

EMPRESAS NECESITAN ABRIR NUEVOS CANALES DE COMUNICACIÓN CON LOS TRABAJADORES

Los orígenes, actualización y futuro de la prohibición de la discriminación



Isaac Quesada

iquesada@bdsasesores.com

Toda relación laboral tiene tres tiempos. El ciclo inicia con el reclutamiento y selección. Se perfecciona con la ejecución de las labores y finaliza por causas propias o ajenas a la voluntad de las partes. Los trabajadores y patronos ya han asimilado que la prohibición de discriminación implementada por la reforma al Código de Trabajo (CT) aplica igualmente para estos tres momentos (antes durante y después de la relación laboral).

A nivel nacional la prohibición de discriminación también tiene tres tiempos (pasado presente y futuro). La prohibición de discriminación nace en la Constitución Política de 1949, que en su artículo 33 señalaba que "Todo hombre es igual ante la ley". 50 años después, en 1999,

se sustituye el texto por la siguiente frase: "Toda persona es igual ante la ley, y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana."

Justo en el momento que se dio esta reforma a la Constitución, se gestaban los inicios de lo que hoy es la reforma al CT. Amabas, reformas importantes, buscaban dar un paso más hacia una sociedad sin discriminación. Sin embargo, la prohibición de discriminación en el empleo no nace en Costa Rica con la reforma al CT, sino que desde 1949, la misma Constitución establecía que para ser empleado público se debía concursar y demostrar ser el candidato más idóneo. De igual modo, el despedido de un empleado público solo podría darse por una falta cometida y demostrada. En 1989, cuando inicia funciones la Sala Constitucional, cualquier conducta discriminatoria podía ser rápidamente anulada mediante un recurso de amparo.

Esta garantía contra la dis-

criminación existió solamente para los empleados públicos hasta el pasado 25 de julio, cuando entró en vigencia la reforma al CT. El actual CT establece garantías similares contra la discriminación, para todos los trabajadores de la empresa privada. Hoy, cualquier trabajador puede interponer una demanda por discriminación en el empleo y se prevé que el "juicio" sea tan rápido como un recurso de amparo.

Sin embargo, debe recordarse que la prohibición de discriminación no significa que no se pueda contratar, remunerar, incentivar, o despedir, de acuerdo a la necesidad del patrono, sino que la empresa debe tener políticas y protocolos que busquen la objetividad y prevengan la discriminación, disminuyendo al máximo el riesgo. Las recientes reformas al CT aun permiten el despido por libre voluntad del patrono, permiten ciertas diferencias entre trabajadores, con base en "circunstancias subjetivas"

tales como la antigüedad, desempeño, y otras variables.

A un mes de vigencia de la reforma al CT, desde ya se puede visualizar el futuro de la prohibición de discriminación. A pesar de que algunos patronos se han sentido amenazados con perder cierta libertad para dirigir sus empresas, lo cierto es que el futuro de la prohibición de discriminación no yace en tribunales saturados de reclamos ni en empresas condenadas a pagar sumas millonarias.

Las nuevas disposiciones del CT deben verse como una oportunidad para mejorar los procesos internos de la empresa, la selección y la retención de talento. El CT establece que debe procurarse y priorizarse la mediación y la conciliación. Las empresas necesitan abrir nuevos canales de comunicación con los trabajadores y tener puertas abiertas para dialogar en ánimo conciliador, de cara a cualquier reclamo por discriminación. ●