

CÓDIGO DE TRABAJO SE SOCA LA FAJA CON LAS EMPRESAS

NADA DE DISCRIMINAR



◆ **KAREN FERNÁNDEZ**
karen.fernandez@lateja.cr

Los cambios al Código de Trabajo empezarán a regir desde este 25 de julio.

Si algo varió es todo lo relacionado con la discriminación.

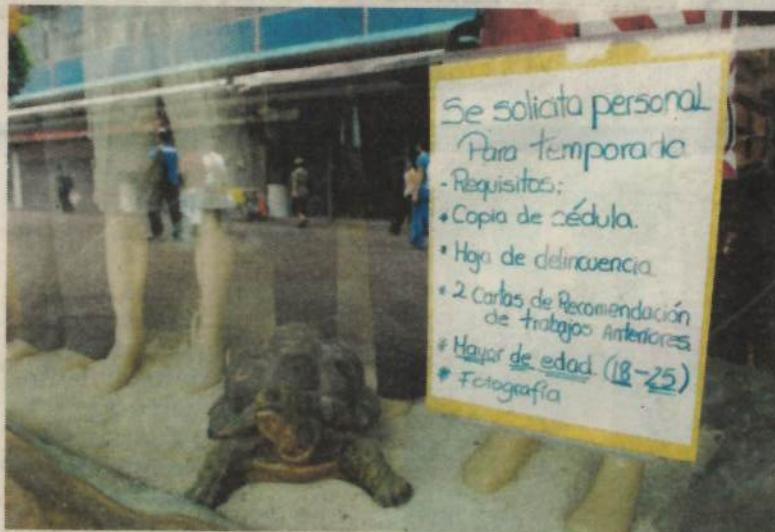
Antes eran solo cuatro los aspectos contemplados en el Código como discriminatorios (edad, sexo, etnia y religión); pero la Reforma Procesal Laboral, aprobada hace año y medio, agregó diez fac-



Las empresas que busquen personal deberán tener más cuidado a la hora de elegir a quién contratan. JOHN DURAN

tores: raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica y cualquier otra que aparezca. La puerta queda abierta.

Veamos un ejemplo. Si un trabajador vive en un barrio considerado marginal y en la empresa prefieren a una persona de un sector acomodado económicamente se está incurriendo en una discriminación por situación económica. Si la persona afectada tiene cómo demostrarlo ante un juez podría llegar a ser reinstalada en su puesto, explicó Eric Briones, doctor en Derecho Laboral del Ministerio de Trabajo.



Anuncios como este podrían ser considerados discriminatorios por edad.

Si un trabajador demuestra que lo echaron por discriminación tiene derecho a la reinstalación y al pago correspondiente a 12 salarios mínimos del puesto que ocupe; o sea, tiene un tope. Ahora no habrá tope.

por sexo podría ser si hay dos compañeros, un hombre y una mujer con el mismo puesto y los mismos atestados, pero de los úl-

Bronca con la tinta. Otro

caso, que no está explícitamente indicado –pero que perfectamente podría ser tomado en cuenta– es el de los tatuajes.

“Si llegan cinco candidatos a concursar por un puesto, cuatro de ellos tatuados y uno no y ese es el que contratan, pero después, uno de los candidatos descartados que cumplía con los requisitos se enteró de que el entrevistador tiene prejuicios hacia las personas tatuadas,

ARCHIVO

89

artículos más
regularán
relación
empleado -
patrono

porque así lo manifestó en alguna red social, puede llevar esas pruebas al Juzgado de Trabajo para un proceso judicial o a la sede administrativa del Ministerio de Trabajo para pedir un proceso especial por vía rápida, que podría resolverse en mes o mes y medio máximo”, explicó Briones.

Eso sí, el afectado deberá demostrar con pruebas la discriminación que aduce para tener mayores posibilidades de ganar. En caso

de lograrlo hasta podrían despedir al encargado de Recursos Humanos que incurrió en el acto discriminatorio.

¡A cuidar cada palabra! En el caso de la discriminación por orientación sexual, las personas transexuales podrán pedir que se les llame por el nombre que hayan elegido e, incluso, este deberá estar en el gafete de trabajo.

Además, no deben hacerse comentarios jocosos, ofensivos o de alguna forma tendientes a disminuirlo como persona.

“Un ejemplo de discriminación

timos cinco viajes que se han presentado solo mandan a la mujer. El hombre puede aducir discriminación y presentar testigos (si mienten pueden ir presos) o pruebas documentales de los viajes y los requisitos para ser objeto de la oportunidad a fin de demostrar que se le está dejando de lado”, indicó Briones.

El abogado Ronald Gutiérrez, de BDS Asesores, explicó que una persona a la que se le demuestre que discriminó en el reclutamiento o selección para un nombramiento, ascenso (o en cualquier otro momento) puede ser despedida sin responsabilidad patronal.