tipo, y forman parte de un sindicato, no tienen un fuero especial como el citado. A menos que exista un convenio colectivo o arreglo que limite la potestad de despido de los afiliados a un sindicato (salvo sus líderes o dirigentes), el resto de los trabajadores está sujeto al mismo régimen disciplinario que cualquier otro trabajador, pero, con la advertencia, señalada anteriormente, de que no se puede considerar la afiliación al órgano sindical como una razón en sí misma para tomar cualquier tipo de represalia, incluyendo, por supuesto, el despido. La reforma les otorga a los trabajadores sindicalizados un instrumento procesal sumario para discutir sus despidos, si consideran que dicha acción responde a un acto discriminatorio. (párr. 10)

Discriminación por situación económica: la discriminación por situación económica y social es una causa por la que millones de personas son excluidas todos los días de escuelas, servicios de salud, empleos y otros espacios y oportunidades que podrían mejorar sus vidas. Esta discriminación no es nueva, desde tiempos antiguos, las personas en situación de pobreza han sido marginadas por familiares que están en una posición económica más alta, tratadas incluso como ciudadanos de segunda clase y sin derechos en las instituciones públicas. Además, son vistas con desprecio en los comercios, espacios de entretenimiento o cuando se les ha prohibido directamente el acceso.

Los criterios como el estatus, la propiedad, la comunidad de residencia, la escuela de procedencia y el origen familiar se usan constantemente para excluir a ciertas personas y preferirlas en lugar de otras. Es importante señalar que, en Costa Rica, no solo las personas que tienen más dinero o recursos que otros discriminan, sino que lo hace cualquiera que crea estar por encima de las personas que considera más pobres que él o ella o con un estatus social “inferior”. La situación de la pobreza es en sí un tema discriminatorio, en especial para las mujeres costarricenses, quienes conforman la mayoría de las personas que sufren esta condición y enfrentan vulnerabilidades sociales y económicas. Las mujeres se ven afectadas por prácticas discriminatorias, lo que las empuja a buscar oportunidades en el sector informal de la sociedad, donde carecen de protecciones sociales.

Discriminación por cualquier otra forma análoga de discriminación: este es el término con el que concluye los tipos de discriminación el artículo 404 del Código de Trabajo (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1943, ley 2). Después de la entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral, la cantidad de criterios considerados discriminatorios se amplió,

pero es aquí donde el camino no parece tan claro para continuar. Esto debido a que la norma en este punto deja abierta la posibilidad de presentar no solo una, sino muchas formas en las que un individuo pueda considerar que ha sido discriminado.

Dicha situación ha ocasionado que más casos han sido presentados ante los tribunales costarricenses; si bien es cierto que los jueces al momento de establecer justicia lo hacen tomando como base los principios de la racionalidad y proporcionalidad, esto no es garantía de que pueda existir algún tipo de error a la hora de la interpretación y la aplicación de dicha norma. Debido a ello, es más difícil para los entes competentes defender los derechos de una persona que según su criterio se haya sentido discriminada.

Los criterios de discriminación que contiene el artículo 404 del Código de Trabajo se pueden identificar de forma más precisa; así que, si alguno de ellos se presenta con mayor celeridad, se buscará defender los derechos de la persona que está siendo discriminada. Sin embargo, en cuanto a la forma análoga de discriminación, no hay claridad al respecto, ya que el término de cualquier forma no necesita mucha explicación para entender que cualquier forma parecida a una acción de discriminación, desde el criterio subjetivo del sujeto sobre el cual ha recaído la acción, puede ser presentado ante los tribunales o entes competentes. Lo que hace necesario adentrarse en el concepto de la discriminación.

¿Cuál es el valor lesionado cuando se discrimina a un individuo o a un grupo de personas como consecuencia de que tienen o se cree que tienen cierto rasgo en común? La respuesta a esta interrogante puede variar, pero no solo eso, sino que pueden ser diferentes las implicaciones sobre los bienes sociales afectados con este comportamiento.

Existe un gran debate entre los teóricos de la discriminación, pero todos apuntan al fundamento a la base del reproche jurídico de esas conductas; esto es el poder conocer y determinar cuál es el valor que hace que exista la censura moral, social y cuyo resultado en un instrumento jurídico.

¿Cuál o cuáles son los valores que dan lugar al reproche de la discriminación como acción incorrecta? Es la pregunta orientadora de esta reconstrucción. Las respuestas dominantes sobre el valor lesionado con la discriminación se dividen en propuestas comunistas y pluralistas. Por un lado, las monistas defienden el valor de la igualdad entendido como igual consideración y respeto; la segunda la defensa de las libertades, específicamente de las deliberativas, y existe una tercera versión, la pluralista de los bienes morales afectados basada en la categoría “autonomía”. Es “pluralista” en tanto la autonomía es el valor que comprende otros intereses como el de la libertad negativa, el bienestar y el florecimiento personal.

Uno de los problemas centrales que enfrenta una propuesta pluralista de este tipo es que, a diferencia de lo que pasa con las monistas, en las que los conflictos valorativos son externos, los pluralistas tienen que asumir choques internos.

Los intereses concretos vulnerados en casos de discriminación están conectados por cadena de justificación, con los valores abstractos que los sustentan. Discriminar es establecer diferencias entre dos o más cosas con base en ciertas características de estas y actuar en consecuencia. Ahora, cuando lo que se distingue son personas, sus criterios de diferenciación son objeto de una investigación especial que determina si es permisible o no ese comportamiento. Deborah Hellman ofrece una respuesta directa y persuasiva a la

pregunta por la discriminación moralmente problemática: esta se configura cuando se vulnera el igual valor de las personas. Ese valor central puede descomponerse, según dice Hellman, en dos subprincipios: el de dignidad inherente de los seres humanos y el de importancia igual de todos los sujetos. Esto se traduce en el impacto universal de igual consideración y respeto, se habla entonces de la igualdad como un valor moral y que es precisamente la igual distribución del respeto a todas las personas.

Todas las personas están expuestas a sufrir tratos arbitrarios y con eso no se cuestiona su carácter igualmente valioso en tanto que es ser humano. Lo que hace la discriminación a sus víctimas es que no solo los excluye como individuos o grupos del disfrute de ciertos bienes sociales con base en un criterio reprochable, sino que, para eso, usa un rasgo cuyo sentido está dado por una historia de exclusión, de estatus social inferior y de maltrato que impugna la pretensión de igual valor moral de esas personas.

Desde tiempos antiguos, se habla de la distinción por estatus. Esta se refiere a que los sujetos son tratados como inferiores o de menor valor dependiendo de su casta, la raza o al género, entre otras. Cómo no recordar acontecimientos que han marcado la historia de la humanidad, la persecución de los cristianos, el genocidio en contra de los judíos en Europa, liderado por Adolf Hitler, el conflicto armado del este de la República Democrática del Congo, entre otros.

De esta forma, se entiende que el concepto de discriminación no es fácil de explicar, ni tampoco de descifrar; cómo saber si una persona está discriminando a otra, no es posible adentrarse en el ser interior de un ser humano para conocer sus verdaderas intenciones,

cuando se encuentra interactuando con su semejante; por lo que existe un derecho natural, el cual nadie puede conocer. El concepto de *ius naturalismo* deja en claro que existe un derecho inherente al ser humano, donde tiene una conexión entre derecho y moral. Así que cada ser humano tiene ese derecho interno natural, esto quiere decir que, para lo que algunos es moral, para otros no lo sea, este es el gran dilema.

¿Qué quiso decir entonces el legislador cuando expresó que se prohíbe discriminar cualquier forma análoga? En el artículo 404 de la nueva Reforma Laboral, Ley 9343, no está claro cuál es el tipo de discriminación que se podría plantear desde el punto de vista de la analogía. Como anteriormente se explica, la palabra análoga se refiere a algo parecido, equivalente, similar; tomando como base estos conceptos, si se hace referencia a algo parecido, significa que podría ser igual, pero no esto no es seguro. Por ejemplo, una persona pinta su casa con colores parecidos a la de su vecino; ambas casas, aunque tengan los mismos colores, no quiere decir que sean iguales, son dos casas separadas. Con respecto al concepto de la equivalencia o similar, sucede lo mismo, son conceptos que se refieren a algo que parece igual, pero que no lo es, porque el otro objeto es independiente, único.

Lo mismo ocurre en cuanto a la discriminación, ya que es un concepto tan amplio y no es fácil de entender y mucho menos de aplicar en cuanto al derecho, debido a que todos los seres humanos son seres individuales y pueden estar observando un mismo objeto y lo verán de formas distintas. Así ocurre en cuanto a situaciones que se pueda estar viviendo en el tema de discriminación.

En Costa Rica, se han creado normativas para regular la mayor parte de acciones de discriminación que se puedan presentar en la sociedad, y esto es realmente muy favorable para el país. Sin embargo, la Reforma Procesal Laboral está teniendo un obstáculo en su camino hacia la justicia que debe existir entre los patronos y trabajadores; ya que, desde el punto de vista patronal, es cada vez más difícil confiar en las personas que pueden contratar, porque teme ser demandado en cualquier momento. Desde otra perspectiva, está el trabajador, quien encuentra cada vez más obstáculos para poder conseguir un empleo.

Todo esto se debe a que la nueva Reforma Laboral establece que, desde la etapa precontractual, o sea desde el momento en que una persona llega a una entrevista laboral, podría alegar haber sido víctima de discriminación. Si en algún momento percibió ser tratada de forma diferente, por ejemplo, debido a la edad, por estado de embarazo, por género, por ser extranjero(a), entre otras.

Surge, entonces, la pregunta: ¿cómo se puede aplicar la igualdad en un concepto de analogía? Cómo se podría aplicar una norma que existe, pero no es clara en cuanto a su interpretación; además, no hay un marco jurídico donde se puedan establecer las acciones que se deben tomar en un caso de discriminación análoga y menos las sanciones que se deberán aplicar, sobre todo, porque el concepto de discriminación es realmente un gran mundo donde convergen conductas, circunstancias, actores, etc.

