

**29 de enero de 2008**  
**DAJ-AE-033-08**

**Señor**  
**Francisco Molina Gamboa**  
**Diputado**  
**Asamblea Legislativa**

Estimado señor:

Procedemos a dar respuesta a su oficio PAC-FMG-061-007 de 07 de noviembre de 2007, por medio del cual manifiesta su preocupación al señor Ministro de esta cartera sobre la imposición de requisitos por parte de algunas instituciones públicas relativas a la edad para la contratación de trabajadores, por lo cual solicita que se le informe si en el país hay normativa que regule este tipo de discriminación y los alcances de la misma o si este Ministerio ha previsto la creación de una nueva legislación.

Al respecto nos permitimos informar, en un orden acorde con la jerarquía de las normas, que nuestra Carta Magna establece como principio básico y fundamental el "*principio de no discriminación*", el cual se deriva del artículo 33 que prohíbe una discriminación contraria a la dignidad humana. Este principio versa sobre desigualdades injustas o arbitrarias que son contrarias a la igualdad entre los seres humanos. Estas desigualdades puede ser por razones de raza, sexo, religión, condición social y por edad.

Como un segundo orden jerárquico, debemos informarle que Costa Rica, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo ha ratificado los dos Convenios fundamentales relativos a la discriminación. Esta declaraciones integran los ocho convenios fundamentales distribuidos en cuatro áreas que son consideradas como el piso mínimo necesario en el mundo del trabajo

El primer convenio se denomina C100 Convenio sobre la igualdad en la remuneración, fue promulgado en el año 1951. Costa Rica ratificó el mismo mediante ley N° 2561 del 11 de mayo de 1960. El segundo de ellos es el C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) y data de 1958, el mismo fue ratificado por la Asamblea Legislativa con la ley N° 2848 del 26 de octubre de 1961.

El C100 es un Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor y se hace referencia al mismo, por tratarse de uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT.

El C111, sí está más enfocado al problema de la discriminación por diferentes aspectos:

*“Artículo 1*

*1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:*

*a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*

De la simple lectura del convenio, podemos encontrar que en ninguna de sus normas se indica la prohibición por razones de edad, no obstante, en virtud que el mismo data de 1958 como se indicó supra, en el artículo siguiente queda clara la intención de eliminar cualquier tipo de discriminación, al establecer que deben los Estados promover la igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación. y entendemos que el fin de éste es eliminar todo tipo de discriminación, sin limitarse a las que fueron indicadas expresamente. Veamos:

*“Artículo 2*

*Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”*

Como un tercer escalón en la jerarquía de las normas, y en cumplimiento al compromiso obtenido como país, con la ratificación del Convenio 111, mediante Ley N° 2694 de 22 de noviembre de 1960 (cuando aún no había sido ratificado el convenio por el país, aunque sí había sido promulgado) se aprobó la Ley sobre la Prohibición en el Discriminación del Trabajo.

Nótese que en la parte dispositiva de la misma se indica:

*“1º.- Que el artículo 56 de la Constitución Política eleva el trabajo al rango de derecho del individuo y obligación para con la sociedad;...*

*4º.- Que, de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, todo individuo tiene derecho a la vida, toda persona tiene derecho al trabajo de su libre elección y a la protección contra el desempleo y a igual salario por trabajo igual, todo ello sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, como podrían ser la filiación, el estado civil o la edad;*

*5º.- Que el Convenio III y la Recomendación III adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, de la cual Costa Rica es miembro, relativos a la discriminación en materia de empleo y ocupación, abundan en los mismos propósitos que la Declaración Universal de Derechos Humanos, mencionados en el Considerando anterior, los que amplían y desarrollan;*

*6º.- Que es de conveniencia la urgente emisión de una ley que realice, mediante normas de general acatamiento, el mandato del artículo 56 de la Carta Magna, informada en los principios pertinentes de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Convenio III y la Recomendación del mismo número de la Organización Internacional del Trabajo, sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, impidiendo así que, tanto en los organismos del Estado como en las empresas privadas, ocurran situaciones que impliquen odiosa discriminación en perjuicio de los sagrados derechos que, por naturaleza y por humanidad, constituyen patrimonio de todo individuo.”*

Esta ley se dice que fue una ley pionera, pues de acuerdo con las fechas, aún el Convenio 111 no había sido ratificado pero ya era necesaria una regulación al respecto. Esta norma, aún está vigente y es aplicada por los Tribunales de Justicia

---

como más adelante se informará. De la misma podemos rescatar los siguientes artículos de importancia.

