

Evite discriminación en el trabajo



Rosibel Barrantes
Delgado

ssandoval@bdsasesores.com

Uno de los aspectos que puede pasar desapercibido es el cuidado de no incurrir en prácticas que resulten discriminatorias para los candidatos a un puesto o trabajadores, en el proceso de búsqueda de talento de las empresas o en el desempeño de la labor diaria.

Con la Reforma Procesal Laboral, que regirá en junio del 2016, se incorporan nuevos aspectos a considerar en esta materia, los cuales solo eran reconocidos por interpretación de los jueces, en un fallo determinado.

En la actualidad el Código de Trabajo solamente establece la edad, etnia, género o religión como factores que propician la discriminación.

Con la modificación de la normativa laboral, se adicionan expresamente los siguientes aspectos: raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

Así, desde que se genera la necesidad de reclutar personal en la empresa, se debe ser cauteloso con el vocabulario empleado en los anuncios, así como con los requisitos para los diferentes puestos, procurando centrarse en habilidades y conocimientos.

De seguido, viene una etapa sensible en la cual se puede incurrir en actos discriminatorios: la selección de los candidatos.

Acá, se aplican pruebas y entrevistas que deben enfocarse en analizar únicamente elementos objetivos relacionados con el puesto, evitando solicitar información personal.

De nuevo, en la etapa de entrevistas y aplicación de pruebas, existe más riesgo de incurrir en actos de discriminación dado que la empresa busca conocer aspectos personales del candidato, como estado civil, hijos, ingreso familiar, domicilio, entre otros aspectos no ligados con las competencias que el puesto exige para la compañía.

Evite riesgos. Asimismo, durante la relación laboral, se debe prestar atención a diferentes actividades, como las evaluaciones del desempeño y ascensos, siendo recomendable que las herramientas y planes utilizados estén previamente establecidos e incluyan criterios objetivamente constatables, para el proceso de compensación.

También, se debe ser cuidadoso con los esquemas de compensación dado que, si tenemos colaboradores en las mismas condiciones, su remuneración debe ser equitativa. De no ser así, se esta-

ría incurriendo en un acto discriminatorio y en la violación a una disposición constitucional.

Actualmente, si una persona considera que se le ha discriminado, tendrá la posibilidad de entablar un proceso judicial por medio de un proceso laboral ordinario. Ahora, cuando entre a regir la Reforma Procesal Laboral, estos casos podrán tratarse por la vía sumarísima, a fin de reducir los tiempos actuales del proceso.

En caso de comprobarse un acto de discriminación, la empresa se expone al pago de daños y perjuicios y, si el colaborador fue despedido por una causal discriminatoria, se podrá solicitar la reincorporación a su puesto.

Además, con la entrada en vigencia de la reforma laboral, aparecerá una nueva causal de despido sin responsabilidad patronal, si se determina que se ha ejercido algún acto que discrimine a los candidatos o colaboradores de un centro de trabajo. ■