La igualdad, específicamente la de consideración y respeto, es el fundamento que justifica la condena moral a la discriminación.

CAPÍTULO VI. DERECHO COMPARADO

El tema de la discriminación es una temática de interés internacional, esto lleva a reconocer que se trata de situaciones que los ordenamientos jurídicos deben normar y saber cómo resolverlas. No importa dónde se encuentren las personas, la discriminación está presente en todas partes y afecta a todos los estratos sociales.

En cuanto a cómo enfrentan otros países el tema de la discriminación, es importante analizar desde la perspectiva costarricense otros ordenamientos jurídicos, explorar cómo viven otras sociedades la discriminación y cómo resuelven los casos que se presentan en busca de justicia.

En un mundo cada vez más globalizado, es posible conocer cómo se aplican las leyes que norman la discriminación en otros Estados, sin duda, todos buscan el mismo objetivo: definir cuáles son esos criterios que enmarcan que un individuo está siendo víctima de discriminación; buscar la igualdad y equidad entre los individuos, ya que la igualdad es un deber ético, y como lo declaran los derechos del hombre del año 1789: “ la igualdad consiste en que todos tengan los mismos derechos” (Asamblea Constituyente Francesa, 1789). Por otro lado, es importante conocer cuáles son esas sanciones que se aplican para aquellos que realicen actos discriminatorios en contra de otros.

6.1. Costa Rica

Este país cuenta con una legislación que ha tratado de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y patronos. Costa Rica cuenta con una Constitución Política, un Código de Trabajo, reglamentos internos y una Reforma Procesal Laboral.

Pero todo esto no basta cuando se trata de casos de discriminación, según la sentencia No. 2017-017948 de las 9:15 horas del 8 de noviembre de 2017, de la Sala Segunda, indicó que asuntos relacionados con temas de discriminación deben ser conocidos por la jurisdicción laboral, con base en lo siguiente:

Ciertamente, la tutela de la Sala Constitucional, tratándose de la materia laboral, deriva de la aplicación del Título V, Capítulo Único, de la Constitución Política, denominado Derechos y Garantías Sociales. Es allí, donde encuentran protección constitucional, por medio del recurso de amparo, el derecho al trabajo, al salario mínimo, a la jornada laboral, al descanso semanal, a vacaciones anuales remuneradas, a la libre sindicalización, al derecho de huelga, a la celebración de convenciones colectivas de trabajo, entre otros; todo ello, con ocasión del trabajo.

Sin embargo, bajo una nueva ponderación, dada la promulgación de la Reforma Procesal Laboral del 25 de enero de 2016, vigente desde el 25 de julio de 2017, esta Sala considera que ahora todos los reclamos relacionados con esos derechos laborales deben estar dentro de la categoría de los llamados fueros especiales. (Sala Constitucional, 2017, Resolución N.º 17948 - 2017)

El artículo 540 del Código de Trabajo indica lo siguiente:

Las personas trabajadoras, tanto del sector público como del privado, que en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en la vía

sumarísima prevista en esta sección, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas. Se encuentran dentro de esa previsión:

- 1) Los servidores y las servidoras del Estado en régimen de servicio civil, respecto del procedimiento ante el Tribunal de Servicio Civil que les garantiza el ordenamiento.
- 2) Las demás personas trabajadoras del sector público para la tutela del debido proceso o fueros semejantes, a que tengan derecho de acuerdo con el ordenamiento constitucional o legal.
- 3) Las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia, según se establece en el artículo 94 de este Código.
- 4) Las personas trabajadoras adolescentes, conforme lo manda el artículo 91 de la Ley N.º 7739, Código de la Niñez y la Adolescencia, de 6 de enero de 1998.
- 5) Las personas cubiertas por el artículo 367 de este Código y cualquier otra disposición tutelar del fuero sindical.
- 6) Las denunciantes y los denunciados de hostigamiento sexual, tal como se establece en la Ley N.º 7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de 3 de febrero de 1995.
- 7) Las personas trabajadoras indicadas en el artículo 620 de este Código.
- 8) Quienes gocen de algún fuero semejante mediante ley, normas especiales o instrumento colectivo de trabajo.

9) Las personas denunciantes y testigos, de conformidad con lo establecido en la Ley de Promoción de Denuncias y Protección de las Personas Denunciantes y Testigos de Actos de Corrupción contra Represalias Laborales.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 27 de la Ley de protección de las personas denunciantes y testigos de actos de corrupción contra represalias laborales, N.º 10437 del 29 de enero de 2024).

La tutela del debido proceso podrá demandarse en esta vía, cuando se inobserve respecto de las personas aforadas a que se refiere este artículo. También, podrán impugnarse en la vía sumarísima prevista en esta sección, los casos de discriminación por cualquier causa, en contra de trabajadores o trabajadoras, que tengan lugar en el trabajo o con ocasión de él. (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1943, Ley 2, art. 540)

La violación de estos fueros especiales, así como cualquier otra causal discriminatoria contraria a la dignidad humana, tiene un cauce procesal expedito y célere, por medio de un proceso sumarísimo y una jurisdicción plenaria y universal.

Lo que se busca es brindar una adecuada protección de esos derechos y situaciones jurídicas sustanciales, con asidero en el ordenamiento jurídico infra constitucional, que tiene una relación indirecta con los derechos fundamentales y el derecho de la Constitución. Iguales razones caben aplicar para las personas servidoras del Estado, respecto del procedimiento ante el Tribunal de Servicio Civil que les garantiza el ordenamiento jurídico.

En fin, el proceso sumarísimo como se estableció será de aplicación tanto del sector público como del privado, en virtud de un fuero especial, con goce de estabilidad en el empleo o de procedimientos especiales para su tutela, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, por violación de fueros especiales de protección o de procedimientos, autorizaciones y formalidades a que tienen derecho, las mujeres en estado de embarazo o periodo de lactancia, las personas trabajadoras adolescentes, las personas cubiertas por el artículo 367, del Código de Trabajo, las personas denunciantes de hostigamiento sexual, las personas trabajadoras indicadas en el artículo 620, y en fin, de quienes gocen de algún fuero semejante mediante ley, normas especiales o instrumentos colectivos de trabajo.

De esta forma, la Reforma Procesal Laboral ha tenido que ver todos estos casos. Ahora bien, relacionado con cómo abordan otras naciones el tema de discriminación laboral, a continuación, se lleva a cabo una breve comparación de las leyes laborales costarricenses con normativas laborales de Chile, España y México. Esto permitirá conocer otros aspectos jurídicos que, de paso, se podrían aplicar en el país con el fin de mejorar aún más la aplicación de las normas en temas de discriminación.

6.2. Chile

En la actualidad, Chile se encuentra en un proceso de adaptación en lo que respecta a la aplicación de una nueva Reforma a su Ley Laboral. Antes de que entrara en vigor esta nueva ley, el Estado chileno tenía una gran problemática para atender el volumen de procesos laborales; la justicia era ineficiente, lenta, tardía y burocrática; los juicios demoraban entre 2

y 3 años, y la carga sobre los juzgados de trabajo era de 8 000 causas por año (Aguilera et al., 2006).

Según sus estadísticas, el 25% de las causas terminaban con sentencia, un 15% en conciliación y un 60% en archivo. Así que, igual que en Costa Rica, Chile ha tenido que emprender un nuevo camino en el ámbito laboral con su nueva Reforma llamada Reforma de la Justicia Laboral (Aguilera et al., 2006).

Lo más relevante de esta Reforma es que se aumentó la cantidad de juzgados de trabajo, hay más jueces, más tribunales de cobro y se crearon unidades administrativas con el fin de descargar a los jueces de un trabajo mecánico y burocrático. Cuentan con capacitaciones constantes y profundas para el juez y el abogado(a); se pasó de un sistema tradicional escrito a uno oral; tienen dos audiencias, una para conciliación y la otra para fijar el auto de la prueba. También se levanta un acta con los acuerdos tomados en el juicio y en materia de recursos cuentan con la apelación. Sin embargo, este se ha restringido porque en el pasado se hizo mucho uso y se abusó de este recurso, así mismo, mantienen el recurso de casación (Aguilera et al., 2006).

La demanda es presentada por el trabajador por escrito. La parte demandada debe hacer una minuta y enviarla al juzgado 5 días antes de la audiencia, la cual es pública pudiendo asistir cualquier persona que lo desee.

En el marco de la ley laboral de Chile, destaca la protección a la discriminación laboral. Chile ha planteado el concepto legal de las corrientes del derecho antidiscriminatorio

europeo y norteamericano, en el que existen dos nociones básicas de discriminación, la discriminación directa y la indirecta.

En la discriminación directa, el demandante debe probar que es víctima de acción discriminatoria del empresario. En cambio, la discriminación indirecta se da bajo prácticas formalmente justas, pero discriminatorias en su puesta en ejecución o realización.

Chile cuenta con instrumentos de política antidiscriminatoria que se consagran en su normativa nacional en el artículo 19 número 2 de la Carta Fundamental de Igualdad ante la Ley, es decir, en Chile no hay personas ni grupos privilegiados. Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límite de edad para determinados casos.

Algunas leyes que existen en el ordenamiento jurídico chileno extralaborales prohíben la discriminación, por ejemplo, la Ley 19779, que establece las normativas relativas al virus de inmunodeficiencia humana y crea bonificación legal para enfermedades catastróficas; artículo 7 en la Ley 19773 sobre libertades de opinión e información y ejercicio del periodismo; artículo uno en la Ley 19638 que establece normas sobre la constitución jurídica de las iglesias y organizaciones religiosas; artículo 2, y en la Ley 19253 que establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas (Fuenzalida, 2012).

6.3. España

Las leyes laborales en España, de igual forma, se basan en dar protección al trabajador y a los patronos. Se encontró a través de esta investigación que sí existen diferencias con respecto a la legislación costarricense.

Existen relaciones laborales de carácter especial, entre las que se encuentra a las empleadas domésticas, los presos, los deportistas profesionales, los artistas y los trabajadores con discapacidad. Un aspecto interesante es que se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años.

