

Los argumentos jurídicos expuestos son suficientes como para respaldar la necesidad de realizar esta segregación y traspaso por la vía de una ley formal.

Además, se debe considerar que en el terreno ya se encuentran construidas y funcionando las instalaciones del recinto que cumple una importante función social en esa región de la provincia de Cartago.

Por las razones anteriores se somete a conocimiento de esta Asamblea Legislativa el siguiente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA  
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, DECRETA:

LEY QUE AUTORIZA A LA JUNTA ADMINISTRATIVA DEL  
LICEO DE PARAÍSO PARA QUE SEGREGUE Y DONE  
UN TERRENO DE SU PROPIEDAD A LA  
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Artículo 1°—Autorízase a la Junta Administrativa del Liceo de Paraíso de Cartago, cédula jurídica N° 3-008-051725, para que segregue y done a la Universidad de Costa Rica, cédula jurídica N° 4-000-042149, para la construcción del recinto de Paraíso, un terreno que se describe así: naturaleza terreno de potrero y pastos situada en el distrito 1°, Paraíso, cantón II, Paraíso, de la provincia tres, Cartago; linda al norte con la Junta Administrativa del Liceo de Paraíso; al sur y al este, con la Junta Administrativa del Liceo de Paraíso y al oeste, calle pública, mide cuarenta mil metros cuadrados según plano C-doscientos treinta y siete mil quinientos sesenta y cuatro-noventa y cinco, inscrito desde el 21 de febrero de 1995.

El resto que se reserva la Junta Administrativa del Liceo de Paraíso se describe así: naturaleza terreno de potrero y pastos situado en el distrito 1°, Paraíso, cantón II, Paraíso de la provincia tres, Cartago; linda al norte con Juan José Irola y hermanos, calle en medio, Calixto Quirós, Raimundo Solano y sucesión de Ramón Zúñiga, al sur, parte con el lote segregado de la Municipalidad de Paraíso, camino viejo a Orosí, en medio Presentación Fonseca, sucesión de Ramón Madrigal y Francisco Müller; al este, carretera a Orosí, sucesión de Ramón Morales, sucesión de Antonio Solano, Demetrio Coto y Macario Mata; al oeste, en parte con el lote segregado de la Municipalidad de Paraíso, Juan José Irola y hermanos, camino viejo a Orosí, en medio Presentación Fonseca, sucesión Ramón Madrigal y Francisco Müller; mide ochenta y seis mil seiscientos treinta y seis metros con sesenta y un decímetros cuadrados, inscrito en el Registro Público de la Propiedad, Partido de Cartago al Folio Real matrícula número 40.231-000.

Artículo 2°—La Notaría del Estado queda autorizada para que realice los trámites, las gestiones y traspasos necesarios los cuales quedan exentos de los pagos de derechos, timbres y otros.

Rige a partir de su publicación.

Rocio Ulloa Solano, Diputada.

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Gobierno y Administración.

San José, 21 de noviembre del 2002.—1 vez.—C-27020.—(90422).

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES N° 15.051  
REFORMA DEL TÍTULO XI AL CÓDIGO DE TRABAJO  
ADICIONADO MEDIANTE LEY N° 8107  
DE 18 DE JULIO DE 2001  
UNIDAD DE DOCUMENTACIÓN

Asamblea Legislativa:

El suscrito diputado somete a consideración de los señores y señoras diputadas, el proyecto de ley indicado, elaborado por las licenciadas Carolina Chinchilla Céspedes y María de los Milagros Romero Polini y que es el resultado de su trabajo final de graduación recientemente aprobado en la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica.

La Ley N° 8107 introdujo un nuevo Título XI al Código de Trabajo, el cual consta de un único capítulo referente a la Prohibición de Discriminar.

Inicia dicha Ley con el numeral 618, que textualmente indica: "Artículo 618.- Prohibase toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión." Texto que a nuestro parecer es extremadamente parco en la enumeración de los diversos tipos de discriminación, ya que obvia otros, tan o más problemáticos que los indicados, vacío legal que permanece a lo largo de la misma.

En este sentido, es de suma importancia rescatar, que si bien estos tipos de discriminación que pretenden inhibir al legislador en el empleo son importantes, no toma en cuenta otros que día a día adquieren más trascendencia y se convierten en un verdadero problema social y laboral a través del orbe; verbigracia, podemos destacar, entre otros, a la discriminación por razón de orientación sexual, por discapacidad o enfermedad, como es el caso de los efectos que puede causar el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) en el lugar de trabajo.

