

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LAS AMÉRICAS
FACULTAD DE DERECHO

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN PARA OPTAR POR EL GRADO DE
LICENCIATURA EN DERECHO

IMPACTO SOCIAL EN LA CLASE TRABAJADORA DEL DESPIDO DE PERSONAL
EN EL SECTOR PRIVADO COSTARRICENSE POR DISCRIMINACIÓN,
DURANTE EL AÑO 2023

Rebeca Solera Sanabria

TUTOR:

Lic. Leonardo Vega Zúñiga

San José
octubre, 2024

Contenido

| | |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| <i>DEDICATORIA</i> | 12 |
| AGRADECIMIENTOS | 13 |
| Resumen Ejecutivo | 14 |
| CAPÍTULO I: PROBLEMA | 15 |
| Justificación | 17 |
| Objetivos | 18 |
| Objetivo general | 18 |
| Objetivos específicos | 18 |
| Antecedentes | 19 |
| Antecedentes Internacionales | 19 |
| Antecedentes Nacionales | 24 |
| Proyecciones | 32 |
| CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO | 34 |
| Organización Internacional del Trabajo | 34 |
| Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo | 35 |
| Constitución Política | 35 |
| Legislación de Costa Rica | 37 |
| Código de Trabajo | 37 |
| Derecho laboral | 39 |
| Patrono y Trabajador | 39 |
| El Ius Variandi | 42 |
| Despido | 42 |
| Despido sin responsabilidad patronal | 42 |
| Despido con responsabilidad patronal | 43 |

| | |
|----------------------------------------------------|----|
| Fuero de protección | 43 |
| Principios laborales | 45 |
| Principio de buena fe | 46 |
| Principio Protector | 46 |
| Principio de no discriminación | 46 |
| Reforma Procesal Laboral..... | 47 |
| Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia | 47 |
| Juzgado de Trabajo | 48 |
| Tribunal de Conciliación y Arbitraje | 49 |
| Proceso Sumario..... | 51 |
| Discriminación | 52 |
| Tipos de discriminación..... | 54 |
| La Teoría de las Relaciones de Género | 55 |
| Dignidad | 56 |
| Igualdad | 57 |
| Desigualdad..... | 57 |
| CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO..... | 59 |
| Enfoque | 59 |
| Diseño de la investigación | 60 |
| Fuentes de información..... | 61 |
| Fuentes primarias..... | 62 |
| Fuentes secundarias..... | 62 |
| Diseño de investigación – acción Población..... | 63 |
| Muestra | 63 |
| Unidades de Análisis | 64 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1: Matriz de conceptualización para enfoque cualitativo..... | 65 |
| Instrumentos | 66 |
| Entrevista..... | 66 |
| Análisis de contenido | 67 |
| Procedimiento de recolección y análisis de datos | 67 |
| Procedimiento de recolección..... | 67 |
| Análisis de datos..... | 68 |
| CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS | 69 |
| Análisis del cuestionario aplicado a los trabajadores..... | 69 |
| Pregunta n.º 1..... | 69 |
| Figura 1. Discriminación laboral | 70 |
| Pregunta n.º 2..... | 70 |
| Figura 2. La discriminación laboral afecta a las personas..... | 72 |
| Pregunta n.º 3..... | 72 |
| Figura 3. Tipos de discriminación | 73 |
| Pregunta n.º 4..... | 74 |
| Figura 4. Discriminación en su entorno laboral..... | 75 |
| Pregunta n.º 5..... | 75 |
| Figura 5. Medidas que se tomaron ante la discriminación laboral | 76 |
| Pregunta n.º 6..... | 76 |
| Pregunta n.º 7..... | 77 |
| Figura 6. Órgano jurisdiccional que emite resoluciones en materia laboral en Costa Rica..... | 78 |
| Pregunta n.º 8..... | 78 |
| Figura 7. Políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación..... | 79 |
| Pregunta n.º 9..... | 79 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 8. Oportunidades de ascenso y desarrollo profesional e igualdad para los trabajadores | 80 |
| Pregunta n.° 10..... | 81 |
| Figura 9. Actos de discriminación hacía otras personas en el trabajo. | 81 |
| Análisis del cuestionario aplicado a los profesionales en Derecho..... | 82 |
| Pregunta n.° 1..... | 82 |
| Figura 10. Discriminación laboral | 83 |
| Pregunta n.° 2..... | 83 |
| Pregunta n.° 3..... | 84 |
| Figura 11 Actos de discriminación laboral en el entorno laboral..... | 84 |
| Pregunta n.° 4..... | 85 |
| Pregunta n.° 5..... | 85 |
| Figura 12 Sistema jurídico a nivel laboral privado es competente en Costa Rica | 86 |
| Pregunta n.° 6..... | 87 |
| Figura 13 Políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación laboral..... | 87 |
| Pregunta n.° 7..... | 88 |
| Figura 14 Las resoluciones que emite el Juzgado Laboral por discriminación están bien | 89 |
| Análisis del cuestionario aplicado a los gerentes de empresas privadas | 89 |
| Pregunta n.°1..... | 89 |
| Figura 15. Discriminación laboral | 90 |
| Pregunta n.° 2..... | 90 |
| Figura 16. Edad de un trabajador en el ámbito laboral..... | 91 |
| Pregunta n.° 3..... | 92 |
| Figura 17. Proyecto para emplear a personas con algún tipo de discapacidad. | 92 |
| Pregunta n.° 4..... | 93 |
| Figura 18. Proyecto para emplear a personas con algún tipo de discapacidad | 94 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Pregunta n.° 5..... | 94 |
| Figura 19. Órgano jurisdiccional que emite resoluciones en materia laboral | 95 |
| Pregunta n.° 6..... | 95 |
| Figura 20. Denuncia por discriminación laboral..... | 95 |
| Pregunta n.° 7..... | 96 |
| Figura 21 ¿Quién es más eficiente en un trabajo? | 97 |
| Pregunta n.° 8..... | 97 |
| Figura 22. Políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación | 99 |
| Pregunta n.° 9..... | 99 |
| Pregunta n.° 10..... | 100 |
| Figura 23. El trabajo de la mujer es menos valorado que el del hombre..... | 100 |
| Pregunta n.° 11..... | 101 |
| Figura 24. Actos de discriminación laboral en contra de los empleados. | 101 |
| Análisis del cuestionario aplicado a los trabajadores del área de recursos humanos | 102 |
| Pregunta n.° 1..... | 102 |
| Figura 25. Discriminación laboral | 103 |
| Pregunta n.° 2..... | 103 |
| Figura 26. Discriminación laboral y afectación a las personas | 104 |
| Pregunta n.° 3..... | 104 |
| Figura 27. Tipos de discriminación laboral..... | 105 |
| Pregunta n.° 4..... | 106 |
| Figura 28. Rango de edad que el trabajador sufre más discriminación para ser contratado | 106 |
| Pregunta n.° 5..... | 107 |
| Figura 29 .La discriminación afecta la vida personal, familiar y social | 107 |
| Pregunta n.° 6..... | 108 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Figura 30. Conocimiento del órgano jurisdiccional que emite resoluciones en materia laboral en Costa Rica | 109 |
| Pregunta n.º 7..... | 109 |
| Figura 31. Existencia de políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación | 110 |
| Pregunta n.º 8..... | 110 |
| Figura 32. Igualdad de ascenso profesional en las empresas privadas..... | 111 |
| Pregunta n.º 9..... | 111 |
| Figura 33. Presencia de discriminación en algún lugar de trabajo | 112 |
| Pregunta n.º 10..... | 112 |
| Pregunta n.º 11..... | 113 |
| Figura 34. Demandas por asuntos de discriminación | 114 |
| Pregunta n.º 12..... | 114 |
| Figura 35. Contratación con personas que presentan algún tipo de discapacidad..... | 115 |
| CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 116 |
| Conclusiones | 116 |
| Recomendaciones | 119 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 122 |
| ANEXO N.º 1..... | 128 |
| ANEXO N.º 2..... | 132 |
| ANEXO N.º 3..... | 135 |
| ANEXO N.º 4..... | 138 |
| ANEXO N.º 5..... | 142 |
| CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR | 142 |
| ANEXO N.º 6..... | 143 |
| CARTA DE REVISIÓN FILOLÓGICA | 143 |

| | |
|-------------------|-----|
| ANEXO N.º 7..... | 144 |
| ANEXO N.º 8..... | 145 |
| ANEXO N.º 9 | 146 |

Tabla

Tabla 1: Matriz de conceptualización para enfoque cualitativo..... 65

Figuras

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>Figura 1. Discriminación laboral.....</i> | <i>60</i> |
| <i>Figura 2. La discriminación laboral afecta a las personas.....</i> | <i>61</i> |
| <i>Figura 3. Tipos de discriminación</i> | <i>63</i> |
| <i>Figura 4. Discriminación en su entorno laboral.....</i> | <i>64</i> |
| <i>Figura 5. Medidas que se tomaron ante la discriminación laboral</i> | <i>65</i> |
| <i>Figura 6. Órgano jurisdiccional que emite resoluciones en materia laboral en Costa Rica.....</i> | <i>67</i> |
| <i>Figura 7. Políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación</i> | <i>68</i> |
| <i>Figura 8. Oportunidades de ascenso y desarrollo profesional e igualdad para los trabajadores</i> | <i>70</i> |
| <i>Figura 9. Actos de discriminación hacía otras personas en el trabajo.</i> | <i>71</i> |
| <i>Figura 10. Discriminación laboral.....</i> | <i>72</i> |
| <i>Figura 11 Actos de discriminación laboral en el entorno laboral.....</i> | <i>74</i> |
| <i>Figura 12 Sistema jurídico a nivel laboral privado es competente en Costa Rica.....</i> | <i>76</i> |
| <i>Figura 13 Políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación laboral</i> | <i>77</i> |
| <i>Figura 14 Las resoluciones que emite el Juzgado Laboral por discriminación están bien.....</i> | <i>78</i> |
| <i>Figura 15 Discriminación laboral.....</i> | <i>79</i> |
| <i>Figura 16. Edad de un trabajador en el ámbito laboral.</i> | <i>80</i> |
| <i>Figura 17. Proyecto para emplear a personas con algún tipo de discapacidad.....</i> | <i>82</i> |
| <i>Figura 18. Proyecto para emplear a personas con algún tipo de discapacidad.....</i> | <i>83</i> |
| <i>Figura 19. Órgano jurisdiccional que emite resoluciones en materia laboral</i> | <i>84</i> |
| <i>Figura 20. Denuncia por discriminación laboral.....</i> | <i>85</i> |
| <i>Figura 21 ¿Quién es más eficiente en un trabajo?</i> | <i>87</i> |
| <i>Figura 22. Políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación</i> | <i>88</i> |
| <i>Figura 23. El trabajo de la mujer es menos valorado que el del hombre.....</i> | <i>89</i> |
| <i>Figura 24. Actos de discriminación laboral en contra de los empleados.</i> | <i>90</i> |
| <i>Figura 25 Discriminación laboral.....</i> | <i>92</i> |
| <i>Figura 26. Discriminación laboral y afectación a las personas.</i> | <i>93</i> |
| <i>Figura 27. Tipos de discriminación laboral.....</i> | <i>94</i> |
| <i>Figura 28 Rango de edad que el trabajador sufre más discriminación para ser contratado.....</i> | <i>95</i> |
| <i>Figura 29 .La discriminación afecta la vida personal, familiar y social.</i> | <i>96</i> |
| <i>Figura 30 . Conocimiento del órgano jurisdiccional que emite resoluciones en materia laboral en Costa Rica.....</i> | <i>97</i> |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <i>Figura 31 . Existencia de políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación.....</i> | <i>98</i> |
| <i>Figura 32. Igualdad de ascenso profesional en las empresas privadas</i> | <i>99</i> |
| <i>Figura 33. Presencia de discriminación en algún lugar de trabajo</i> | <i>100</i> |
| <i>Figura 34. Demandas por asuntos de discriminación</i> | <i>102</i> |
| <i>Figura 35. Contratación con personas que presentan algún tipo de discapacidad.....</i> | <i>103</i> |

Anexos

| | |
|------------------------------------------|------------|
| <i>ANEXO N.º 1.....</i> | <i>124</i> |
| <i>ANEXO N.º 2.....</i> | <i>128</i> |
| <i>ANEXO N.º 3.....</i> | <i>131</i> |
| <i>ANEXO N.º 4.....</i> | <i>135</i> |
| <i>ANEXO N.º 5.....</i> | <i>139</i> |
| <i>CARTA APROBACIÓN DEL TUTOR.....</i> | <i>139</i> |
| <i>ANEXO N.º 6.....</i> | <i>142</i> |
| <i>CARTA DE REVISIÓN FILOLÓGICA.....</i> | <i>142</i> |
| <i>ANEXO N.º 7.....</i> | <i>144</i> |
| <i>ANEXO N.º 8.....</i> | <i>146</i> |

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, por darme la fuerza, el conocimiento, la sabiduría, la vida y la salud durante todos estos años para concluir mi carrera como profesional en Derecho.

A mi padre y a mi madre, quienes han sido las personas que desde el inicio me apoyaron incondicionalmente, con su ayuda económica para emprender este sueño y hacerlo realidad. Por los consejos y la paciencia que siempre me tuvieron y por el amor infinito por siempre demostrado.

A mi esposo, por cada momento que me ha apoyado emocionalmente y sus consejos de motivación para no dar un paso atrás y seguir hacia la meta.

A mi tío, Wálter Guzmán, por la dedicación y paciencia que me tuvo desde el inicio de mi tesis y por la ayuda desinteresada brindada.

A mi hermano, Pablo Solera, porque siempre estuvo atento cuando lo necesité y por sus palabras de apoyo constantes para continuar estudiando.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi tutor, el Lic Leonardo Vega, por su colaboración y el conocimiento que me brindó. Porque en el momento que más necesité de su ayuda, él me ofreció su apoyo descinteresado y me guio en el transcurso de todo el proceso de tesis.

También, agradezco al Lic. Wálter Guzmán, por todo su aporte y conocimiento profesional desde el inicio hasta el final del proceso.

A mi amistad, la Licda Valery Vargas, le agradezco por su ayuda incondicional, por cada minuto de su tiempo dedicado a enseñarme con paciencia y cariño. A la Dirección de Derecho, porque me aportaron su conocimiento en el transcurso de todo el proceso y me impulsaron el deseo de superación en cada momento.

Finalmente, a la Universidad Internacional de las Américas, por brindar un lugar apto para poder recibir cada clase y crecer como profesional.

Resumen Ejecutivo

La presente investigación tiene la finalidad de determinar si se están aplicando los principios y las leyes de manera transparente y si se está dando el tratamiento ideal para los conflictos derivados de presuntos despidos por discriminación. También, hay que diferenciar el antes y el después de la promulgación de la Reforma Procesal Laboral, porque surgieron cambios no solo en materia discriminatoria, sino también, en los procedimientos de forma.

Inicialmente, se busca evidencia por medio de entrevistas dirigidas a los trabajadores, gerentes de empresas, recursos humanos y abogados para obtener la muestra necesaria. Seguidamente, se realiza la investigación de sentencias relacionadas con el tema de discriminación laboral, con el fin de determinar si existe o no tal problemática en Costa Rica. De esta manera se pretende determinar las conclusiones y propuestas para el presente trabajo de investigación.

Con el análisis realizado, se logra determinar que en Costa Rica sí existe la discriminación laboral y parte de los tipos de discriminación que se presentan más frecuente en la sociedad costarricense es por género, sexo y por edad. Por otra parte, se concluye que sí existen despidos en Costa Rica por discriminación laboral, esto mediante la investigación de sentencias.

Por último, se proponen algunas recomendaciones, una de ellas es que los trabajadores y público en general continúen presentando todas aquellas denuncias que muestren problemas por discriminación laboral, pues, a través de las demandas, se genera jurisprudencia y conciencia sobre la problemática de la discriminación laboral en Costa Rica.

CAPÍTULO I: PROBLEMA

Al momento de la investigación, Costa Rica ha creado una serie de normas y principios laborales, con el fin de equilibrar la relación entre el patrono y el trabajador. En la legislación costarricense existe la figura del libre despido, esto quiere decir que se extingue el vínculo trabajador-patrono de manera definitiva. Se tienen dos tipos de despido, el justificado y el injustificado.

Por otra parte, también existe en la regulación laboral la figura de la estabilidad relativa propia e impropia y, en este caso, la de relevancia para profundizar corresponde a la estabilidad relativa impropia. En materia laboral privada, no se le puede garantizar al trabajador la conservación de manera indefinida de su trabajo, pero sí se le garantiza una indemnización, en caso de ser despedido. Ello, de acuerdo con el principio protector, utilizado con mayor frecuencia para establecer ciertas reglas a favor del trabajador, con el fin de equilibrar su posición frente al patrono (Durante, 2020, p. 15).

En la sociedad existe diversos tipos de discriminación tal y como lo establece el artículo 404 del Código de Trabajo de Costa Rica; a saber:

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, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, presentación de denuncias o rendición de testimonio sobre actos de corrupción conforme a lo dispuesto en el artículo 3, inciso 1), de la Ley de Promoción de Denuncias y Protección de las Personas Denunciantes y Testigos de Actos de Corrupción contra Represalias Laborales, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

Entiéndase por forma análoga un principio de interpretación del derecho que le corresponde identificar al juez; por ello, es importante realizar un análisis exhaustivo de sentencias y procedimientos laborales para, identificar si existe algún defecto o laguna jurídica. Por este motivo

se realizará la siguiente investigación, para hacer un estudio amplio de los derechos y las obligaciones que tienen ambas partes: el empleador y el trabajador, y, además, analizar si existe un vacío legal y/o de conocimiento específico a la conducta discriminatoria en el ámbito laboral.

Asimismo, el artículo 406 de esa misma norma dispone que “Se prohíbe el despido de los trabajadores o las trabajadoras por las razones señaladas en el artículo 404.”. Por su parte, en el numeral 33 de la Constitución Política se señala que “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”.

Por otra parte, en la entrevista del programa siete días realizado por Gabriel Pacheco el 15 de julio de 2024, a las 21:00 PM, de televisora nacional Canal Siete se manifestó el tema ¿Blindaje laboral para los mayores de 50? Un tema de gran relevancia para el trabajo de investigación, ya que uno de los tipos de discriminación que menciona la normativa costarricense es la discriminación por edad. El tema de discusión de llevar la edad mínima para pensionarse a provocado diversos problemas a nivel internacional y nacional.

La tasa de desempleo ha aumentado durante el año 2023 y 2024, una de las razones es que a las empresas no les resulta una inversión rentable emplear a personas con algún tipo de discapacidad, porque la duración en el trabajo del empleado va a ser menor. De tal forma que los trabajadores con esta condición de vulnerabilidad o por edad, terminan realizando empleos informales ante la carencia de oportunidades laborales. Este empleo informal no da las condiciones básicas como son el acceso a la seguridad social y a la posibilidad de disfrutar de una pensión en el futuro. Asimismo, este sector se encuentra vulnerable, pues no se sabe que va a pasar cuando lleguen a una edad de retiro y no tengan aportes a las pensiones. También, otra causa de discriminación por edad o de otro tipo es la falta de acceso a la tecnología y esto llega a ser una barrera para el ámbito laboral privado.

Entonces, el presente trabajo de investigación pretende brindar material que haga referencia a la población con algún tipo de discriminación laboral; además, un análisis jurídico de despido eventualmente discriminatorios en el sector privado. Por otra parte, la finalidad del trabajo de investigación es realizar un estudio previo de las sentencias elaboradas por la Sala Segunda de la

Corte Suprema de Justicia y examinar las resoluciones con respecto a temas laborales por discriminación y a su vez corroborar si se está cumpliendo con la normativa que establece el sistema jurídico laboral.

Con base en la explicación anterior, se deberá responder a la siguiente pregunta ¿Cómo impactó a la clase trabajadora del sector privado costarricense el despido de personal por discriminación, durante el año 2023?

Justificación

A partir de las normativas y los principios laborales, la igualdad es el punto con más importancia para iniciar esta investigación. Como lo mencionan “Los principios del Derecho, por lo general, no se plasman en leyes, precisamente porque su función es servir como guías o puntos cardinales de la legislación misma” (Durante, 2020, p. 15).

En este caso, se debe resaltar que todos los principios laborales y las regulaciones en Costa Rica son muy importantes para la legislación; pero, ante todo, en esta investigación se hará énfasis en dos fundamentales: el de buena fe y el de no discriminación. Sin embargo, en el ámbito social, psicológico, jurídico, la discriminación puede presentar diversos problemas causantes de efectos negativos a las víctimas, no solo en la parte laboral sino al generar conflictos en la identidad de las personas o de los grupos discriminados (Barquet y Vázquez, 2023, p. 4).

También, se debe mencionar el tema de la dignidad en este trabajo de investigación de gran relevancia, porque abarca no solo un tema nacional, sino también internacional, pluricultural y controversial, por los diferentes significados y posturas dados a su significado y contexto. Lo ideal es accionar para conservar la dignidad y como resultado entender como ley moral y posterior a esto la norma jurídica. De este modo se llega a reflexionar con la población y a su vez sensibilizar que la dignidad es parte esencial para el desarrollo de la no discriminación en el mundo (Muñoz, 2024, pp. 21-22).

Por otra parte, en los últimos años surgió la necesidad del legislador de modificar de manera relevante la no discriminación en materia laboral costarricense. Vale la pena señalar que, en el artículo 19 del Código de Trabajo costarricense, se menciona el principio de buena fe como una acción de ambas partes, sean, patrono y trabajador y que su actuar sea de manera transparente y sin la intención de generar un daño.

Asimismo, la norma citada en el párrafo anterior se ha interesado en aplicar el principio de igualdad ante la ley en materia laboral. Ergo, esto generó dos importantes momentos en la regulación relativa a ese campo; es decir, hay que diferenciar el antes y el después de la promulgación de la Reforma Procesal Laboral, pues generó cambios no solo en materia discriminatoria, sino también en los procedimientos de forma (Durante, 2020, pp. 28-32).

Por otra parte, la intención del proyecto es determinar, al momento de la investigación, si se están aplicando estos principios y las leyes de manera transparente y si se está dando el tratamiento ideal para los conflictos derivados de presuntos despidos por discriminación.

Objetivos

Objetivo general

Analizar qué impacto ha tenido en la clase trabajadora del sector privado costarricense el despido de personal por discriminación, para el período correspondiente al año 2023.

Objetivos específicos

1. Evaluar sentencias y resoluciones emitidas por los tribunales de justicia costarricenses relacionados con discriminación laboral, con el propósito de obtener causas, consecuencias y acciones dictadas por dichas instancias judiciales.

2. Determinar los tipos de discriminación laboral que más se presentan en el sector privado costarricense y que provocaron el despido de personas, durante el año 2023.

3. Comprobar las razones que han incidido para que en las empresas privadas costarricenses se haya presentado el despido de sus trabajadores por discriminación laboral.

Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Osorio (2018) en su tesis para optar por el Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho, bajo el enfoque cualitativo, denominada “El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú”, dispuso como objetivo general “Analizar si existe una colisión entre el derecho del empleador a la libertad de empresa con el derecho a la no discriminación, igualdad de trato y al trabajo de una persona con discapacidad.” (p. 6)

Asimismo, Osorio (2018), establece los siguientes objetivos específicos:

Describir y analizar el derecho a la libertad de empresa y en específico el poder de dirección del empleador en la relación laboral.

Describiré el marco normativo del derecho a trabajar, a la igualdad y no discriminación de la persona con discapacidad.

Compararé y propondré una jerarquía entre ambos derechos defendidos por el marco constitucional para futuros casos de acuerdo a (*sic*) la importancia de la defensa de sus bienes jurídicos.

Analizar si el poder de dirección encuentra sus límites, en específico, frente al derecho al trabajo de una persona con discapacidad o si es absoluto (p. 7).

Osorio (2018) como resultado de su trabajo de investigación detalla las siguientes conclusiones:

La Constitución no es la única que impone límites a este poder directriz del empleador o a la libertad de empresa. Es la misma legislación laboral, que señala los actos de hostilidad, definidos como los actos en los cuales el empleador excede sus prerrogativas, sus facultades de dirección, siendo equiparables al despido. Cabe señalar que es luego de la entrada en vigor de la Ley N° 29973, que esta norma adquiere gran relevancia en nuestro caso en particular.

En lo que respecta a nuestro caso en particular, la movilidad funcional operada por el Tribunal Constitucional, referida a la modificación de las tareas del trabajador, estaría amparada en esta especial protección del derecho al trabajo que sirve como límite al poder de dirección. Asimismo, y mientras no se contradiga lo establecido en la resolución del TC, el empleador podrá hacer uso de su *ius variandi*, y por tanto, modificar el puesto del trabajador. En caso de existir algún tipo de reclamo sobre la decisión optada por el empleador, esto deberá ser parte de un nuevo proceso judicial siendo que la pretensión presentada y la nueva solicitud no tienen equivalencia alguna (p. 37).

Lo más relevante de la investigación es identificar si las personas de la población del Perú son víctimas de discriminación laboral. De esta forma, el investigador analizó que efectivamente la población peruana sufre algún tipo de discriminación. En ese sentido, para el presente trabajo esta situación es importante pues permite contar con insumos similares que permitan llegar a conclusiones apropiadas.

Vásquez (2016), en su tesis de Postgrado en la Universidad Siglo 21, Argentina, bajo el enfoque cualitativo y de carácter descriptivo y denominada “Despido discriminatorio contradicciones de un sistema que preocupa”, establece como objetivo general:

La investigación a realizar radica en la pretensión de profundizar el estudio respecto del supuesto que plantea que una vez operada la discriminación como acto jurídico que extingue el vínculo laboral, el medio de reparación del daño producido y consecuente resarcimiento integral del mismo (*sic*), coherente con la normativa

constitucional vigente, es la reinstalación del trabajador con más los daños y perjuicios que el acto le hubiera ocasionado, ello en razón de que pretender un agravante dentro de la indemnización tarifada prevista en materia laboral, se presenta, no solo insuficiente, sino incapaz de responder en consonancia y siguiendo las directrices constitucionales e internacionales dispuestas a tales fines (p. 16).

Por otra parte, Vásquez (2016) como resultado de su investigación llega a la conclusión:

En definitiva, la norma debería sancionar a quien discrimina, no solo reinstalando a la víctima y respondiendo por los daños que le han sido ocasionados, sino también formulando un reproche ejemplar para el responsable, con miras a que el acto discriminatorio no se repita. La finalidad de la sanción entonces se presentaría dirigida a que no se vuelva a cometer el acto discriminatorio (p. 83).

Dentro del análisis de la investigación anterior, lo más importante que se debe de indicar es que la no discriminación se presenta como un derecho personalísimo de carácter no patrimonial. Por otra parte, reconocer el momento en que se presenta la discriminación y la consecuencia es la extinción del vínculo laboral; entonces, a partir de estos hechos, se cuenta con insumos valiosos para lograr comparabilidad en el presente proyecto de investigación.

Gutiérrez (2016) en su tesis de grado en Relaciones Laborales en la Universidad de La Laguna en España, bajo un enfoque cuantitativo, denominada “Discriminación laboral por razón de edad”, establece como objetivo general: “Estudiar la discriminación laboral por razón de edad, tomando como pilar el derecho a la igualdad, al trabajo, a la no discriminación y a la ocupación efectiva” (p. 5.)

Además, Gutiérrez (2016) detalla como conclusiones de su trabajo, entre otras, las siguientes:

SÉPTIMA, las diversas reformas laborales de los últimos años han contribuido a un empobrecimiento de las condiciones y derechos laborales. En los que cada vez es más visible el empleo de oferta, como modos de contrato flexibles y mal

remunerados. Esta precarización del empleo solo aportará a que empeoren las condiciones de vida de los trabajadores. Al tener menos a lo que aferrarse, prefieren optar por un mal trabajo a no tener trabajo, debido a que el nivel de desempleo creciente es en muchas ocasiones es una amenaza y un incentivo para aceptar condiciones laborales injustas y discriminatorias.

OCTAVA, en definitiva, la realización de este estudio me ha permitido comprender y conocer un poco más, a través del análisis teórico, normativo y jurisprudencial la realidad actual sobre distinciones de trato con motivo de la edad. He querido centrarme en las consecuencias y conflictos que esto acarrea, las medidas estatales adoptadas y la interpretación en diversos casos por parte de los tribunales del fenómeno de discriminación laboral por razón de edad (pp. 38-39).

En relación con el trabajo de investigación anterior, es importante destacar el estudio y análisis que hace la autora en virtud de la discriminación laboral por motivos de edad, con énfasis en la normativa que ampara a este tipo de población, mencionando algunas prácticas discriminatorias que se presentan en la sociedad y, a su vez, citando las medidas de protección de cada individuo en estado de vulnerabilidad. Ergo, son situaciones y hechos que eventualmente, serían de relevancia para el análisis de la investigación que se está efectuando.

Posteriormente, Gallegos (2019) en su tesis para optar por el grado de Maestría en Derecho de la Empresa en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas de Perú, bajo el enfoque cualitativo y denominada “Incremento de la empleabilidad del adulto mayor en la actividad empresarial privada de Arequipa”, establece como objetivo general el siguiente “Elaborar una Propuesta que contribuya a Reducir la tasa de desempleo en adultos mayores en Arequipa, beneficiando económicamente a las Empresas” (p. 5). (Las palabras con letra inicial en mayúsculas son del original).

Asimismo, Gallegos (2019) establece los siguientes objetivos específicos:

- Demostrar el interés de los adultos mayores en Arequipa en obtener empleos de media jornada.

- Demostrar la conveniencia / beneficios que obtendrían las empresas al promover empleo a los adultos mayores en Arequipa.
- Mostrar la reducción los costos laborales en las medianas empresas con la optimización de Contratos laborales de Adultos Mayores.
- Mejorar la imagen de la Empresa, con la contratación de Adultos Mayores. (Imagen Social).
- Aumentar la productividad de la Empresa en base a (*sic*) la Satisfacción laboral del Adulto Mayor contratado (p. 5). (Las palabras con la letra inicial en mayúsculas son del original).

Gallegos (2019), detalla como conclusiones de su trabajo, entre otras, las siguientes:

1.- Luego de haber analizado, los antecedentes del problema de Empleo en Adultos Mayores, la Estadística que demuestra la necesidad de trabajar de estos, contrastada a la causa raíz del problema La falta de atención al desempleo del sector Tercera Edad, debido a la falta de empleo en otros sectores “más urgentes”. Lo que se corrobora con el índice de desempleo actual en nuestro País (...) y falta de análisis de oportunidad económica favorable a la Empresa, que puede brindar la contratación de adultos mayores. – lo que se corrobora con la Encuesta realizada en el presente trabajo a 12 Empresas medianas de Arequipa (...) se tiene claro que existe necesidad de la población adulta mayor de Arequipa para trabajar y que las Empresas no han tomado en cuenta la opción de otorgar empleo a dicho sector (...)

5.- Respecto a las actividades realizadas por trabajadores a tiempo parcial, se encuentran: Docencia, limpieza (3), secretaria, asistente, ventas (2), caja, almacén, seguridad, jardinería, dulcería, las que coinciden directamente con aquellas que describen los Adultos Mayores, con actividades de interés, de acuerdo con las Encuestas citadas en (...) las presentes conclusiones. Así mismo, dichas actividades, son de complejidad baja, por lo que no se requiere demasiada concentración, fortaleza u alguna otra característica que no pueda tener una persona de 65 a 75 años en estado de salud normal.

(...)

7.- Finalmente (...) podemos verificar que existe desconocimiento por parte de las Empresas, respecto de actividades que podrían realizar los Adultos mayores, así como los beneficios de su contratación, existiendo un desperdicio de talento laboral de un sector de la población que representaría un ahorro significativo de sobre costos laborales.

8.- Con lo expuesto pretendo demostrar que de empezarse a aplicar esta forma de contratación, podría mejorarse el nivel de vida de los Adultos mayores, causando un ahorro importante para las Empresas y finalmente un efecto positivo en la sociedad. (p. 22). (Las palabras con la letra inicial en mayúscula son del original).

Dentro del análisis del anterior trabajo de investigación, lo más relevante es el concepto erróneo de que el adulto mayor no es idóneo para el mercado laboral. Existe la necesidad de que los adultos mayores puedan realizar actividades laborales en ámbitos empresariales y ello lo ignoran en el mercado laboral. De modo que las conclusiones son insumos importantes para ampliar el panorama existente sobre estas personas en el mercado laboral.

Antecedentes Nacionales

Duarte y Mora (2010) en su tesis para optar por el grado de Licenciatura en Orientación en la Universidad Nacional de Costa Rica, con un enfoque cualitativo y denominada “Implicaciones sociales, personales y laborales que enfrentan las personas con discapacidad visual, auditiva y motora en el cantón de Pérez Zeledón”, establecen como objetivo general “Investigar Implicaciones sociales, personales y laborales que enfrentan las personas con discapacidad visual, auditiva y motora en el cantón de Pérez Zeledón, 2010” (p. 11).

Asimismo, Duarte y Mora (2010), definen como objetivos específicos los siguientes:

Reconocer las implicaciones sociales que presentan las personas con discapacidad visual, auditiva y motora en el cantón de Pérez Zeledón.