Con respecto a la etapa precontractual, no está definido ningún lineamiento, solo que, igual que en Costa Rica, debe existir un contrato por escrito. Existe un periodo de prueba para el trabajador nuevo de seis meses y no podrá exceder de esto (Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España, 2015).

En cuanto a la discriminación, se encuentra que España ha sido pionero en el tema de la defensa de los derechos de igualdad; pero, a pesar de su lucha, los hechos de discriminación se dan todos los días entre los españoles. Así que es posible encontrar diferentes tipos de discriminación incluyendo condiciones de trabajo injustas, salarios más bajos y acosos laborales; por lo que los empleadores han tenido que implementar políticas y prácticas laborales directas para que no haya discriminación. Por otra parte, los trabajadores deben estar atentos y buscar asesoramiento para evitar ser víctimas de la desigualdad.

España ha clasificado la discriminación con respecto a sus criterios según su base, forma, magnitud y la combinación de sus características:

- Según la base de discriminación se puede encontrar la discriminación por género, por edad, por discriminación racial o étnica, discriminación religiosa, y discriminación por orientación sexual e identidad de género.

- Según la forma de discriminación, aparecen la discriminación directa e indirecta y aquí también se encuentra el acoso laboral.
- Según la magnitud, aparecen la discriminación individual, discriminación sistemática o institucional.
- Según la combinación de características se encuentra la discriminación múltiple o interseccional.

Así como la discriminación por género, es posible encontrar la discriminación racial o étnica, discriminación por edad, discriminación por discapacidad y la discriminación por orientación sexual.

En el artículo 14 de la Constitución Española, se encuentra la proclama del derecho a la igualdad, donde se prohíbe toda discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social (Gobierno de España, 1978). Con el tiempo también se han ido desarrollando diversas normas para evitar situaciones de discriminación.

Los criterios que más han tenido que resolver son los casos de los trabajadores que reclaman haber sido discriminados por razón de sexo, orientación o identidad sexual o enfermedad.

La última novedad en España tiene que ver con el despido de trabajadores por enfermedad y, aunque está presente entre los criterios de discriminación, la discapacidad de una persona, en los Estatutos de los Trabajadores dice que la incapacidad que inhabilita al trabajador para realizar todas o las fundamentales tareas para su profesión es causa de despido

y sin ninguna indemnización. Esto es contrario a la normativa del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que dictó una sentencia (Asunto C-631/22) en la que se ampara el derecho a la igualdad de oportunidades de personas con discapacidad, obviamente España tendrá que modificar dicha norma y adaptarse a la normativa europea (Martínez, 2024).

6.4. México

El concepto de discriminación ha sufrido varios cambios, por ejemplo, se pasó de decir, capacidades diferentes a discapacidades y de preferencias a preferencias sexuales. Entre el 2005 y 2010, México inició con un control de distinciones arbitrarias, esto debido a los criterios emitidos por las primeras salas en asuntos fallados, varios amparos fiscales en cuyo contexto la corte aprovechó para desarrollar criterios sobre justificación de clasificaciones claramente distintos de los contenidos en el cuerpo histórico en torno a la equidad y la proporcionalidad. Primero, se propuso crear una metodología de análisis que incluyera exámenes con varios pasos a seguir, así surge el llamado “examen de igualdad”. Se estudió la constitucionalidad de las normas del Código Penal Federal para establecer cuándo se podía sustituir la pena de prisión por otras sanciones menos graves. De esta forma, la corte empezó a anunciar los pasos del escrutinio de igualdad, este se concreta en tres:

1. Determinar si la norma goza de una finalidad objetiva y constitucionalmente válida.
2. Examinar la racionalidad de la medida, es decir, que exista una relación de índole instrumental entre los medios utilizados y el fin pretendido.
3. Valorar que se cumpla con una relación de proporcionalidad, la cual de la consecución de un fin constitucionalmente válido no se afecta de manera

innecesaria o excesiva otros bienes o derechos protegidos por la Constitución Federal, verificando su caso y que pudiera existir alguna vía menos gravosa para el derecho.

De esta forma, es posible ver que el tercer paso del análisis es la relación de proporcionalidad. Esta se concreta en un “examen de necesidad”, luego se hace una observación con respecto al análisis de igualdad; este no se aplica con la misma intensidad en todos los casos, sí se aplica con intensidad cuando la acción clasificadora del legislador incide en los derechos fundamentales garantizados constitucionales.

Aparece también un concepto nuevo llamado las “categorías sospechosas”, esto con el fin de realizar un escrutinio más intenso, ya que, cuando se utiliza este nombre, genera una presunción de inconstitucionalidad, y es muy importante buscar y hallar la justificación de los hechos bajo el parámetro del objetivo y razonable.

Cuando se aplican las pruebas de razonabilidad que son un recurso metodológico, estas permitirán emitir una ley o realizar reformas razonables. El juez tiene que buscar y verificar únicamente que la intervención del legislador sirvió como un objetivo importante del Estado y que existe una relación substancial o relevante entre el medio y el fin.

La prueba de razonabilidad contiene las siguientes preguntas: ¿La medida adoptada por el legislador cumple con una finalidad constitucional, convencional o de importancia para el Estado? Si la respuesta es afirmativa, entonces, se tendría que aclarar si la reforma legislativa está vinculada con la finalidad que se persigue. La justicia mexicana está tratando de interpretar bajo el prisma del modelo social de discapacidad y fijar las limitaciones de

capacidad de hacer o no hacer algo, tomando en cuenta las características del individuo y, de esta manera, determinar si una persona puede realizar alguna actividad o no. Además, en caso de ser necesario, se le pueda dar asistencia, así como darle la oportunidad de hacer todo lo que pueda fundamentalmente hacer, evitando un sistema de sustitución global de la voluntad, ya que el objetivo no es sustituir la voluntad, sino asistirle y acompañarla (Ibarra, 2021).

CAPÍTULO VII. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

7.1. Análisis jurisprudencial 1

Exp: 18-000040-1453-LA

Res: 2020-001780

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas veinte minutos del veinticinco de setiembre de dos mil veinte.

Antecedentes de los hechos. En el mes de setiembre del año 2020, la demandante, una trabajadora que laboraba como miscelánea, presentó un proceso de protección de fuero especial y tutela al debido proceso ante el Juzgado Contravencional y de menor cantidad de Tarrazú, Dota, en contra de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de San Marcos de Tarrazú.

La solicitud de tutela se planteó por despido discriminatorio por parte de la Cooperativa y contra del señor Gerente de donde la demandante laboraba haciendo labores de limpieza desde el año 2012. La Trabajadora manifestó que recibía un salario de ₡100 000 colones por quincena, en este caso, el monto estaba por debajo del mínimo establecido por ley y así tuvo que laborar en ese lugar durante 8 años.

Relata que un día el Sr. Gerente promovió el realizar unas actividades y fue durante ese tiempo de actividad grupal que sufrió un accidente en el que se lastimó el brazo; al día siguiente, fue a la clínica de la Caja Costarricense del Seguro Social donde la remitieron al Instituto Nacional de Seguros; en ese lugar, le pidieron una boleta de aviso patronal y como no la llevaba se negaron a atenderla. Ella se presentó al trabajo nuevamente y le solicitó al Sr. Gerente dicho documento, pero él se negó, debido a esto ella prefirió solicitar 2 semanas

de vacaciones, ya que tenía mucho dolor en el brazo y, por esta razón, no podía realizar sus labores de limpieza.

Como el dolor persistió, se presentó nuevamente en la clínica de CCSS donde la incapacitaron. Cuando llegó después de su incapacidad a su trabajo, el Sr. Gerente le dijo en tono de burla: “usted ahora toca saxofón”, esto porque ella llevaba un cuello ortopédico, así que no solo se burló de su aspecto físico, sino que, además, no estuvo dispuesto a pagar el porcentaje por la incapacidad que ella presentó. Lo que sí le extendió fue una boleta por accidente laboral; tiempo después ella fue intervenida quirúrgicamente en la zona afectada.

Cuando ella regresó después de varios meses de permanecer incapacitada, recibió la noticia de que fue despedida por motivos presupuestarios, el pago que recibió fue de ¢1 053 581 por concepto de prestaciones. Por estas razones, presenta una demanda por discriminación, en su petitoria solicitó que le pagaran los salarios que dejó de percibir desde el momento de su despido y que fuera reinstalada en su puesto. El Sr. Gerente contestó negativamente ante estas peticiones y alegó que ni siquiera tenía conocimiento del origen del accidente laboral por el cual ella estuvo incapacitada desde el 24/04/2017 hasta el 30/01/2018, aportó que se le pagó lo que se le debía.

La parte actora formuló un recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra la decisión del Juzgado, ya que rechazó la demanda en contra del Sr. Gerente. Se declaró parcialmente con lugar la demanda de discriminación contra la Cooperativa, por lo que ambas partes presentaron recurso de casación.

Se alegaron vicios procesales y de fondo; entre las razones procesales, se encontró que la parte demandada no resolvió de manera clara y precisa los hechos acreditados por el órgano jurisdiccional. Tampoco se cumplieron las formalidades del artículo 506 del Código de Trabajo, que dice lo siguiente: Artículo 506. Código de Trabajo:

Si la parte demandada se allanara a las pretensiones del actor, no contestara oportunamente la demanda o no hubiera respondido todos los hechos de la demanda, de la forma prevista en este Código, se dictará sentencia anticipada, en la cual se tendrán por ciertos esos hechos y se emitirá pronunciamiento sobre las pretensiones deducidas, siempre y cuando no se hayan opuesto excepciones que, con independencia de la contestación, requieran ser debatidas en audiencia. Al emitir pronunciamiento, salvo el caso de allanamiento, se tomarán en cuenta las pruebas que existan en el expediente, que impidan tener por ciertos los hechos de la forma expuesta en la demanda. (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1943, Ley 2)

Por lo que la parte demandada alegó que no hay pruebas contundentes de motivos discriminatorios, fundamentó que la parte juzgadora omitió estudiar diferentes aristas jurídicas, pues no explica la figura del fuero especial en el tema de la discriminación. El cual consiste en una protección que se les ha otorgado a ciertos grupos de trabajadores que han sido más vulnerables a ser discriminados por sus patronos que otros. La protección de fueros especiales y tutela al debido proceso se encuentra en el artículo 540 del Código de Trabajo donde se señala que:

Las personas trabajadoras, tanto del sector público como del privado, que en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en la vía sumarísima prevista en esta sección, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas. Se encuentran dentro de esa previsión:

1) Los servidores y las servidoras del Estado en régimen de servicio civil, respecto del procedimiento ante el Tribunal de Servicio Civil que les garantiza el ordenamiento.