Otro punto de interés en este artículo, es que prohíbe toda discriminación en el "Trabajo", pero a nuestro criterio, ello abarca solo una parte de la problemática, ya que la propia ley se refiere a la etapa de selección del trabajador, lo cual es una etapa previa al trabajo mismo, con lo cual consideramos que lo indicado sería prohibir todo tipo de discriminación en cualquier fase y circunstancia de empleo.

El artículo 619, señala: "Todos los trabajadores que desempeñen un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, igual jornada laboral y remuneración igual, sin discriminación alguna por edad, etnia, género o religión". Nótese que la etapa de empleo que se protege es la fase de

vigencia del contrato, al parecer se mencionan las situaciones que podrían acusar mayor posibilidad de conflictos en esta fase: la remuneración, la jornada y los derechos de los trabajadores, pero preocupa que no se proteja de la discriminación en el empleo, al otorgamiento de las mismas oportunidades, es decir, aspectos tales como la posibilidad de ascenso, de estudio, etc.

El texto del artículo 620 protege la fase de conclusión en la relación de empleo, al enunciar: "Prohibese el despido de los trabajadores por razones de edad, etnia, género o religión." De nuevo inquieta el hecho de que sólo se prevenga el despido discriminatorio por estas cuatro razones, dejándose desprotegida a la persona despedida por otro tipo de discriminación.

Parte de la fase de contratación queda protegida de la discriminación por edad, según lo estipulado por el numeral 621, que señala: "Queda prohibido a los patronos discriminar por edad al solicitar un servicio o seleccionar a un trabajador." Al hacer un estudio del expediente de la ley en cuestión, resulta evidente que el legislador tomó muy en cuenta el hecho de que: "La discriminación por razón de edad es cada día mayor, los anuncios de las empresas que solicitan trabajadores, indican que se requieren personas entre los 25 y 35 años o que no superen esa edad"<sup>1</sup>, es decir, la presente norma, en mucho, alude al problema de requisitos de empleo que entrañan discriminaciones en razón de edad, divulgados por los medios de información.

Es nuestro parecer que el artículo encierra en sí mismo una discriminación odiosa, ya que si bien para el legislador: "Se le debe dar particular importancia a este proyecto con respecto a la discriminación por la edad, dado que la legislación nacional no es amplia, con respecto a la protección de los trabajadores ante cualquier tipo de discriminación suscitada por motivos de género, etnia o religión", se deja sin protección, en este mismo sentido, a los demás tipos de discriminación, por ejemplo, un anuncio de empleo no podría hacer discriminación por motivo de edad, pero sí por motivos de etnia, género, religión, u otros de los tipos discriminatorios ni siquiera contemplados en la ley.

Continuando con la regulación de la fase de contratación del empleo, formula el artículo 622 "Todas las personas, sin discrimi. Con alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por el patrono o la parte contratante." Celebramos el hecho de que el presente artículo parezca englobar todo tipo de discriminación, consideramos que esta es la correcta visión de un legislador que efectivamente busque la erradicación de la discriminación como tal, y no sólo la discriminación de determinados y definidos tipos, una redacción de este tipo constituye una verdadera garantía del derecho fundamental protegido.

Formula el artículo 623 "Toda discriminación que perjudique a un trabajador por motivos de edad, etnia, género o religión podrá ser denunciada ante los tribunales de trabajo." Adviértase que la posibilidad de denuncia es otorgada únicamente al "trabajador", es decir a aquella persona que ya se encuentra inserta en una relación de trabajo, y obvia a todas aquellas que se encuentran en proceso de contratación.

El proceso de contratación encierra todas aquellas circunstancias que rodean la negociación del "contrato" en sí, que comienzan con la "oferta pública de trabajo", hasta el perfeccionamiento del contrato o acuerdo de voluntades, y se encuentra contemplado en los numerales 621 y 622. Resulta insólito que el legislador haya tenido la iniciativa de prohibir un comportamiento discriminatorio en esta fase, pero no haya otorgado los mecanismos necesarios para acceder a una protección contra el mismo.

Al parecer la norma en comentario reconoce el derecho a la no discriminación y por lo tanto confiere la posibilidad de denuncia a los tribunales de trabajo, a los trabajadores, pero desconoce el mismo derecho de todas aquellas personas que se encuentran en proceso de serlo, al no especificar la vía legal para reclamarlo.

Manifiesta el artículo 624 "Los patronos a quienes se les compruebe haber cesado a trabajadores por edad, etnia, género o religión deberán reinstalarlos en su trabajo original e indemnizarlos con el importe de doce (12) meses del salario mínimo legal correspondiente al puesto de los trabajadores en el momento del fallo". Señálase que a lo largo de la ley fueron prohibidos muchos tipos de conductas discriminatorias, y sin embargo, se estableció exclusivamente una penalidad para el despido, dejando sin sanción las otras formas de incumplimiento.