Determinar las implicaciones personales, que presentan las personas con discapacidad visual, auditiva y motora en el cantón de Pérez Zeledón.

Identificar las implicaciones laborales que presentan las personas con discapacidad visual, auditiva y motora en el cantón de Pérez Zeledón (p. 11).

Por otra parte, Duarte y Mora (2010) definen en su trabajo una serie de conclusiones, de las cuales interesan para esta investigación las que se exponen seguidamente:

- Los resultados de la investigación permiten concluir que la aceptación en el mundo laboral para las personas con discapacidad visual, auditiva y motora; es negativa o poca, debido a que los empleadores no dan empleo a esta población para no complicarse o tener que hacer adecuaciones, además exigir aceras, baños, rampas, puertas, ascensores, mesas, sillas. Para una minoría de la sociedad, el acceso al mundo laboral depende de las habilidades que ellos tengan, sin tomar en cuenta que estas personas están en la capacidad de laborar en lo que deseen.

- Se concluye que la oferta de trabajo que ofrece la sociedad a la población con discapacidad visual, auditiva o motora; es muy reducida, ya que, por ideas preconcebidas a la persona con discapacidad, no se les ve como oferentes y capaces, más bien se les visualiza como una carga económica. En algunos casos no les pagan lo justo. La poca accesibilidad también hace que se reduzca la oferta de trabajo, adjuntado a ello la falta de preparación académica que tienen la mayoría de las personas con discapacidad. Lo anterior se evidencia al observar muy pocas personas con discapacidad insertadas en el mundo laboral (p. 174).

Duarte y Mora (2010), generan, entre otras, las siguientes recomendaciones:

Transmitir, mediante: exposiciones, volantines, foros o películas; el desempeño y capacidad que tienen las personas con discapacidad auditiva, visual y motora; para que las personas sin discapacidad valoren y acepten a todas las personas que presentan una discapacidad.

(...)

Poner gestión el cumplimiento de la ley en todos los aspectos, específicamente en el ámbito de la accesibilidad, al exigir aceras, baños, rampas, puertas, ascensores, mesas, sillas y demás; para brindar las comodidades necesarias y que la población con discapacidad pueda hacer uso de servicios e instalaciones con la mayor normalidad posible y sin exclusión.

(...)

Capacitar al personal de servicio para que traten con igualdad y de forma adecuada a las personas con discapacidad visual, auditiva y motora; y brinden así un servicio de inserción a este grupo (pp. 179-180).

Esta investigación es importante, por cuanto muestra la dificultad para conseguir trabajo que tienen las personas con algún tipo de discapacidad visual, auditiva o motora en un sector determinado de Pérez Zeledón; en efecto, se refleja que esta población se encuentra limitada por la falta de accesibilidad y los recursos que el Estado les podría brindar. Dicha investigación llegó a determinar que este tipo de población tiene una falta de preparación académica a raíz de las necesidades básicas que presentan. De esta manera, sus conclusiones permiten contar con insumos fundamentales para visualizar posibles problemas discriminatorios que se determinen en la presente investigación.

Kelly (2023) en su proyecto para optar por la Maestría en Derecho Laboral en la Universidad Latina, bajo un enfoque cualitativo y denominado “Discriminación laboral que existen en Costa Rica y su impacto en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral Quepos”, establece como objetivo general “Analizar las diferentes formas de discriminación laboral que existe en Costa Rica y su impacto en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, Quepos, 2023.”. (p. 8)

En esa línea, Kelly (2023), define los objetivos específicos siguientes:

- Identificar las causas y manifestaciones de la discriminación laboral en Costa Rica, en relación con género, edad, orientación sexual y discapacidad.

- Evaluar el impacto de la discriminación laboral en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral en Costa Rica, en términos de brecha salarial, acceso a oportunidades laborales y recursos económicos.
- Generar recomendaciones de políticas públicas para abordar y erradicar la discriminación laboral en Costa Rica, que permitan garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de sus características personales (p. 8).

Kelly (2023) en su proyecto de posgrado, detalla, entre otras, la siguiente conclusión general:

Las conclusiones obtenidas a partir del análisis de los resultados de la investigación revelan la presencia de discriminación laboral en Costa Rica en relación con el género, la edad, la orientación sexual y la discapacidad. Estas conclusiones son fundamentales para comprender la realidad laboral en el país y generar acciones efectivas para abordar y erradicar la discriminación (p. 65).

Finalmente, Kelly (2023) producto de su investigación emite, entre otras, las siguientes recomendaciones:

Fortalecer la legislación laboral: El gobierno debe revisar y actualizar las leyes existentes para garantizar una protección efectiva contra la discriminación laboral. Esto implica establecer sanciones más severas para aquéllos (sic) que violen estas leyes y mecanismos de cumplimiento más efectivos.

Promover la sensibilización y capacitación: El gobierno debe implementar programas obligatorios de sensibilización y capacitación en diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. Estos programas deben abordar los prejuicios y estereotipos, fomentar el respeto hacia todas las personas y promover una cultura laboral inclusiva.

Realizar investigaciones y análisis periódicos: El gobierno debe llevar a cabo investigaciones y análisis periódicos sobre la discriminación laboral en Costa Rica. Esto ayudará a identificar las áreas problemáticas, comprender las causas

subyacentes y fundamentar la implementación de políticas y programas efectivos (pp. 68-69).

Lo más relevante de ese trabajo de investigación es la determinación de los tipos de discriminación que se presentan en Costa Rica, que son diversas. En ese sentido, ese trabajo tenía como objetivo implementar políticas públicas para promover y establecer mecanismos que aseguren el cumplimiento de las leyes a este sector del país. Ergo, los resultados de este trabajo son insumos valiosos para la presente investigación, pues coadyuvan con el panorama existente sobre la eventual presencia de discriminación laboral en el país.

Navarro (2018) en su proyecto de tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho en la Universidad Internacional de las Américas, con un enfoque cualitativo y denominado “Examen jurídico del contenido en la carta de despido según la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica”, establece como objetivo general “Examinar la trascendencia jurídica del contenido en la carta de despido según la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica” (p. 22).

En relación con los objetivos específicos, Navarro (2018), detalla lo siguiente:

- Conceptuar la carta de despido según la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica.
 - Identificar los contenidos mínimos establecidos en el artículo 35 a efectos de fundamentar la carta de despido.
 - Inferir la significancia de la revisión exhaustiva de los contenidos en la carta de despido en el marco de la defensa de las garantías laborales (p. 23).

Finalmente, Navarro (2018) explica, entre otras, las siguientes conclusiones:

Luego del estudio realizado, es preciso afirmar que el artículo 35 tiene serias falencias en su redacción, esto disminuye la manera en la que puedan ser utilizados otros elementos como elemento probatorio, e inclusive abre un portillo para que, con las hipótesis planteadas con anterioridad se den violaciones al debido proceso.

De manera que no debería haber referencia a carta y certificado, sino a un único documento: justificado de despido.

Se concluye que es preciso que la misma (*sic*) incluya los hechos fácticos que originaron el despido del trabajador, la finalidad es que los mismos (*sic*) sean comprendidos con claridad y en un eventual proceso se mida la gravedad de estos según el trabajo desempeñado. Lo anterior atribuye entonces a que es oportuno indicar el departamento de trabajo junto con la labor ejecutada del colaborador, otrosí (*sic*) la justificación de despido debería de contener cómo se desarrollaba el trabajo; si dentro de una oficina, taller, finca, entre otras situaciones diversas de la relación laboral.

Por su parte, en cuanto a la defensa de las garantías laborales la intención de la norma es relevante, viene a cambiar la forma en la que se desarrolla el proceso laboral, porque le dice al patrono: las causales alegadas son las únicas que se pueden debatir en un eventual proceso judicial, es excelente; pero también se abren una serie de dudas que tras el estudio de la normativa y como se ha venido explicando en el desarrollo de la investigación en cuestión sobre la protección al trabajador. En este orden de ideas, debe de tenerse claro la diferenciación entre obligatoriedad y necesidad, situación que crea una clara necesidad de asesoramiento técnico para el patrono e inclusive para el trabajador en el planteamiento de una contención (pp. 126-127).

Asimismo, Navarro (2018) expone, entre otras, las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda realizar un cambio a la legislación en donde se sustituya la palabra carta y certificado a justificación de despido, puesto que ello ampliaría la forma en la que se comunique el despido y el mismo (*sic*) tenga validez dentro de las condiciones formales en las que se dé la terminación de la relación laboral.
- Se recomienda realizar un cambio respecto de la forma del comunicado contenida en el artículo 35, este podría enviarse por medios electrónicos en donde se incluye plataformas de mensajería de texto y vídeo. Esta situación permitiría que en casos de trabajos en donde no pueda realizarse la justificación de despido, otrosí

(sic) sería oportuno que según la relación laboral, esta pueda realizarse de forma testimonial en presencia, de al menos dos testigos.

- En cuanto a su forma de entrega, se recomienda aparte de la entrega en físico, enviarse también por correo electrónico a un correo proporcionado por el trabajador en el acto del despido.
- Se recomienda la asignación de una oficina en específico que reciba las cartas de despido en el Ministerio de trabajo, además de que se designe un tiempo prudente, de al menos 5 años, donde se resguarde la carta de despido en su formato físico (pp. 129-130).

El anterior trabajo de investigación es de gran importancia, ya que realiza un estudio amplio sobre la Reforma Procesal Laboral e investiga la nueva normativa, tomando como base el artículo 35 del Código de Trabajo, en su parte medular la carta de despido. Determina el trabajo, que existe un uso confuso en la carta de despido que generan necesidades y cambios en el sistema laboral, entre ellos se menciona la forma de despido. El fin de esa investigación era buscar soluciones a esos vacíos legales y garantizar la protección de las garantías laborales de las personas. Precisamente, los resultados alcanzados son de un valor importante para el presente proyecto, toda vez que facilitan la comparabilidad y la conducción de los procesos investigativos para la consecución de los objetivos planteados.

Piedra (2022) en su tesis para optar por el grado de Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos en la Universidad Latinoamérica de Ciencia y Tecnología, con un enfoque cuantitativo y denominada “¿Cómo prevenir la discriminación laboral en los entornos de trabajo en las empresas públicas y privadas en Costa Rica?”, establece como objetivo general el siguiente “realizar una propuesta para fortalecer las políticas sobre no discriminación en los entornos laborales de las empresas en Costa Rica” (s/p).

Asimismo, Piedra (2022) establece los siguientes objetivos específicos:

1. Evaluar sentencias y resoluciones emitidas por los tribunales de justicia costarricenses relacionados con discriminación laboral, con el propósito de obtener causas, consecuencias y acciones dictadas por dichas instancias judiciales

2. Determinar cuáles son los tipos de discriminación laboral que más se presentan en el sector privado y que provocaron el despido de personas, durante el año 2023.

3. Generar recomendaciones generales a las empresas para que se eviten demandas judiciales por eventuales despidos de sus trabajadores por discriminación laboral (p. 5).

Por otra parte, Piedra (2022) define en su trabajo una serie de conclusiones, de las cuales interesan para esta investigación las que se exponen seguidamente:

Por otra parte, en este estudio se respalda lo expuesto en el marco teórico en *El Informe de Desarrollo Humano 2013*, respecto a las personas que se identifican con una orientación sexual diversa, quienes determinan que han sido víctimas de discriminación por razón de su orientación sexual, además de fenotípicamente, género, sexo, edad y origen social. A este aspecto se puede inferir que la falta de información y los prejuicios socialmente construidos se trasladan o reproducen en espacios de trabajo, estas son las principales barreras que estas personas enfrentan en las dinámicas de trabajo.

Además, es fundamental establecer que a partir de esta investigación mostró (*sic*) una paridad entre las personas que han tenido algún tipo de discriminación y las que no, lo cual refleja que, aunque la Reforma Procesal Laboral se aprobó en el 2018, en nuestro país aún es necesario implementar programas, acciones, campañas y seguimientos más efectivos para abordar este tema a nivel de las organizaciones y así conseguir reducir este porcentaje.

En relación con la percepción de las personas entrevistadas, es importante establecer que quienes no sabían si han sido víctimas de algún tipo de discriminación, podría deberse a la necesidad del individuo de ser aceptado en la sociedad y grupos laborales de manera que minimiza o invisibiliza comportamientos

discriminatorios para evitar ser excluido del grupo al que pertenece (s/p). (La cursiva es del original).

Finalmente, Piedra (2022) expone, entre otras, las siguientes recomendaciones:

Para los contenidos de los procesos de sensibilización, es oportuno primeramente dar a conocer La Carta de los Derechos Humanos, en la cual están implícitos los derechos laborales, seguido de la Reforma Procesal Laboral, para concretar con las políticas internas y reglamentaciones establecidas; el precepto de que primero se hace la ley y luego se vuelve cultura depende de que las personas la conozcan y puedan ser partícipes de la misma (*sic*).

Puntualmente, es importante visibilizar todas las manifestaciones de la discriminación, con el fin de que las personas puedan comprenderlas y establecer de qué manera, estas deben erradicarse en el precepto de que violentan los derechos propios y ajenos, perjudicando las relaciones interpersonales, la cohesión de los equipos de trabajo y el sentido de pertenencia, aspectos que son trascendentales para las organizaciones ya que por medio de estas condiciones se garantiza el logro de objetivos, alcance de indicadores y proyección de la mismas (*sic*). (s/p)

Es de gran relevancia el presente trabajo, ya que hace énfasis en el entorno laboral y fortalece las políticas de no discriminación en dicho ámbito. Se realiza un estudio amplio del título octavo de la Reforma Procesal Laboral, para mencionar normativa exclusiva de la no discriminación en el trabajo. Las conclusiones y recomendaciones que se generan en esa investigación permiten que esta se considere importante para el presente proyecto, pues genera insumos para tener un criterio sobre cómo se tratan estos temas en el país.

Proyecciones

- Investigar en los digestos judiciales para determinar las sentencias y resoluciones que se hayan emitido durante el año 2023, a causa de despidos en el sector privado por discriminación laboral.

- Con la presente investigación se pretende determinar cuáles son los tipos de discriminación más comunes en el país y que han generado el despido de personas en el sector privado.
- Esta investigación permitirá visualizar los motivos que llevaron a las empresas privadas costarricenses a tomar la decisión de despedir personal, aun y cuando se estaba presentado una eventual discriminación de orden laboral.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

Organización Internacional del Trabajo

En la página web de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.) se señala en la sección del “Folleto virtual”, lo siguiente:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el organismo de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Fue fundada sobre la convicción de que la paz universal y duradera solo puede establecerse si se basa en la justicia social.

La OIT congrega a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados Miembros en torno a un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas y basado en la creación de empleo, los derechos laborales, la protección y el diálogo sociales.

Asimismo, en la sección de la “Función de la OIT”, se explica lo que de seguido se expone:

Conferencia Internacional del Trabajo

La Conferencia, que se lleva a cabo en junio, en Ginebra, Suiza, establece y adopta normas internacionales del trabajo y dicta las políticas generales de la OIT. Con frecuencia denominada como el parlamento del trabajo, la CIT es un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales.

Consejo de Administración de la OIT.

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo (la Oficina es la secretaría de la Organización). Se reúne tres veces por año, en marzo, junio y noviembre. Toma decisiones sobre la política de la OIT, determina el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, adopta el Programa y Presupuesto antes de su presentación a la Conferencia, y elige al Director General (OIT, s.f.).

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo

Sobre el Convenio 111 de la OIT, Maldonado (2019) comenta lo siguiente:

(...) La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación es una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales recogidos en la Declaración de la OIT sobre derechos y principios fundamentales en el trabajo y seguimiento, de 1998, de aplicación universal y que todos los Miembros de la OIT han de respetar aun cuando (*sic*) no hayan ratificado los convenios sobre los mismos (*sic*). La eliminación de la discriminación cobra especial trascendencia en el contexto de la globalización, se integra desde hace tiempo en la idea de trabajo decente y es hoy uno de los objetivos de desarrollo sostenible (s/p)

Otra de las normas de especial atención en esta investigación es la Constitución Política, como base de la sociedad costarricense que desarrolló un sistema democrático para obtener derechos y beneficios a la ciudadanía. A continuación, se menciona la transformación que tuvo la Constitución Política en Costa Rica.

Constitución Política

Fue creada en el año 1949, es la ley fundamental vigente en el país de Costa Rica. Establece bases como la soberanía de la Nación, que el gobierno es popular, representativo, alternativo y responsable. La finalidad de la creación de la constitución es que exista un sistema democrático y garantiza los derechos fundamentales de los y las costarricenses.

En relación con la Constitución Política, en el numeral 74 se refiere a los derechos y beneficios de la ciudadanía de manera irrenunciable. Este principio de irrenunciabilidad se basa en que el trabajador no se debe privar de sus derechos laborales, aun así, lo haga de manera voluntaria, esto quiere decir que no existe la renuncia anticipada, se le debe de a cada trabajador lo que le corresponde como lo indica la ley (Duarte, 2020, p. 26).

En relación con la Constitución Política, Hernández (2019) realiza una pequeña introducción:

Si la legalidad ha sido una vivencia básica del costarricense a lo largo de su existencia, es lógico concluir que las Constituciones que nos han regido son el resultado de una coyuntura histórica y social peculiar, dotada de ribetes propios. De ahí que sea importante echar un ligero vistazo a nuestra historia constitucional, con el fin de comprender cabalmente los marcos sociales e históricos que antecedieron e influyeron decisivamente el contenido de la Constitución vigente (p. 15).

Por otra parte, Hernández (2019) menciona la etapa del ensayo de la siguiente manera:

La que podríamos denominar la etapa del ensayo está constituida por todas las Constituciones que rigieron nuestra vida independiente desde 1821 hasta 1871. Se trata, por lo tanto, de un período de 50 años en el que estuvieron vigentes varias Constituciones, casi todas ellas de contenido muy similar.

Durante este período de 50 años tuvimos las siguientes Constituciones: Pacto de Concordia (1821); Primer Estatuto Político (marzo 1823); Segundo Estatuto Político (mayo 1823); Constitución del Estado de Costa Rica (1825); Ley de Bases y Garantías (1841); Constitución de 1844; Constitución de 1847; Constitución de 1848; Constitución de 1859 y Constitución de 1869.

De lo anterior puede concluirse que los primeros cincuenta años de vida independiente se caracterizaron por la inestabilidad de nuestro sistema constitucional, pues se dictaron al menos nueve Cartas Políticas. A partir de 1844 casi todas fueron copia al carbón de la anterior, con leves retoques de forma. Simplemente surgieron como consecuencia de golpes de Estado y por el prurito de que el nuevo gobernante deseaba estrenar Constitución.

Sin embargo, es posible distinguir, al menos, tres modelos diferentes a pesar de la multiplicidad de textos dictados durante esa época: 1) el modelo de Cádiz; 2) el modelo norteamericano y 3) la efímera y triste experiencia del modelo autocrático de Carrillo.

Durante este período de cincuenta años se fraguó la nacionalidad costarricense, dentro de un clima de escasez de recursos naturales y de población, pequeñez de su medio físico y las constantes presiones para adherirse a entidades políticas mayores, como el Imperio Mexicano de Iturbide. Además, internamente se dio, durante los primeros quince años de vida independiente, una lucha constante de las principales cuatro ciudades de la Meseta Central (San José, Cartago, Heredia y Alajuela) por apoderarse de la capital del naciente Estado.

Superados estos problemas, con la introducción del café como producto de exportación, se logró el despegue económico del país; luego vino el intento de colonización del filibustero William Walker, el cual fue exitosamente superado por nuestros antepasados, al igual que la tentativa de los militares victoriosos de esa campaña militar por quitar y poner Presidentes a su entera discreción.

Todo este conjunto de procesos históricos y sociales culminó con el advenimiento de la Constitución de 1871, que inspirada en la ideología liberal, le otorgó una orientación general al desarrollo sucesivo de nuestras instituciones políticas (pp. 15-16).

Asimismo, se cita la legislación de Costa Rica, que mantiene un contenido importante y de manera amplia para la regulación en materia laboral, ofreciendo conocimiento por especialistas en Derecho Laboral y respaldo jurídico para el interés del trabajo de investigación.

Legislación de Costa Rica

Código de Trabajo

A continuación, se realiza un breve resumen de la historia y creación del Código de Trabajo:

En el año 1939, se dio la Segunda Guerra Mundial y como consecuencia de esta, Costa Rica se vio afectada económicamente. Para el año 1940, el país mostraba graves problemas de bajos salarios, desprotección de clases trabajadoras, la vivienda era una necesidad, la salud debido a la

ausencia de condiciones higiénicas y a la poca atención médica. De esta forma, se percibió la necesidad social de reformas urgentes y se realizó la creación de la Reforma Social.

En el año 1942, el presidente en ese momento de Costa Rica era el doctor Rafael Ángel Calderón Guardia, quien impulsó las reformas sociales para el país. Asimismo, Calderón envió al Congreso el proyecto del Capítulo de las Garantías Sociales, era un conjunto de medidas para la protección de la familia, mejor reparto de la riqueza y establece el trabajo como un deber social, el cual sería protegido por las leyes para la existencia digna de los trabajadores. Algunas garantías nombradas son salarios mínimos que debían fijarse periódicamente, la jornada de ocho horas de trabajo, el pago de horas extras y el derecho a las vacaciones.

Por otra parte, faltaba la concreción del Capítulo de las Garantías Sociales y esto se hacía posible a través del Código de Trabajo, que se utilizó como instrumento para reglamentar jurídicamente este tema. El 12 de abril de 1943 el proyecto fue presentado y el 15 de septiembre de 1943 se aprobó el Código de Trabajo. Fue una celebración importante para la clase trabajadora, porque fue un día de justicia y paz social para Costa Rica (Valerín, 2016, s/f).

El Diccionario Usual del Poder Judicial de Costa Rica (2020), define lo anterior del siguiente modo:

Conjunto de normas legales, sistemáticamente ordenado, que contiene principios del derecho laboral y regula unitariamente las relaciones y consecuencias jurídicas, inmediatas y mediatas, referentes al trabajo humano subordinado y remunerado. || Reunión de normas, reglas y preceptos legales, sistemáticamente dispuestos, que tutelan las relaciones de trabajo y las consecuencias jurídicas de la actividad laboral, entre patronos y trabajadores, y entre éstos (*sic*) y el Estado (s/p).

Seguidamente, se nombran algunos términos jurídicos de importancia para el trabajo de investigación, con la finalidad de obtener más claridad y comprensión al momento de realizar la lectura.

Derecho laboral

Irureta (2023) cita el Derecho Laboral de la siguiente forma:

El trabajo que regula la ciencia jurídico-laboral representa la capacidad creadora del ser humano, quien actúa desde el punto inicial de la acción sobre el medio natural o físico, transformando las cosas y confiriéndoles valor. Este trabajo puede revestir caracteres manuales o intelectuales, ya sea porque el ser humano maneja materia o utiliza signos. Por cierto, dicha actividad debe ser ejecutada bajo patrones de alteridad (es decir, para otro), ya que sólo (*sic*) en esa hipótesis se pone en movimiento el orden jurídico. Dicha alteridad se refleja en el hecho que el o la prestadora del servicio dirige su trabajo hacia el exterior, superando una actividad meramente intimista o relegada al fuero interno.

Lo anterior deja en evidencia que el trabajo del cual venimos hablando, y que es objeto de regulación jurídico-laboral, se realiza de forma personalísima, sin que se admita la intercambiabilidad del prestador, y “sin que quepa posibilidad alguna de sustitución novatoria en la persona del trabajador”.

Al Derecho del Trabajo no le interesan las funciones de las máquinas, la actividad (como supuesto de trabajador) de las personas jurídicas o los efectos que se derivan de otros seres sin racionalidad; su centro de interés es la persona humana (pp. 43-44).

Patrono y Trabajador

El autor Durante (2020) para la interpretación de patrono, señala lo siguiente:

El patrono tiene la facultad de regular discrecionalmente la forma en que debe desarrollarse la relación laboral. En el ejercicio de este poder de control y dirección, puede ejecutar unilateralmente cambios en la relación laboral, lo cual se conoce como *ius variandi* (*sic*) (p. 203).

En cuanto a los trabajadores, el Código de Trabajo (CT) y toda regulación existente en materia laboral, hace referencia constantemente a los trabajadores, ya que, en materia laboral, se parte de la premisa de que el empleador es la parte más poderosa y el trabajador la más débil de la relación contractual. (Durante, 2020, p. 13)

El Código de Trabajo de Costa Rica, citado por Vargas y Vargas (2024) describe en su artículo 4, al trabajador del siguiente modo:

Artículo 4.- Trabajador. Concepto. Trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo. La misma denominación corresponderá a cobradores, agentes de comercio, vendedores y todo aquel que reciba una comisión como pago. (p. 12). (La negrita es del original).

Además, Navarro (2018) menciona a Hernández (2015) y Palomino (2015) en la definición de trabajador del siguiente modo:

Para autores como Hernández (2015) el trabajador “es la persona física, nunca moral, que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario”. (p. 18). Nuestra normativa, bajo el artículo 4 del CT indica que: “Trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”. Palomino (2015) sostiene que el hombre es una entidad individual, irrepetible y única; en su viviente material y racional tiene una dimensión social insoslayable; porque siendo un animal que posee razón, tiene la cualidad de ascender o descender en el desarrollo humano. Por consiguiente, es un ser dotado de inteligencia y de lenguaje articulado clasificado entre los mamíferos del orden correspondiente a los primates, caracterizado por poseer un cerebro complejo y súper evolucionado, postura erguida y manos, convertido en la expresión máxima de los seres vivos -merced al desarrollo material

de su cerebro- considerado el ápice de la evolución, el progreso y la prosperidad (p. 56).

El Ius Variandi

Durante (2020) indica que “La figura denominada *Ius variandi* viene a ser la facultad o potestad que tiene el patrono para modificar las condiciones iniciales del contrato de trabajo. Sin embargo, este poder dispositivo no es absoluto y tiene ciertas limitaciones” (p. 203).

Despido

Bohiges y Fabregat (2024) citan el despido de la siguiente manera:

El despido es una decisión extintiva y unilateral del empresario a través de la cual pone término a la relación laboral con el trabajador. A partir de la fecha de efectos del despido, el vínculo prestacional y remuneratorio formalizado entre las partes queda sin efecto: el empleado no prestará sus servicios al empresario y este quedará liberado de su obligación salarial. Finalizan así mismo los demás deberes recíprocos que derivan de la relación laboral (p. 802).

También, Durante (2020) destaca lo siguiente:

(...) el despido es el acto unilateral, emanado del patrono, que tiene como objeto romper la relación laboral con el trabajador. El despido puede ser de dos tipos: sin responsabilidad patronal (también denominado “con justa causa”) o con responsabilidad patronal (también conocido como “sin justa causa”) (p. 257).

Ahora bien, es necesario explicar esos tipos de despido, con el fin de obtener más claridad en el contexto de este proyecto de investigación.

Despido sin responsabilidad patronal

Cuando se menciona despido sin responsabilidad patronal, se habla de las faltas graves que comete el trabajador, establecidas en los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo. Las causales

que se citan en los artículos como se menciona anteriormente, son propias del despido y están establecidas por la ley.

Es importante dejar claro que, cuando se trata del despido, deben existir tres principios, los cuales se deben presentar al mismo tiempo para que el despido con causa sea válido. Durante (2020) lo establece así:

(...) a) nexo causal entre la falta del trabajador y el despido; b) proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción impuesta; temporalidad de la falta, que existe que el despido sea ejecutado dentro del término de un mes, contado desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria (p. 258).

Despido con responsabilidad patronal

En relación con el despido con responsabilidad patronal, Durante (2020) expone lo siguiente:

(...) en el sector privado opera el libre despido, es decir, salvo situaciones excepcionales, el patrono tiene la potestad de despedir con responsabilidad patronal al trabajador contratado, siempre y cuando le cancele los importes correspondientes a vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía.

Esta posibilidad de despido sin justa causa no puede aplicarse en aquellos casos en que, por disposición de ley, el trabajador tenga un fuero de protección especial (pp. 258-259).

Fuero de protección

Sobre el fuero de protección, Durante (2020) menciona que los trabajadores tienen una estabilidad especial relativa y requieren autorización previa al despido y, agrega lo siguiente:

- La persona colaboradora denunciante de un hostigamiento sexual requiere autorización de la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo.

- Los trabajadores protegidos por un fuero sindical requieren autorización de la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo.
- Los trabajadores en huelga requieren autorización del juzgado de Trabajo respectivo.
- Los trabajadores que gocen de algún procedimiento especial, previo al despido por normativa interno o convención colectiva, requieren autorización ante la dependencia administrativa competente (p. 259).

También, los trabajadores que gozan de procesos especiales de protección son los discriminados por VIH y por alguna de las causas que cita el artículo 404 del Código de Trabajo. Y, por otra parte, los empleados que sufrieron riesgo de trabajo (Durante, 2020, pp. 259-260).

De este modo, Azócar (2024) cita normativa chilena que es importante para el presente trabajo, comentando la protección laboral de los trabajadores de la siguiente manera:

En el análisis de las modificaciones legales del último tiempo, se advierte una preocupación por garantizar una protección especial en algunos casos, mientras que en otros, se busca asegurar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, sin importar sus circunstancias particulares.

Es así como, en esta temática, se aprecia una tendencia hacia una mayor preocupación por otorgar una protección especial a ciertos trabajadores debido a su contexto personal y familiar, así como por profundizar la inclusión laboral de las personas trabajadoras que enfrentan dificultades para acceder, mantenerse y desarrollarse en el empleo.

Durante los últimos años, destacan las siguientes normativas, las que se unen a otras que se vinculan con esta tendencia:

1. Las Leyes que incentivan la inclusión laboral de los trabajadores en situación de discapacidad (Ley Nro. 21.015, D.O.15.06.2017, y Ley Nro. 21.275, D.O. 21.10.2020), que establecen un porcentaje mínimo de trabajadores y obligaciones para el empleador en la materia.

2. La modificación del capítulo del Código del Trabajo que regula la capacidad para contratar y otras normas relativas a la protección de niños, niñas y adolescentes (Ley Nro. 21.271,.D.O. 06.10.2020), otorgando una nueva regulación y adecuando el Código del Trabajo a la protección que ellos requieren, ajustando la normativa nacional al Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo, que fue promulgado a través del Decreto Nro. 1447 del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2000.

3. Dentro de la Ley que establece garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia (Ley Nro. 21.430,.D.O. 15.03.2022), se incluyen aspectos laborales, como la protección contra la explotación económica, la explotación sexual comercial y el trabajo infantil, así como que los niños, niñas y adolescentes con necesidades educativas especiales deben recibir una formación educativa y profesional que les permita la inclusión social, el desarrollo, la realización personal y el acceso a un puesto de trabajo digno (pp. 33-34-35).

Por otra parte, existen los principios laborales, que son primordiales en materia laboral y se consideran de relevancia para este trabajo de investigación; por ello, se citarán aquellos que se estimen más importantes.

Principios laborales

Palomo (2022) define los principios laborales de la siguiente manera:

1. Los principios no deben confundirse con las fuentes del derecho, ya que cumplen funciones diferentes. Así, se ha señalado que “más que una fuente, los principios son emanaciones de las otras fuentes del derecho. Los principios aparecen envueltos y expresados por otras fuentes. Pero, además, cumplen una función inspiradora y guiadora en la interpretación del juez que desborda la función de fuente del derecho y la sitúa en otro plano”.

2. Los principios sirven para aplicar el sistema de fuentes, y en tal sentido, en el supuesto de concurrencia de normas laborales, los principios podrán ayudar a

determinar cuál será la aplicable, dejando de lado la regla de la jerarquía normativa (p. 28).

Explicado, en qué consisten los principios laborales como un todo, de seguido se expondrán algunos de ellos.

Principio de buena fe

Al respecto. Palomo (2022) cita el principio de buena fe de la siguiente manera: “Además de los principios tradicionales, también tienen cabida otros principios de aplicación general, como por ejemplo el de la buena fe contractual. A la vez, constituye un principio fundamental del derecho del trabajo el de libertad sindical” (p. 28)

Principio Protector

También, Durante (2020) menciona de la siguiente forma:

Es, probablemente, el principio utilizado con mayor frecuencia en esta materia y hace referencia al criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, el cual, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, establece ciertas reglas a favor del trabajador, con el objetivo final de equilibrar su posición al patrono (p. 15).

Principio de no discriminación

Finalmente, Uribarri (2024) cita lo siguiente:

Las personas con discapacidad a menudo son objeto de discriminación a raíz de su condición, por lo que los Estados deben adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para que toda discriminación asociada con las discapacidades mentales sea eliminada, y para propiciar la plena integración de esas personas en la sociedad (p. 313).

Otra regulación relevante para Costa Rica corresponde a la Reforma Procesal Laboral que modificó en materia laboral, las normas establecidas, dando énfasis al tema de discriminación laboral y realizando cambios importantes en el “Título Octavo” del Código de Trabajo. Como es mencionado de la manera siguiente para el interés de la investigación.