2) Las demás personas trabajadoras del sector público para la tutela del debido proceso o fueros semejantes, a que tengan derecho de acuerdo con el ordenamiento constitucional o legal.

3) Las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia, según se establece en el artículo 94 de este Código.

4) Las personas trabajadoras adolescentes, conforme lo manda el artículo 91 de la Ley N.º 7739, Código de la Niñez y la Adolescencia, de 6 de enero de 1998.

5) Las personas cubiertas por el artículo 367 de este Código y cualquier otra disposición tutelar del fuero sindical.

6) Las denunciadas y los denunciados de hostigamiento sexual, tal como se establece en la Ley N.º 7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de 3 de febrero de 1995.

7) Las personas trabajadoras indicadas en el artículo 620 de este Código.

8) Quienes gocen de algún fuero semejante mediante ley, normas especiales o instrumento colectivo de trabajo.

9) Las personas denunciantes y testigos, de conformidad con lo establecido en la Ley de Promoción de Denuncias y Protección de las Personas Denunciantes y Testigos de Actos de Corrupción contra Represalias Laborales.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 27 de la Ley de protección de las personas denunciantes y testigos de actos de corrupción contra represalias laborales, N° 10437 del 29 de enero de 2024).

La tutela del debido proceso podrá demandarse en esta vía, cuando se inobserve respecto de las personas aforadas a que se refiere este artículo.

También, podrán impugnarse en la vía sumarísima prevista en esta sección, los casos de discriminación por cualquier causa, en contra de trabajadores o trabajadoras, que tengan lugar en el trabajo o con ocasión de él.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N.º 9343 del 25 de enero de 2016).

(Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1943, Ley 2, art. 540)

En el análisis de esta jurisprudencia, se debe destacar, primero, que, cuando un fuero de protección se presenta ante un juzgado costarricense, de forma inmediata se aplicará el principio de prioridad. Así que, ante una denuncia por despido ilegal, donde coincidan el patrono y el trabajador, esta prevalecerá por encima de otra la solicitud que se haya planteado con anterioridad, atendiendo también al principio de protección generado por el fuero de

protección al trabajador, de la misma forma, se aplica ante las denuncias por persecución sindical o prácticas laborales desleales.

En esta sentencia se puede encontrar que no existió claridad en el instituto del libre despido según lo indica el artículo 85 del Código de Trabajo, ya que menciona que es una causal de despido “la propia voluntad del patrono”. Ahora bien, este derecho, aunque existe en Costa Rica, su aplicación se ha confundido, porque no es irrestricto, ya que esta causal de despido no se puede aplicar si se prueba que el empleador lesionó alguno de los derechos fundamentales del trabajador.

Tampoco se explicó de forma correcta el tema de los fueros de protección, como lo es el presentar la prueba de que la trabajadora vivió una situación de discriminación y de qué tipo según lo establece la legislación. Por otro lado, el demandado alega que el mismo juez se confunde en los términos de discapacidad con el de incapacidad.

El artículo 404 del Código de Trabajo en varias ocasiones es mencionado por la parte demandada aduciendo que este artículo no tiene claro el concepto de discriminación, siendo esta norma la que contiene los criterios de discriminación.

De igual modo, reprocha una indebida aplicación del fuero especial a la luz del artículo 404 ídem. En su parecer, la fundamentación de la persona juzgadora es total y absolutamente atrevida e insostenible, específicamente reclama que la argumentación es propia del juez y carece de sustento probatorio y jurídico. Insiste que la Gerencia no tenía conocimiento de alguna determinada condición de salud, en este caso, de incapacidad o discapacidad

de la actora, no siendo válido para el juzgador suponer situaciones que no tienen respaldo probatorio. Así, indica que la demandada entiende los alcances jurídicos en cuanto al derecho a no ser discriminado y el parámetro constitucional del artículo 33 de la Constitución Política, pero no existe norma alguna que considere el despido laboral amparado por razones presupuestarias como discriminatorio. (Sala Segunda de la Corte, 2020, Resolución N.º 01780)

En Costa Rica hay límites a las leyes, esto ocurre en cuanto aparece un derecho fundamental que ha sido lesionado. Por esta razón, los jueces han adoptado el utilizar los parámetros de razonabilidad desde la óptica de la lógica y el sentido común. De esta forma se está aplicando la justicia basada en las normas constitucionales y la proporcionalidad debido a la prohibición del exceso en la medida que se tome.

La razonabilidad y la proporcionalidad jurídicas son principios generales que están asociados a la prohibición de actuar con exceso de poder o de manera arbitraria. En estos casos, lo que se pretende es siempre mantener el principio de legalidad para ambas partes. Sin embargo, a la hora de analizar las sentencias que están emanando de los tribunales, es evidente que, en la sociedad costarricense, todavía continúan los prejuicios arraigados y aunque no se expresan a viva voz, continúan llegando personas que están siendo víctimas de discriminación. Por otro lado, la nueva generación está viviendo gran cantidad de agresiones por medio del *bullying* que existen desde edades tempranas en los centros educativos, la violencia ha aumentado y con ella las conductas discriminatorias que pueden surgir en cualquier estrato de la sociedad.

Desde la perspectiva que interesa, cuando se trata de un acto que se presume es un despido discriminatorio, lo más importante es determinar si la persona trabajadora verdaderamente fue tratada con desigualdad. En este caso, se presentó la demanda por motivo de salud, este término es igual de amplio que la discriminación.

Cuando se habla de la condición de salud de un individuo, se reconoce que el cuerpo humano es algo muy complejo y difícil de comprender, ya que tiene diferentes órganos y cada uno de ellos tiene una función específica. De igual forma, cuando se presenta un caso por discriminación por condición de salud, la lista podría hacerse interminable, ya que existen tantos padecimientos en el mundo que sería imposible conocerlos todos.

Debido a lo anterior, en otros países como México, han incorporado a sus leyes el defender los derechos de una persona enferma, pero basándose en cuestionarios elaborados por especialistas médicos en la enfermedad que padece la persona actora que alega haber sido víctima de discriminación por su condición de salud (ejemplo VIH), y es a partir de ahí que se determina si la persona tiene repercusiones o no en la posibilidad de desempeñar sus actividades laborales y cotidianas. Este tipo de herramientas vale la pena conocerlas, ya que podría ser de provecho aplicarlas en el sistema jurídico costarricense; esto reduciría los casos en los que, al no tener el conocimiento adecuado, no prosperan.

Por este motivo, en muchas de las sentencias se está aplicando un principio general de igualdad, este se encuentra en el artículo 33 de la Constitución Política de Costa Rica y se puede aplicar a las relaciones de empleo, esta norma es considerada una máxima de equidad,

que busca revestir a la persona de una tutela efectiva ante actuaciones del empresario que amenacen con la desigualdad.

En el Por Tanto de esta sentencia queda como ganadora la parte trabajadora, al declararse con lugar. Por otro lado, la parte patronal no pudo probar el hecho de que no discriminó a la trabajadora por motivo de salud.

Este es un caso donde claramente se pudo observar que la parte patronal desconocía varios aspectos que son importantes en cuanto a los derechos de salud, sobre todo en temas de incapacidad, ya que el empleador no extendió los documentos necesarios para que la trabajadora fuera atendida por el INS, al tratarse de un accidente laboral. Alegó inclusive que el mismo juez se confundió en los términos de la incapacidad y la discapacidad, lo cual no fue cierto, ya que la parte juzgadora aplicó los conceptos correctamente.

El demandado mencionó que el artículo 404 del Código de Trabajo, si bien contiene una lista de situaciones de protección, donde en la Reforma a la Ley del trabajo se ampliaron los criterios de discriminación, no puede determinarse si se presentó o no una condición discriminatoria en contra de la trabajadora. En este caso, se alegó despido discriminatorio por motivo de salud, sin embargo, no se describe el tipo de enfermedad que tiene la trabajadora después del accidente laboral o la capacidad física que ella tiene ahora para continuar con sus labores; por lo que sería más fácil si en el país se definiera en qué casos se está ante una discriminación por salud. Esto refiriéndose a algún tipo de enfermedad en específico, ya que el concepto de salud es muy amplio como se menciona anteriormente.

También al dejar el portillo abierto, en el que una persona puede alegar haber sido discriminada basándose en que cualquier forma análoga a la discriminación da pie para presentarla como una causal de demanda en juzgado laboral, lo hace aún más confuso. En los temas de salud de los trabajadores, lo que sí ha contemplado la legislación en el artículo 224 del Código de Trabajo es una tabla de impedimentos físicos para determinar en qué porcentaje una persona ha perdido o disminuido su capacidad general para laborar cuando ha sufrido accidente laboral. En este caso, no se pudo ayudar a la trabajadora otorgándole otras funciones para continuar con su trabajo, sino que fue despedida.

Por su parte, el artículo 404 de la Reforma Procesal Laboral no aporta un panorama de claridad en cuanto a la discriminación, al contrario, al estipular que, en el tema de discriminación, puede presentar cualquier forma análoga puede representar no una, si no cientos de formas en que una persona puede declarar que está siendo discriminada en su lugar de trabajo, lo que podría estar desviando al juzgador del camino que lleva directamente a la verdadera acción discriminatoria y poder sancionar esta acción, ya que se entra en un camino de interpretación muy subjetiva por parte del trabajador(a), ante lo que para él o ella pueda ser discriminación. Esto puede significar un gran peligro, ya que al final se podría estar protegiendo a una parte y desprotegiendo a otra; en este caso, protegiendo más a los trabajadores que a los patronos, por el hecho de que no exista claridad en el tema en la definición de los criterios de discriminación y no esté definido lo que significa lo que es discriminación y lo que no lo es. Al final, en este proceso resultó vencedora la parte trabajadora frente al patrono.