*“Artículo 1º.- Prohíbese toda suerte de discriminación, determinada por distinciones, exclusiones o preferencias, fundada en consideraciones sobre raza, color, sexo, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica, que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación.*

*Artículo 2º.- De la prohibición anterior se exceptúan aquellas distinciones, exclusiones o preferencias procedentes según las calificaciones necesarias para el cabal cumplimiento de las funciones o tareas propias del género de cargo o empleo, exclusivamente conforme a la naturaleza de éstas y a las condiciones del trabajador.*

*Artículo 3º.- En cuanto al Estado, sus instituciones y corporaciones, todo nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento que se efectúe en contra de lo dispuesto por la presente ley, será anulable a solicitud de parte interesada; y los procedimientos seguidos en cuanto a reclutamiento o selección de personal carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio de esta ley.*

*Artículo 4º.- Todo servidor del Estado, de sus instituciones o corporaciones, sujeto al régimen de Servicio Civil o cubierto por las disposiciones del Código de Trabajo que, en el ejercicio de sus funciones públicas relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, remoción o movimientos, de personal, o, en cualquier otra forma, incurra en discriminación, será sancionado con suspensión del cargo durante ocho días, y con despido en caso de reincidencia.*

*Artículo 5º.- Todo patrono particular, así como los representantes de éste que, en tal carácter, incurran en discriminación, serán sancionados de conformidad con las penas establecidas por el artículo 612 del Código de Trabajo. No obstante, en cuanto al patrono o sus representantes no reincidentes, la Inspección*

---

---

*General de Trabajo podrá concederles un plazo prudencial para subsanar la violación, cuando ello fuere posible.”*

Puede observarse en la legislación citada, que el legislador de entonces visualizó la necesidad de prohibir la discriminación tanto en el sector público como en el privado, estableciendo como única excepción las distinción en razón de las funciones a realizar y la capacidad personal del trabajador.

Años después, el 18 de julio de 2001, mediante ley N° 8107, se introdujo un nuevo título (XI) en el Código de Trabajo, con un único capítulo denominado “*Prohibición para discriminar.*” En el mismo se indicó.

*“ARTÍCULO 618.- Prohíbese toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión.*

*ARTÍCULO 619.- Todos los trabajadores que desempeñen un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, igual jornada laboral y remuneración igual, sin discriminación alguna por edad, etnia, género o religión.*

*ARTÍCULO 620.- Prohíbese el despido de los trabajadores por razones de edad, etnia, género o religión.*

*ARTÍCULO 621.- Queda prohibido a los patronos discriminar por edad al solicitar un servicio o seleccionar a un trabajador.*

*ARTÍCULO 622.- Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por el patrono o la parte contratante.*

*ARTÍCULO 623.- Toda discriminación que perjudique a un trabajador por motivos de edad, etnia, género o religión podrá ser denunciada ante los tribunales de trabajo.*

*ARTÍCULO 624.- Los patronos a quienes se les compruebe haber cesado a trabajadores por edad, etnia, género o religión deberán reinstalarlos en su trabajo original e indemnizarlos con el importe de doce (12) veces el salario mínimo legal*

---

*correspondiente al puesto de los trabajadores en el momento del fallo.”*

Es importante destacar que esta ley tenía un único artículo por medio del cual se introdujo la reforma al Código de Trabajo y no derogó la citada ley 2694, por lo cual ambas leyes se encuentran vigentes en la actualidad.

Es importante destacar los alcances de las leyes que prohíben la discriminación, y que la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha manifestado en la resolución 224-2004 de las 9:30 horas de 16 de abril de 2004:

*"III.- En cuanto a la alegada errónea valoración de las probanzas, relativa a la causa de la terminación del contrato de trabajo, deben externarse algunas consideraciones relacionadas con la carga de la prueba. Así, con base en los artículos 29, 82, 461 y 464 del Código de Trabajo, la jurisprudencia ha señalado que al trabajador le corresponde acreditar la existencia del despido y al patrono, invocar y demostrar las justas causas que le sirvieron de fundamento. Lo anterior se refuerza si acudimos al numeral 317, del Código Procesal Civil, aplicable a la materia laboral, en atención a lo dispuesto por el artículo 452 del Código de Trabajo (Voto N° 553, de las 10:25 horas, del 24 de mayo del 2000). En el supuesto de que el empleador no alegue una causal de despido, sino, una dejación del trabajo por parte del empleado; también le incumbe demostrar, sin lugar a dudas, que tal hecho sucedió. En caso de no hacerlo, debemos estimar que el rompimiento se dio sin que mediara la voluntad del trabajador ni ninguna causa atribuible a éste. En este asunto, la existencia del despido no es un hecho controvertido. Como se dijo, el problema planteado por el fondo, se circunscribe a determinar si tal decisión patronal fue o no justificada; es decir, si es cierta falta atribuida al trabajador en la carta de despido y, en caso afirmativo, valorar si la conducta hizo razonablemente imposible la continuidad de la relación de trabajo. Para sustentar su tesis en juicio la parte accionada acude a la prueba documental constante en el expediente consistente en notas de amonestación dirigidas al demandante (folios 1 y 38), así como el testimonio del señor Max Orlando Hidalgo Hidalgo visible a folios 261 a 264. Con relación a las primeras, tenemos que el propio actor dio cuenta en el hecho noveno de la demanda, de la entregada a él el 18 de mayo del 2001 e incluso la aporta como*