Reforma Procesal Laboral

Durante (2020) cita las modificaciones más importantes que se dieron en el “Título Octavo” del Código de Trabajo de la siguiente manera:

El 25 de julio de 2017, luego de un proceso legislativo largo y tortuoso entró en vigencia la “Reforma Procesal Laboral” la más importante modificación al Código de Trabajo desde su historia promulgación en 1943. Los cambios introducidos por la RPL se pueden visualizar desde 3 “ejes distintos”: el Procesal, el Colectivo y el Individual (p. 31).

Por otra parte, Costa Rica cuenta con un órgano jurisdiccional de gran relevancia, pues a través de este órgano, los ciudadanos de Costa Rica pueden accionar su derecho en materia laboral. Por medio de jurisprudencia y las resoluciones emitidas por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia y las demás instancias judiciales, las cuales se explican de seguido.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia

En el Diccionario Usual del Poder Judicial de Costa Rica (2020) se establece lo que a continuación se explica:

En Costa Rica, órgano anejo al Poder Judicial, encargado de conocer acerca de los recursos de casación y revisión en juicios ordinarios o abreviados de familia o de derecho sucesorio y en juicios universales, o en las ejecuciones de sentencia en que el recurso no sea del conocimiento de la Sala Primera. También resuelve, como tercera instancia rogada, en asuntos de la jurisdicción de trabajo; de las demandas

de responsabilidad civil contra los jueces integrantes de los tribunales colegiados de cualquier materia, excepto los de trabajo de menor cuantía; de las cuestiones de competencia que se susciten en asuntos de la jurisdicción laboral, cuando no corresponda resolverlos a otros tribunales de esa materia; y de las competencias entre jueces civiles que pertenezcan a la circunscripción de tribunales colegiados de diferente territorio, en cualquier clase de asuntos, cuando no corresponda resolver la cuestión a la Sala Primera. (s/p)

Juzgado de Trabajo

De acuerdo con el Diccionario usual del Poder Judicial de Costa Rica (2020) se tiene como función de este Juzgado lo siguiente:

En Costa Rica, el que conoce y resuelve acerca de todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores; solo entre patronos o solo entre trabajadores, derivados de la aplicación del Código de Trabajo, del contrato, o de hechos relacionados con él, siempre que por la cuantía no sean de conocimiento de otros despachos. La Ley Orgánica del Poder Judicial apunta, acerca del juzgado de trabajo, que conocerá “[...] 2.- En grado, de todos los conflictos colectivos de carácter económico y social, una vez que se constituyan en tribunal de conciliación. 3.- De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución de organizaciones sociales. 4.- De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de la Ley de Seguro Social, una vez que la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social haga el pronunciamiento que corresponda y siempre que, por la cuantía o por la materia, tales cuestiones no sean de conocimiento de los alcaldes o de otra jurisdicción. Si se tratare de cuestiones relativas a derechos preferentes sobre bienes relictos u otros de índole netamente civil, su conocimiento será de competencia de los tribunales civiles. 5.- De todas las denuncias y cuestiones de carácter contencioso que ocurran, con motivo de la aplicación de las disposiciones sobre reparación por riesgos profesionales. 6.- De los conflictos de competencia entre alcaldes de trabajo

de su territorio. 7.- En grado, de las resoluciones que dicten las alcaldías de trabajo (s/p).

Tribunal de Conciliación y Arbitraje

A continuación, Reynoso (2024) realiza una breve explicación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la siguiente manera:

Antes de adentrarnos en los alcances y significado de la conciliación en materia laboral, resulta conveniente detenerse un momento en lo relacionado con su concepto. En efecto, la palabra “conciliación” tiene diferentes significados, “conciliación” es el sustantivo del verbo “conciliar”, que derivado del latín *conciliare*, significa poner de acuerdo con dos o más personas respecto de algún tema en particular. La idea que está presente, incluso en el origen de la palabra “concilio”, de origen religioso, es la de un encuentro entre personalidades de la jerarquía eclesiástica con la finalidad de encontrar acuerdos y coincidencias sobre algunas temáticas concretas.

De esta manera, en tratándose de la conciliación, podemos encontrar por lo menos tres tipos de conceptos, unos de carácter general, y en ese sentido aplicables a cualquier situación no solo relativa a la solución de conflictos, una segunda categoría de conceptos en los cuales se hace referencia a este término, pero ya en materia laboral y generalmente como un principio general del Derecho procesal del trabajo, o bien, como una etapa específica dentro del mismo proceso laboral y, finalmente, algunos conceptos que se refieren a la conciliación pero de carácter especial y como un procedimiento prejudicial y como parte de un modelo de justicia laboral (pp. 56-57).

Por otra parte, Reynoso (2024) aporta lo siguiente: (...) “Toda persona tiene derecho a una adecuada educación sobre la paz, en las escuelas y los colegios, los cuales tienen el deber de hacerles comprender a sus alumnos la naturaleza y las exigencias de la construcción permanente de la paz”. Asimismo, agrega que:

El Consejo Superior de Educación procurará incluir, en los programas educativos oficiales, elementos que fomenten la utilización del diálogo, la negociación, la mediación, la conciliación y otros mecanismos similares, como métodos idóneos para la solución de conflictos. De esta manera, se amplía la posibilidad de que las partes en conflicto en cualquier momento, aunque esté en curso un proceso judicial; sin embargo, algunos autores han venido señalando la dificultad que existe para implementar estos mecanismos y esta cultura, debido a la formación adversarial con la que se forman los abogados, agregada a las dificultades de presupuesto e infraestructura.

Ya desde los años cuarenta del siglo pasado Costa Rica vio en la conciliación una manera de resolver los conflictos de trabajo, la cual estaba a cargo de la Oficina Técnica del Trabajo de tal manera que existe la posibilidad de una conciliación prejudicial pero también la posibilidad de que ésta (*sic*) se presente ya en el proceso laboral propiamente dicho, para lo cual el Código del trabajo reconoce a la conciliación como uno de los principios procesales básicos. Esta doble posibilidad de que la conciliación resuelva problemas ha sido enfatizada en el Código de Trabajo con la adición que se hizo al mismo al art. 456 que dice “La conciliación, la mediación y el arbitraje serán utilizados prioritariamente como instrumentos de paz entre las partes y para la sociedad. En los procesos judiciales, los órganos jurisdiccionales tienen el deber de promover una solución conciliada del conflicto, por encima de la imposición que implica la sentencia. Extrajudicialmente, con la intervención de mediadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de un centro de resolución alterna de conflictos, en este último caso con la presencia de una persona abogada o de un representante sindical que asista a la parte trabajadora, podrán transigirse entre las partes los derechos en litigio,...”. Asimismo el Código de Trabajo regula la posibilidad de lo que denomina una “Solución alterna previa” en donde se señala que es facultad de los trabajadores someter el conflicto, de manera previa a iniciar un proceso, a conciliadores o mediadores ya sean privados o del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; pero también existe la posibilidad de que se solicite al órgano jurisdiccional antes de la presentación formal de una demanda se intente una conciliación, y en este caso la conciliación la realizará el

mismo órgano, por conducto de un juez o jueza “conciliadora especializada” dependiente de la misma instancia judicial. De igual forma, habría otro posible momento para lograr una conciliación y que sería en la fase denominada “preliminar” en donde se buscaría persuadir a las partes, indicándoles las ventajas de esta posibilidad; en este caso, también la conciliación estaría a cargo de un conciliador judicial (pp. 126-128).

La finalidad del Tribunal de Conciliación como lo cita el Diccionario Usual del Poder Judicial de Costa Rica (2020) es:

En Costa Rica, en materia laboral, tribunal cuya finalidad es el mantenimiento de un equilibrio entre los factores de la producción y la búsqueda de la armonía de derechos del capital y del trabajo. Respecto a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, el Código de Trabajo de Costa Rica, en su artículo 405, apunta: “Los Juzgados de Trabajo funcionarán, dentro de sus correspondientes jurisdicciones, como Tribunales de Conciliación y, en primera instancia, como Tribunales de Arbitraje. El respectivo Juez los presidirá en calidad de representante del Estado, y estarán integrados, además por un representante de los patronos y otro de los trabajadores (s/p).

En el tema del Derecho Laboral existen otros términos que son relevantes para este trabajo de investigación; por ello, seguidamente se explicará uno de los más importantes.

Proceso Sumario

Anteriormente, el Código de Trabajo se regía por un proceso ordinario, pero todo cambió al entrar en vigor la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica, ya que una de las principales novedades fue implementar un nuevo proceso laboral con el objetivo de permitirles a las personas un proceso más expedito, como es el proceso sumario. Los plazos son más cortos y el juez debe limitarse a resolver si se violentó o no el debido proceso laboral (Durante, 2020, pp. 39-41).

Posteriormente, se finaliza con la discriminación y los tipos que existen en Costa Rica, como punto fundamental para tratar el tema de investigación y tomando como partida la importancia a nivel social que tiene.

Discriminación

En Costa Rica, la primera regulación importante en materia laboral por discriminación fue en el año 1960, por medio de la Ley n.º 2694, donde se hace mención que se “Prohíbe toda clase de discriminación en materia laboral”. Pero, esta norma no dio ningún tipo de resultado favorable, pues no se creó ninguna sanción o acción para hacer valer el derecho de la no discriminación. Su fundamento en ese momento eran razones de raza, color, sexo, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica.

Años después, en el 2001, mediante la Ley n.º 8107, se incorporó en el Código de Trabajo el Título XI, tocando nuevamente el tema de la discriminación; pero, en este caso, solo señalaba cuatro motivos: razones por edad, etnia, género o religión. Es importante recalcar que esta regulación se tramitó bajo el procedimiento ordinario laboral y por este motivo se caracterizó como un proceso lento y en la mayoría de las oportunidades se tramitaba de manera escrita.

Es a partir del 25 de julio de 2017, que entra en vigor la “Reforma Procesal Laboral” con importantes modificaciones al Código de Trabajo. Esta reforma se puede ver de tres maneras distintas: el proceso, el colectivo y el individual. También, se dieron importantes modificaciones en el ahora Título Octavo de esa norma, relacionado con la prohibición de discriminar en materia laboral (Durante, 2020, pp. 30-31).

A partir de esta nueva regulación, el Código de Trabajo de Costa Rica describe en su artículo 404 que:

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, condición de salud, discapacidad, afiliación

sindical, presentación de denuncias o rendición de testimonio sobre actos de corrupción conforme a lo dispuesto en el artículo 3, inciso 1), de la Ley de Promoción de Denuncias y Protección de las Personas Denunciantes y Testigos de Actos de Corrupción contra Represalias Laborales, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

A continuación, Díaz (2019) describe la discriminación de la siguiente manera:

La discriminación constituye una grave lacra social que atenta no sólo (*sic*) contra la igualdad, sino también contra la dignidad de las personas. Aquella daña tanto a quien la sufre como a quién (*sic*) la ejerce; estigmatiza a personas como inferiores; excluye a los discriminados de los más diversos bienes y espacios; impide considerar a cada persona según sus propias características y méritos, y transforma legítimas diferencias en causales de vergüenza y escarnio. Todo lo anterior genera conflictos y graves injusticias, tanto individuales como sociales. (p. 173)

Por otra parte, Díaz (2014) establece la discriminación de la siguiente manera:

“Discriminación” es “acción y efecto de discriminar”; “discriminar”, por su parte, tiene dos sentidos: 1) “Seleccionar excluyendo”, y 2) “Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.” 91. Parece obvio que el primero de los dos sentidos es “neutro”, dado que implica una separación entre cosas o personas para elegir una o unas de ellas, excluyendo las demás, en función de determinados criterios; mientras que el segundo de los sentidos es claramente peyorativo, dado que el trato de inferioridad que se da (en este caso solo a personas o colectivos) parece conllevar un desvalor moral de la acción (p. 69).

Finalmente, Durante (2020) menciona la definición de discriminación en materia laboral, basado en el Ministerio de Trabajo de Costa Rica, del siguiente modo:

La discriminación en el empleo y la ocupación hace referencia a prácticas que tienen el efecto de situar a determinadas personas en una posición de subordinación o desventaja en el mercado de trabajo o el lugar de trabajo a causa de su raza, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra característica no relacionada con el trabajo que debe de desempeñar (p. 35).

Tipos de discriminación

El Título Octavo del Código de Trabajo, en el numeral 404 ya citado, expone los tipos de discriminación y toda prohibición por discriminación.

Asimismo, Díaz (2014), cita dos tipos de discriminación desde la perspectiva legislativa:

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (p. 77).

También, Cándano y Díaz (2022) destacan otra forma discriminación que es:

La discriminación por razones políticas consiste, entonces, en toda medida de carácter administrativo o legislativo que se dicte con ocasión a actos que derivan de los pensamientos legítimamente manifestados por un individuo o comunidad y que tengan como resultado un trato diferente basado en un criterio no admisible constitucionalmente, en este caso, la opinión política y todas las manifestaciones que le acompañan (p. 153).

La Teoría de las Relaciones de Género

Es así, como Serra (2017) menciona la siguiente teoría:

El género es un término que surge de efectos de la psicología y de la cultura sin tener connotaciones biológicas. Los términos en materia de género ‘masculino’ y ‘femenino’ pueden ser absolutamente independientes del sexo (biológico). A pesar de que Stoller habla de la ‘normalidad del género’, es decir, que el hombre ‘normal’ debe de ser masculino y la mujer ‘normal’ debe de ser femenina — conceptualizaciones contrarias a lo que este trabajo sostiene—, fue este mismo autor quien le atribuyó un significado al término género. En este sentido Stoller habla de que la identidad de género comienza con el conocimiento y la conciencia (consciente o inconsciente) cuando la persona siente que pertenece a uno u otro género. También establece el concepto ‘rol de género’ que se refiere al comportamiento que se muestra ante la sociedad, el papel que desempeña y la posición que la persona establece ante los demás (más adelante se ve con detenimiento el concepto de rol social).

(...)

Pero el género no se comporta igual en todas las sociedades y culturas, no es una categoría estanca. En este aspecto, Lerner durante un recorrido histórico explica que el género es una serie de papeles culturales, por lo tanto, es un producto cultural que cambia con el tiempo. Esta autora explica que el género, a diferencia de los atributos sexuales como realidad biológica, es un producto del proceso histórico. Dice Lerner que «el hecho de que las mujeres tengan hijos [/as] responde al sexo; que las mujeres los [las] críen se debe al género, una construcción cultural. El género ha sido el principal responsable de que se asignara un lugar determinado a las mujeres en la sociedad.» De esta manera, esta autora señala que debe pensarse en el género de la manera histórica y específica en que aparece en distintas y mutables sociedades

Facio y Fries expresan que el género no es un concepto abstracto ni universal, «en tanto se concreta en cada sociedad de acuerdo a (*sic*) contextos espaciales y temporales, a la vez que se redefine constantemente a la luz de otras realidades como

la de clase, etnia, edad, nacionalidad, habilidad, etc. De allí que las formas en que nos revelan los géneros en cada sociedad o grupo humano “sic” varía atendiendo a los factores de la realidad que concursan con éste (*sic*)»
(...)

El sistema sexo-género produce un punto de referencia transcultural, abriendo una posible interpretación del feminismo por parte de diferentes grupos de mujeres desde posiciones igualitarias. Pese a que Rubín expresa que el movimiento feminista tiene que soñar con la eliminación de la opresión de las mujeres y con la eliminación de las sexualidades y los papeles sexuales obligatorios, esto es, con una sociedad andrógina y sin género en donde la anatomía sexual no tenga importancia alguna para lo que la persona es o hace, esta conceptualización dicotómica pareciera concebir al sexo como algo esencialista, guardando una cierta direccionalidad al descansar en una matriz que va de lo biológico a lo social, del sexo al género. Sin embargo, Facio y Frías explican que el hecho de que el «sexo haya sido entendido por las creadoras de las teorías del sistema de sexo-género como algo inmutable y ahistórico no es del todo correcto. (...)

Es así como de una explicación biologicista (sexista) de las diferencias entre hombres y mujeres (en realidad, justificaciones de los privilegios masculinos), pasando por teorías que tal vez pecaron de simplistas o esencialistas (las teorías del sistema de sexo-género) se llegó a una teoría (la teoría de las relaciones de género), que devela el esfuerzo de la ideología patriarcal por naturalizar procesos sociales y que demuestra que la creación de seres heterosexuales con una identidad de género aprobada por su sociedad, se debe a un proceso social extremadamente complejo y profundamente no natural; una teoría que concibe el sexo como una relación vivida y mutable; una teoría que insiste en su naturaleza relacional. De ahí que se entienda que el género es construido no con base en algo inmutable, sino en relación al (*sic*) otro género, tan mutable e histórico como el mismo (*sic*) (pp. 47-50).

Dignidad

Muñoz (2020) define la dignidad de la siguiente manera:

Etimológicamente el término dignidad proviene del latín dignitas (*sic*) que se traduce como valor. En efecto, tener dignidad representa ser valioso. La dignidad es un concepto filosófico que ha tenido mayor auge en el siglo XX. Ha inspirado los contextos sociales y jurídicos, así como constituido fundamento para las cartas constitucionales modernas y códigos de ética.

Por otra parte, a pesar de que el idioma castellano no tiene una definición precisa, para aprobar o reprochar una conducta humana, se acude a este término y se califica a la persona como digna o indigna. Asimismo, se puede apreciar el vocablo dignidad, entendido de manera distinta. Por ejemplo, quienes están a favor del aborto refieren el “derecho a la dignidad de la mujer, para decidir sobre su cuerpo”, analógicamente para quienes defienden la eutanasia, y así por el estilo (p. 20).

Igualdad

Muñoz (2020) explica la igualdad de la siguiente manera:

El concepto de igualdad es producto de un proceso histórico que se ha ido consolidando a través del tiempo. La igualdad se origina en el principio religioso de que los hombres son iguales ante los ojos de Dios, y se ha ido generalizando en todos los ámbitos por las revoluciones sociales. La Declaración Universal de los Derechos Humanos ha sido el documento que ha servido de portaestandarte de las luchas sociales para el reconocimiento de los derechos de los grupos minoritarios e históricamente discriminados, reconociendo la dignidad, la libertad y la igualdad (p. 60).

Desigualdad

Márquez (2021) menciona la desigualdad de la siguiente manera:

A pesar de las diversas teorías acerca de la desigualdad entre colectivos en el mercado trabajo, no podemos olvidarnos de la dimensión de este problema que

actualmente no hemos conseguido solucionar y que tenemos que conseguir reducir entre todos. La magnitud del problema es tal que la OCDE comunicó el marzo del pasado 2019 que, aunque hay un mayor compromiso de todos acerca de la igualdad de género, aún hay mucho que realizar para que las mujeres aumenten su participación en la esfera pública y tengan las mismas oportunidades que los hombres (OCDE, 2019). En definitiva, tenemos un reto por delante que con la colaboración de todos podremos lograr (p. 8).

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

Enfoque

El enfoque elegido para el presente proyecto de investigación es del tipo cualitativo, por cuanto el objetivo de la investigación es comprender las experiencias y percepciones de los afectados por la discriminación laboral y de los expertos en derecho laboral. Para lograr lo anterior, se realizará el análisis de casos y se efectuarán entrevistas sobre discriminación laboral a personas que han experimentado discriminación laboral y a profesionales en Derecho.

Para Hernández y Mendoza (2018) la investigación cualitativa estudia:

(...) fenómenos de manera sistémica. Sin embargo, en lugar de comenzar con una teoría y luego “voltar” al mundo empírico para confirmar si esta es apoyada por los datos y los resultados, el investigador comienza el proceso examinando los hechos en sí y revisando los estudios previos, ambas acciones de manera simultánea, a fin de generar una teoría que sea consistente con lo que está observando que ocurre (p. 7).

De igual forma, los autores Hernández y Mendoza (2018) sostienen que

Las investigaciones cualitativas suelen producir preguntas antes, durante o después de la recolección y análisis de los datos. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” en el que la secuencia no siempre es la misma, puede variar en cada estudio. (p. 8)

Como antecede, el proyecto de investigación debe recolectar datos de información de estudios previos y sin medición numérica. La investigación es flexible y se mueve entre los eventos y su interpretación, que muestren comportamientos y resultados para obtener una teoría, porque no

requiere análisis estadístico. Se basa en los hechos y eventos, los cuales se van construyendo en el estudio realizado.

Diseño de la investigación

Hernández y Mendoza (2018) explican que “El diseño de investigación es el mapa operativo en la ruta cuantitativa. Representa el punto donde se conectan las fases conceptuales del proceso con la recolección y el análisis de los datos” (p. 148). Asimismo, indican lo siguiente:

Una vez que precisaste el planteamiento del problema, definiste el alcance inicial de tu investigación y formulaste las hipótesis (o no las estableciste debido a la naturaleza de tu estudio), es necesario que visualices la manera práctica y concreta de responder a tus preguntas de investigación, además de cumplir con los objetivos que fijaste. Ello implica que selecciones o desarrolles uno o más diseños de investigación y los apliques al contexto del estudio. El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que deseas con el propósito de responder al planteamiento del problema. (p. 150)

En este sentido, Hernández y Mendoza (2018) se refieren al diseño de teoría fundamentada y exponen lo siguiente:

La teoría fundamentada es un diseño de investigación y un producto (Charmaz, 2014; O'Reilly, Paper y Marx, 2012). El investigador produce una explicación o teoría respecto a un fenómeno, proceso, acción o interacciones que se aplican a un contexto concreto y desde la perspectiva de diversos participantes (Taylor y Francis 2013; Torrance, 2011; Sullivan, 2009; y Haig, 2006). Desde luego, al generarse teoría se desarrollan hipótesis y conceptos (variables potenciales) que la integran, y una representación o modelo visual (Milliken, 2010). Los autores que sustentan este enfoque sostienen que las teorías deben inducirse de datos recolectados en el campo. La nueva teoría se contrasta con la literatura previa (Tucker-McLaughlin y Campbell, 2012) y es denominada sustantiva o de rango medio porque emana de un

ambiente específico. Glaser y Strauss (1967) la distinguen de la "teoría formal", cuya perspectiva es mayor (p. 526).

Por otra parte, Hernández y Mendoza (2018) definen el diseño de investigación – acción, del siguiente modo:

La finalidad de la investigación-acción es comprender y resolver problemáticas específicas de una colectividad vinculadas a un ambiente (...). Asimismo, se centra en aportar información que guíe la toma de decisiones para proyectos, procesos y reformas estructurales. Sandín (2003) señala que la investigación-acción pretende, esencialmente, propiciar el cambio social, transformar la realidad (social, educativa, económica, administrativa, etc.) y que las personas tomen conciencia de su papel en ese proceso de transformación. (p. 552)

Con fundamento en la teoría descrita por Hernández y Mendoza (2018) se estima que los diseños idóneos y que se adaptan a esta investigación son los denominados teoría fundamentada e investigación-acción. Ello, por cuanto se basan en los análisis de problemáticas que se presentan en el país, en virtud de los eventuales casos de discriminación laboral por género, raza, religión, social, entre otros y que no están acordes con la realidad país.

Fuentes de información

Hernández y Mendoza (2018) indican que “La recolección de los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que te conduzcan a reunir datos con un propósito específico” (p. 226). Asimismo, agregan lo siguiente:

Recolectar los datos significa aplicar uno o varios instrumentos de medición para recabar la información pertinente de las variables del estudio en la muestra o casos seleccionados (personas, grupos, organizaciones, procesos, eventos, etc.). Los datos obtenidos son la base del análisis. Sin datos no hay investigación. Pero, para haber llegado a esta etapa en la ruta cuantitativa, antes debiste haber establecido y definido

con precisión y claridad las hipótesis del estudio y las variables, tanto conceptual como operacionalmente. Asimismo, en la revisión de la bibliografía, tuviste que haber detectado instrumentos o formas para medir o evaluar las variables planteadas (p. 226).

De esta forma, los objetivos de este documento de investigación se alcanzarán con base en dos fuentes de información básicas, primarias y secundarias, las que se explican a continuación:

Fuentes primarias

Hernández y Mendoza (2018) revelan que “Las referencias o fuentes primarias proporcionan datos de primera mano, pues se trata de documentos que incluyen los resultados de los estudios correspondientes” (p. 72). También, indican lo siguiente:

La revisión puede iniciarse directamente con el acopio de las referencias o fuentes primarias, situación que ocurre cuando el investigador conoce su localización, se encuentra muy familiarizado con el campo de estudio y tiene acceso a ellas (puede utilizar material de bibliotecas, filmotecas, hemerotecas y bancos de información). Sin embargo, frecuentemente no sucede así (no se es experto en el tema o se dispone de recursos limitados). (p. 72)

Las fuentes de información primarias para este proyecto están constituidas por las personas que se entrevisten de acuerdo con los instrumentos seleccionados. Asimismo, las resoluciones emitidas por los tribunales de justicia costarricense, las investigaciones de instituciones o universidades y libros relativos a este tema.

Fuentes secundarias

Hernández y Mendoza (2018) detallan que la fuente secundaria “Implica la revisión de documentos, registros públicos y archivos físicos o electrónicos” (p. 291).

En esa línea, se contará con la revisión de documentos de la legislación de Costa Rica, tomando en cuenta criterios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, estudios del Instituto Nacional de Estadística y Censos y, por último, la Ley Internacional de la Organización Internacional del Trabajo.

Diseño de investigación – acción Población

Hernández y Mendoza (2018) concretan que la población es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 198). Adicionalmente, agregan lo que de seguido se expone:

Una deficiencia que se presenta en algunos trabajos de investigación es que no describen lo suficiente las características de la población o consideran que la muestra la representa de manera automática. Por ello, es preferible establecer tales características con claridad, con la finalidad de delimitar cuáles serán los parámetros muestrales (p. 198).

Para efectos del proyecto de investigación, se determina como población el sector privado empleador del país, la clase trabajadora y los especialistas en Derecho.

Muestra

Hernández y Mendoza (2018) sugieren en relación con el diseño de la muestra por conveniencia, que

(...) estas muestras están formadas por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso (Battaglia, 2008a). Tal fue la situación de Rizzo (2004), quien no pudo ingresar a varias empresas para efectuar entrevistas a profundidad en niveles gerenciales acerca de los factores que conforman el clima organizacional, y entonces decidió entrevistar a compañeros que junto con ella cursaban un posgrado en desarrollo humano y eran directivos de diferentes organizaciones. (p. 433)

Como se mencionó anteriormente, esta es una investigación de orden cualitativo y se utilizará la muestra por conveniencia, para ello, se llevarán a cabo entrevistas de manera directa a diez trabajadores de empresas privadas, tres gerentes de empresas privadas, tres expertos en Derecho y dos profesionales en recursos humanos.

Unidades de Análisis

Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) explican que las unidades de análisis son “Segmentos de los datos narrativos para ir generando o descubriendo categorías que describan los conceptos de interés y sus vínculos, los cuales conforman el planteamiento del problema y permiten entender el fenómeno bajo análisis” (p. 472).

De acuerdo con lo anterior, se definen variables e indicadores claves sujetos de análisis en este proyecto de investigación en la siguiente matriz:

Tabla 1: Matriz de conceptualización para enfoque cualitativo

| Objetivo | Unidad | Categoría | Definición Conceptual | Instrumento |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| <p>Evaluar sentencias y resoluciones emitidas por los tribunales de justicia costarricenses relacionados con discriminación laboral, con el propósito de obtener causas, consecuencias y acciones dictadas por dichas instancias judiciales.</p> | <p>Resoluciones</p> | <p>Discriminación laboral. Jurisprudencia Causas y consecuencias</p> | <p>La Real Academia Española cita la siguiente definición de Resolución: Acción y efecto de resolver o resolverse. Decreto, providencia, auto o fallo de autoridad gubernativa o judicial</p> | <p>Análisis de los documentos</p> |
| <p>Determinar cuáles son los tipos de discriminación laboral que más se presentan en el sector privado y que provocaron el despido de personas, durante el año 2023.</p> | <p>Discriminación laboral.</p> | <p>Despido de personas Efectos del despido</p> | <p>Durante (2020) cita que la discriminación laboral es: La discriminación en el empleo y la ocupación hace referencia a prácticas que tienen el efecto de situar a determinadas personas en una posición de subordinación o desventaja en el mercado de trabajo o el lugar de trabajo a causa de su raza, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra característica no relacionada con</p> | <p>Entrevista</p> |

| Objetivo | Unidad | Categoría | Definición Conceptual | Instrumento |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| | | | el trabajo que debe de desempeñar. (p. 153) | |
| Comprobar las razones que han incidido para que en las empresas privadas costarricenses se haya presentado el despido de sus trabajadores por discriminación laboral. | Razones que han incidido en los despidos | Despido de trabajadores Explicaciones y/o razones de los empleadores Reacciones de los trabajadores | La Academia Real Española señala la definición de Razón: Argumento o demostración que se aduce en apoyo de algo | Entrevistas Análisis de documentación |

Nota: Rebeca Solera Sanabria

Instrumentos

Hernández y Mendoza (2018), exponen en su libro que “existen múltiples instrumentos para medir toda clase de variables y en algunos casos puedes combinar varias técnicas de recolección de los datos” (p. 250). Asimismo, indican que “La codificación y la preparación de los datos obtenidos las discutiremos después de presentarte los principales instrumentos de medición” (p. 250). Ahora bien, para el presente proyecto de investigación se definieron los siguientes instrumentos:

Entrevista

En este sentido, Hernández y Mendoza (2018) la definen de la siguiente manera:

La entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta que la cuantitativa (Savin-Baden y Major, 2013 y King y Horrocks, 2010). Se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). En el último caso podría ser tal vez una pareja o un grupo pequeño como una familia o un equipo de manufactura. En la entrevista,

a través de las preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema (Janesick, 1998, p. 449).

Eso, porque permite la flexibilidad y el acercamiento a las personas que se van a entrevistar en función de la experiencia y conocimiento de cada una de ellas. Se elige la entrevista de carácter estructurada, ya que se pretende recoger los criterios vinculados con el planteamiento del problema.

Análisis de contenido

Según Hernández y Mendoza (2018) explican que el análisis de contenido “Es una técnica para estudiar cualquier tipo de comunicación de una manera objetiva y sistemática, que cuantifica los mensajes o contenidos en categorías y subcategorías, y los somete a análisis estadístico” (p. 290).

Se usará el análisis de contenido para evaluar sentencias, resoluciones y votos emitidos por los Tribunales de Justicia costarricenses y relacionados con la discriminación laboral, con el fin de determinar cuáles son los tipos que más se presentan en el sector privado y cualquier otra herramienta jurídica que contribuya con lograr alcanzar y desarrollar este tema de investigación.

Procedimiento de recolección y análisis de datos

Procedimiento de recolección

Luego de contar con la muestra definida para la investigación, se procederá con la realización de las entrevistas a cada una de las personas seleccionadas; para llevar a cabo esta labor, se concretarán citas y se atenderán personalmente a cada una de ellas.

Posteriormente, se obtendrá en las entidades respectivas o las páginas *web* necesarias, las resoluciones judiciales que se relacionen con el tema investigado, con el fin de hacer comparaciones y obtener debilidades en los procesos y tener los datos que sean indispensables para lograr la consecución de los objetivos de la investigación.

Análisis de datos

Después de contar con la información obtenida en las entrevistas y en el análisis de contenido, se procederá con la tabulación en matrices de *Excel*, con el propósito de contar con resúmenes que permitan una mejor visualización de las conclusiones alcanzadas. Finalmente, se producirán los gráficos que se consideren pertinentes para presentar los resultados finales de la investigación.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

El presente capítulo describe, interpreta y analiza los hallazgos obtenidos en la fase de campo, intervención que se llevó a cabo por medio de la aplicación de entrevistas a trabajadores, gerentes, reclutadores y abogados. Por otra parte, se realizó el análisis de sentencias emitidas por los tribunales de justicia costarricenses relacionadas con la discriminación laboral, Lo anterior, con la finalidad de indagar si se están aplicando los principios que rigen este tema y las leyes de manera transparente y si se está dando un tratamiento razonable para los conflictos derivados de la discriminación laboral.

Análisis del cuestionario aplicado a los trabajadores

El cuestionario está estructurado con diez (10) preguntas y se aplicó a hombres y mujeres, trabajadores de distintas áreas de trabajo y profesión en el país. El cuestionario formulado a los empleados pretende demostrar si existe algún tipo de discriminación en materia laboral y si se da, qué impacto genera en la sociedad

Pregunta n.º 1

¿Cree que en Costa Rica existe la discriminación laboral?

Sí: _____

No: _____

Por qué: _____

En la figura 1 evidencia que el 100% de los trabajadores entrevistados considera que en Costa Rica sí existe la discriminación laboral. De hecho, este es un aspecto que se verifica en las sentencias analizadas durante la investigación, pues se muestra que la parte trabajadora afectada sí presentó el proceso correspondiente ante las autoridades de justicia. Efectivamente, se estudiaron sentencias de los Juzgados de Trabajo, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia y la Sala Constitucional de Costa Rica, la que en su resolución n.º 30935 – 2023 da a conocer el tema de la

discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad. Al inicio del proceso la empleada alega respecto a la falta de una sala de lactancia debidamente habilitada para la extracción de leche materna y de las condiciones y derechos que tiene como trabajadora en la empresa donde labora. Como conclusión del caso, la Sala Constitucional se declara con lugar el recurso contra empresa privada, por las condiciones de la sala de lactancia. En el transcurso de la investigación se mencionarán otras sentencias, así como las conclusiones que se estimen pertinentes.