7.2. Análisis jurisprudencial 2

Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de Puntarenas, sede Puntarenas, materia laboral

Resolución N.º 00049 - 2020

Fecha de la Resolución: 20 de abril del 2020 a las 09:01

Expediente: 19-000733-0643-LA

Redactado por: Maricruz Barrantes Córdoba

Clase de asunto: Proceso especial de discriminación

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL

El actor presentó demanda alegando que fue víctima de un trato discriminatorio por parte de su patrono, por haberse presentado y solicitado amparo y protección ante las autoridades de Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Puntarenas. Según describe el actor, él fue despedido por ejercer el derecho consagrado que se encuentra en el artículo 12 del Código de Trabajo de buscar auxilio administrativo; por otra parte, los accionados alegaron que no se despidió al trabajador por este motivo. El Juzgado en su resolución determinó lo siguiente:

En virtud que la parte actora tituló el presente proceso como PROCESO SUMARIO POR DISCRIMINACIÓN, se rechaza el mismo ad-portas, por cuanto según lo estipulo en el Código de Trabajo, artículos 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, no está dentro de ninguno de los supuestos y por ende la solicitud de Reinstalación. (Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Puntarenas Sede Puntarenas Materia Laboral, 2020, Resolución N.º 00049)

Luego de esto, la parte accionante presentó la apelación correspondiente advirtiendo que existió una indebida aplicación del derecho en el numeral 540 del Código de Trabajo, el cual determina que es posible acudir a la vía sumarísima en los casos por discriminación, por cualquier causa que se verifique en contra de las personas trabajadoras en su lugar de trabajo o con ocasión de él. Desarrolla la recurrente que el artículo 404 del Código de Trabajo señala que, en los lugares de trabajo, se prohíbe todo tipo de discriminación y enumera los criterios, que no son presupuestos cerrados, pues la misma norma señala que, dentro de este concepto, es posible adecuar otras acciones de forma análoga en que se incurran en dicha conceptualización.

Se considera, luego de escuchar a las partes, que el reclamo de la representación del actor no iba a encontrar amparo. En ese sentido, si bien es cierto el tema de discriminación por motivos de salud, se puede observar sin lugar a duda que la discriminación que se establece en el artículo 404 del Código de Trabajo está dirigida a cuestiones intrínsecas de cada persona, en temas relacionados a los derechos humanos y de elección.

El actor alegó en su demanda que es víctima de un trato discriminatorio, debido a haber requerido amparo y protección de las autoridades de la Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en Puntarenas; lo anterior por cuanto estaba siendo víctima de una serie de anomalías, por parte del ente patronal, es decir, se le despidió por haber ejercido el derecho de solicitar auxilio ante el Ministerio de Trabajo, en cuanto a los términos de comparación, de la discriminación alegada los accionados, no despidieron a los trabajadores que no hicieron la denuncia respectiva ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En Costa Rica, la Sala Constitucional se ha expuesto en materia de discriminación laboral, que existe una serie de convenios sobre la materia, como el Convenio OIT 111 Sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, la Convención Interamericana contra la Discriminación de Discapacitados, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, entre otros. Si bien ninguno de estos convenios contempla explícitamente la enfermedad –término más amplio que la mera discapacidad, pues no toda persona enferma es discapacitada, también en el inciso b) del primer artículo del Convenio 111 admite la posibilidad de especificar, a través de cierta vía, cualquier tipo de discriminación que anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación y, por otra parte, tanto la Declaración Universal de los Derechos Humanos como la Convención Americana sobre Derechos Humanos proscriben de manera expresa toda clase de trato discriminatorio.

También este concepto se encuentra plasmado por el artículo 33 de la Constitución Política que dispone que toda persona sea igual ante la ley y no puede practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.

Por lo tanto, para el Juzgado, el hecho de que el actor haya sido despedido por acudir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en resguardo de sus derechos no puede tipificarse dentro de las conductas de discriminación establecidas en el artículo 404 del Código de Trabajo, tampoco como una forma análoga de discriminación. Ahora bien, ha señalado la recurrente que el artículo 12 *ibid.* advierte que existe prohibición para los patronos de proceder con el despido o tomar cualquier otro tipo de represalias contra las personas trabajadoras que acudan a cualquier instancia encargada de velar por el cumplimiento y

aplicación del Código de Trabajo en caso de discriminación, tal como fue señalado en el escrito de la demanda. Por otra parte, según contempla la Sala Segunda de la Corte de Suprema de Justicia:

... el amparado que alega discriminación laboral debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente concreta y precisa, en torno a los indicios de que ha existido tal violación al derecho a la igualdad. Esta condición ha sido ampliamente reiterada por la jurisprudencia de la Sala (ver sentencia número 2004-11984 de las 10:10 horas del 29 de octubre de 2004 y 2004-11437 de las 9:53 horas del 15 de octubre de 2004). Alcanzado, en su caso, un resultado probatorio suficiente por el accionante, sobre la parte recurrida recae la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable y ajena a todo propósito discriminatorio la decisión o práctica patronal cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. (Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Puntarenas Sede Puntarenas Materia Laboral, 2020, Resolución N.º 00049)

Por lo tanto, el trabajador no presentó pruebas suficientes, al contrario, se observa que existió una confusión por parte de la administración en cuanto al concepto de la forma análoga de discriminación establecido en el artículo 404 del Código de Trabajo. Si bien es cierto en Costa Rica se cuenta con una lista amplia de criterios de discriminación, el hecho es que, al finalizar dicho artículo, se abre una gran puerta para que se presente cualquier forma que un individuo considere como acción discriminatoria en el ámbito laboral.

El concepto de la forma análoga podría ser más amplio, esto debido a que el término de discriminación, como lo expresa Ibarra (2021), es semejante a un parque temático por la gran cantidad de formas que pudiera tener. En este caso, si no se establecen los criterios de forma clara y contundente, los casos seguirán presentándose ante los jueces, con aras de ser escuchados, lo que puede provocar que el sistema jurídico vuelva a colapsar en términos de la gran cantidad de casos presentados por alegar discriminación. Esto, por supuesto, representa que el aparato judicial se movilice a buscar la verdad en cada caso, para llegar a establecer justicia, sin embargo, lamentablemente en muchos de estos casos se concluirá en que la demanda presentada por discriminación no procede o bien se confunda con otra figura legal.

Para el desarrollo de esta sentencia, fue necesario citar el voto 2018-001951 del 7 de diciembre del 2018 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, con relación al tema del despido discriminatorio, el artículo 404 del Código de Trabajo prohíbe toda discriminación en el trabajo por: "... razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación" (Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Puntarenas Sede Puntarenas Materia Laboral, 2020, Resolución N.º 00049); y en caso de que se presente la discriminación en algunos de estos criterios, se anulará el acto del despido y la persona trabajadora deberá ser reinstalada en su puesto de trabajo nuevamente, con el pleno goce de sus derechos y las consecuencias previstas para la sentencia de reinstalación (artículos 410 y 566 Código de Trabajo [Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1973, Ley 2]).

La discriminación necesita ser determinada y para ello la Sala Segunda ha estipulado el artículo 478 del Código de Trabajo, señalando que se debe buscar la justificación de la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas o las conductas señaladas como discriminaciones en todas las demandas relacionadas con discriminaciones. Así que, cuando no exista acuerdo entre las partes, será el patrono quien deberá demostrar el sustento fáctico en el que se fundamentan los alegados y los términos de comparación que sustenten la afirmación de la discriminación.

Por lo tanto, el Tribunal declaró que la acción de despido por haber ido la parte accionante a buscar protección al Ministerio de Trabajo no tiene lugar, ya que no puede ser considerada como discriminatoria, y no se encuentra dentro de los criterios de discriminación tipificados en el artículo 404 del Código de Trabajo; esta demanda fue declarada sin lugar. Debido a lo anterior, se rechazó el recurso de apelación planteado.

CAPÍTULO VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1. Conclusiones para el objetivo general

Objetivo general. Desarrollar un análisis jurisprudencial y doctrinal sobre la aplicación del artículo 404 del Código de Trabajo, en cuanto al tema de la discriminación y su forma análoga, desde la entrada en vigor de la Ley 9343, Reforma Procesal Laboral en Costa Rica hasta hoy.

La Reforma Procesal Laboral ha producido transformaciones en el Código de Trabajo, fue anunciada como una norma que vendría a acelerar los procesos laborales, ha introducido la oralidad en los juzgados y su objetivo era regular aún más las relaciones entre los trabajadores y los patronos. Además, vino a traer posturas nuevas como la carta de despido, fueros de protección, tutela del debido proceso o nuevos criterios de discriminación. Por lo que es necesario, después de 6 años de su promulgación, hacer un análisis a nivel de jurisprudencia y doctrina sobre el tema de la discriminación y su forma análoga.

A través de esta investigación jurisprudencial, se encuentra con suficiente muestra de doctrina y jurisprudencia para conocer cuáles han sido sus efectos. Se ha encontrado que, en los casos de discriminación, el actor ha interpuesto la demanda basándose en el artículo 404 del Código de Trabajo, el cual dice lo siguiente: “Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación” (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1943, Ley 2).

Sobre el fondo de las sentencias, en algunas se denota que no existe un conocimiento claro por parte del accionante sobre el significado de una acción de discriminación y presenta su alegato basándose en que ha sido víctima de discriminación por considerar que ha sido despedido por el simple hecho de buscar asesoría en una entidad judicial o, en otros casos, cree no haber sido contratado por su color de pelo o apariencia, tatuajes y otros.

El haber establecido la prohibición de toda discriminación o cualquier forma análoga ha abierto la puerta a la confusión, no solo de los actores principales, sino de los especialistas, los jueces y abogados, al poner todo su empeño en buscar la verdadera interpretación de la norma y su aplicación en cada caso en particular.