Este texto legal regula las consecuencias jurídicas que enfrentaría un patrono que incurra en algún tipo de discriminación en la fase de conclusión del contrato laboral, sin embargo, deja un gran vacío normativo, y por tanto una evidente y preocupante dificultad para que la prohibición surta efecto en lo relativo al procedimiento de contratación, y a la vigencia del contrato.

Otro punto a considerar es que se menciona que el trabajador deberá ser reinstalado e indemnizado ante cualquier despido discriminatorio, sin embargo no establece nada para el caso en que el mismo no desee ser reinstalado, ni acerca del procedimiento que debe ser utilizado, tal y como lo indica el propio Código de Trabajo para el caso de la trabajadora embarazada.

Ahora bien, aunque la Ley N° 8107 resulta ser un comienzo en la lucha por la equidad de condiciones en el empleo, parece que los legisladores deben hacer un análisis más profundo de esta problemática, y plasmarlo en una nueva propuesta que enmiende las carencias que hemos apuntado.

<sup>1</sup> Texto íntegramente citado en dos oportunidades: a folio 3, por el diputado Muñoz en la presentación del proyecto de su iniciativa y a folio 103, al darse la rendición del Dictamen Unánime Definitivo de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales.

En este sentido, una ley que establezca sanciones efectivas a quien incurra en cualquier práctica discriminatoria ilegítima, en cualquier fase del empleo, en armonía con los principios constitucionales, cumpliría una función de carácter tuitivo, al mismo tiempo que serviría como una vía de concientización de los empleadores en cuanto a la aplicabilidad de criterios de igualdad a la hora de la toma de decisiones dentro de su empresa.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA  
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA DECRETA:  
REFORMA DEL TÍTULO XI AL CÓDIGO DE TRABAJO  
ADICIONADO MEDIANTE LEY N° 8107  
DE 18 DE JULIO DE 2001

Artículo único.—Refórmense los artículos 618, 619, 620, 621, 622, 623 y 624 del Código de Trabajo, Ley N° 2 de 27 de agosto de 1943, para que en adelante se lean de la siguiente manera:

“Artículo 618.—Prohíbese todo tipo de discriminación en el empleo, así como en las actividades de orientación y formación profesional.

Artículo 619.—

- a) Debe entenderse por discriminación en el empleo toda distinción, restricción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato durante el acceso al mismo, la vigencia del contrato o su extinción, basadas en motivos de raza, color, sexo, lenguaje, religión o convicciones, opinión política, origen social, minoría nacional, discapacidad o enfermedad, edad, orientación sexual, entre otros.
- b) Las distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias basadas en las calificaciones razonables y necesarias exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación; tampoco lo serán las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otras leyes o convenios ratificados por Costa Rica.

Artículo 620.—Queda prohibido a todo empleador discriminar de forma directa o indirecta, expresa o implícita, al solicitar un servicio o seleccionar a un trabajador.

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

Artículo 621.—Todos los trabajadores que desempeñen un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, condiciones, oportunidades, jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna.

Artículo 622.—Prohíbese el despido de los trabajadores que entrañe razones discriminatorias.

Artículo 623.—Toda discriminación en cualquiera de las fases del empleo, incluida la de contratación, podrá ser denunciada ante los tribunales de trabajo.

Artículo 624.—El incumplimiento de la prohibición de discriminar en el empleo, según las precisiones de los artículos anteriores, será sancionado de la siguiente manera:

- a) Quienes efectúen distinciones, restricciones, exclusiones o preferencias entre diversas personas y que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato durante el acceso al trabajo, durante la vigencia del contrato laboral o para su extinción, basados en motivos de raza, color, sexo, lenguaje, religión o convicciones morales, opinión política, origen social, minoría nacional, discapacidad o enfermedad, edad, orientación sexual serán sancionados con una multa que el juez establecerá entre cinco y diez salarios base, en los términos del artículo 2 de la Ley N° 7337, de 5 de mayo de 1993.
- b) Todo acto discriminatorio llevado a cabo durante la vigencia del contrato de trabajo, deberá ser suspendido de forma inmediata, atendiendo a la garantía y respeto del principio de igualdad y no discriminación, asimismo, deberán repararse al trabajador los daños y perjuicios de orden moral y material que resulten.

Una vez presentada una denuncia de este tipo, ante el Ministerio de Seguridad Social o ante los tribunales de trabajo, el trabajador se encontrará amparado por un fuero especial de protección, y no podrá ser despedido, sino por causa verdaderamente justificada.

- c) Todo despido basado en razones, será absolutamente nulo, conllevará la obligación patronal de reinstalación del trabajador y el pago del importe de los salarios caídos. En caso de que el trabajador no optara por la reinstalación, el patrono deberá pagarle además de la indemnización por cesantía a que tuviere derecho, los daños y perjuicios sufridos.