Figura 1. Discriminación laboral



Nota: Rebeca Solera Sanabria

Pregunta n.º 2

Si su respuesta anterior es afirmativa, ¿de qué manera cree que la discriminación laboral afecta a las personas?

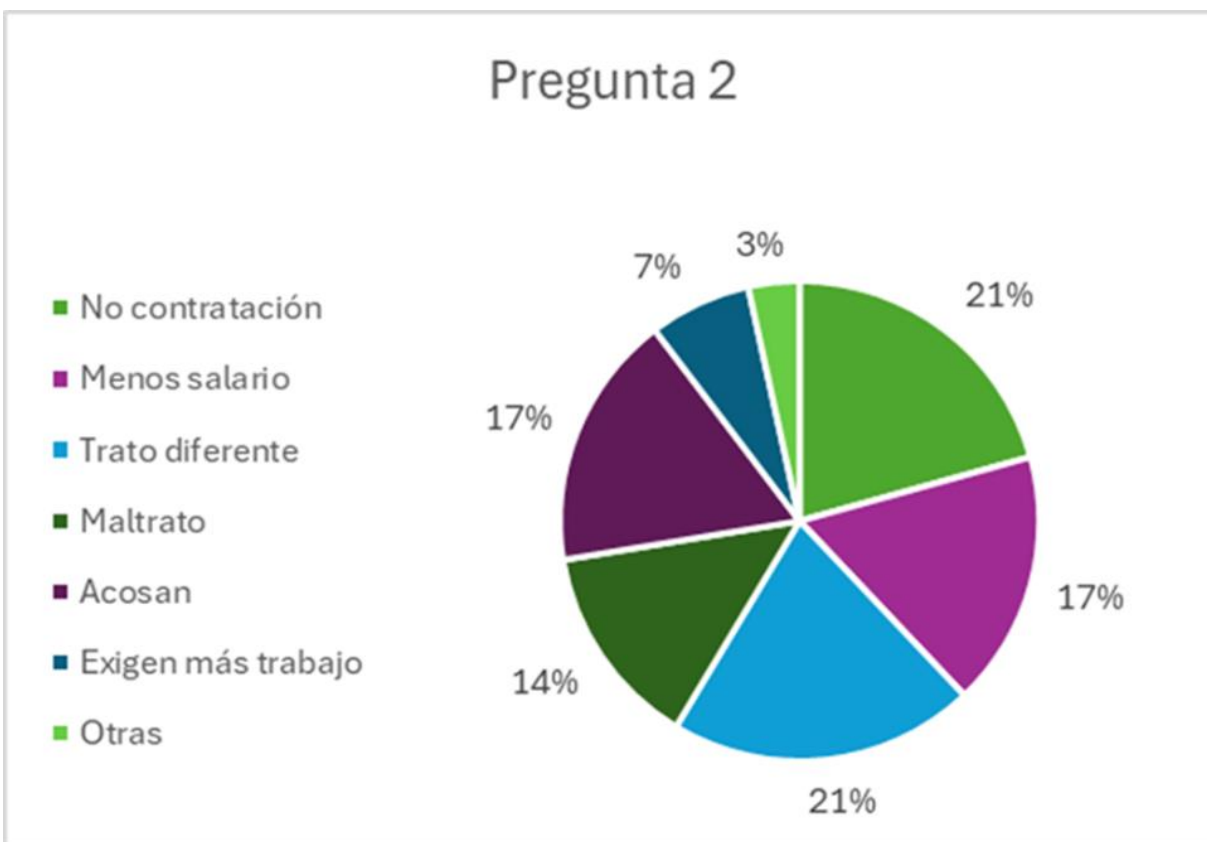
No las contratan: _____
Se les paga menos salario: _____
Las tratan diferente: _____
Las maltratan: _____
Las acosan: _____
Le exigen más trabajo: _____
Otra; especifique: _____

La pregunta n.º 2 evidencia que la mayor afectación y generadora de la discriminación laboral en las personas entrevistadas, sea, un 21%, se da por la no contratación; seguidamente, un 17% considera que perciben menos salario; un 21% estima que el trato es diferenciado en su entorno laboral; un 17% es del criterio que las acosan; un 14% percibe un maltrato; un 7% cree que le exigen más trabajo y para finalizar, un 3% manifestó que hay otro tipo de afectación.

En este punto, es relevante agregar, que en la entrevista del programa Siete Días, realizado por Gabriel Pacheco el 15 de julio de 2024, a las 21:00 horas, de la televisora nacional Canal 7, se comentó el tema ¿Blindaje laboral para los mayores de 50? En esa actividad se expuso, entre otros comentarios, que estas afectaciones no solo se generan a nivel laboral, sino también a nivel personal, económico y psicológico en este tipo de población como es la clase trabajadora. En este sentido, al no contratarse por algún tipo de discriminación, se generan otras problemáticas como pobreza e incumplimiento a las garantías sociales; es así como la población se encuentra vulnerable ante tal situación y no se encuentra respaldada para percibir a futuro su pensión o debe trabajar de manera informal sin contar con garantías de salud propias y para su núcleo familiar.

Estos resultados se muestran en la figura 2.

Figura 2. La discriminación laboral afecta a las personas



Nota: Rebeca Solera Sanabria

Pregunta n.º 3

¿Cuáles son los tipos de discriminación laboral que usted conoce en Costa Rica, los puede citar?

Puede marcar más de una opción.

Edad: _____

Etnia: _____

Sexo: _____

Discapacidad: _____

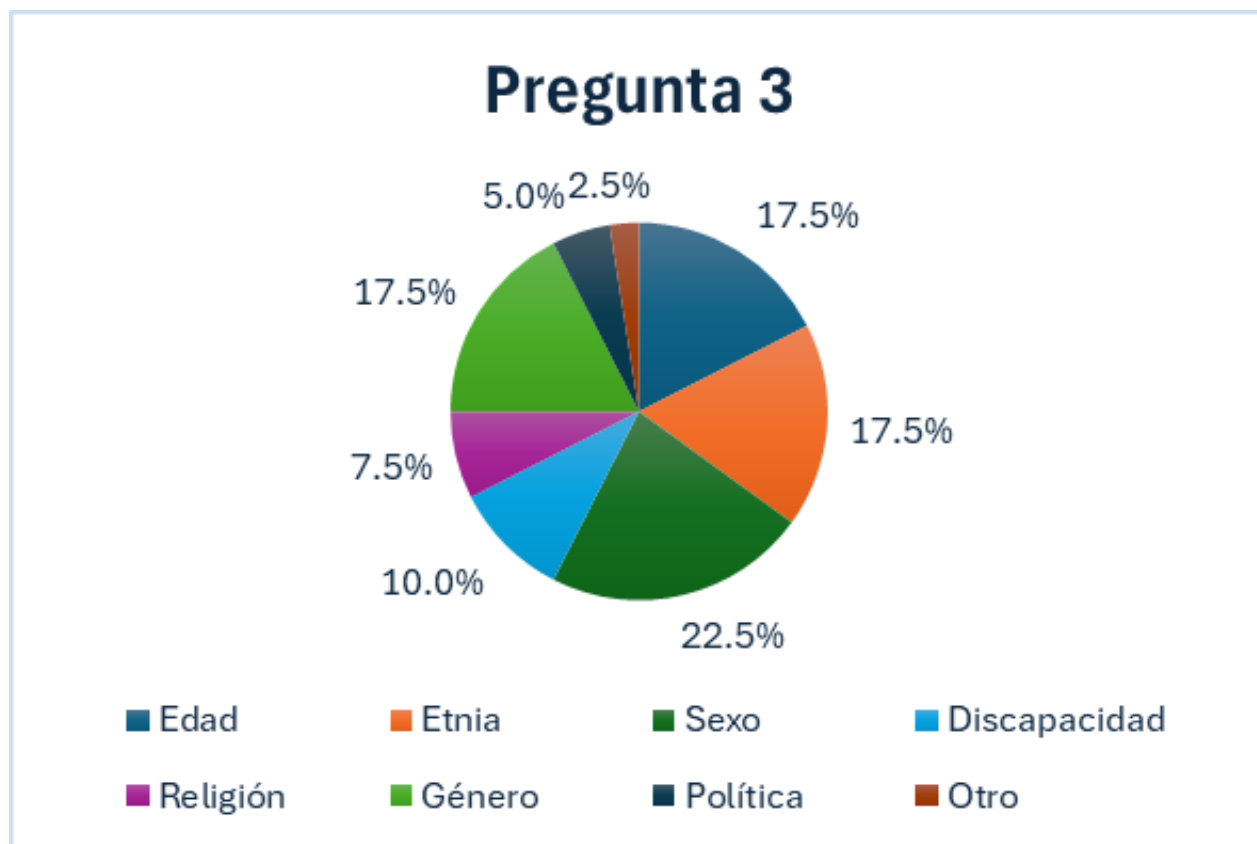
Religión: _____

Género: _____

Política: _____

Otro, especifique: _____

Figura 3. Tipos de discriminación



Nota: Rebeca Solera Sanabria

Tal y como se visualiza en la figura 3, el 17.5% de las personas trabajadoras entrevistadas conoce de discriminación por edad; un 17.5% por etnia, un 22.5% por sexo. De la misma forma, un 10.0% por discapacidad, el 7.5% por religión, por otra parte, un 17.5% conoce la discriminación por género, un 5.0% por política y para concluir el 2.5% mencionó otros aspectos.

Valga comentar, que dentro de las respuestas de los entrevistados en el ítem otro, se determinan elementos que si bien es cierto no están puntualmente tipificados, sí forman parte de lo que establece el artículo 404 del Código de Trabajo, respecto a cualquier otra forma análoga y, según

la percepción de los entrevistados, mencionan discriminación por grado académico, estatus social y temas relativos a la contextura física.

Los comentarios anteriores se apoyan en las resoluciones n.º 30935–2023, n.º 30935–2023 de la Sala Constitucional de Costa Rica y la resolución n.º 02942–2023 del Primer Circuito Judicial de San José, en donde se dan a conocer casos sobre la discriminación laboral por género, como consecuencia de la violación al derecho de lactancia en el ambiente laboral de la persona denunciante. De la misma manera, el artículo 100 del Código de Trabajo establece que la parte patronal está en la obligación de acondicionar el espacio necesario para las mujeres trabajadoras que están en la etapa de lactancia

Pregunta n.º 4

¿Se ha sentido discriminado alguna vez en su entorno laboral?

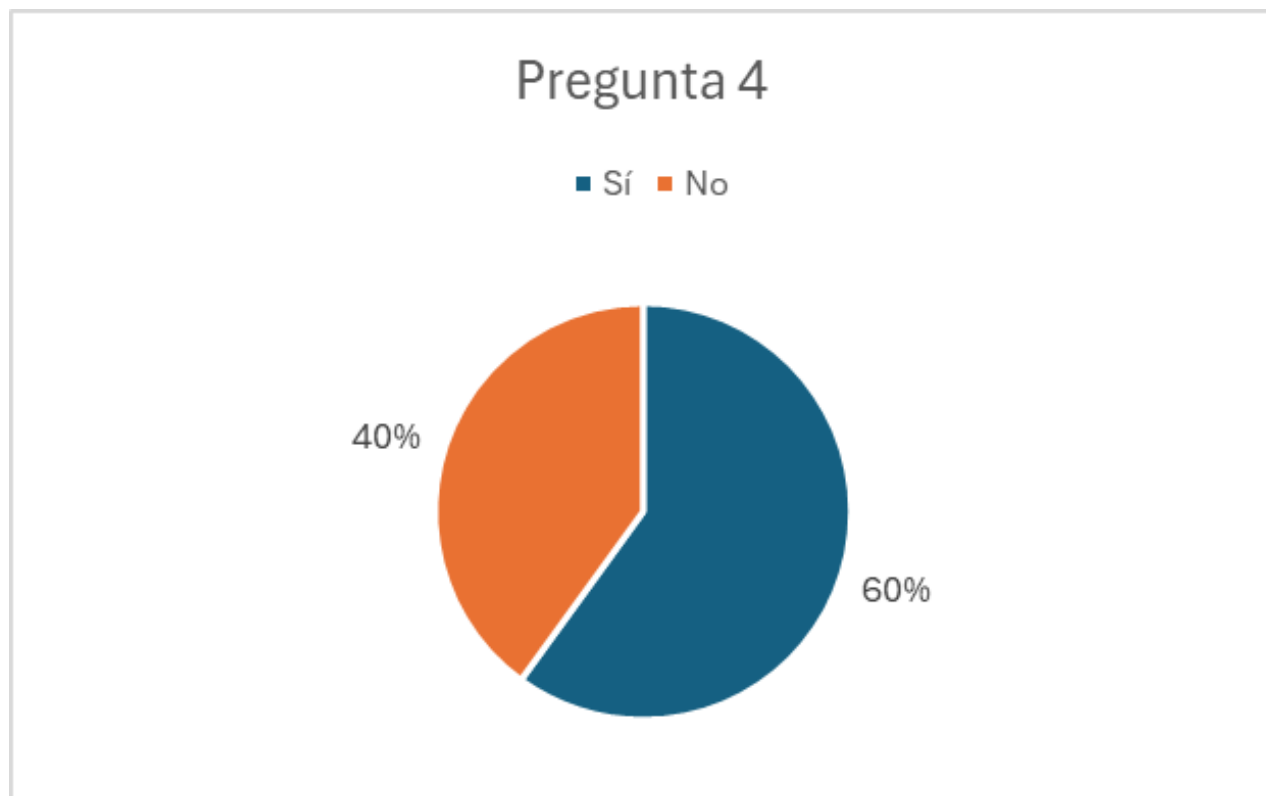
Sí: _____

No: _____

De qué manera: _____

Como se aprecia en la figura 4, la respuesta a esta pregunta pone en evidencia que el 60% de los empleados entrevistados sí se siente discriminado en su entorno laboral y el otro 40% no se considera discriminado en su área de trabajo. Los comentarios de los entrevistados fueron los siguientes, que se sienten discriminados por el grado académico al no presentar títulos universitarios; por no contar con experiencia laboral; por no presentar los requisitos necesarios solicitados por una empresa privada o no pertenecer a algún grupo en especial y con ciertos privilegios en el trabajo.

Figura 4. Discriminación en su entorno laboral



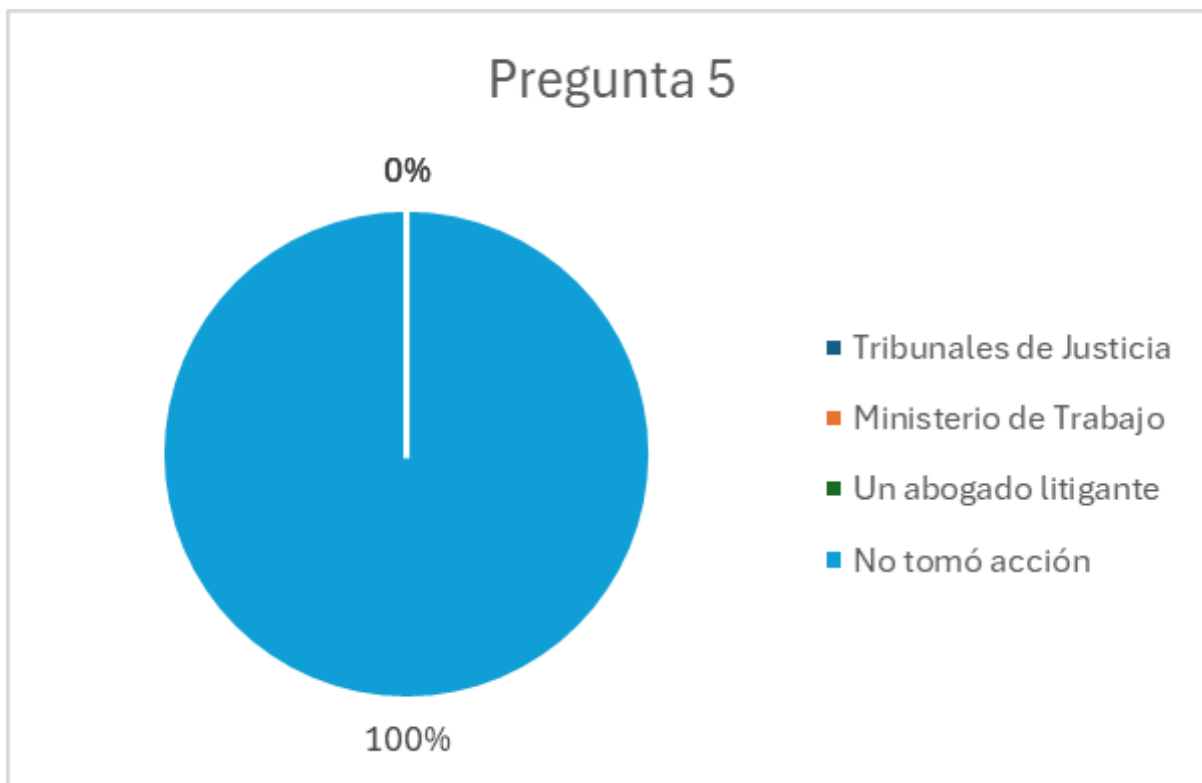
Nota: Rebeca Solera Sanabria

Pregunta n.º 5

¿Cuál de las siguientes medidas tomó; ¿es decir, a dónde se dirigió?

- Tribunales de Justicia: _____
- Ministerio de Trabajo: _____
- Un abogado litigante: _____
- Ninguna, no tomó acción: _____

Figura 5. Medidas que se tomaron ante la discriminación laboral



Nota: Rebeca Solera Sanabria

Como se puede observar en la figura 5, ninguna de las personas trabajadoras entrevistadas buscó algún tipo de ayuda o emprendió una acción judicial para combatir el problema presentado como es la discriminación laboral en Costa Rica.

Pregunta n.º 6

Si usted fue despedido, por discriminación, ¿fue por alguna de estas opciones?

Edad: _____
Etnia: _____
Sexo: _____
Discapacidad: _____
Religión: _____

Género: _____

Política: _____

Otro, especifique: _____

Como resultado de la aplicación de esta pregunta, se determinó que ninguna de las personas entrevistadas fue despedida por discriminación, pues respondieron con anterioridad a la pregunta n.º 5 y ninguno había presentado algún tipo de reclamo en su lugar de trabajo por discriminación laboral.

Pregunta n.º 7

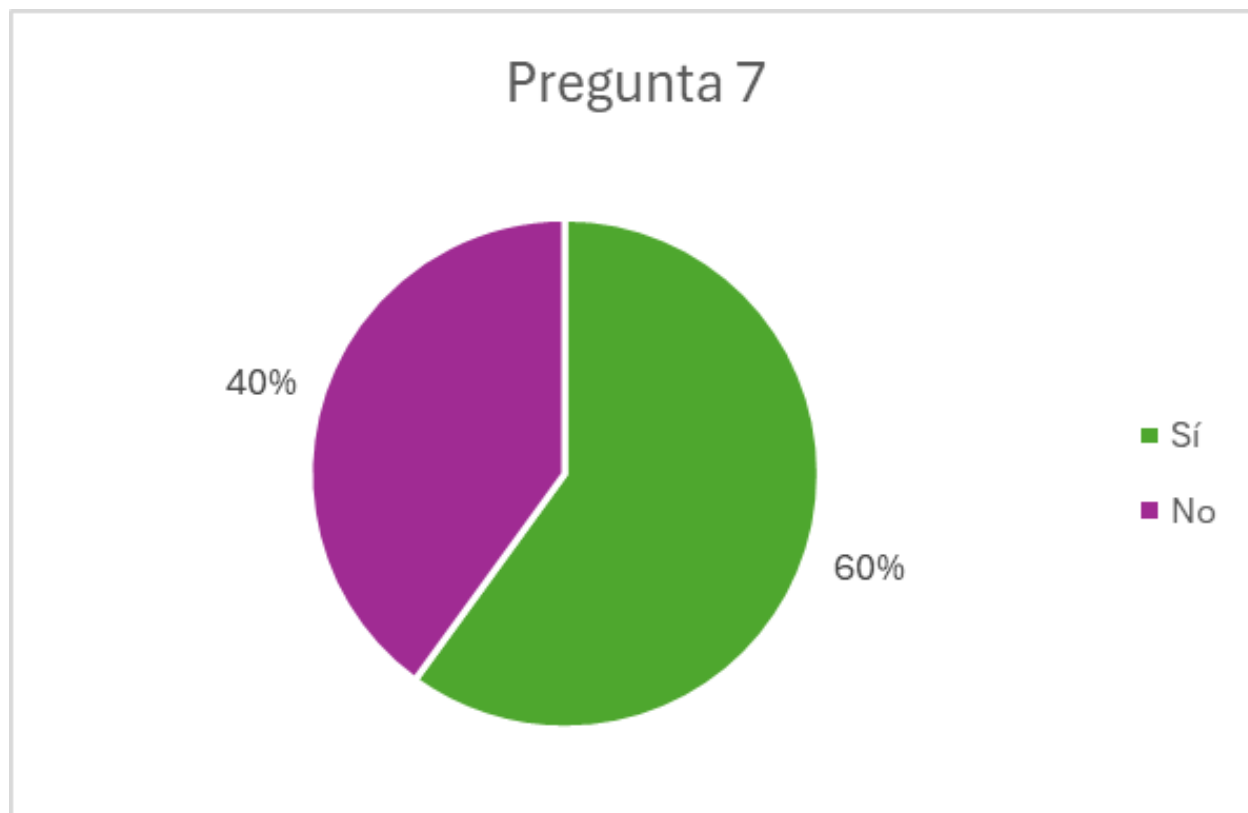
¿Tiene conocimiento de cuál es el órgano jurisdiccional que emite resoluciones en materia laboral en Costa Rica?

Sí: _____

No: _____

En la figura 6 se muestra que el 60% de los empleados entrevistados sí tiene conocimiento de cuál es el órgano jurisdiccional donde se debe presentar algún proceso judicial por temas laborales; mientras que el 40% restante desconoce este tema. El propósito de esta pregunta era determinar el grado de conocimiento de los trabajadores sobre cuál es el órgano jurisdiccional que emite las resoluciones judiciales en materia laboral, pues se considera muy importante que estos tengan certeza de dónde se debe de presentar una demanda laboral, o cuál es el proceso que se debe seguir si alguna persona está experimentando discriminación laboral en Costa Rica; en este caso, la jurisdicción con la potestad para emitir sentencias es el Juzgado de Trabajo, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia y la Sala Constitucional.

Figura 6. Órgano jurisdiccional que emite resoluciones en materia laboral en Costa Rica



Nota: Rebeca Solera Sanabria

Pregunta n.º 8

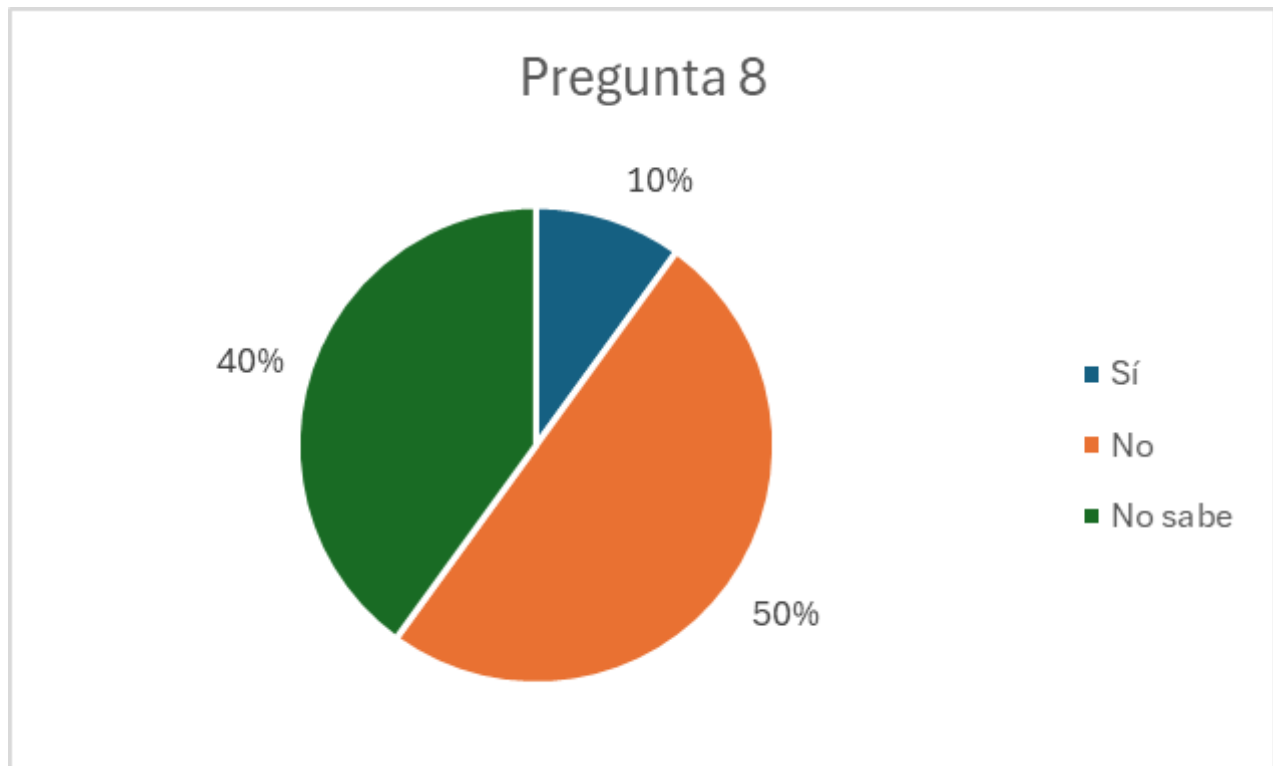
¿Cree que en su lugar de trabajo se tienen políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación?

Sí: _____

No: _____

No sabe: _____

Figura 7. Políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación



Nota: Rebeca Solera Sanabria

Según se desprende de la indagación efectuada, cuyos resultados se muestran en la figura 7, el 50% de los entrevistados manifestó que en su lugar de trabajo no se cuenta con una regulación interna; por su parte, el 40% no sabe si existe una normativa interna que regule estos temas y un 10% indicó que sí existe una reglamentación en el lugar de trabajo para proteger de cualquier tipo de discriminación. De esta manera, se evidencia por medio de los entrevistados, que una parte importante de las empresas privadas carece de regulación interna para normar los temas relativos a la discriminación.

Pregunta n.º 9

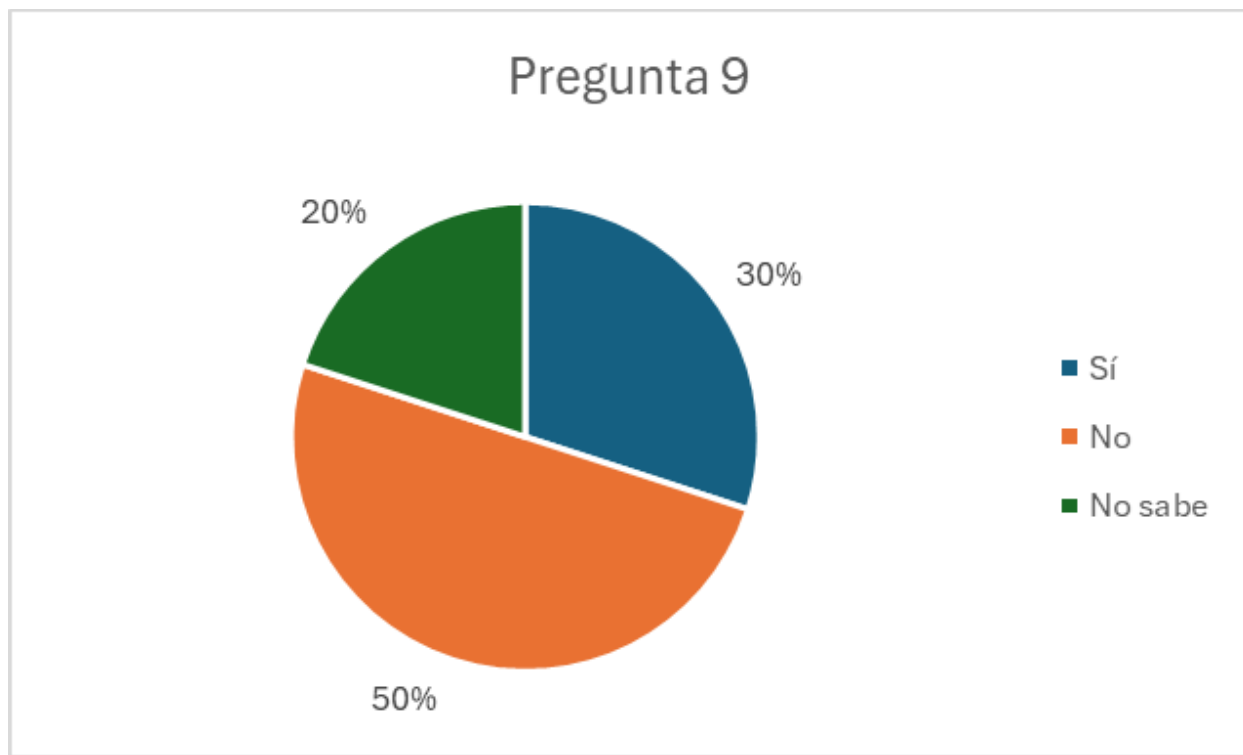
¿Considera que las oportunidades de ascenso y desarrollo profesional en su empresa son iguales para todos los empleados?

Sí: _____

No: _____

No sabe: _____

Figura 8. Oportunidades de ascenso y desarrollo profesional e igualdad para los trabajadores



Nota: Rebeca Solera Sanabria

Como resultado de la aplicación de esta pregunta, se concluye que el 50% de los entrevistados se encuentra inconforme con su desarrollo profesional; por otra parte, un 30% indicó que sí está conforme y que sí existe igualdad para surgir como profesional en la empresa donde trabaja y un 20% no tiene conocimiento del tema en discusión. Esto quiere decir, que con los resultados obtenidos de la pregunta 9, la mayor parte de los empleados siente que carece de oportunidades de ascenso y de desarrollo en la empresa donde labora.

Pregunta n.º 10

¿Ha presenciado actos de discriminación en su lugar de trabajo contra otras personas?

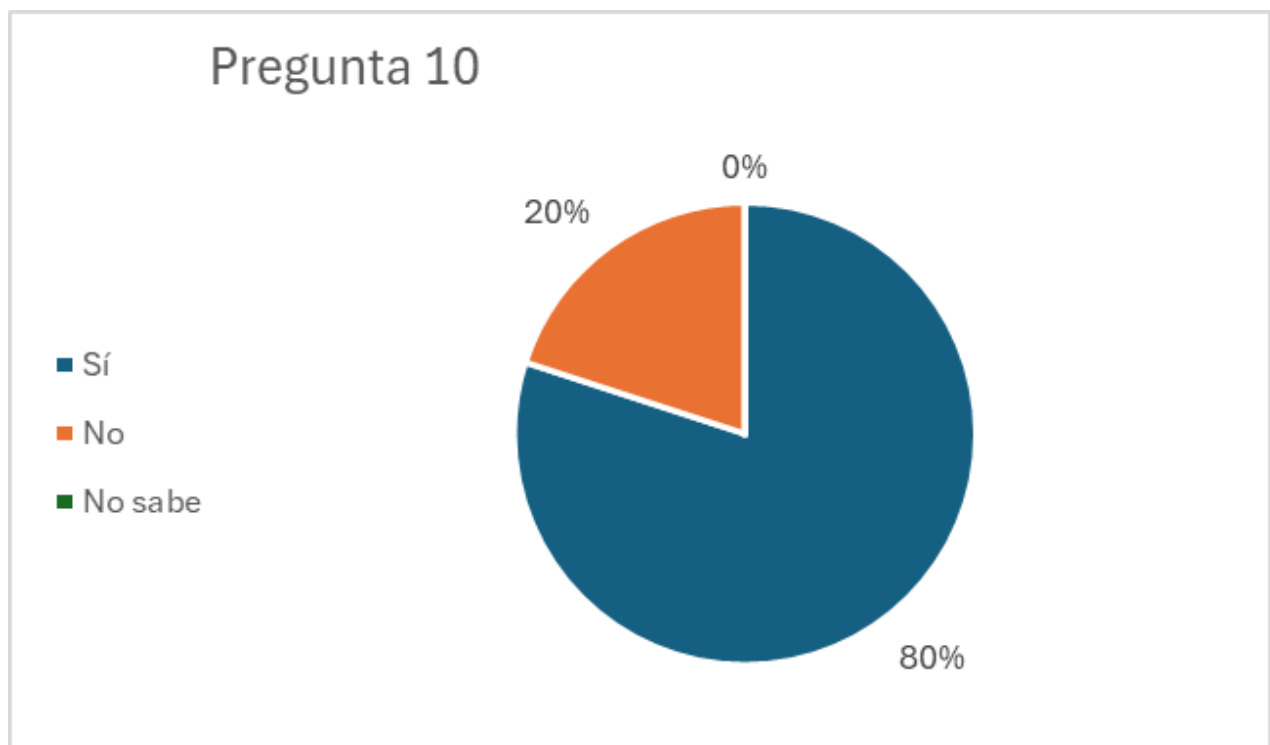
Sí: _____

No: _____

No sabe: _____

Comente su experiencia: _____

Figura 9. Actos de discriminación hacia otras personas en el trabajo.