Si bien los jueces aplican los principios de razonabilidad y proporcionalidad, esto no es suficiente, sino que ha sido necesario aplicar normas internacionales, convenios, doctrina, votos tanto de la Sala Segunda como la Sala Constitucional, para encontrar el camino a la justicia. Esto se evitaría, o bien se reduciría, si la norma no tuviera esa última parte en el artículo 404 del Código de Trabajo refiriéndose a “cualquier forma análoga de discriminación”, ya que se juzgaría de forma más precisa.

Por otro lado, el hecho de tener acceso a una defensa gratuita por parte del Estado es un gran beneficio para la clase trabajadora que no tiene los medios para pagar un abogado(a) que lo pueda defender. Sin embargo, ha ocasionado, por otro lado, que los patronos tengan que recurrir a pagar grandes cantidades de dinero en asesores legales para defenderse en un estrado por haber sido demandados por discriminación. En este punto, es necesario poner en

balanza los derechos de ambos actores en cuanto a cuál de ellos tiene más posibilidad de ganar el litigio y si la balanza de la justicia está yendo solo hacia un lado .

8.2. Conclusiones para los objetivos específicos

Objetivo específico 1. Conocer la problemática que existe desde el punto de vista patronal, en cuanto a la presentación del sustento fáctico en el que fundamenta su alegato un empleador cuando es demandado por un acto de discriminación.

La nueva Reforma Procesal Laboral vino a fortalecer evidentemente el ámbito laboral del país, tanto patronos como trabajadores esperaron ser escuchados y defendidos de acciones de ilegalidad que se pudieran dar en medio de sus labores cotidianas.

La legislación costarricense se ha basado en las Garantías Sociales y, por ende, se ha dado a la tarea de estar atenta a que los derechos de los trabajadores no sean lesionados. En un principio, cuando el Código de Trabajo de 1943 entró en rigor, la época era distinta, existía un gran abuso por parte de la parte patronal hacia los obreros. En el caso de las mujeres, sus derechos eran lesionados sin que esto fuera un delito en una sociedad machista.

Sin embargo, hoy con la entrada de la nueva Reforma Laboral han sido grandes los cambios en lo que respecta a la presentación del sustento fáctico por parte de los patronos ante un Tribunal, ya que él mismo debe presentar las pruebas de que no ha lesionado ningún derecho del trabajador. Esto es realmente difícil para la clase empleadora, quien ahora tiene que invertir en capacitaciones para evitar, hasta donde sea posible, una demanda en su contra.

***Objetivo específico 2.** Descubrir la existencia de una desigualdad de derechos entre obreros y patronos al momento de la aplicación de la Reforma Procesal Laboral en el tema de la discriminación.*

Los tiempos han cambiado para bien, sin embargo, ha surgido en medio de los trabajadores y patronos ciertas diferencias a raíz de la llegada de la nueva Reforma Laboral; en el caso de los trabajadores, tienen acceso a la defensa pública y, en casos que lo ameriten, tendrán un fuero de protección. Desde la etapa contractual se abre el camino para que una persona pueda demandar al que todavía no es su patrono por considerar haber sido tratado con discriminación desde el proceso de entrevista; lo cual ha hecho que muchos lugares de trabajo sean más cautelosos a la hora de contratar su personal. No solo esto, sino que, si el patrono es demandado por discriminación, es él mismo quien deberá presentar las pruebas como se ha visto anteriormente.

Este tipo de comportamientos o acciones que se están presentando entre trabajadores y patronos podría estar ocasionando una ruptura en sus relaciones obrero-patronales, además, a un largo plazo, si no se limitan o se redefinen estas acciones, podría producirse una crisis laboral sin presentes; ya que muchos empleadores, al sentir temor de ser demandados, han cerrado más plazas en sus lugares de trabajo, o bien prefieren dar trabajo a personas cercanas y buscar recomendaciones por medio de amigos o familiares.

Sin embargo, esto no debe ser así, lo que se necesita es que el costarricense pueda acceder a puestos de trabajo con el fin de llevar sustento a su familia y mantenerse en él por el mayor tiempo posible. Esto hará que su vida sea más estable y, por ende, su familia

también, es una cadena. El empleador, por otro lado, necesita crecer en su empresa y requiere obra de mano para hacerlo, por lo tanto, es necesario buscar ese equilibrio, ya que, si se logra que los costarricenses tengan más opciones laborales, se tendrá una sociedad más firme a nivel no solo económico, sino también social.

***Objetivo específico 3.** Determinar los principales desacuerdos que se presentan en los Tribunales por el procedimiento actual de la Reforma Procesal Laboral, con relación al concepto de un acto discriminatorio en el país.*

Los principales desacuerdos son por motivos de confusión ante lo que para unos es un acto discriminatorio y para otros no. El artículo 404 del Código de Trabajo, al ampliar los criterios de discriminación, aumentó las posibilidades para que muchos lleguen ante los Tribunales de Justicia a reclamar sus derechos, ya que consideran estar siendo víctimas de discriminación.

Esto ha ocasionado que se presenten más casos en los Tribunales de Justicia; la Sala Segunda junto a la Sala Constitucional han tratado de aplacar esta ola de demandas, pero no es suficiente, ya que se presentan casos con alegatos que no tienen fundamento, y cuando un trabajador presenta una prueba, es muy posible que al final no sea suficiente para ir a juicio. Para entonces, la parte empleadora ha tenido que incurrir en gastos a nivel económico y recurso humano para poder hacerle frente a una demanda que al final sea declarada sin lugar.

Si bien es cierto que el legislador debe velar por proteger los derechos de los costarricenses, debe velar también porque, a la hora de que se interprete una norma, esta no

se convierta en una norma que lesione a alguna de las partes, ya sea de los trabajadores o patronos, por el hecho de no tener claridad en su concepto.

Es necesario hacer un alto, esto no significa eliminar el artículo 404 del Código de Trabajo, sino que, después de definir los criterios de discriminación actuales, se cierre el acceso a cualquier forma análoga; ya que una persona puede considerar que está siendo discriminada por no tener claridad en el tema y es muy posible que la demanda que presente sea declarada sin lugar.

8.3. Recomendaciones generales

- Es necesario que el Estado costarricense realice una revisión a la nueva Reforma Procesal Laboral, en específico a los artículos que se refieren al tema de la discriminación, y con respecto al artículo 404 del Código de Trabajo, se valore el eliminar la última frase que dice: “cualquier forma análoga de discriminación”, y se definan solo los criterios que están hoy dentro de la norma. El buscar el bienestar de los trabajadores y patronos es también darles una gran herramienta que es el conocimiento para que, a la hora de defender sus derechos, lo puedan realizar con claridad en su pensamiento, sin duda alguna.

Costa Rica necesita mantener la relación de obreros y patronos lo mejor posible, para de esta manera asegurar el bienestar de las familias que conforman la sociedad actual y las venideras.

- Es recomendable que Costa Rica pueda aprender también otras formas de cómo otros países con realidades semejantes están aplicando las normas de prohibición de

discriminación. Un ejemplo de esto es México, donde su Suprema Corte ha encontrado, según lo han declarado, una forma de asegurar la protección contra la discriminación tanto de sus trabajadores como de sus empleadores, pero no solo eso, sino que están trabajando fuertemente en temas de la igualdad entre sus ciudadanos.

Ellos han creado lo que han denominado prueba de razonabilidad y proporcionalidad. El objetivo principal de estas pruebas es evitar, hasta donde les sea posible, las violaciones a los derechos humanos. Su Corte ha cercado con habilidad el campo de aplicación de sus criterios tradicionales sobre equidad y proporcionalidad para tener un mejor control en cuanto a los juicios de razonabilidad. Esta prueba se realiza basada en tres pasos:

1. La finalidad de la medida examinada y su compatibilidad con la Constitución.
2. Su adecuación instrumental, es decir, su capacidad para alcanzar la finalidad que se está examinando.
3. Su necesidad de no incurrir en medios groseros para llegar a la finalidad, esto significa que los medios usados son los menos restrictivos posibles para los derechos.

Este tipo de pruebas serían muy provechosas sobre todo para los jueces que tienen en sus manos la aplicación de justicia en los casos laborales en el país.

- Es recomendable que el Estado, por medio del Ministerio de Trabajo, pueda crear programas de capacitación para los especialistas del derecho, jueces y abogados, pero también para los trabajadores y para los patronos tanto nacionales como extranjeros.

- Que la Universidad Hispanoamericana pueda realizar un proyecto de investigación sobre el tema de la discriminación en Costa Rica y este vaya dirigido a conocer la realidad que viven los obreros y patronos costarricenses tanto del sector privado como público.
- Por otro lado, la Escuela Judicial del Poder Judicial pueda capacitar al personal que labora en materia laboral, esto con el fin de sensibilizar a todos sus funcionarios por el tema de atención de las poblaciones vulnerables que se atienden, sobre todo, para aquellos despachos judiciales que se ubiquen en zonas con reservas indígenas o asentamientos de población migrante.
- Finalmente, se sugiere que el Estado trabaje en un proyecto de Ley para crear una sola norma que contenga todos los criterios de discriminación explicados ampliamente y sus sanciones, con el propósito de tener más claridad en este tema, tanto del lado del trabajador como el del patrono. Por medio de ella, se buscaría mantener la estabilidad en las relaciones obrero–patronales, todo estaría en un solo compendio, lo cual significaría un gran aporte para la protección de derechos humanos y fundamentales, ya que la ley de la discriminación se convertiría en una más robusta.

BIBLIOGRAFÍA

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado de España. (2024). *Código Laboral y de la Seguridad Social*. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=93&modo=2¬a=0

Aguilera, R., Allorio, E., Alvarado, A., Alvarado, A., Zorzoli, O., Andrés, P., y Humeres, H. (2006). La reforma al procedimiento contemplado en el Código del Trabajo. *Revista Actualidad Jurídica*, (14).

Arévalo. J. (2023). *Tratado de derecho laboral*. Instituto Pacífico.