Cualesquiera de estas sanciones podrán ser gestionadas ante el juez de trabajo. Presentada la solicitud el juez dará la audiencia al empleador en los siguientes cinco días dentro de los cuales el demandado podrá oponer excepciones, tanto previas como de fondo y ofrecer la prueba

correspondiente. De la oposición formulada se dará audiencia por tres días al actor para proponer su contra prueba. La sentencia se dictará dentro del plazo de diez días que se contarán a partir del día siguiente a aquel en que termine la práctica de las pruebas.

Rige a partir de su publicación.

José Miguel Corrales Bolaños, Diputado.

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales.

San José, 19 de noviembre del 2002.—1 vez.—C-64800.—(90423).

N° 15.052

CONVOCATORIA A UNA ASAMBLEA NACIONAL  
CONSTITUYENTE PARA UNA REFORMA  
GENERAL A LA CONSTITUCIÓN DE 1949

**Asamblea Legislativa:**

La Constitución Política cumplió 53 años de promulgación el pasado 7 de noviembre. Pero, nuestra Carta Magna podría decirse que tiene más edad, pues la Constitución de 1949, toma como columna vertebral el texto constitucional de 1871. La nuestra ha sido una Constitución con muchas fortalezas y virtudes, porque sus bases han resistido más de un siglo de cambios profundos. Sin embargo, no significa que haya permanecido inalterable, pues de sus 197 artículos, 54 han sido reformados desde 1949 y 4 de ellos han sido variados en más de una oportunidad.

Desde 1949, han existido 12 intentos de Convocatoria a una Asamblea Constituyente, casi podríamos decir que en cada legislatura se realiza un intento por reformar nuestra Carta Magna, pero este cometido no se ha concretado. No obstante, que no se haya realizado una reforma general, podríamos concluir que la Constitución ha sido variada en más de una cuarta parte, por cuanto han sido reformados 54 artículos de la misma como se indicó supra. En la actualidad, tenemos una Constitución hecha a base de remiendo. Además, no podemos dejar de mencionar, que las interpretaciones hechas por la Sala Constitucional y el Tribunal Supremo de Elecciones derivan en una Carta Magna no escrita mucho más grande que la que aparece impresa.

Y si revisamos el aspecto de las reformas que esperan ser estudiadas tenemos, que en las últimas dos décadas, se han presentado 281 proyectos de reforma a la Constitución y en la actualidad existen en la corriente legislativa 54 proyectos de reforma a uno o varios artículos de ese cuerpo normativo, para una propuesta total de reformar 56 artículos. Ello daría que hay iniciativa para reformar más de una cuarta parte de la Constitución Política. Ahora hay que indicar que muchas de las propuestas se concentran en materia del Poder Legislativo, las instituciones autónomas, los órganos de control, el referéndum, recientemente aprobado, las garantías ambientales y el presupuesto. Esta revisión de cifras refleja la necesidad de un cambio constitucional de mayor envergadura que el realizado hasta hoy.

Cabe además destacar que, la mayoría de los países de América Latina, cuentan con cartas constitucionales aprobadas recientemente. La nuestra es una de las más antiguas del continente, aunque esto en sí mismo no es un problema. Los aspectos negativos derivan de la urgencia de reflexionar sobre algunos temas que tienen que ver con el tipo de sociedad que deseamos y la efectividad del sistema democrático, que por su profundidad y complejidad requieren ser debatidos en el seno de una Constituyente.

Sugerimos en esta exposición de motivos una lista de temas, que podría entenderse como una “Ley de Bases”, que a nuestro criterio deberá debatir y decidirse en la Asamblea Constituyente:

UNA NUEVA ECUACIÓN DEL PODER Y LA  
LEGITIMIDAD DEMOCRÁTICA  
(División de Poderes)

- El régimen presidencialista.
- Funciones del Gobierno y la Administración.
- Conceptualización del régimen jurídico de la Administración Pública.
- La Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno de ordenamiento jurídico.
- Los órganos de la Administración son creados, regidos y coordinados de acuerdo con la ley.
- La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las particularidades de los derechos de sindicación y de convención colectiva, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.
- La Administración Pública – Sus principios Constitucionales.
- Voto de censura.
- Ministerios: número y ramos por ley.
- Límites a los decretos de necesidad y urgencia.
- Prohibición de la delegación legislativa.
- El paso del Estado central un Estado descentralizado.
- Redistribución del poder y de las competencias.
- Decisión regional- Transferir toma de decisiones a las regiones.
- ¿Es funcional la división territorial?.
- Método para la fusión de cantones.