Nota: Rebeca Solera Sanabria

Tal como se visualiza en la figura 9, el 80% de los trabajadores entrevistados sí ha presenciado actos de discriminación a terceras personas en la empresa donde labora y el 20% restante no lo ha presenciado. De tal manera, que estos resultados hacen colegir que existe un alto porcentaje de

actos de discriminación en las empresas privadas en Costa Rica; dicho aspecto, evidentemente está en contra la normativa costarricense regulatoria de estos actos. En la opción de comente su experiencia, algunos de los entrevistados hicieron comentarios con respecto a su experiencia y dentro de las respuestas, se tienen las siguientes: se recomiendan a personas para un puesto de trabajo; pero, aun y cuando cumplen con los requisitos solicitados, las dejan por fuera por la edad, su orientación sexual, género, estatus social, nivel de escolaridad e incluso, posición social.

Otros comentarios sobre algunos actos discriminatorios que citaron los entrevistados son los relativos contra las mujeres con hijos pequeños, emitiendo comparaciones entre aquellos trabajadores que no tienen hijos, porque estos últimos cuentan con mayor disponibilidad en días libres; también, manifestaron problemas debido a la religión, con comentarios sarcásticos y faltas de respeto frente a los empleados por parte del patrono.

Análisis del cuestionario aplicado a los profesionales en Derecho

En el caso de los profesionales en Derecho, el cuestionario está estructurado con siete (7) preguntas y se aplicó a hombres y mujeres. Este instrumento pretende revelar si existe algún tipo de discriminación en materia laboral y cuál es la perspectiva profesional que tienen los abogados en este tema de investigación.

Pregunta n.º 1

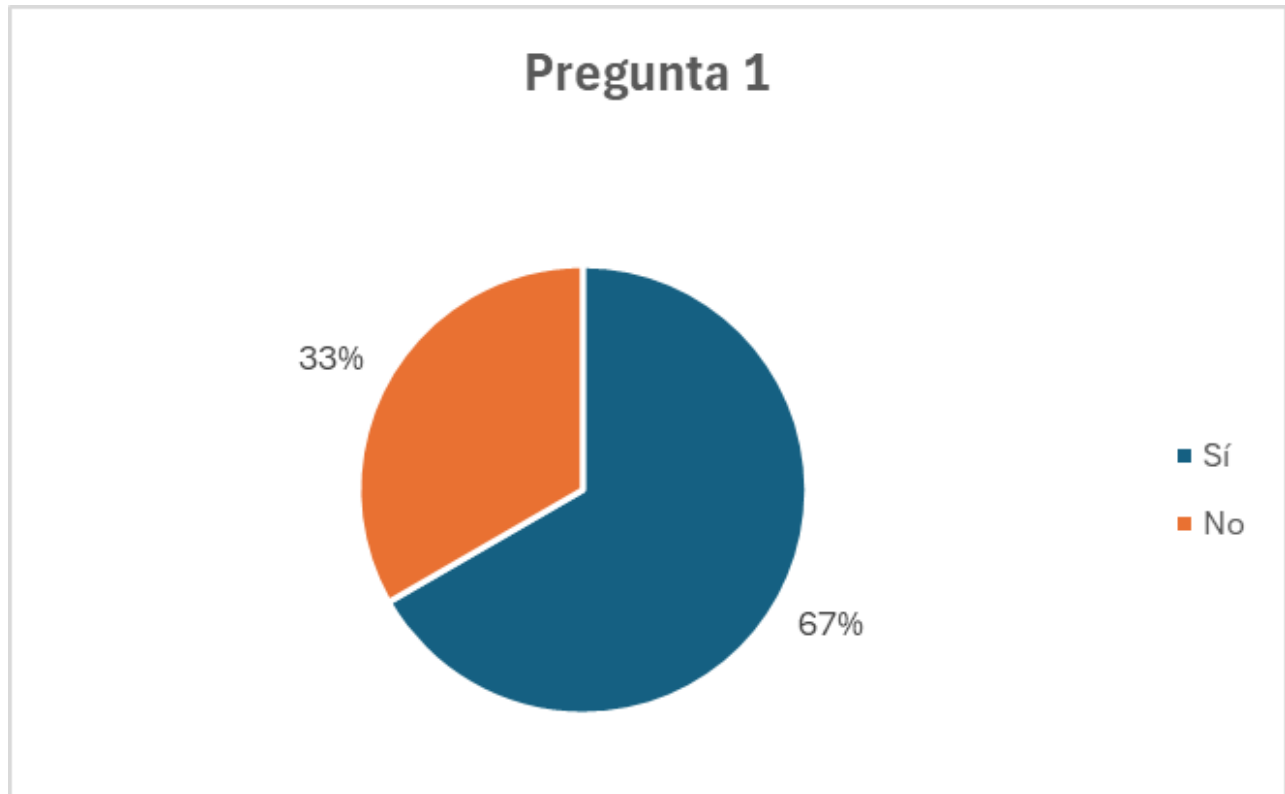
¿Cree que en Costa Rica existe la discriminación laboral?

Sí: _____

No: _____

Por qué: _____

Figura 10. Discriminación laboral



Nota: Rebeca Solera Sanabria

En la figura 10 se muestra que el 67% de los profesionales en Derecho entrevistados considera que sí existe la discriminación laboral y un 33% estima que no existe. Al darse un porcentaje afirmativo tan elevado y expresado por profesionales que tienen conocimiento sobre el tema e incluso, que podrían atender casos sobre dichos actos, se podría colegir que es evidente la presencia de la discriminación laboral en el país.

Pregunta n.º 2

¿De qué manera cree que se pueda atacar esta problemática? Mencione al menos dos opciones

Opción 1: _____

Opción 2: _____

A manera de resumen, las respuestas brindadas por los profesionales en Derecho permiten determinar lo siguiente: consideran que debe existir más presencia por parte de los órganos jurisdiccionales competentes en las empresas; asimismo, los afectados puedan presentar los procesos de denuncias de una manera más frecuente a los órganos judiciales correspondientes y finalmente, las compañías privadas deben ser más sensibles ante este problema de la discriminación laboral.

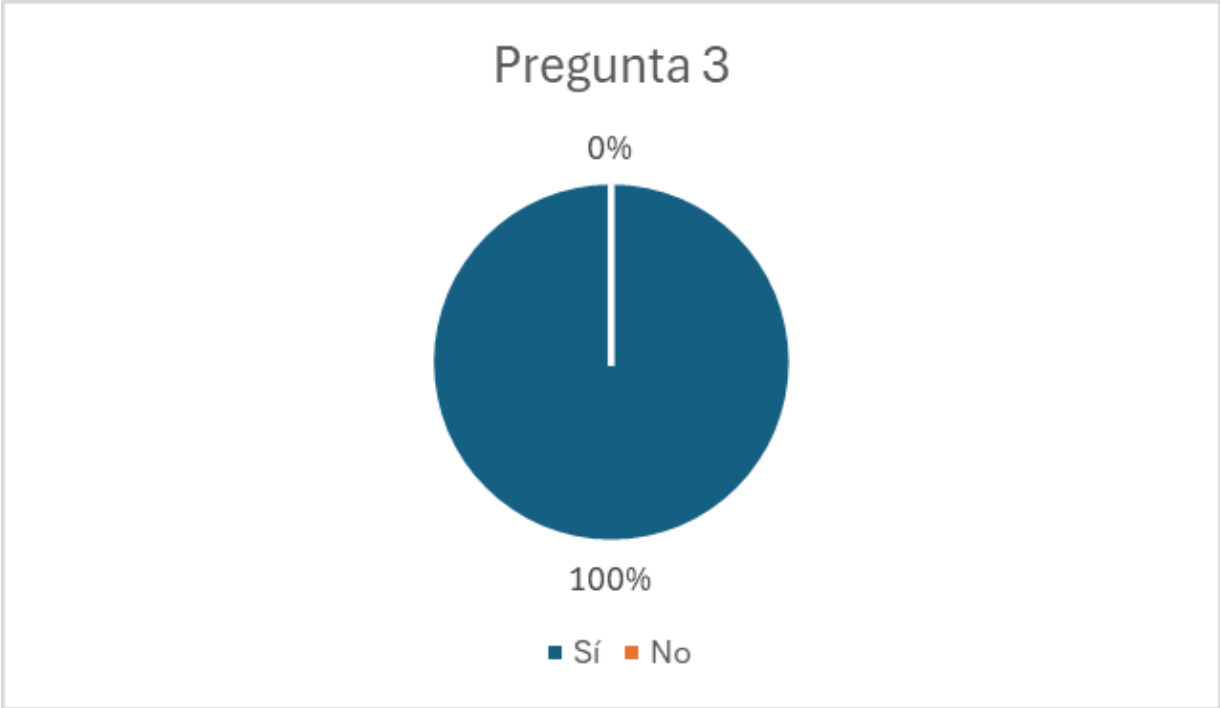
Pregunta n.º 3

¿Ha presenciado o ha conocido de algún acto de discriminación laboral, ya sea en su entorno de trabajo o bien porque ha actuado como profesional en alguno?

Sí: _____

No: _____

Figura 11 Actos de discriminación laboral en el entorno laboral



Nota: Rebeca Solera Sanabria

Como resultado de la aplicación de esta pregunta, se tiene que el 100% de los profesionales en Derecho entrevistados manifestó que sí ha conocido o presenciado algún acto de discriminación laboral. Los principales comentarios que externaron estas personas son los siguientes: que conocen este tipo de acto por etnia, orientación sexual, aspecto físico (otra forma análoga) y por género, enfocándose en la discriminación de las mujeres con hijos y esta situación perjudica el espacio laboral.

Asimismo, comentan los abogados que han presenciado la discriminación por religión, en donde el patrono realizó constantes manifestaciones negativas a sus colaboradores en su ambiente laboral y debido al lugar de proveniencia del trabajador, emitiendo constantes burlas hacía este.

Pregunta n.º 4

¿Mencione tres tipos de discriminación laboral que son más frecuentes en el entorno laboral privado costarricense?

Opción 1: _____

Opción 2: _____

Opción 3: _____

En la pregunta n.º 4, los abogados, basándose en su experiencia laboral, manifestaron y coincidieron que las mayores muestras de discriminación laboral se dan por género, orientación sexual y aspecto físico.

Pregunta n.º 5

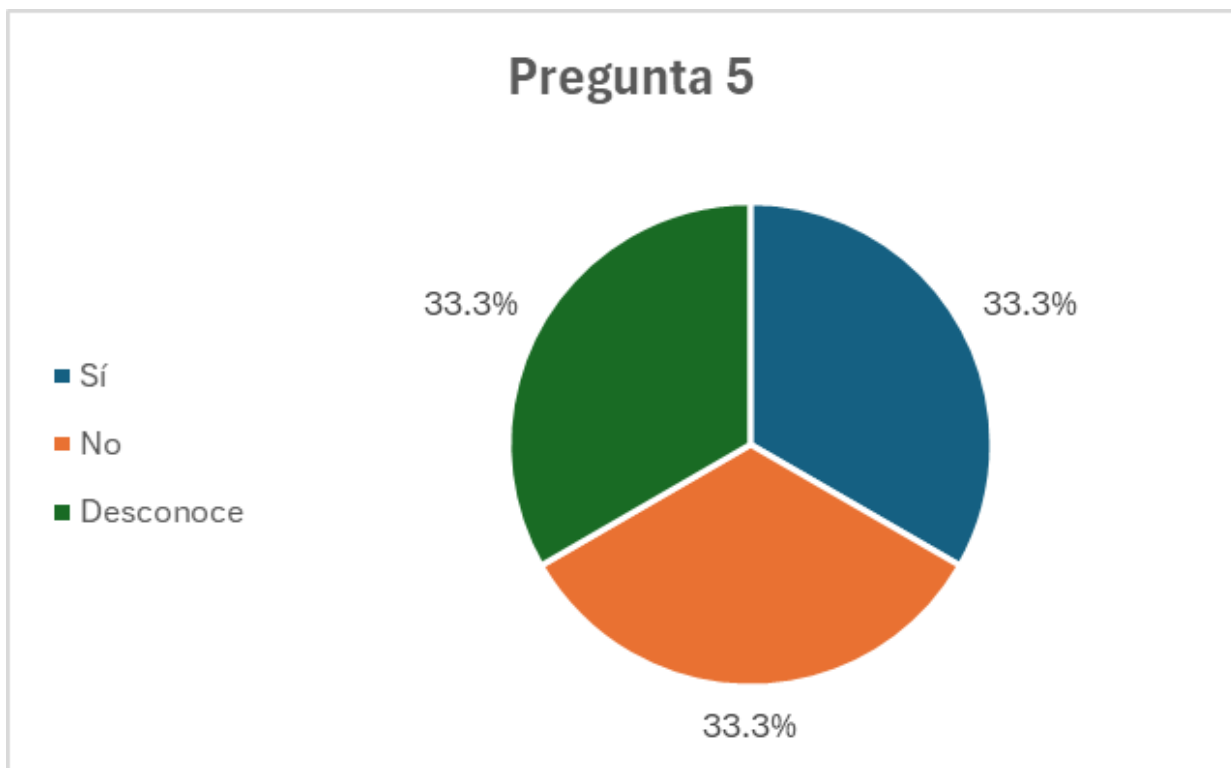
¿Considera que el sistema jurídico a nivel laboral privado es competente en Costa Rica para la atención de casos discriminatorios?

Sí: _____

No: _____

Comente su experiencia: _____

Figura 12 Sistema jurídico a nivel laboral privado es competente en Costa Rica



Nota: Rebeca Solera Sanabria

De acuerdo con los resultados que se muestran en la figura 12, se determinó que un 33,33% de los profesionales en Derecho entrevistados manifestó que el sistema jurídico, con enfoque en laboral privado, sí es competente; otro 33,33% consideró que no es competente y el restante, un 33,33% estimó que desconoce lo relativo a este campo del Derecho. Es relevante enriquecer lo anterior con lo expuesto con los abogados, al señalar que Costa Rica es un ejemplo en Latinoamérica en leyes y políticas en materia de laboral. De igual forma, comentaron que existe una directa violación de los derechos laborales, sobre todo cuando se trata de despidos solapados con el pago de prestaciones o bien, sin el más mínimo respecto del procedimiento interno investigador de supuestas causales cuando no han asumido sus obligaciones cuando corresponden.

Pregunta n.º 6

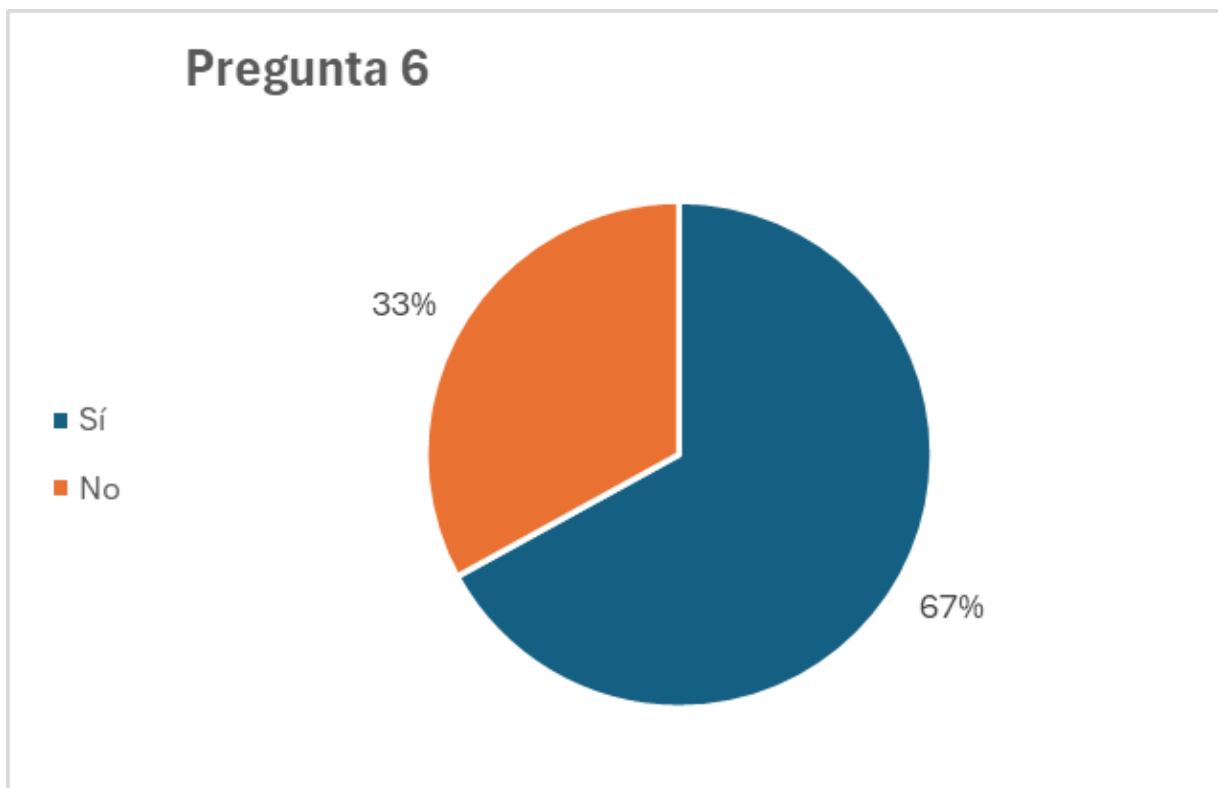
¿Considera que, en las empresas privadas del país, se cuenta con políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación laboral?

Sí: _____

No: _____

Lo desconoce: _____

Figura 13 Políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación laboral



Nota: Rebeca Solera Sanabria

Como resultado de la aplicación de esta pregunta, se concluye que el 67% de los profesionales en Derecho entrevistados, consideró que las empresas privadas sí cuentan con una regulación o políticas de prevención para combatir la discriminación laboral y un 33% respondió que no se

cuenta con las regulaciones necesarias en las compañías privadas para luchar contra el tema de la discriminación laboral.

Dicho de otro modo, si una entidad no posee regulaciones o políticas internas para normar estos actos; es muy probable que se incremente la posibilidad de que los colaboradores se sientan inconformes e inseguros en su ambiente laboral. Por otro lado, esto aumenta el riesgo de que las empresas privadas se pueden ver afectadas por procesos legales que presenten los trabajadores ante los órganos jurisdiccionales en Costa Rica.

Pregunta n.º 7

¿Estima que las resoluciones que emite el Juzgado Laboral por discriminación están bien fundamentadas y son bien razonadas?

Sí: _____

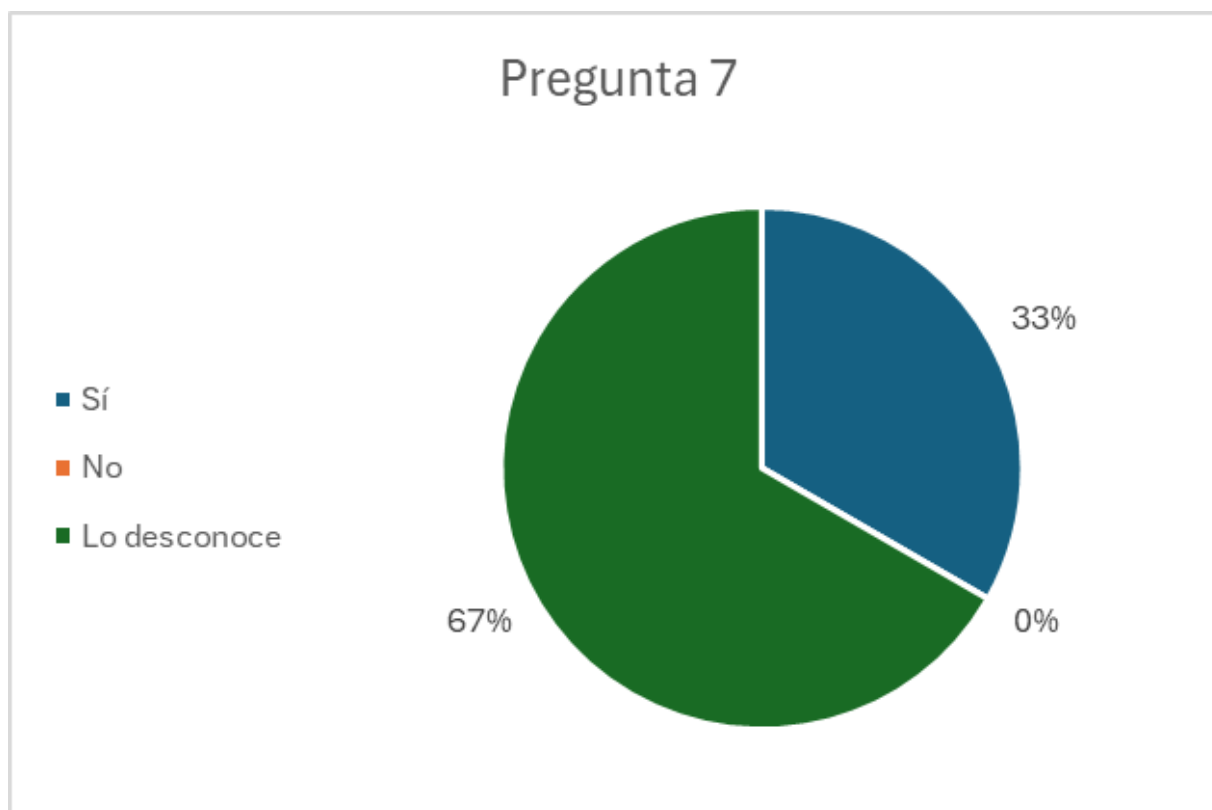
No: _____

Lo desconoce: _____

Comente su experiencia: _____

En la pregunta n.º 7, un 33% de los abogados entrevistados respondió que las resoluciones judiciales sí están bien fundamentadas y son razonables; mientras que, el 67% restante estimó que no tienen conocimiento de estas resoluciones en materia laboral. A continuación, se observa el gráfico 14 y sus resultados.

Figura 14 Las resoluciones que emite el Juzgado Laboral por discriminación están bien fundamentadas



Nota: Rebeca Solera Sanabria

Análisis del cuestionario aplicado a los gerentes de empresas privadas

El cuestionario aplicado a los gerentes de empresas privadas pretende demostrar su conocimiento y contar con comentarios relativos al tema de la discriminación laboral. El cuestionario está estructurado con (11) preguntas y de seguido se muestran los resultados.

Pregunta n.º1

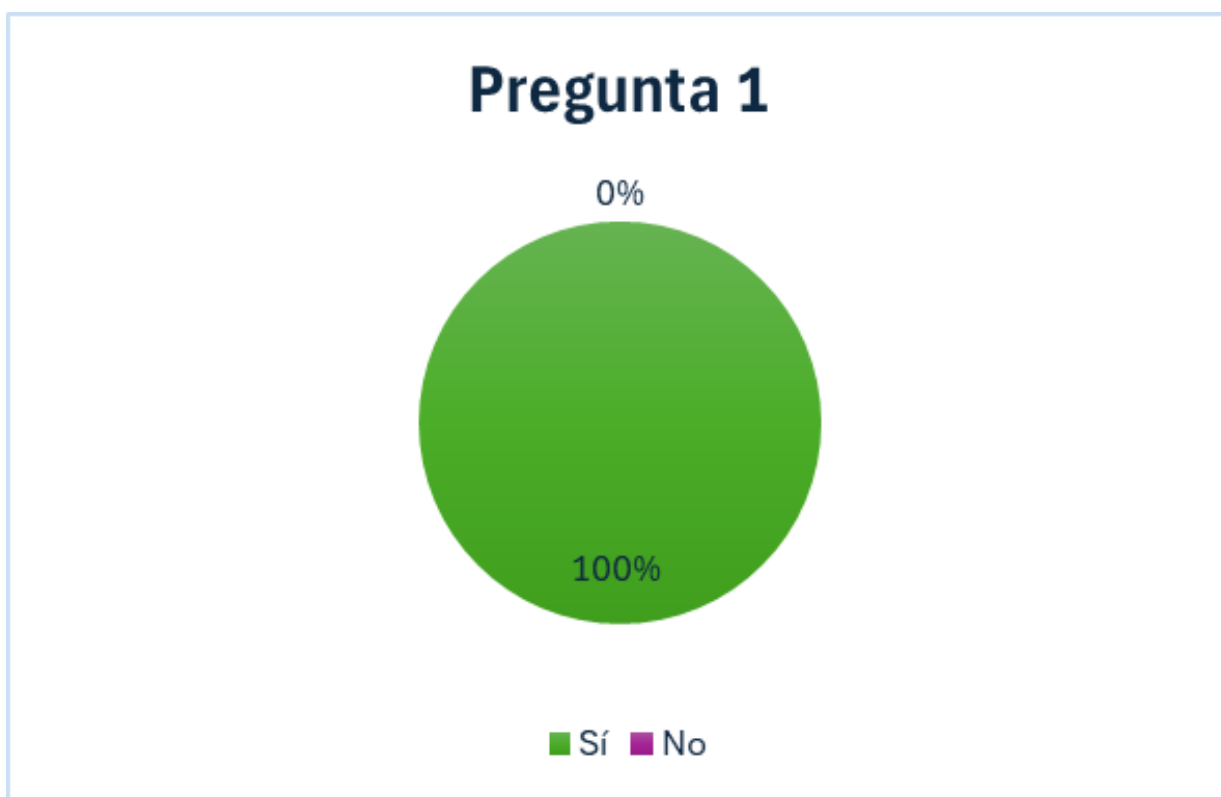
¿Cree que en Costa Rica existe la discriminación laboral?

Sí: _____

No: _____

¿Por qué?: _____

Figura 15. Discriminación laboral



Nota: Rebeca Solera Sanabria

El resultado de esta pregunta demuestra que el 100% de los entrevistados manifestó que sí existe la discriminación laboral en Costa Rica. Con esta interrogante se pretende investigar si los gerentes tienen conocimiento de la existencia de la discriminación laboral en las empresas privadas, pues ello permite tener más certeza sobre la presencia de este flagelo en el país.

Pregunta n.º 2

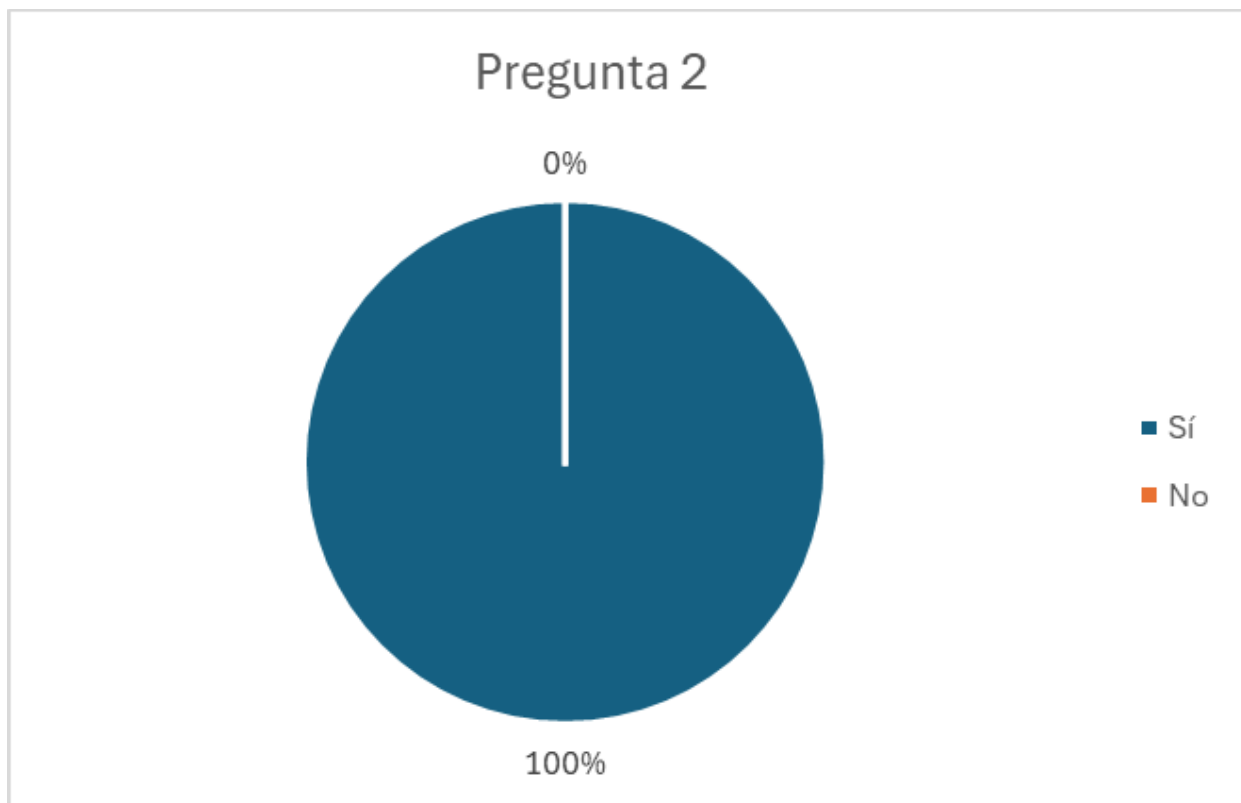
¿Considera que la edad de un trabajador afecta en el ámbito laboral?

Sí: _____

No: _____

¿Por qué?: _____

Figura 16. Edad de un trabajador en el ámbito laboral.



Nota: Rebeca Solera Sanabria

Un 100% de los gerentes empresariales entrevistados expresó que la edad sí afecta en el ámbito laboral. Las derivaciones de la pregunta n.º 2 ofrecen una visión negativa y algunos contestaron que muchas veces, la edad depende del puesto para el cual se requiera la persona en la compañía.

Pregunta n.º 3

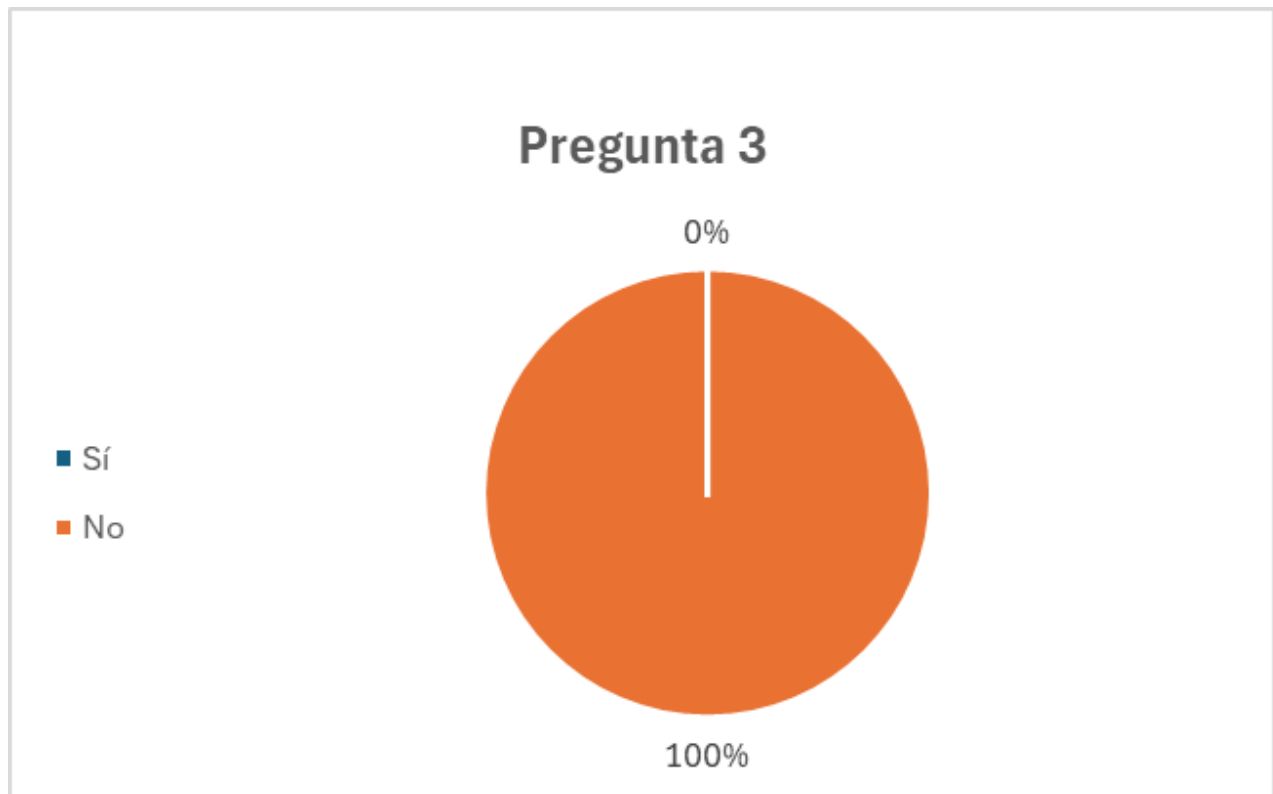
¿Cuenta su empresa con algún tipo de proyecto para emplear a personas con algún tipo de discapacidad?