Asamblea Constituyente Francesa. (1789). *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789*. Asamblea Nacional Francesa.

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1943). *Ley 2: Código de Trabajo*. Sistema Costarricense de Información Jurídica. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1970). *Ley 4534: Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*. Sistema Costarricense de Información Jurídica. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=36150&nValor3=38111&strTipM=TC

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1978). *Ley 6227: Ley General de la Administración Pública*. Sistema Costarricense de Información Jurídica.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1996). *Ley 7600: Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*. Sistema Costarricense de Información Jurídica.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=23261&nValor3=96047

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2016). *Ley 9343: Reforma Procesal Laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Gobierno de Costa Rica.
<https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/rpl/Ley%209343%20Reforma%20Procesal%20Laboral.pdf>

Asamblea Nacional Constituyente de Costa Rica. (1949). *Constitución Política de Costa Rica*. Sistema Costarricense de Información Jurídica.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871

Bernal, C. (2001). *Metodología de la investigación*. Pearson Education.

Cerdán, P. (2020). *Derechos de las personas con discapacidad*. Centro de Estudios Constitucionales.

Chaves, A. R. (2011). Huelga de chinos: el gran conflicto laboral olvidado de Costa Rica.

Revista Espiga, 10(21), 93-108. <https://doi.org/10.22458/re.v10i21.1021>

Congreso de la República de Costa Rica. (1988). *Ley 30: Código civil*. Sistema Costarricense

de Información Jurídica.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=15437

Fuenzalida, E. P. (2012). La jurisprudencia de los tribunales laborales en materia de discriminación en Chile. Perspectivas y alcances. *Revista Actualidad*, 26, 97-123.

<https://derecho.udd.cl/actualidad-juridica/files/2021/01/AJ-Num-26-P97.pdf>

Gobierno de España. (1978). *Constitución Española*. BOE.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Godínez, A. y Olaso, J. (s.f.). *LOS ANTECEDENTES DE LA JURISDICCION LABORAL Y LA REFORMA PROCESAL LABORAL DE COSTA RICA*. Poder Judicial de Costa Rica.

https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/images/Enlaces/HISTORIA_DEL_DERECHO_PROCESAL_LABORAL_-_CAPITULO_COSTA_RICA_1.docx

Gullock, R. (2014). *Derecho Constitucional*. Universidad Estatal a Distancia.

Ibarra, A. (2021). *Discriminación: piezas para armar* (1ra ed.). México, Suprema Corte de Justicia de la Nación.

https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2021-04/Libro_DISCRIMINACION-PIEZAS-PARA-ARMAR_19_ABRIL.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Política de no discriminación por expresión e identidad de género y orientación sexual del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)*. Sistema Costarricense de Información Jurídica.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=88475&nValor3=115707&strTipM=TC

Martínez, G. (14 de febrero de 2024). Desafíos persistentes: abordando la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. *CincoDías*.

https://cincodias.elpais.com/legal/2024/02/09/juridico/1707481161_411974.html

Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España. (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado de España

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Naciones Unidas. (1948). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*.

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

- Naciones Unidas. (1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>
- Naciones Unidas. (1993). *Definición de la discriminación*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2005/3573.pdf>
- Olaso, J. (2017). *LOS ANTECEDENTES LEGISLATIVOS PREVIOS A LA REFORMA PROCESAL LABORAL INTRODUCIDA POR LEY NÚMERO 9343*. Poder Judicial de Costa Rica. https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/images/Enlaces/Articulo_Jorge_Olaso.docx
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación de 1958 (empleo y ocupación)*. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Retana, O. (2012). *Discriminación y la afiliación sindical*. El Empleo Costa Rica. Recuperado el 20 de octubre de 2012. <https://www.eempleo.com/cr/noticias/mundo-empresarial/discriminacion-y-la-afiliacion-sindical-6178>
- Ruíz, L. (2017). *La Reforma Procesal Laboral costarricense y su impacto económico en la defensa pública del Poder Judicial* [Tesis de Maestría, Escuela Libre de Derecho de Costa Rica]. Repositorio Institucional.

Sala Constitucional. (1993). *Resolución N.º 05000 – 1993* [Fecha de la Resolución: 08 de octubre del 1993 a las 10:09, Expediente: 93-001214-0007-CO]. Poder Judicial de Costa Rica. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-93635>

Sala Constitucional. (2017). *Resolución N.º 17948 - 2017* [Fecha de la Resolución: 08 de noviembre del 2017 a las 09:15, Expediente: 17-017281-0007-CO]. Poder Judicial de Costa Rica. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-728425>

Sala Segunda de la Corte. (2020). *Resolución N.º 01780 – 2020* [Fecha de la Resolución: 25 de Setiembre del 2020 a las 10:20; Expediente: 18-000040-1453-LA]. Poder Judicial de Costa Rica. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1005256>

Tamayo, M. (2000). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.

Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Puntarenas Sede Puntarenas Materia Laboral. (2020). *Resolución N.º 00049 – 2020* [Fecha de la Resolución: 20 de abril del 2020 a las 09:01, Expediente: 19-000733-0643-LA]. Poder Judicial de Costa Rica. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-977941>

ANEXOS

Como parte del trabajo de investigación para optar por el grado de Licenciatura, se realiza el trabajo de campo orientado a determinar la concepción sobre los efectos de la nueva Reforma Procesal Laboral, sus aportes, beneficios, modificaciones y criterios personales sobre la misma.

Fecha: 12 de agosto de 2024

Nombre: Diana Quesada Leitón

Cédula: 1-1440-0397

Institución donde labora: Colegio Monterrey Christian School

Ocupación: Encargada de Talento Humano

Se le realizan 5 preguntas al entrevistado y se tiene una charla constante. Las preguntas solo son para orientar con el propósito de los objetivos del trabajo de investigación, pero en ningún momento se corta la fluidez.

Pregunta No.1 Como patrono, considera usted que, en Costa Rica, en tema de discriminación, ¿existe justicia tanto para el patrono como para el trabajador?

Respuesta No.1. Considero que se existe justicia en nuestro país para ambas partes, esto porque hace unos años como Institución ganamos un caso legal por discriminación.

Sin embargo, no puedo dejar de sentir que pudiera haber más justicia para el trabajador que para el Patrono, esto porque el Patrono debe tener todo muy en orden todo lo referente a documentación y tener todas las evidencias para poderse defender de alguna

manera, y la palabra del trabajador tiene más peso que el Patrono ya que este casi siempre sale perdiendo.

Pregunta No2. En la nueva Reforma Laboral, los criterios de discriminación se ampliaron, ahora son más, ¿considera usted que esto ha afectado a los patronos y ahora debido a ello podrían ser más cautelosos a la hora de contratar a su personal?

Respuesta No.2. Sí, definitivamente la nueva Reforma Laboral ha afectado a la hora en que entrevistamos a alguien, ya que hemos tenido que realizar más filtros para conocer mejor a quien queremos contratar para un puesto determinado, lo que hacemos primero es hacer contacto vía telefónica con la persona, le explicamos un poco sobre las funciones, pero también se le hace ver que nosotros somos una institución cristiana y le preguntamos como él o ella se sentiría trabajando en un ambiente así.

También hemos elaborado una carta de consentimiento la cual la persona si está de acuerdo la firma o no, esto con el fin de que podamos con su permiso acceder a la información que nos han brindado.

De esta manera aplicamos ahora más filtros que antes, esto con el fin de protegernos lo mejor posible a la hora de contratar a un trabajador (a).

Pregunta No.3. ¿Considera que los trabajadores tienen ahora más poder que los patronos o existe igualdad en ambos grupos?

Respuesta No.3. Sí, definitivamente considero que en este tiempo los trabajadores son los que tienen más poder.

Pregunta No.4. ¿En caso de que una persona llegue a su empresa para ser entrevistada, y en la conversación usted se entera de que él o ella tiene un proceso laboral en contra de su patrono anterior por discriminación, lo contrataría o esperaría a otro candidato?

Respuesta No.4. En este caso, lo que haríamos es hacer una investigación de esa demanda que haya interpuesto, nos pasó una vez con una muchacha nos comentó que estaba en un proceso legal contra su patrono anterior, al indagar sobre esto nos enteramos de que evidentemente estaba haciendo valer sus derechos.

Pregunta No. 5. ¿En su empresa se ha presentado algún caso de discriminación o ha tenido algún proceso por esto en los Tribunales?

Respuesta No. 5 “Sí tuvimos el caso de una funcionaria que, al ser despedida por bajo desempeño en el idioma inglés, cuando ella se fue se contrató a una joven que tenía mejor nivel del inglés, la exfuncionaria al enterarse presentó una demanda en contra nuestra por discriminación por edad, esto fue un proceso de muchos años, hasta que pudimos probar que como Patronos ese mismo año que ella fue despedida habíamos contratado personas hasta de 60 años, por supuesto todo esto tuvo que ser evidenciado.

Y, además, probar que la persona que fue contratada si bien era cierto que era más joven su nivel de inglés que era superior.

Este año también estamos en medio de un proceso legal, esto por el despido de una funcionaria que tenía un contrato por tiempo definido, y ella estaba enterada de esto, y

durante el periodo de trabajo con nosotros quedo embarazada, este caso está activo, y ya se han presentado todas las pruebas, conversaciones de WhatsApp, correos, contrato etc.

Por lo que hoy los Patronos deben de tener en cuenta que una demanda tendrá un costo elevado, y hay que preparase económicamente para pagar asesorías legales, y no solo esto sino el valor tiempo para el personal ya que hay que preparar toda la evidencia posible, conversaciones de WhatsApp, videos, correos esto lleva mucho trabajo, así que un proceso legal es una inversión gigante económicamente y de tiempo.

Fecha: 1 de agosto de 2024

Nombre: Licda. Adriana Ángulo Mesén

Cédula: 1-1118-0455

No. Carné Colegio de Abogados: 21211

Institución donde labora: Trabaja como notaria independiente

Ocupación: Abogada especialista en derecho laboral

Pregunta No.1. En la nueva Reforma Laboral, los criterios de discriminación se ampliaron, ¿considera usted que esto ha afectado a los patronos y debido a ello podrían ser más cautelosos a la hora de contratar a su personal?