Sí: _____

No: _____

Coméntelo: _____

Figura 17. Proyecto para emplear a personas con algún tipo de discapacidad.



Nota: Rebeca Solera Sanabria

La evidencia que resulta de la aplicación de la pregunta n.º 3 es relevante para el objetivo de este proyecto de investigación, debido a que el 100% de los entrevistados señaló que la empresa donde labora no cuenta con ningún tipo de proyecto para emplear personas con algún tipo de

discapacidad. Dicho de otro modo, si una entidad no posee este tipo de herramientas, se incrementa la posibilidad de desempleo a este tipo de población y la carencia de oportunidades para que se puedan desempeñar en el área laboral

Pregunta n.º 4

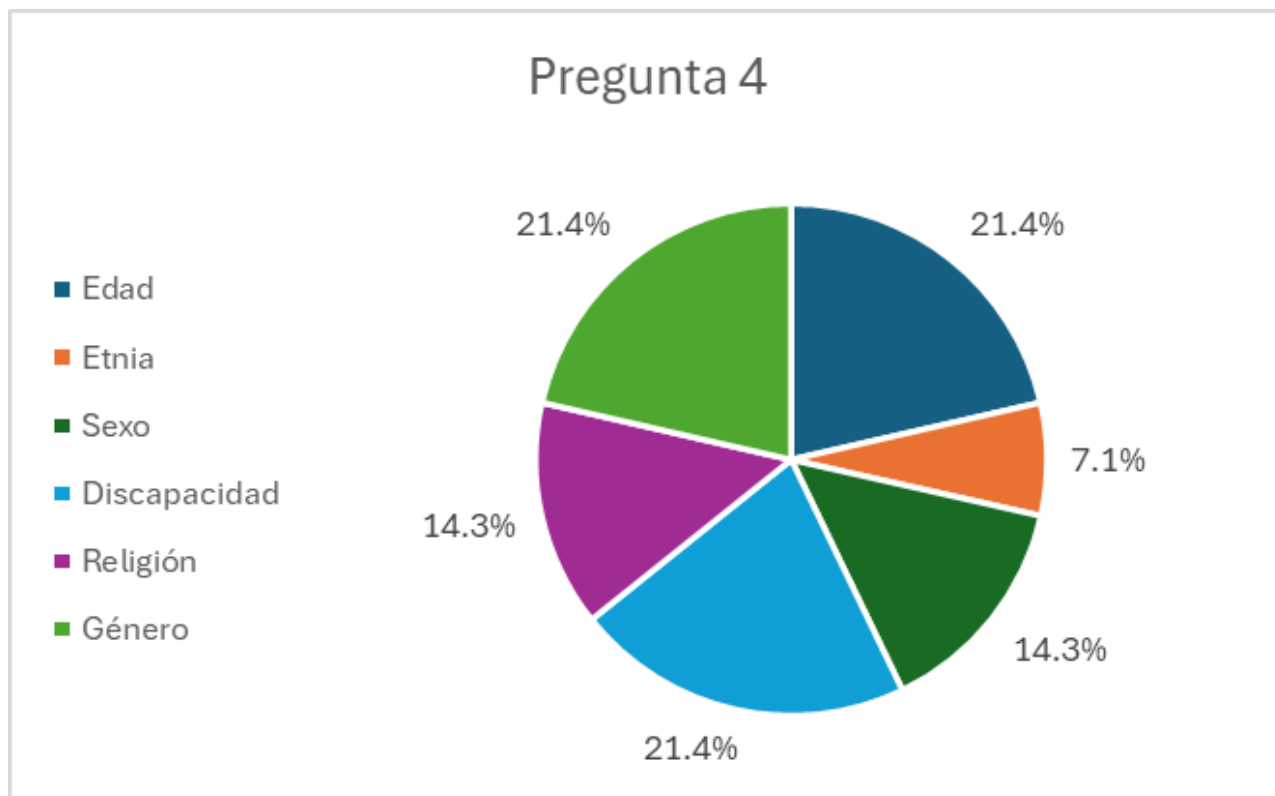
¿Cuáles son los tipos de discriminación laboral que usted conoce en Costa Rica, los puede citar?
Puede marcar más de una opción.

Edad: _____
Etnia: _____
Sexo: _____
Discapacidad: _____
Religión: _____
Género: _____
Política: _____
Otro, especifique: _____

Las respuestas de los gerentes de empresa a esta pregunta, cuyos resultados de muestran en la figura 18, revelan que la discriminación por edad es la más conocida en Costa Rica con un 21.4% seguidamente un 21.4% por género; por su parte, el 14.3% manifestó que es por religión, un 21.4 es por discapacidad, como resultado un 14.3% por sexo y para finalizar con un 7.1% por etnia.

La evidencia muestra que la mayor parte de los patronos conocen de discriminación laboral por edad, género y discapacidad. Entonces, estos hechos son de gran utilidad para la presente investigación, pues demuestra que los patronos son conscientes de lo que sucede en el país; pero, al parecer, no lo corrigen.

Figura 18. Proyecto para emplear a personas con algún tipo de discapacidad



Nota: Rebeca Solera Sanabria

Pregunta n.º 5

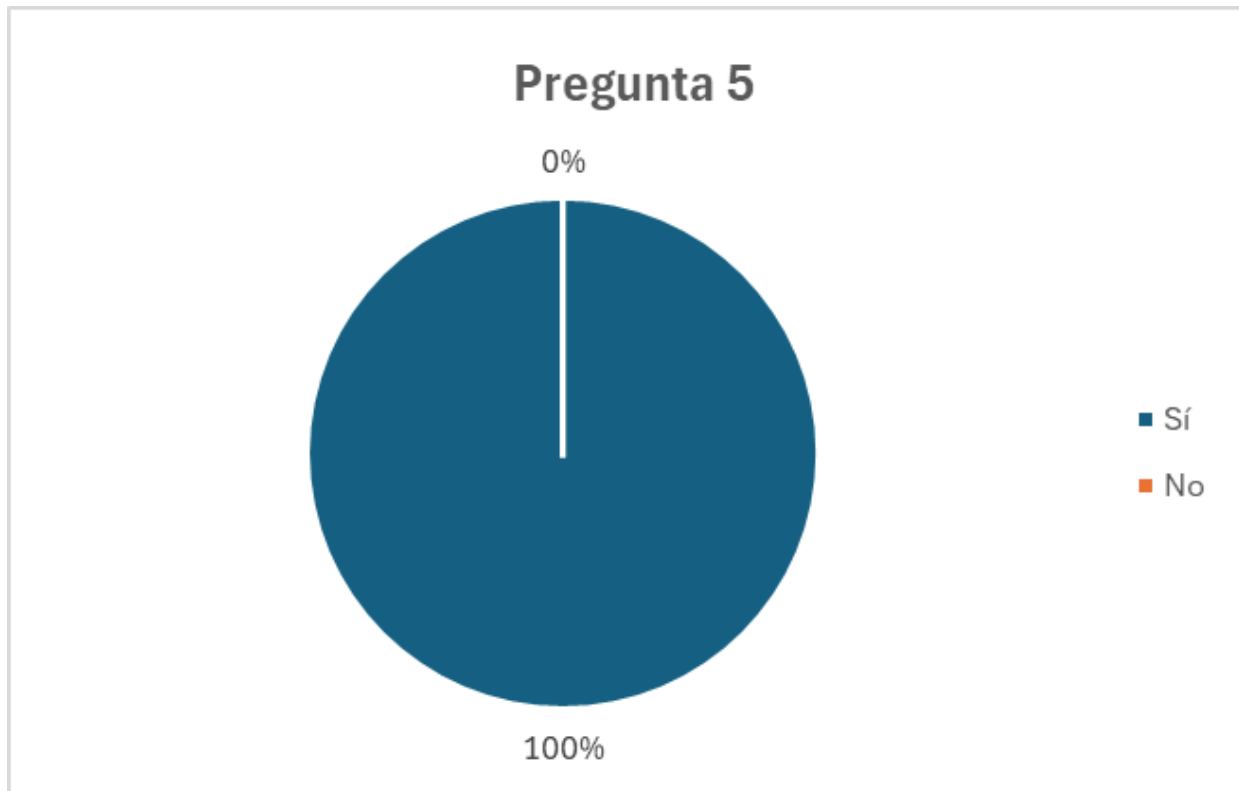
¿Tiene conocimiento de cuál es el órgano jurisdiccional que emite resoluciones en materia laboral en Costa Rica?

Sí: _____

No: _____

En la pregunta n.º 5, se determinó que el 100% de los gerentes entrevistados señaló que sí tiene conocimiento de cuál es el órgano jurisdiccional para presentar algún proceso judicial. El propósito de esta pregunta es conocer el grado de conocimiento de las personas que ocupan cargos importantes en las compañías sobre un tema tan relevante. A continuación, se observa el gráfico 19 y sus resultados.

Figura 19. Órgano jurisdiccional que emite resoluciones en materia laboral



Nota: Rebeca Solera Sanabria.

Pregunta n.º 6

¿Su empresa se ha visto afectada en algún momento por alguna denuncia por discriminación laboral?

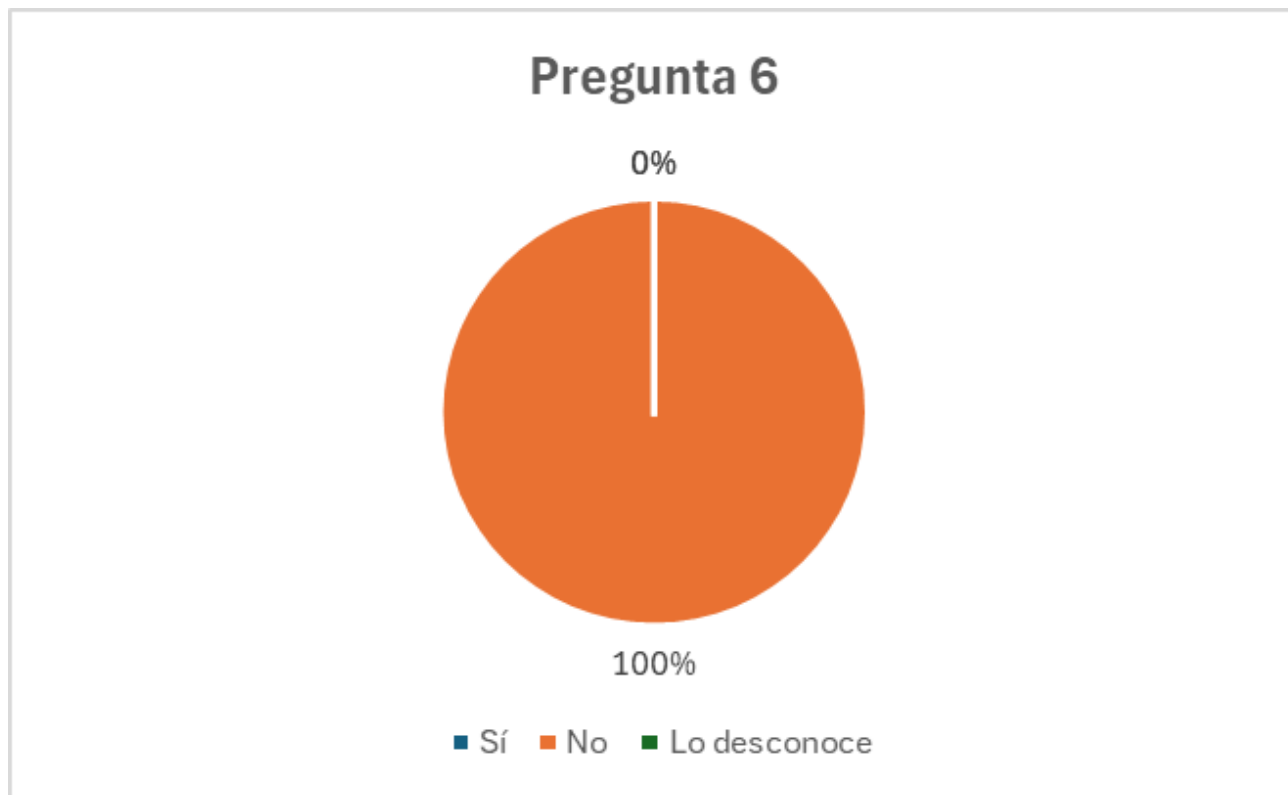
Sí: _____

No: _____

Lo desconoce: _____

Comente su experiencia: _____

Figura 20. Denuncia por discriminación laboral.



Nota: Rebeca Solera Sanabria.

Como resultado de la aplicación de la pregunta n.º 6, se tiene que un 100% de los entrevistados expresó que la empresa privada en la que labora no ha sido denunciada por discriminación laboral. Aunque no se conocen las razones del porqué no hay demandas, pues ellos mismos son conscientes de que existe discriminación laboral en las entidades privadas del país, se podría colegir que ello es así por temor a represalias, a quedarse sin trabajo, a acoso constante, entre otros actos posibles. Obviamente, ante ello, los empleados prefieren guardar silencio, máxime si se toma en cuenta la situación crítica del desempleo en Costa Rica y, por ende, la consecución de trabajo es muy difícil.

Pregunta n.º 7

Si tuviera que escoger, ¿quién cree que es más eficiente en un trabajo?

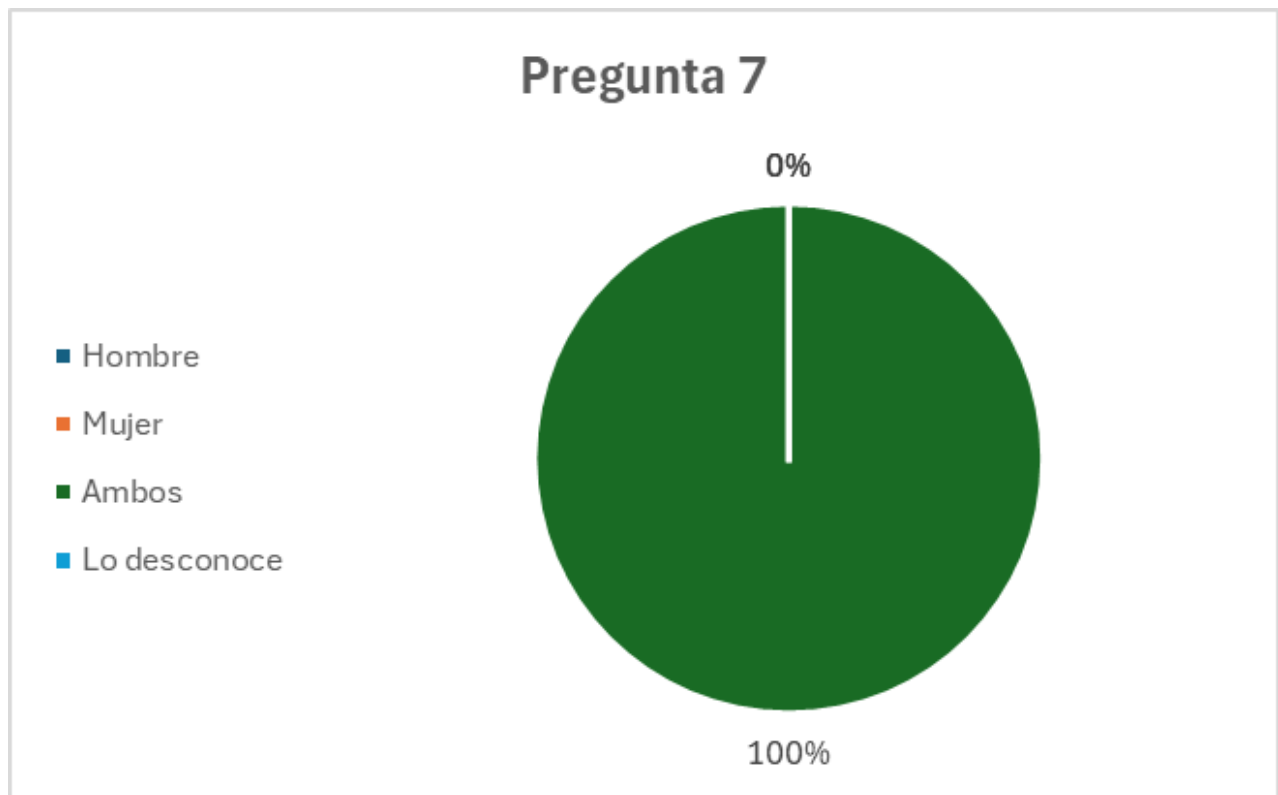
Hombre: _____

Mujer: _____

Ambos: _____

Lo desconoce: _____

Figura 21 ¿Quién es más eficiente en un trabajo?



Nota: Rebeca Solera Sanabria

Como resultado de la aplicación de esta pregunta, se obtuvo que el 100% de los gerentes entrevistados expresó que ambos géneros son eficientes en el área laboral. Ergo, esta situación deja entrever que, para los patronos, no debería existir discriminación laboral por género, pues consideran la igualdad de oportunidades para ambos.

Pregunta n.º 8

¿Cree que en su empresa se tienen políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación?

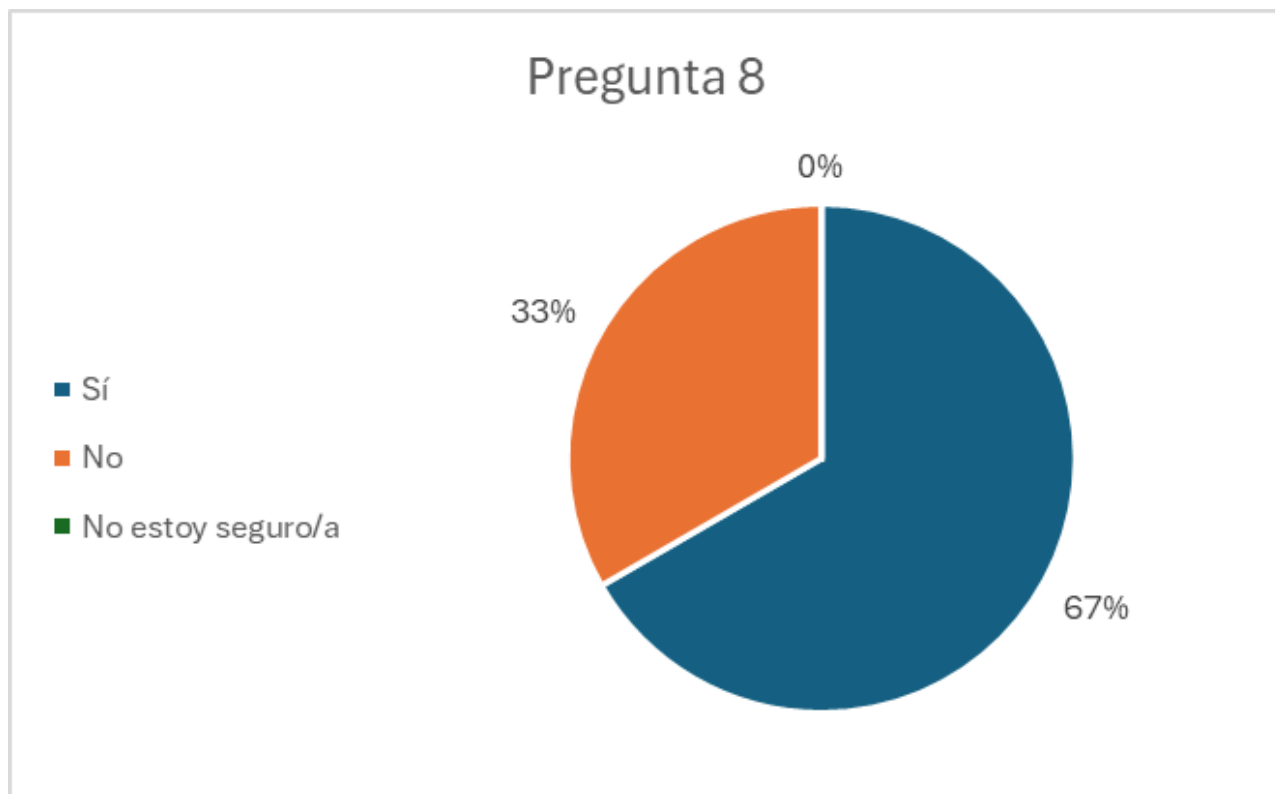
Sí: _____

No: _____

No estoy seguro/a: _____

En la pregunta n.º 8, el 67% de los gerentes entrevistados respondió que en su empresa se tienen políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación y el 33% restante, comentó que no disponen de este tipo de normativa. Valga comentar en este punto, que el Capítulo IV del Código de Trabajo establece la relevancia de los reglamentos internos de trabajo y por lo tanto, los patronos deben adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo. Entiéndase seguridad de trabajo, como esos derechos y obligaciones que poseen los trabajadores en las empresas. Estos resultados se muestran en el gráfico 21.

Figura 22. Políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación



Nota: Rebeca Solera Sanabria.

Pregunta n.º 9

Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿Puede mencionar al menos dos de ellas?

Comentario 1: _____

Comentario 2: _____

En la pregunta n.º 9, los comentarios de los gerentes fueron que se mantiene una política de cero tolerancia hacia la discriminación y el acoso con un enfoque claro en la creación de un entorno seguro y respetuoso para los trabajadores. Por otra parte, algunos señalaron que se debe establecer un procedimiento confidencial para que los empleados puedan reportar incidentes de discriminación sin temor a represalias y asegurar que todas las quejas se investiguen de manera

exhaustiva y se tomen las medidas correctivas apropiadas en caso de confirmar la discriminación laboral.

Pregunta n.º 10

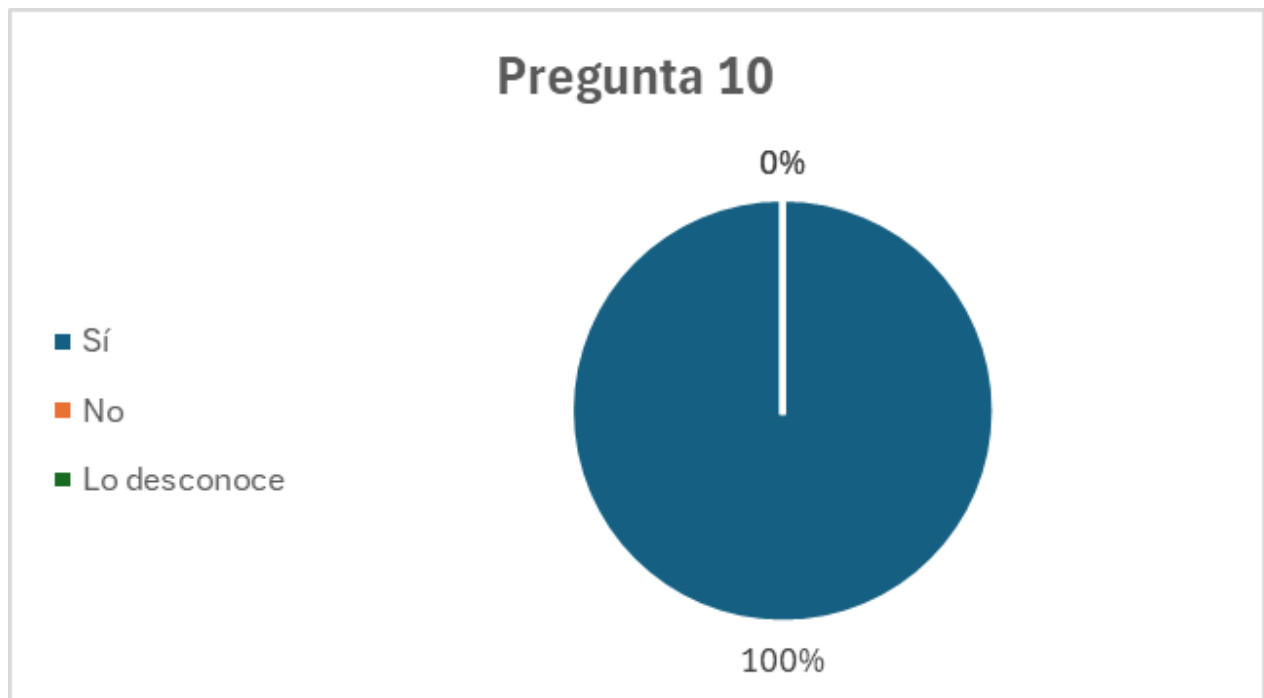
¿Considera que el trabajo de la mujer es menos valorado que el del hombre?

Sí: _____

No: _____

Lo desconoce: _____

Figura 23. El trabajo de la mujer es menos valorado que el del hombre



Nota: Rebeca Solera Sanabria.

Como resultado de la aplicación de esta pregunta, se determinó que el 100% de los gerentes entrevistados consideró que el trabajo de las mujeres en Costa Rica es menos valorado que el de

los hombres. Esta estimación es alarmante, porque como se ha investigado en los cuestionarios anteriores, se visualiza de mayor manera la discriminación por género en la sociedad costarricense.

Pregunta n.º 11

¿Ha presenciado actos de discriminación laboral en contra de empleados en su empresa?

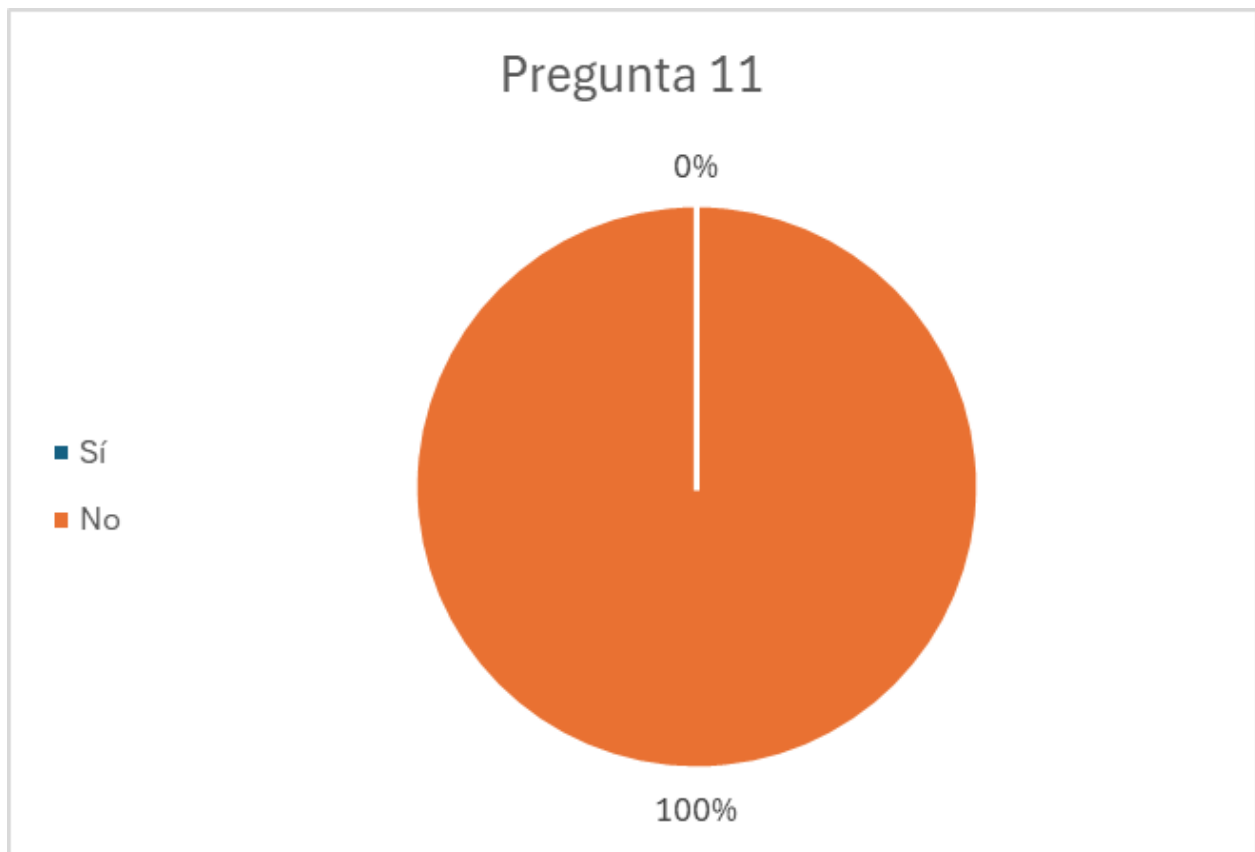
Sí: _____

No: _____

Lo desconoce: _____

Comente su experiencia: _____

Figura 24. Actos de discriminación laboral en contra de los empleados.



Nota: Rebeca Solera Sanabria

Como resultado de la aplicación de esta pregunta, se determinó que un 100% de los gerentes de las empresas privadas entrevistados no ha presenciado ningún acto de discriminación laboral en contra de sus empleados.

Análisis del cuestionario aplicado a los trabajadores del área de recursos humanos

En el caso de los profesionales en reclutamiento, el cuestionario está estructurado con doce (12) preguntas y se aplicó a profesionales en recursos humanos, hombres y mujeres. Dicho cuestionario pretende revelar si existe algún tipo de discriminación en materia laboral y cuál es la óptica profesional que tienen los reclutadores en este tema de investigación.

Pregunta n.º 1

¿Cree que en Costa Rica existe la discriminación laboral?

Sí: _____

No: _____

Por qué: _____

La pregunta n.º 1 permitió determinar que el 100% de los reclutadores entrevistados consideró que en Costa Rica sí existe la discriminación laboral. Con esta pregunta se pretende investigar si los reclutadores tienen conocimiento de la existencia de la discriminación laboral en las empresas privadas.

Figura 25. Discriminación laboral



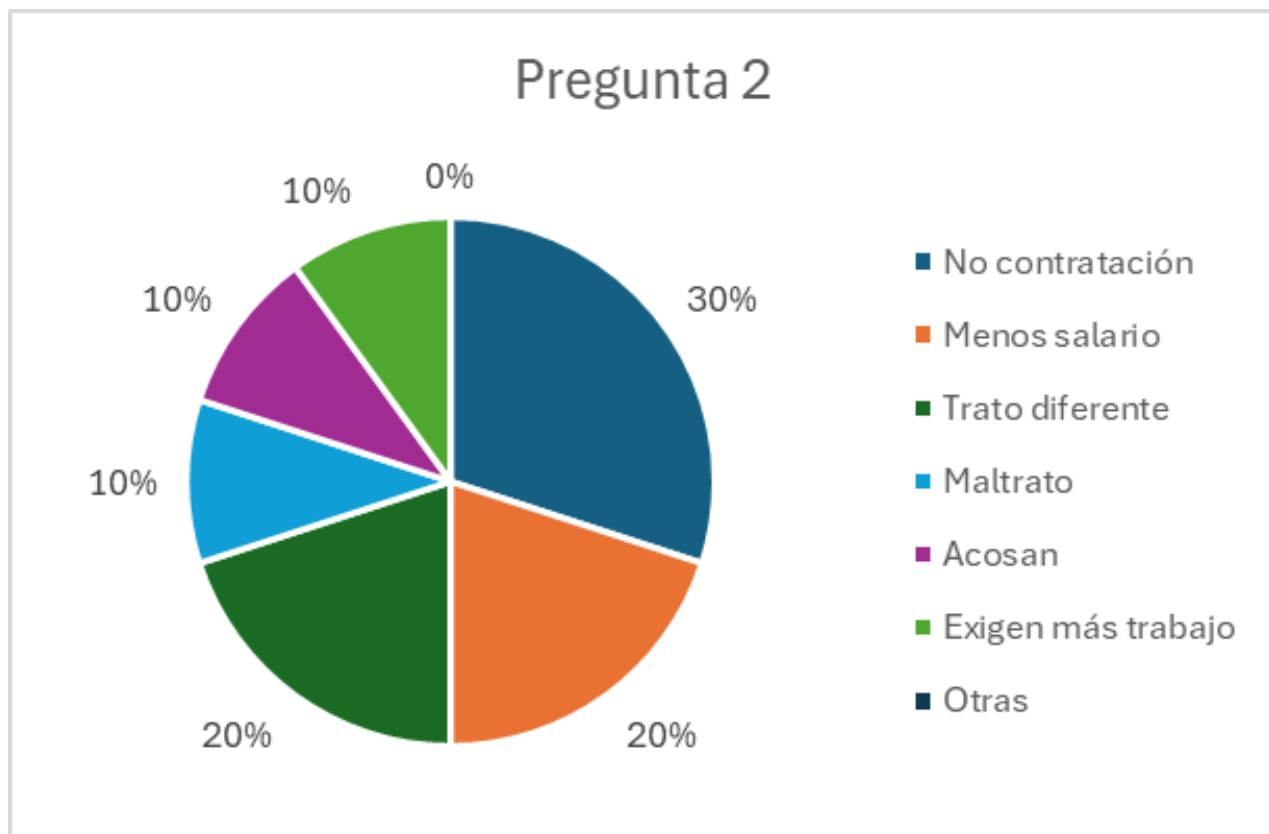
Nota: Rebeca Solera Sanabria

Pregunta n.º 2

Si su respuesta anterior es afirmativa, ¿de qué manera cree que la discriminación laboral afecta a las personas?

- No las contratan: _____
- Se les paga menos salario: _____
- Las tratan diferente: _____
- Las maltratan: _____
- Las acosan: _____
- Le exigen más trabajo: _____
- Otra; especifique: _____

Figura 26. Discriminación laboral y afectación a las personas



Nota: Rebeca Solera Sanabria.

En la figura 25, los reclutadores en su experiencia laboral respondieron con un 30% la no contratación, seguidamente con un 20% señalaron la afectación en el pago de menos salario, con un 20% un trato diferente. Posteriormente, respondieron los entrevistados con un 10% el maltrato como afectación laboral, se determinó un 10% de acoso y finalmente un 10% les exige más trabajo.

Pregunta n.º 3

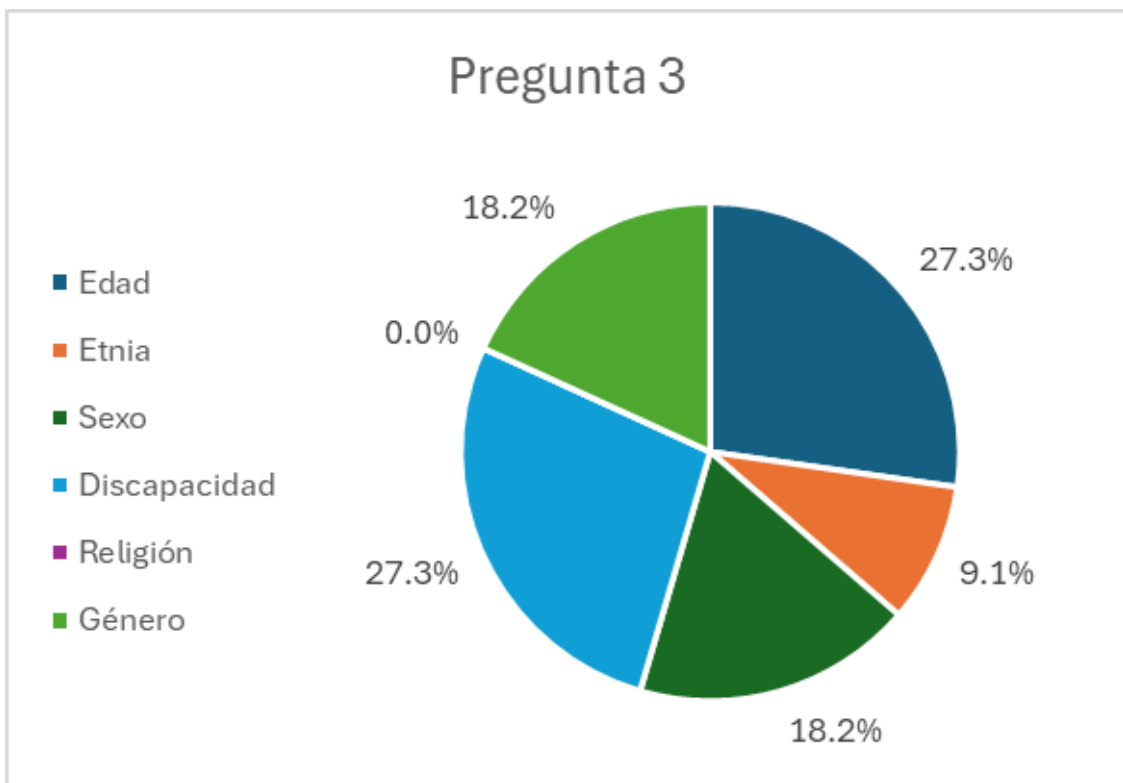
¿Cuáles son los tipos de discriminación laboral que usted conoce en Costa Rica, los puede citar?
Puede marcar más de una opción.

Edad: _____

Etnia: _____

Sexo: _____
 Discapacidad: _____
 Religión: _____
 Género: _____
 Política: _____
 Otro, especifique: _____

Figura 27. Tipos de discriminación laboral



Nota: Rebeca Solera Sanabria.

Como se muestra en la figura 27, los resultados de la pregunta permitieron determinar que dentro de las opciones escogidas, la edad fue señalada en un 27.3%; la etnia un 9.1%; por su parte, el sexo contó con un 18.2%; la discapacidad se seleccionó por un 27.3%, la discriminación por religión en este caso no presentó ningún porcentaje, y para concluir la discriminación por género por un 18.2%.

Pregunta n.º 4

Cómo profesional en reclutamiento, ¿en qué rango de edad cree que el trabajador sufre más discriminación para encontrar trabajo?

De 20 a 26 años: _____

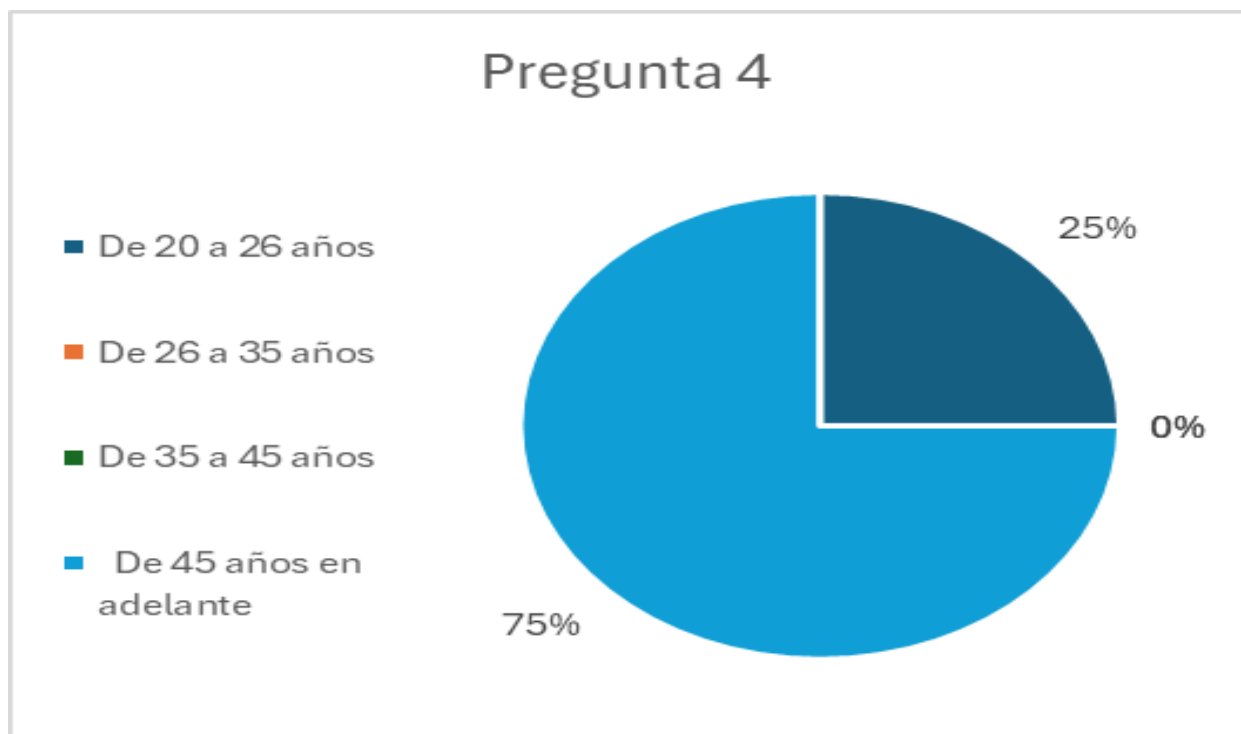
De 26 a 35 años: _____

De 35 a 45 años: _____

De 45 años en adelante: _____

En la pregunta n.º 4 los reclutadores respondieron que la edad en la que los trabajadores presentan una alta vulnerabilidad y discriminación para ser contratados es a partir de los 45 años en adelante con un resultado de un 75%; mientras que, las personas jóvenes que se encuentran en el rango de los 20 a los 26 años, con un 25%.

Figura 28. Rango de edad que el trabajador sufre más discriminación para ser contratado



Nota: Rebeca Solera Sanabria.

Pregunta n.º 5

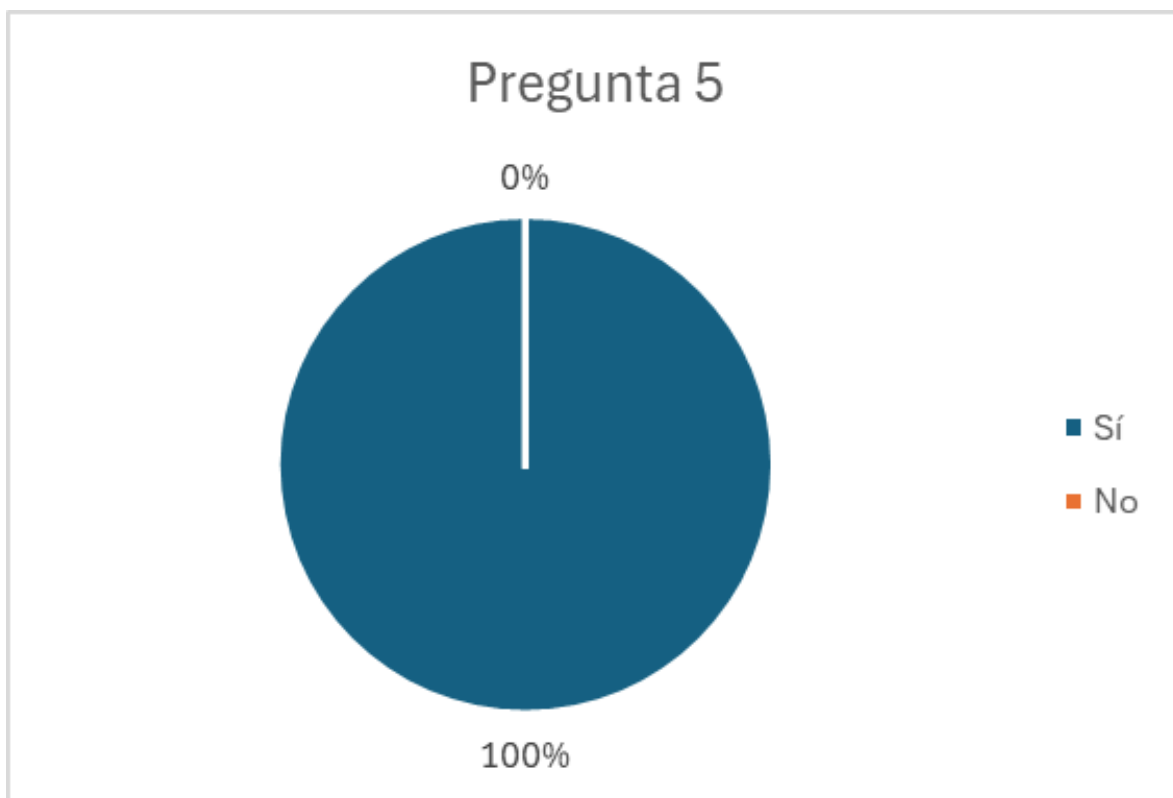
De acuerdo con su experiencia en el campo laboral privado, ¿considera que la discriminación afecta la vida personal de las personas y su entorno familiar y social?

Sí: _____

No: _____

Comente: _____

Figura 29 .La discriminación afecta la vida personal, familiar y social



Nota: Rebeca Solera Sanabria.

Al respecto con la pregunta n.º5, un 100% de los interrogados respondió que la discriminación sí afecta a la vida personal, familiar y social. Conviene decir que los entrevistados comentaron

algunos puntos de vista diferentes como la afectación que provoca la discriminación laboral en las personas generando consecuencias tales como ansiedad, depresión. Asimismo, puede provocar una falta de confianza en la persona trabajadora, en creer en sus capacidades laborales. De este modo, limitan sus posibilidades laborales y de ingresos.

Pregunta n.º 6

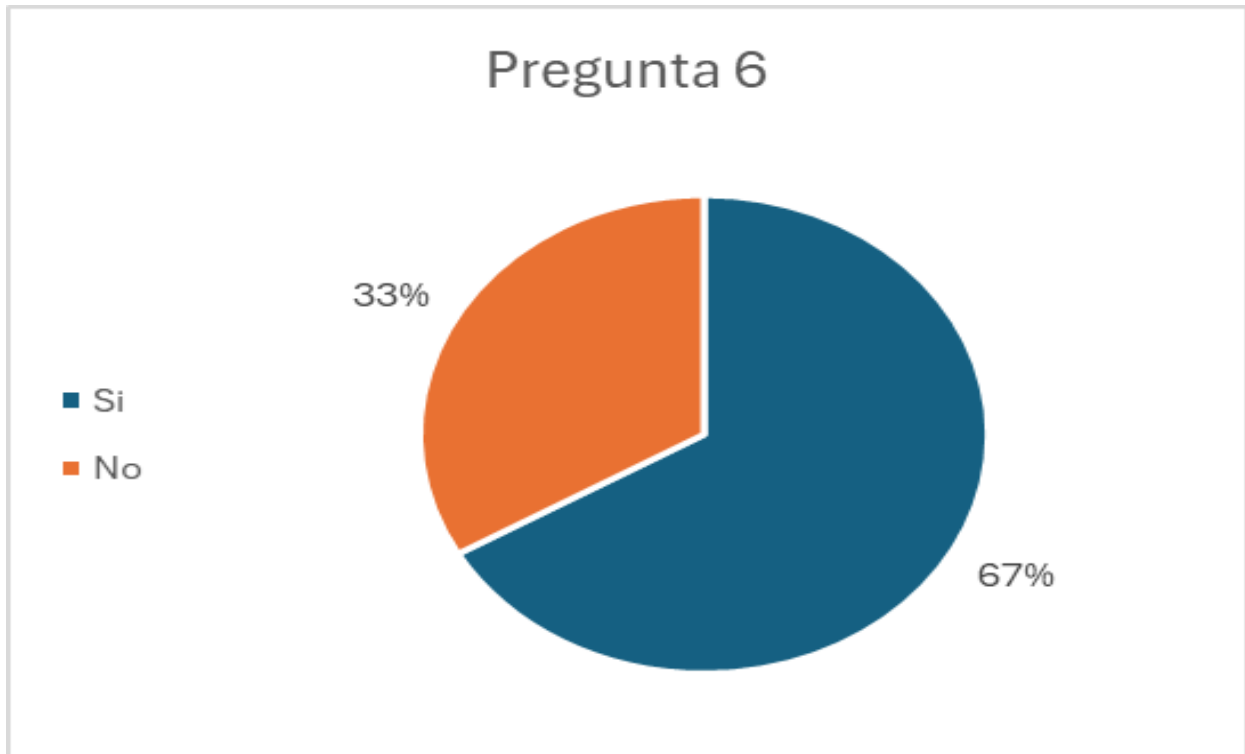
¿Tiene conocimiento de cuál es el órgano jurisdiccional que emite resoluciones en materia laboral en Costa Rica?

Sí: _____

No: _____

En la pregunta n.º 6, se tiene que un 67% de los reclutadores entrevistados externó que sí tiene conocimiento del órgano jurisdiccional emisor de las resoluciones en materia laboral; por su parte, el 33% restante, desconocía cuál es el órgano jurisdiccional encargado de esta labor. Estos resultados se muestran en la figura 30.

Figura 30. Conocimiento del órgano jurisdiccional que emite resoluciones en materia laboral en Costa Rica



Nota: Rebeca Solera Sanabria.

Pregunta n.º 7

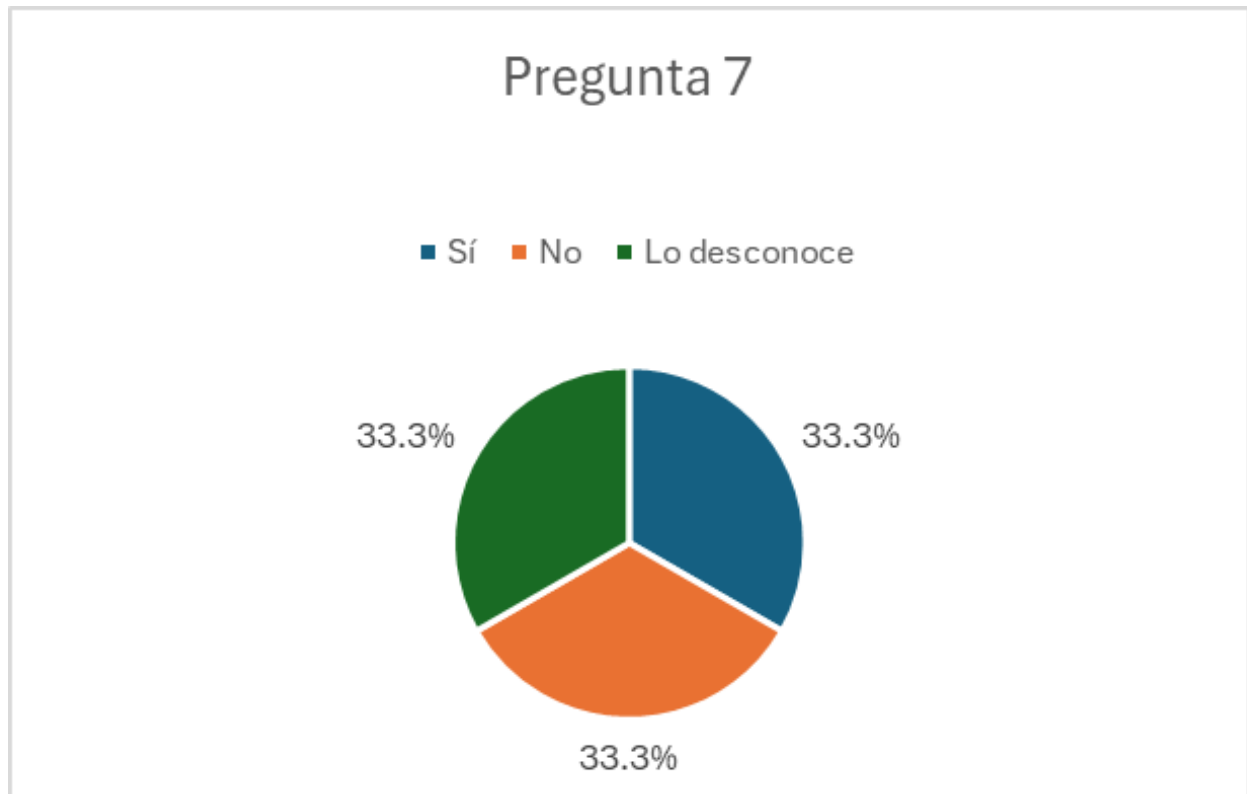
¿En su lugar de trabajo se tienen políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación?

Sí: _____

No: _____

Lo desconoce: _____

Figura 31. Existencia de políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación



Nota: Rebeca Solera Sanabria.

En la pregunta n.º 7, los resultados de los entrevistados son los siguientes con un 33.3% respondió que sí existen políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación, seguidamente, un 33.3% comenta que no existe un reglamento o política en la empresa y se concluye con un 33.3% que desconoce si existe o no políticas o reglamentos para prevenir la discriminación laboral.

Pregunta n.º 8

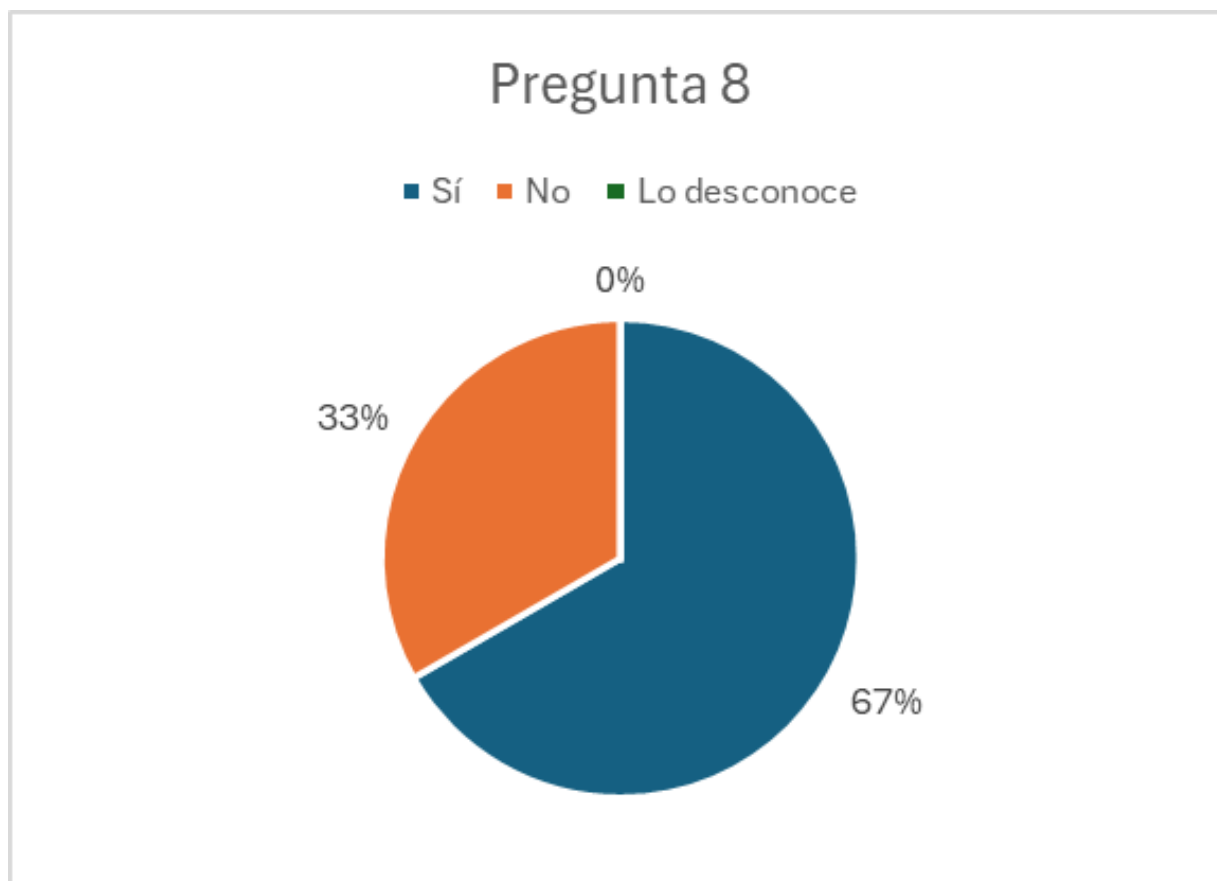
¿Considera que las oportunidades de ascenso y desarrollo profesional en su empresa son iguales para todos los empleados?

Sí: _____

No: _____

Lo desconoce: _____

Figura 32. Igualdad de ascenso profesional en las empresas privadas



Nota: Rebeca Solera Sanabria.

Según se desprende de la información contenida en la figura 32, el 67% de los interrogados en esta consulta n.º 8, reveló que sí existe la igualdad de ascenso profesional en la empresa en la cual labora y el 33% restante, consideró que no existe igualdad y desarrollo profesional para todos los empleados en la compañía privada donde labora.

Pregunta n.º 9

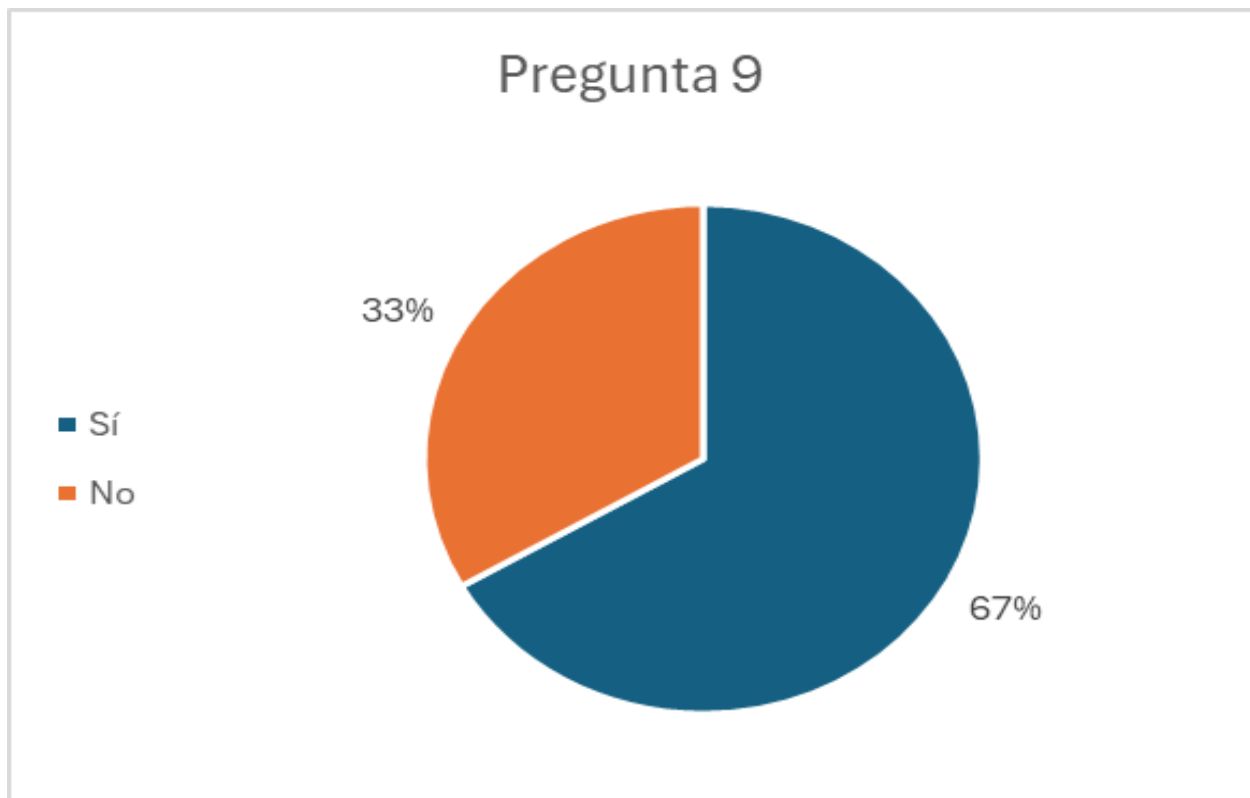
¿Ha presenciado en su lugar de trabajo algún caso de discriminación laboral?

Sí: _____

No: _____

Comente: _____

Figura 33. Presencia de discriminación en algún lugar de trabajo



Nota: Rebeca Solera Sanabria.

En la figura 33, se revela que el 67% de los reclutadores entrevistados indicó que sí ha presenciado algún acto de discriminación laboral en algún su lugar de trabajo y el restante 33% confirmó que no ha presenciado ningún caso de discriminación en su ambiente laboral.

Pregunta n.º 10

¿Qué haría para prevenir la discriminación laboral? Comente tres aspectos.

Como consecuencia de la pregunta n.º 10, a continuación se exponen diferentes posturas de los entrevistados: mejorar las oportunidades de crecimiento por medio de capacitaciones; crear y cumplir políticas que eviten la discriminación; realizar cambios o mejoras desde los directivos; un monitoreo del ambiente laboral para determinar si existe discriminación y de ser así tomar las medidas necesarias por medio de amonestaciones; actualizar las políticas; trabajar para fomentar un ambiente libre de discriminación, por medio de actividades laborales e información sobre el tema a los empleados de las empresas privadas.

Pregunta n.º 11

¿En el lugar que trabaja actualmente ha tenido demandas por asuntos de discriminación?

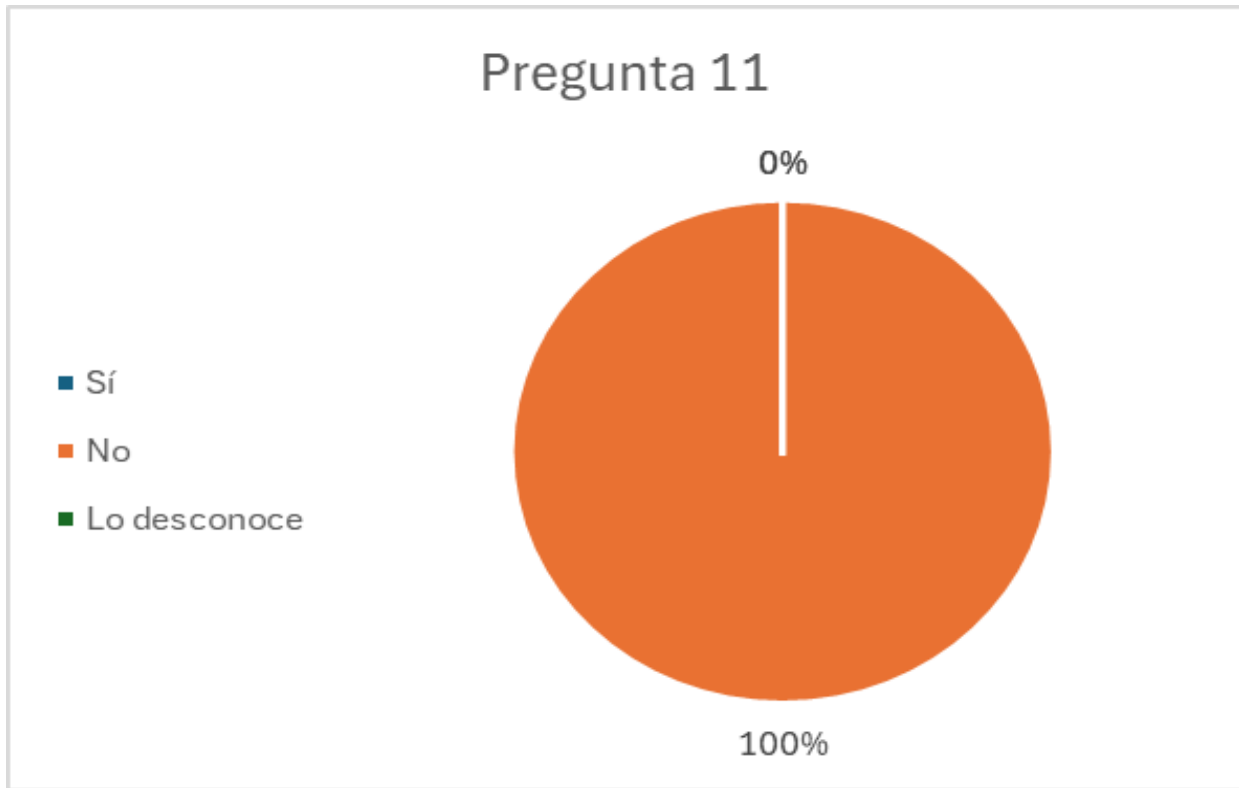
Sí: _____

No: _____

Lo desconoce: _____

Como resultado de la aplicación de esta pregunta n.º 11, se determinó que el 100% de los entrevistados no ha presenciado ningún tipo de demanda laboral en el lugar que trabaja al momento de la entrevista. El propósito de esta pregunta es conocer si los reclutadores tienen conocimiento de la presencia de algún proceso judicial en su lugar de trabajo derivado al tema de la investigación que se está realizando.

Figura 34. Demandas por asuntos de discriminación



Nota: Rebeca Solera Sanabria.

Pregunta n.º 12

¿En la empresa que trabaja actualmente se contrata personal con alguna discapacidad o indistintamente que sea hombre o mujer?