Respuesta 1. Considero que sí, ya que pasamos de 4 criterios de discriminación a 14, cuando se introdujo la Reforma Procesal Laboral se planteó que íbamos a tener una mayor celeridad en los procesos que inclusive los plazos serían hasta de 24 horas, sin embargo, en la realidad esto no se ha cumplido debido a la gran cantidad de expedientes que existen , por otro lado existe algo que es realmente preocupante y que se presenta con esta nueva Reforma Laboral esto es el hecho de que en la parte pre contractual una persona pueda sentirse discriminado (a) o sea desde antes de ser contratado, y de ser así puede abrir un proceso judicial , esto evidentemente afecta al Patrono quien no ha ingresado a esta persona en planilla y ya debe enfrentar un proceso judicial.

También en la nueva Reforma Laboral se estableció que la persona que demanda por discriminación tiene que probarlo, en este caso se obliga al Patrono a enfrentar un proceso

judicial que en el caso de discriminación es millonario, ya que en la demanda se solicita el pago por daños a la moral y perjuicios, y si el accionante no tiene pruebas de que fue discriminado entonces en este caso no se condena al Patrono, sin embargo, el empleador habrá tenido que incurrir en gastos en asesorías legales y demás.

Me he enterado también que existen Patronos que con el afán de protegerse tienen inclusive guiones de entrevista, donde plantean preguntas adecuadas para no exponerse a ser demandados.

En el pasado antes de que entrara en vigor la nueva Reforma Laboral un postulante no podía demandar, solo el trabajador o un extrabajador podía demandar.

Pregunta No.2. ¿Considera usted como especialista en Derecho laboral que, antes de que entrara en vigor la Reforma Procesal Laboral, se atendían mejor los casos de discriminación que hoy en día?

Respuesta 2. Para los abogados laborales siempre va a ser un beneficio que haya procesos ya que los clientes nos pagan por ello, sin embargo, para el empleador no ha sido positiva la entrada de esta Reforma Laboral, se le ha complicado mucho.

En cuanto a los criterios de discriminación al tener ahora 14 criterios de discriminación el rango es muy amplio, ya que el empleado que presenta una demanda automáticamente abre el proceso de cualquier forma.

Por medio de esta Nueva Reforma Laboral, los trabajadores tienen la posibilidad de acceder a tener Defensores Públicos, esto antes de la Reforma no existía, esto si el trabajador

tiene un salario menor de ₡850 mil colones pueden tener un abogado de manera gratuita, considero que siempre el Código de Trabajo ha sido pro-trabajador, pero después de la Nueva Reforma Laboral esto ha sido mayor.

Pregunta No.3. ¿Cree usted que esto pudiera estar afectando en la contratación de nuevos empleos en Costa Rica, esto por el cuidado que tienen ahora los patronos a la hora de contratar personal?

Respuesta 3. Por supuesto que sí ha afectado el desempleo, pero también hay personas que a causa de esto trabajan en la informalidad para evitar aparecer con trabajadores bajo su cargo, y esto más bien podría estar ampliando la discriminación existente ya que de esta forma una persona trabajadora podría ser discriminado y el empleador al estar en la informalidad no podría ser ubicado tan fácilmente para ser demandado.

Un ejemplo es el fuero de la maternidad, este artículo fue modificado no hace mucho, en este se solicita que el patrono debe hacer una sala de lactancia, para las trabajadoras, además se aumentó por ley una hora más para que las trabajadoras puedan sacar la leche materna para su hijo (a), así que este periodo no tiene un tiempo de vencimiento en específico, sino que mientras la trabajadora presente los dictámenes que todavía está amamantado a su hijo (a) puede tomar este tiempo, esto ha provocado la molestia por parte de los patronos, ya que además de tener que invertir en construir salas de lactancia conforme a lo dicta la ley, también deben de buscar y pagar a alguien para que cubra el puesto de la trabajadora por esas horas.

Pregunta No.4. Si usted como abogada tuviera la oportunidad de redactar nuevamente el artículo 404 de la Nueva Reforma Laboral, ¿qué le agregaría o qué no?

Respuesta 4. Para empezar yo no dejaría la norma abierta como se encuentra actualmente, tampoco se podría disminuir los criterios amplios de discriminación que contiene actualmente esto por motivos de inconstitucionalidad, pero en los artículos que contienen los aspectos de la prueba dejaría estipulado que previo a darle el traslado a la prueba el Juez debería emitir un criterio , esto con el fin de que haya una potestad que la analice, o que exista una obligación expresa de que el trabajador que presente la prueba sea idónea en su demanda, y que el Patrono no esté obligado a presentar prueba de que no está discriminando, también haya condena en costas para el trabajador que no pruebe discriminación.

Fecha: 5 de setiembre de 2024

Nombre: Licda. Lyannette Petgrave Brown

Cédula:1-0637-0455

No. Carné Colegio de Abogados: 4654

Institución donde labora: Trabaja como notaria independiente

Ocupación: Abogada especialista en derecho laboral

Pregunta No.1 ¿Cuáles podrían ser los aspectos negativos con los que ha tenido que experimentar como especialista en Derecho laboral, después de la entrada en vigor de la nueva Reforma Laboral?

Respuesta 1. En mi criterio ha sido el aplicar el Artículo 404 del Código de Trabajo en el tema de la discriminación, ya que en su última parte de la lista de los criterios de discriminación nos dice: “Y cualquier forma análoga de discriminación” y esto no es verdad, es posible que los diputados quisieran dejar el espacio a que una persona puede demostrar algo diferente a los criterios ya establecidos, esto fue bueno pero a la larga ha sido una puerta abierta a confusiones en este tema, ya que una acción podría ser para unos discriminatoria y para otros no serlo.

Hay algo que, si se debe tener claro, y es que el patrono a la hora de contratar a alguna persona es el único que sabe que es lo que necesita para su empresa, así que es justo que el Patrón contrate a cualquier persona con tal de que no lo acusen por discriminar.

Creo que no se podría alegar que estas formas análogas de discriminación se puedan aplicar de manera subjetiva, considero que cada caso se debe analizar particularmente y también revisar no solo lo que está diciendo el trabajador que como sabemos existe el principio pro-operario, sino también lo que dice el patrono en su defensa.

Pregunta No.2 ¿Cree usted que esta nueva Reforma Laboral es una ley completa que lo que se tenía como norma laboral en el pasado, ha sido suficiente para hacer justicia tanto a los trabajadores como a los patronos?

Respuesta 2. Pienso que no, ya que algunos de los artículos parecieran estar incompletos, les falto mayor claridad, la Nueva Reforma ha estado bien pero no ha sido lo que en un principio se pensó creo que algunos artículos les falto un poco más de claridad.

Hoy los patronos han tenido que buscar formas para irse capacitando para poder probar que no están discriminando, en otras palabras, están buscando el cómo defenderse a causa de esta nueva Reforma Laboral.

Fecha: 26 de setiembre de 2024

Nombre: Sr. Edwin Brenes

Cédula: 1-0974-0117

Institución donde labora: Trabajador de institución pública

Ocupación: Actualmente incapacitado por la enfermedad Guillain-Barré

Pregunta No.1. ¿Como trabajador ha recibido en algún momento un trato discriminatorio por parte de su patrono?

Respuesta 1. Sí, y no solo yo sino mis compañeros de departamento esto en temas de horarios, feriados, salarios, ya que no recibíamos el mismo trato de departamentos que tenían el mismo perfil que el nuestro, por ejemplo, nos obligaban a trabajar sábados, aunque nuestro contrato decía de lunes a viernes, y las horas extras no las reconocían.

Pregunta No.2 ¿En algún momento usted o alguno de sus compañeros se ha presentado ante la inspección del Ministerio de Trabajo para dar a conocer este caso?

Respuesta 2. No en ningún momento, ya que el supervisor siempre nos ha enfatizaba, que ir al Ministerio de Trabajo era perder el tiempo, decía que ahí “las demandas son por años y la asesoría legal de la empresa donde trabajamos siempre ha ganado los casos de demandas”, o sea siempre íbamos a ir para perder.

Pregunta No.3. Cuando usted se entera de que tiene un padecimiento, que es la enfermedad de Guillain-Barré, ¿cuál fue la reacción de su patrono, ante esta noticia?

Respuesta 3. En un principio fue de apoyo, sin embargo, conforme fueron pasando los días y los médicos me incapacitaban por más tiempo, dejaron de comunicarse conmigo,

hoy tengo dos años de estar incapacitado y durante todo este tiempo no he recibido ni una llamada por parte de mi patrono, solo yo me comunico con ellos voy y entrego las incapacidades, siento que soy un numero nada más para ellos, no sé qué va a pasar más adelante, ya que por mi trabajo debo conducir una motocicleta y alzar en ocasiones cosas con peso, esta enfermedad afecta los nervios del cuerpo así que la fuerza en mis manos ya no es la misma, no puedo poner bien los frenos en la motocicleta, al principio cuando no sabía que tenía y se me dormían las manos, en una ocasión llame a mi jefe para decirle lo que sentía, y me dijo “vaya a la clínica pero que primero termine la ruta”, ahora estoy esperando la pensión por discapacidad pero igual me han tenido que hacer muchas pruebas, porque las personas que atienden mi caso en la Caja Costarricense del Seguro Social tiene que asegurarse que realmente soy candidato para recibir una pensión.

Pregunta No.4. Usted como trabajador, ¿conoce algunos de los criterios de discriminación que contempla nuestra ley en el Código de Trabajo?

Respuesta 4. No los conozco

Pregunta No.5. ¿Usted como trabajador se siente empoderado para ir y presentar una demanda si fuera víctima de discriminación por discapacidad?

Respuesta 5. No me siento empoderado para hacerlo, creo que tendría las de perder.

Pregunta No. 6. ¿Usted sabe algún derecho que lo protege a usted como trabajador y que se encuentra en la nueva Reforma Laboral?

Respuesta 6. No en este momento desconozco dicha ley.