Sí: _____

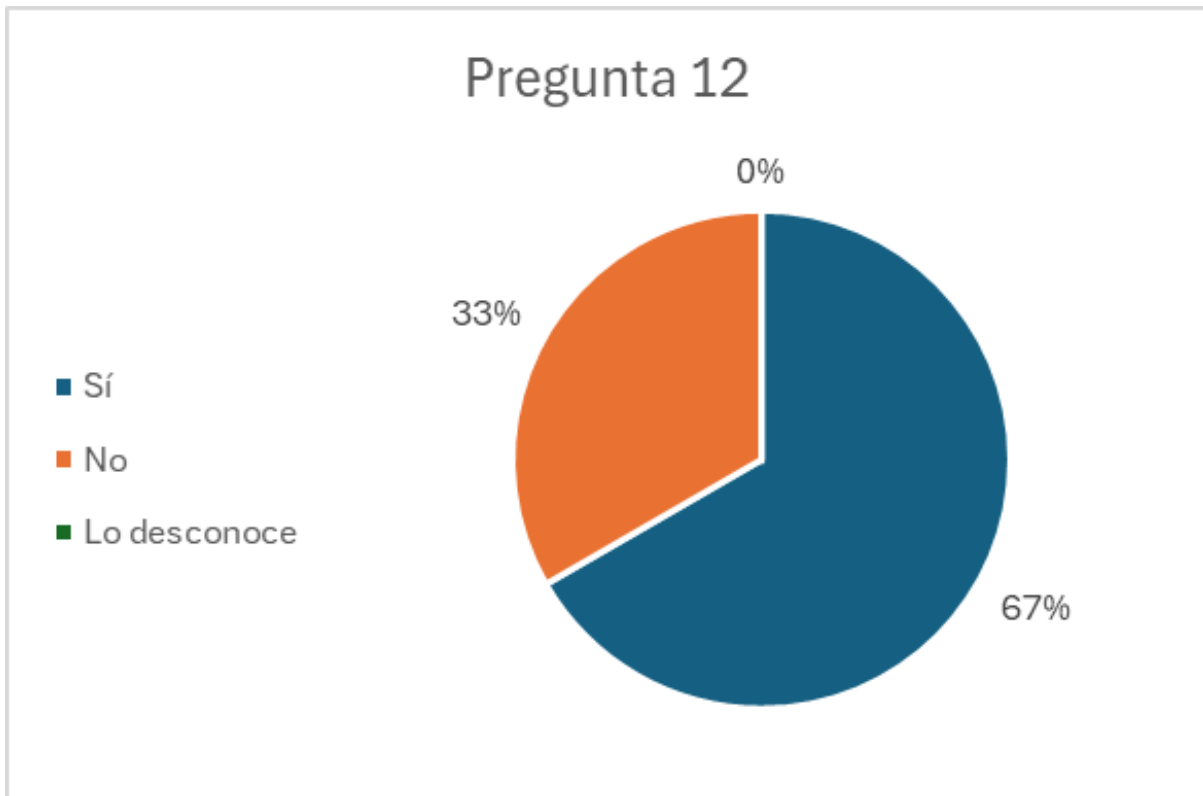
No: _____

Lo desconoce: _____

La evidencia que resulta de la aplicación de la pregunta n.º 12 es relevante para el objetivo de este proyecto de investigación, debido a que el 67% de los entrevistados señaló que en la empresa donde trabaja al momento de la entrevista, sí se contrata personal con alguna discapacidad o indistintamente que sea hombre o mujer y el 33% indicó que no se contrata personas con

discapacidad o indistintamente que sea hombre o mujer. Estos resultados se muestran en la figura 35.

Figura 35. Contratación con personas que presentan algún tipo de discapacidad



Nota: Rebeca Solera Sanabria.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El siguiente apartado de la investigación muestra las conclusiones de los tres objetivos específicos que fundamentan el proceso y lo obtenido por medio de los instrumentos aplicados, a su vez las recomendaciones en el cual se consideran los resultados, respuestas o comentarios generales que brindaron los entrevistados.

Conclusiones

a) Para el caso en estudio, se determinó y se examinó la falta de pruebas en las sentencias que presentaron los empleados ante los órganos jurisdiccionales costarricenses. De este modo, a pesar de que los empleados presenten la demanda en el juzgado correspondiente, no son suficientes las alegaciones de los actores para que los órganos competentes declaren con lugar una demanda por discriminación laboral.

b) De acuerdo con las demandas analizadas durante la presente investigación, se determinó que existe un número significativo de demandas y denuncias creadas por empleados de empresas privadas, ante el Juzgado de Trabajo, Sala Segunda y Sala Constitucional de Costa Rica. Estos órganos jurisdiccionales están creados para aplicar las leyes correspondientes en materia de laboral. Con la finalidad de establecer los derechos y las garantías de las partes laborales como es el patrón y el trabajador.

c) Asimismo, se comprobó en las entrevistas realizadas que a las empresas privadas no se les atribuye ningún tipo de demanda por temas de discriminación laboral. No obstante, las personas respondieron que sí se sienten discriminadas en su espacio laboral.

d) De acuerdo con las sentencias, se investigó el tema de discriminación por género y la mayor problemática que presenta dicha discriminación es por la lactancia. Como consecuencia, las empleadas de las empresas privadas son víctimas en sus lugares de trabajo pues enfrentan conductas discriminatorias por utilizar su derecho a la lactancia y por incumplimiento legal al no cumplir con las obligaciones de las compañías hacia sus trabajadoras. Los artículos 97 y 100 del

Código de Trabajo establecen una serie de normas con respecto al tema del trabajo de las mujeres, sus derechos y obligaciones en el ambiente laboral.

e) Por otra parte, se determinó en las entrevistas que las personas sí se sienten discriminadas en su entorno laboral, pero por alguna razón se desconoce que no buscan ningún tipo de asesoría legal; este aspecto llama la atención, pues en Costa Rica existen posibilidades de solución para presentar procesos legales ante tal problemática.

f) Existe un porcentaje significativo y preocupante en las respuestas de los entrevistados; ello, por cuanto a los trabajadores y a los reclutadores se les preguntó si tenían conocimiento de algún tipo de reglamento o política interna que se mantuviera en la empresa donde trabajaban; al respecto, la mayor parte de las respuestas fueron negativas y sin conocimiento del tema.

Aquí, vale la pena comentar, que la falta de regulación o políticas afecta a los trabajadores y como resultado de esta problemática, los colaboradores no tendrán conocimiento de los derechos y obligaciones que deben ejercer en su área de trabajo. También, sin dejar de lado, los reclutadores deben indagar o consultar cuáles son las regulaciones internas que se manejan en las empresas para proporcionar una mejor información a sus colaboradores. Asimismo, las políticas y los reglamentos en las compañías son de suma importancia, pues mantienen normativa y generan orden y respeto en el ambiente laboral. Con todo y lo anterior, se debe mencionar que la ley establece de manera explícita en el capítulo IV del Código de Trabajo, a partir del artículo 66 una serie de normas sobre los reglamentos internos de trabajo.

g) La discriminación hacia terceros va en aumento, así se estableció en las respuestas de los entrevistados. Lo realmente alarmante, en este caso, es que al final, estos también son víctimas de un ambiente discriminatorio y no se dan cuenta de tal situación. Esto significa una contrariedad del análisis, cuando se les pregunta si han sido víctimas de discriminación y, por otra parte, cuáles son las acciones tomadas para prevenir dicha situación, lamentablemente las respuestas de ambas preguntas han sido negativas.

h) Dentro del análisis se determinó que la mayor discriminación laboral presente en Costa Rica es por razón de género, seguida por la de orientación sexual y la discriminación por edad como última manifestación.

i) Por otra parte, los profesionales en Derecho y los gerentes respondieron en un mayor porcentaje, que las empresas privadas sí contaban con políticas y regulaciones efectivas para sus trabajadores. Al contrario, los servidores expresaron su desconocimiento y la ausencia de regulación en sus entidades. De esta manera, se concluye una disparidad en las respuestas de los entrevistados y la posibilidad de que los empleados sientan inconformidad e estén inseguros en su ambiente laboral por la falta de conocimiento sobre la existencia de este tipo de regulaciones.

j) En la pregunta que se realizó a los gerentes o patronos de empresas privadas sobre si contaban con proyectos para emplear a personas con algún tipo de discapacidad, la respuesta fue negativa en su totalidad. No obstante, pese a la respuesta negativa de la encuesta se encontró evidencia de contratación de personas con capacidades diferenciadas en empresas como el Grupo de Ferreterías El Lagar, Taco Bell y Spoon.

Recomendaciones

En esta sección se documentan las recomendaciones que resultan de la aplicación de los instrumentos de análisis seleccionados para este proyecto de investigación.

En Costa Rica, el marco legal proporciona algunas protecciones contra la discriminación laboral, aunque todavía hay áreas que necesitan fortalecerse. Estas recomendaciones reflejan el compromiso de Costa Rica para avanzar hacia un entorno laboral más inclusivo y equitativo. La implementación de estas recomendaciones será crucial para lograr un cambio significativo en la lucha contra la discriminación laboral en el país.

a) Se recomienda a los órganos jurisdiccionales considerar la importancia de fortalecer las leyes específicas y detalladas que aborden la discriminación laboral en todas sus formas. Esto evidencia la importancia de establecer de manera obligatoria por parte del legislador, un proceso o normativa que atienda, además, la parte de discriminación laboral, así como existe en el tema sexual de forma obligatoria; también, es necesario regular el tema de discriminación laboral, más allá de lo que norma el artículo 440 del Código de Trabajo. Lo anterior, con el objetivo de que puedan fortalecer a las instituciones costarricenses para ofrecer mayor protección a las víctimas. Se debe recordar, que la Constitución Política costarricense establece en el artículo 33 que todas las personas son iguales ante la ley y prohíbe cualquier forma de discriminación.

b) Se recomienda a la jurisdicción laboral costarricense, desarrollar campañas nacionales de concienciación sobre los efectos negativos de la discriminación laboral. Además, las empresas privadas pueden crear manuales o guías sobre cómo prevenir y manejar casos de discriminación en el entorno laboral. De esta manera, los trabajadores se sentirán acompañados para comunicar cualquier tipo de acto discriminatorio que se esté presentando en su ambiente laboral. Con el fin, de ofrecer a los colaboradores propuestas razonables para mejorar la problemática que se está presentando, sin tener que buscar la vía judicial.

c) Se recomienda a los trabajadores y público en general, continuar presentando todas aquellas denuncias que presenten problemas por discriminación laboral, porque, a través de las querellas,

se genera jurisprudencia y conciencia sobre la problemática de la discriminación laboral en la población costarricense.

d) Se recomienda a los centros educativos, realizar programas de sensibilización desde temprana edad, a los niños, jóvenes y centros comunitarios con la finalidad de educar a la población para combatir el tema de discriminación por género. De la misma manera, para los empleadores y trabajadores, para cambiar actitudes y promover la igualdad. sobre sus derechos y deberes en relación con la no discriminación de género.

Por otra parte, se debería fortalecer a nivel del Ministerio de Trabajo con mayor cantidad de personal el departamento que se encarga de atender este tipo de denuncias debido al faltante ya sabido de inspectores que no permite contar con una fiscalización apropiada en estos casos.

e) Se recomienda a las empresas privadas desarrollar actividades que fortalezcan la confianza entre los servidores a efecto de que se sientan seguros en su entorno laboral y promover en ellos la certeza y seguridad de que no serán víctimas de discriminación e incluso, incentivarlos para que, de verse afectados, comprendan y conozcan las acciones que deben emprender.

f) Se recomienda a las empresas prohibir explícitamente la discriminación laboral. Asimismo, comunicar a los trabajadores sobre la información que sea pertinente y obligatoria sobre las obligaciones, los derechos, las políticas y los reglamentos regulatorios en este tema. Además, es pertinente que los empleados que están a cargo del área de recursos humanos apoyen y asesoren a los servidores que enfrenten discriminación laboral.

g) Se recomienda al Estado organizar foros y conferencias nacionales e internacionales para intercambiar experiencias y buenas prácticas en la lucha contra la discriminación laboral, así como para que los trabajadores identifiquen las acciones que podrían provocar ser víctimas de estos hechos. Igualmente, promover actividades educativas en los centros de enseñanza del país sobre derechos laborales, los tipos de discriminación y las acciones a emprender en caso de ser víctimas de este flagelo. Esto apoya a que la clase trabajadora y la sociedad costarricense estén informados sobre estos temas y aprendan a detectarlos.

h) Se les recomienda a los gobiernos locales, por medio de actividades y movimientos en las comunidades, sensibilizar el tema de la discriminación por género, sexo y edad, facilitando información sobre los procesos legales que existen para combatir la dicha problemática. También, se recomienda crear programas de apoyo económico y asesoramiento en las comunidades y fuerzas vivas del lugar para implementar cursos de computación, idiomas, internet, diseño gráfico y otros más, con la finalidad de que la población con algún tipo de discriminación de las citadas, pueda desarrollar habilidades, destrezas y conocimientos para salir adelante y emprende nuevos proyectos.

i) Se recomienda a las empresas utilizar mecanismos que permitan promover un sistema de comunicación efectivo entre los distintos niveles administrativos; en el sentido de que la regulación existente sobre la discriminación laboral se democratice y los servidores no se sientan desinformados. En esa línea, se sugiere que los encargados del área de recursos humanos se encuentren capacitados e informados para asistir a los trabajadores e informarles sobre la existencia de las regulaciones internas de la empresa en la que trabajan.

j) Se recomienda a las empresas privadas fortalecer las políticas inclusivas que demuestren prácticas ejemplares en la no discriminación de personas con capacidades diferenciadas. De este modo, las compañías realizarían una labor positiva y ejemplizante para otras organizaciones en el área social y clase trabajadora, promoviendo e implementando fuentes de empleo y prácticas de igualdad en el entorno laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abarca, A. y Arias, E. (2014). La política pública de cuota de empleo para personas con discapacidad en Costa Rica. *Revista de Ciencias Sociales*, Universidad de Costa Rica, 146 (13-25).

<file:///C:/Users/Lenovo%20T480/Documents/TESIS/Material%20para%20investigar/Revista%20digitales/revista%20sobre%20la%20cuota%20publica%20para%20discapacitados.pdf> (Clásico)

Azócar, R. (2024). Tendencias y modificaciones legales que impactan en el derecho del trabajo y las relaciones laborales en Chile (2017-2024). <https://biblioteca.nubedelectura.com/cloudLibrary/ebook/info/9788410710733>

Bohiges, M. y Fabregat, G. (2024). GPS laboral. Guía Profesional. 10ª Edición. <https://biblioteca.nubedelectura.com/cloudLibrary/ebook/info/9788410568839>

Barquet, J. y Vázquez, J. (2023) Aproximación a la discriminación de grupos en situación de vulnerabilidad desde una perspectiva jurídica, social y ética: *Revista Humanidades*, Universidad de Costa Rica, 13 (2). DOI: <https://doi.org/10.15517/h.v13i2.51543>

Carrillo, I. (2016). Derecho de la seguridad social: Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), 13 (43). http://biblioteca.juridicas.unam.mx:8991/F/?func=direct&doc_number=1872280 (Clásico)

Cándano, M. y Díaz, R. (2022). Igualdad y no discriminación: Protección jurídica de minorías y grupos sujetos a vulnerabilidad. <https://biblioteca.nubedelectura.com/cloudLibrary/ebook/info/9788413973784>

Código de Trabajo. (1943). Ley N° 2. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

Constitución Política de la República de Costa Rica. (2016). Ley de iniciativa popular. Tercera Edición. Costa Rica: Editorial Investigaciones jurídicas, S.A.

Diccionario Usual del Poder Judicial de Costa Rica. (2020). Recuperado el 24 de junio de 2024 de <https://diccionariusual.poder-judicial.go.cr/pages/index-a.html>

Díaz, J. (2019). Igualdad constitucional y no discriminación. <https://biblioteca.nubedelectura.com/cloudLibrary/ebook/info/9788491908944>

Díaz, F. (2014). Discriminación en las relaciones entre particulares. <https://biblioteca.nubedelectura.com/cloudLibrary/ebook/info/9788490862469> (Clásico)

Durante, M. (2020). Todo lo que un gerente debe conocer del derecho laboral costarricense. Costa Rica: BDS Asesores Jurídicos, S.A. <https://biblioteca.nubedelectura.com/cloudLibrary/ebook/info/9788491908944>

Duarte, L. y Mora, D. (2010). Implicaciones sociales, personales y laborales que enfrentan las personas con discapacidad visual, auditiva y motora en el cantón de Pérez Zeledón, 2010, Costa Rica. [Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Orientación en la Universidad Nacional, Costa Rica] <http://Users/Lenovo%20T480/Documents/TESIS/Material%20para%20investigar/Antecedentes/TESIS%20antecedente%20UNA.pdf> (Clásico)

Durán, B. (2018). Recensión de discriminación para el acceso al empleo por edad madura. Revista de la Facultad de Derecho, (46). <file:///C:/Users/Lenovo%20T480/Documents/TESIS/Material%20para%20investigar/Revista%20digitales/Revista%20633-Beatriz.pdf> (Clásico)

Fernández, A. (2019). Relaciones Laborales. <https://drive.google.com/file/d/1mcalC4R3A8zhHOLNjN11PiprzuLJfeD4/view>

Gallegos, C. (2019). Incremento de la empleabilidad del adulto mayor en la actividad empresarial privada de Arequipa. [Tesis para optar por el grado de grado académico de Maestro en Derecho de la Empresa de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú]. <http://dx.doi.org/http://doi.org/10.19083/tesis/648617>

Gutiérrez, S. (s/f). Discriminación laboral por razón de edad. [Tesis para optar por el grado de Relaciones Laborales en la Universidad de La Laguna, España]. <http://Users/Lenovo%20T480/Documents/Tesis%20material%20de%20trabajo/Material%20para%20investigar/1.%20Discriminacion%20Laboral%20por%20Razon%20de%20Edad%20internacional.pdf>

Hernández, R. (2019). La Constitución de Costa Rica. <https://biblioteca.nubedelectura.com/cloudLibrary/ebook/info/9788413134048>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <file:///C:/Users/Lenovo%20T480/Documents/TESIS/Gu%C3%ADas%20UIA/Libro%20Hern%C3%A1ndez%20y%20Mendoza.pdf> (Clásico)

Irureta, P. (2023). Derecho del trabajo chileno. Derecho Individual. <https://biblioteca.nubedelectura.com/cloudLibrary/ebook/info/9788411691697>

Márquez, I. (2020). Estudio de la desigualdad de género en el mercado laboral, Madrid. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/38135/Estudio%20de%20la%20desigualdad%20de%20genero%20en%20el%20mercado%20laboral-%20Marquez%20Vazquez%2C%20Ignacio.pdf?sequence=1>

Muñoz, K. (2024). La discapacidad laboral: una cuestión de dignidad humana e igualdad. <https://biblioteca.nubedelectura.com/cloudLibrary/ebook/info/9788410568150>

Kelly, C. (2023). Discriminación laboral que existen en Costa Rica y su impacto en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral Quepos. [Tesis para optar por el grado de Maestría Profesional en Derecho Laboral de la Universidad Latina, Costa Rica] <http://Users/Lenovo%20T480/Documents/TESIS/Material%20para%20investigar/Antecedentes/Tesis%20de%20Kelly.pdf>

Madrigal, A. (2015). El papel de la familia de la persona adulta con discapacidad en los procesos de inclusión laboral: Un reto para la educación especial en Costa Rica: Revista electrónica Educare, 19(2). doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.19-2.12> (Clásico)

Macías, M. (2010). Fundamentos del derecho internacional del trabajo. <https://drive.google.com/file/d/1LT7ZDAGOQkP6wUS6W1MjAEAooblWHIL0/view> (Clásico)

Navarro, J. (2018). Examen jurídico del contenido en la carta de despido según la reforma procesal laboral en Costa Rica. [Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho de la Universidad Internacional de las Américas, Costa Rica]. <http://Users/Lenovo%20T480/Documents/TESIS/Material%20para%20investigar/Antecedentes/Tesis%20UIA%20antecedentes.pdf> (Clásico)

Organización Internacional del Trabajo. (2024). Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente. <https://www.ilo.org/es/eventos-y-reuniones/consejo-de-administracion-de-la-oit>

Osorio, C. (2016). El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú. [Tesis para optar por el grado de el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social Pontificia Universidad Católica, Perú]. http://Users/Lenovo%20T480/Documents/Tesis%20material%20de%20trabajo/Material%20para%20investigar/Osorio_Velarde_Despido_laboral_discriminatorio1.pdf (Clásico)

Palomo, R. (2022). GPS laboral. Guía profesional. Segunda^a Edición. <https://biblioteca.nubedelectura.com/cloudLibrary/ebook/info/9788411470476>

Piedra, M. (2022). ¿Cómo prevenir la discriminación laboral en los entornos de trabajo en las empresas públicas y privadas en Costa Rica? [Tesis para optar por el grado de Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, Costa Rica]. <http://Users/Lenovo%20T480/Documents/TESIS/Material%20para%20investigar/Antecedentes/Antecedente%20evitar%20entorno%20de%20discriminaci%C3%B3n.pdf>

Reynoso, C. (2024). La conciliación laboral. <https://biblioteca.nubedelectura.com/cloudLibrary/ebook/info/9788410560710>

Serra, M. (2017). Mujeres con discapacidad: sobre la discriminación y opresión interseccional. <https://biblioteca.nubedelectura.com/cloudLibrary/ebook/info/9788491483922>

Uribarri, G. (2024). Derecho internacional e interamericano del trabajo. <https://biblioteca.nubedelectura.com/cloudLibrary/ebook/info/9788411978859>

Vásquez, L. (2016). Despido discriminatorio contradicciones de un sistema que preocupa. [Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho de la Universidad Siglo 21, Argentina]. <http://Users/Lenovo%20T480/Documents/Tesis%20material%20de%20trabajo/Material%20para%20investigar/VASQUEZ%20RISSO,%20Leon%20Felipe.pdf> (Clásico)

Vargas, E. y Vargas, D. (2024). Código de Trabajo. Con anotaciones sobre acciones de inconstitucionalidad y espacios para anotaciones en cada artículo. Primera Edición. Costa Rica: Editorial Investigaciones Jurídicas, S.A.

Vargas, A. y Callejas, L. (octubre, 2006). El problema de la discriminación en Costa Rica: El Cotidiano, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, 21 (139). <file:///C:/Users/Lenovo%20T480/Documents/TESIS/Material%20para%20investigar/Revista%20digitales/Revista%20introducci%C3%B3n%20de%20la%20discriminaci%C3%B3n.pdf> (Clásico)

Valerín, O. (28 de abril, 2016). Costa Rica y su historia [video] YouTube.
<https://youtu.be/fD7wNpyYd5k?si=-ENiK9yIxpBWifSc>

ANEXO N.º 1

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LAS AMÉRICAS

Encuesta para los trabajadores

Estimado(a) señor(a), mi nombre es Rebeca Solera Sanabria, estudiante de Derecho en la Universidad Internacional de las Américas y estoy efectuando mi tesis de graduación para optar por el título de Licenciatura. Le agradeceré si fuera tan amable, de contestar las preguntas formuladas en este documento, ya que serán de vital importancia para el desarrollo de la investigación. Tenga en cuenta que solamente tardará unos minutos y le agradeceré que sus respuestas sean puntuales y directas. La información brindada se utilizará con completa confidencialidad.

Indicaciones

- 1- Lea atentamente cada una de las preguntas, revise las opciones y elija la alternativa que más lo(a) identifique, cuando sea el caso.
- 2- Marque la alternativa seleccionada con una equis (X).
- 3- Si se equivoca o desea corregir su respuesta, marque con una cruz (+) la alternativa que desea eliminar y seleccione con (X) la nueva opción.
- 4- No es necesario incluir su nombre en la presente encuesta; pero, por favor, complete los datos de edad y género solicitados.

Género: Femenino _____ Masculino _____

Edad: _____

1. ¿Cree que en Costa Rica existe la discriminación laboral?

Sí: _____

No: _____

¿Por qué?: _____

2. Si su respuesta anterior es afirmativa, ¿de qué manera cree que la discriminación laboral afecta a las personas?

- No las contratan: _____
- Se les paga menos salario: _____
- Las tratan diferente: _____
- Las maltratan: _____
- Las acosan: _____
- Le exigen más trabajo: _____
- Otra; especifique: _____

3. ¿Cuáles son los tipos de discriminación laboral que usted conoce en Costa Rica, los puede citar? Puede marcar más de una opción.

- Edad: _____
- Etnia: _____
- Sexo: _____
- Discapacidad: _____
- Religión: _____
- Género: _____
- Política: _____
- Otro, especifique: _____

4. ¿Se ha sentido discriminado alguna vez en su entorno laboral?

- Sí: _____
- No: _____
- De qué manera: _____

5. Si su respuesta anterior es afirmativa, ¿cuál de las siguientes medidas tomó, es decir, a dónde se dirigió?

- Tribunales de Justicia: _____
- Ministerio de Trabajo: _____

Un abogado litigante: _____

Ninguna, no tomó acción: _____

6. Si usted fue despedido, por discriminación, ¿fue por alguna de estas opciones?

Edad: _____

Etnia: _____

Sexo: _____

Discapacidad: _____

Religión: _____

Género: _____

Política: _____

Otro, especifique: _____

No me despidieron por discriminación _____

7. ¿Tiene conocimiento de cuál es el órgano jurisdiccional que emite resoluciones en materia laboral en Costa Rica? ****

Sí: _____

No: _____

8. ¿Cree que en su lugar de trabajo se tienen políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación?

Sí: _____

No: _____

No sabe: _____

9. ¿Considera que las oportunidades de ascenso y desarrollo profesional en su empresa son iguales para todos los empleados?

Sí: _____

No: _____

No sabe: _____

10. ¿Ha presenciado actos de discriminación en su lugar de trabajo contra otras personas?

Sí: _____

No: _____

No sabe: _____

Comenté su experiencia: _____

ANEXO N.º 2

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LAS AMÉRICAS

Encuesta para los Abogados

Estimado(a) señor(a), mi nombre es Rebeca Solera Sanabria, estudiante de Derecho en la Universidad Internacional de las Américas y estoy efectuando mi tesis de graduación para optar por el título de Licenciatura. Le agradeceré si fuera tan amable, de contestar las preguntas formuladas en este documento, ya que serán de vital importancia para el desarrollo de la investigación. Tenga en cuenta que solamente tardará unos minutos y le agradeceré que sus respuestas sean puntuales y directas. La información brindada se utilizará con completa confidencialidad.

Indicaciones

- 5- Lea atentamente cada una de las preguntas, revise las opciones y elija la alternativa que más lo(a) identifique, cuando sea el caso.
- 6- Marque la alternativa seleccionada con una equis (X).
- 7- Si se equivoca o desea corregir su respuesta, marque con una cruz (+) la alternativa que desea eliminar y seleccione con (X) la nueva opción.
- 8- No es necesario incluir su nombre en la presente encuesta; pero, por favor, complete los datos de edad y género solicitados.

Género: Femenino _____ Masculino _____

Edad: _____

11. ¿Cree que en Costa Rica existe la discriminación laboral?

Sí: _____

No: _____

¿Por qué?: _____

12. Si su respuesta anterior es afirmativa, ¿De qué manera cree que se pueda atacar esta problemática? Mencione al menos dos opciones

Opción 1: _____

Opción 2: _____

13. Como profesional en Derecho, ¿ha presenciado o ha conocido de algún acto de discriminación laboral, ya sea en su entorno de trabajo o bien porque ha actuado como profesional en alguno?

Sí: _____

No: _____

Comente el tipo de discriminación laboral: _____

14. Como profesional en Derecho y por su experiencia, ¿mencione tres tipos de discriminación laboral que son más frecuentes en el entorno laboral privado costarricense?

Opción 1: _____

Opción 2: _____

Opción 3: _____

15. ¿Considera que el sistema jurídico a nivel laboral privado es competente en Costa Rica para la atención de casos discriminatorios?

Sí: _____

No: _____

Comente su experiencia: _____

16. De acuerdo con su criterio, ¿considera que en las empresas privadas del país, se cuenta con políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación laboral?

Sí: _____

No: _____

Lo desconoce: _____

17. Según su criterio y de acuerdo con su experiencia, ¿estima que las resoluciones que emite el Juzgado Laboral por discriminación están bien fundamentadas y son bien razonadas?

Sí: _____

No: _____

Lo desconoce: _____

Comente su experiencia: _____

ANEXO N.º 3

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LAS AMÉRICAS

Encuesta para los Patronos

Estimado(a) señor(a), mi nombre es Rebeca Solera Sanabria, estudiante de Derecho en la Universidad Internacional de las Américas y estoy efectuando mi tesis de graduación para optar por el título de Licenciatura. Le agradeceré si fuera tan amable, de contestar las preguntas formuladas en este documento, ya que serán de vital importancia para el desarrollo de la investigación. Tenga en cuenta que solamente tardará unos minutos y le agradeceré que sus respuestas sean puntuales y directas. La información brindada se utilizará con completa confidencialidad.

Indicaciones

- 9- Lea atentamente cada una de las preguntas, revise las opciones y elija la alternativa que más lo(a) identifique, cuando sea el caso.
- 10- Marque la alternativa seleccionada con una equis (X).
- 11- Si se equivoca o desea corregir su respuesta, marque con una cruz (+) la alternativa que desea eliminar y seleccione con (X) la nueva opción.
- 12- No es necesario incluir su nombre en la presente encuesta; pero, por favor, complete los datos de edad y genero solicitados.

Género: Femenino _____ Masculino _____

Edad: _____

18. ¿Cree que en Costa Rica existe la discriminación laboral?

Sí: _____

No: _____

¿Por qué?: _____

19. ¿Considera que la edad en un trabajador afecta para el ámbito laboral?

Sí: _____

No: _____

¿Por qué?: _____

20. ¿Cuenta su empresa con algún tipo de proyecto para emplear a personas con algún tipo de discapacidad?

Sí: _____

No: _____

¿Por qué?: _____

21. ¿Cuáles son los tipos de discriminación laboral que usted conoce en Costa Rica, los puede citar? Puede marcar más de una opción.

Edad: _____

Etnia: _____

Sexo: _____

Discapacidad: _____

Religión: _____

Género: _____

Política: _____

Otro, especifique: _____

22. ¿Tiene conocimiento de cuál es el órgano jurisdiccional que emite resoluciones en materia laboral en Costa Rica?

Sí: _____

No: _____

23. ¿Su empresa se ha visto afectada en algún momento por alguna denuncia con este tema discriminación laboral?

Sí: _____

No: _____

Nos puede compartir su experiencia: _____

24. ¿Quién cree que es más eficiente en un trabajo?

Hombre _____ Mujer _____ Ambos _____

25. ¿Cree que en su empresa se tienen políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación?

Sí: _____

No: _____

No estoy seguro/a: _____

26. Si su respuesta anterior fue afirmativa. ¿Puede mencionar al menos dos de ellas?

Comentario 1: _____

Comentario 2: _____

27. ¿Considera que el trabajo de la mujer es menos valorado que el del hombre?

Sí: _____

No: _____

28. ¿Ha presenciado alguna vez actos de discriminación hacia otros empleados en su empresa?

Sí: _____

No: _____

No sabe: _____

Comenté su experiencia: _____

ANEXO N.º 4

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LAS AMÉRICAS

Encuesta para los Reclutadores

Estimado(a) señor(a), mi nombre es Rebeca Solera Sanabria, estudiante de Derecho en la Universidad Internacional de las Américas y estoy efectuando mi tesis de graduación para optar por el título de Licenciatura. Le agradeceré si fuera tan amable, de contestar las preguntas formuladas en este documento, ya que serán de vital importancia para el desarrollo de la investigación. Tenga en cuenta que solamente tardará unos minutos y le agradeceré que sus respuestas sean puntuales y directas. La información brindada se utilizará con completa confidencialidad.

Indicaciones

- 13- Lea atentamente cada una de las preguntas, revise las opciones y elija la alternativa que más lo(a) identifique, cuando sea el caso.
- 14- Marque la alternativa seleccionada con una equis (X).
- 15- Si se equivoca o desea corregir su respuesta, marque con una cruz (+) la alternativa que desea eliminar y seleccione con (X) la nueva opción.
- 16- No es necesario incluir su nombre en la presente encuesta; pero, por favor, complete los datos de edad y género solicitados.

Género: Femenino _____ Masculino _____

Edad: _____

Ocupación actual: _____

Empleo Formal: _____

Empleo informal: _____

Se encuentra jubilada: _____

Desocupada(o): _____

Está emprendiendo en este momento: _____

29. ¿Cree que en Costa Rica existe la discriminación laboral?

Sí: _____

No: _____

¿Por qué?: _____

30. Si su respuesta anterior es afirmativa, ¿de qué manera cree que la discriminación laboral afecta a las personas?

No las contratan: _____

Se les paga menos salario: _____

Las tratan diferente: _____

Las maltratan: _____

Las acosan: _____

Le exigen más trabajo: _____

Otra; especifique: _____

31. ¿Cuáles son los tipos de discriminación laboral que usted conoce en Costa Rica, los puede citar? Puede marcar más de una opción.

Edad: _____

Etnia: _____

Sexo: _____

Discapacidad: _____

Religión: _____

Género: _____

Política: _____

Otro, especifique: _____

32. Como profesional en reclutamiento, ¿en qué rango de edad cree que el trabajador sufre más discriminación para encontrar trabajo?

De 20 a 26 años: _____

De 26 a 35 años: _____

De 35 a 45 años: _____

De 45 años en adelante: _____

- 33.** De acuerdo con su experiencia en el campo laboral privado, ¿considera que la discriminación afecta la vida personal de las personas y su entorno familiar y social?

Sí: _____

No: _____

Comenté: _____

- 34.** ¿Tiene conocimiento de cuál es el órgano jurisdiccional que emite resoluciones en materia laboral en Costa Rica?

Sí: _____

No: _____

- 35.** ¿En su lugar de trabajo se tienen políticas o reglamentación efectivas para prevenir la discriminación?

Sí: _____

No: _____

Lo desconoce: _____

- 36.** ¿Considera que las oportunidades de ascenso y desarrollo profesional en su empresa son iguales para todos los empleados?

Sí: _____

No: _____

Lo desconoce: _____

- 37.** ¿Ha presenciado en su lugar de trabajo algún caso de discriminación laboral?

Sí _____

No _____

Comente: _____

38. ¿Qué haría para prevenir la discriminación laboral? Comente tres aspectos.

1: _____

2: _____

3: _____

39. ¿En el lugar que trabaja actualmente ha tenido demandas por asuntos de discriminación?

Sí: _____

No: _____

Lo desconoce: _____

40. ¿En la empresa que trabaja actualmente se contrata personal con alguna discapacidad o indistintamente que sea hombre o mujer?

Sí: _____

No: _____

Lo desconoce: _____