*prueba (folio 1). Sin embargo, sobre el particular, indicó que fue parte de una persecución en su contra, realizada por los nuevos administradores de las fincas, quienes no querían tener como trabajadores personas que tuvieran más de cinco años de antigüedad laboral y en el hecho de que lo consideraban "MUY MAYOR". Ahora bien, es cierto, tal y como se expresa en el recurso que en el expediente también consta una amonestación, suscrita por el demandado el 22 de junio de 1999 y que según se indica en ella estuvo motivada en el hecho de haber llamado la atención a los trabajadores a su cargo de mala manera (con insultos y alzando la voz) y además responder son malacrianza y mal modo, cuando se le enviaba a hacer algún trabajo específico. Según el hecho cuarto de la contestación de la demanda, en el mes de junio de 1999, efectivamente el demandado se retiró de sus ocupaciones de administrador de las fincas, cargo que pasaron a ocupar su hija Sylvia Ivankovich Cruz y su yerno Max Hidalgo Hidalgo. De ahí que, la mencionada amonestación tuvo que haberse expedido en ese período de transición, es decir, el del cambio de la administración. En todo caso, los hechos que ahí se enlistan datan de dos años antes del despido y como tales, por sí mismos no son suficientes para sustentar la tesis de la parte empleadora. Ahora bien, el testimonio de Hidalgo Hidalgo, debe valorarse con suma precaución, no sólo por provenir del yerno del demandado, sino, especialmente, porque con su declaración pretendió justificar sus propias actuaciones, así como las de su esposa, en tanto administradores de las fincas propiedad del accionado. En dicha declaración dio cuenta de la pluralidad de amonestaciones hacia el demandante por su mal trato con los trabajadores y por desobedecer las órdenes que se le giraban para la realización de sus tareas; pese a lo cual, de manera contradictoria aduce, que no se le despidió antes por ser un "buen trabajador" (folios 261 a 264). La Sala se cuestiona ese testimonio no sólo por lo apuntado, sino, además, porque el otro testigo, ofrecido por la parte recurrente, de nombre Jorge Alberto Tenorio Montero, quien labora al servicio del demandado como peón, al relatar algunos hechos hechos (sic) atribuibles al demandante les restó importancia, así: "Me consta que el demandado regañaba al actor por "chichilla" de don Orlando o cosas así ...Doña Sylvia había amonestaba (sic) al actor, porque lo mandaban a laborar a un lugar y cambiaba de lugar. El actor no acataba esas órdenes,*

porque se trabajaba en otra parte” (énfasis suplido). Además señaló que lo despidieron por lo siguiente: “El actor dejó de laborar para don Mario por un detalle de un atraso en el carro, entonces dijo que iba a hablar lo del carro, porque no estaba puntual a llevarlos, por eso lo despidieron”. De lo anterior, se infiere que los posibles conflictos que se pudieron haber presentado, realmente no eran graves. En realidad, contrario a lo expresado por el recurrente, **a la Sala no le cabe la menor duda de que, en el fondo, al demandado en verdad lo despidieron por su edad y no porque incurriera en faltas que hicieran imposible la continuación de la relación de trabajo.** Sobre el punto, dos testigos dieron cuenta de que el actor era buen trabajador y tenía muchos años (treinta), al servicio del demandado y que le habían oído decir a la hija de éste, administradora de las fincas, que el actor era “muy mayor” como para continuar laborando. En ese sentido, Eric Coto Aguilar, ex trabajador del accionado, manifestó: “...cuando doña Sylvia Ivankovich y su esposo, incurrieron fue un cambio, porque eran muy impertinentes, no sabían tratar a la gente, en una ocasión doña Sylvia dijo que personas mayores como Orlando, no los podían tener”. También dijo que la hija del accionado, luego de amonestar por escrito el actor, comentó que: “...personas como don Orlando, ya no servían que había que quitarlos” (folios 252 a 255). En el mismo sentido, Leonel Mariano Madrigal Serrano, ex trabajador del accionado, manifestó: “El actor era el encargado de cuadrilla, cuando don Mario estaba ahí el trato era muy excelente, la indiferencia (sic) que se vino fue cuando asumió la administración doña Sylvia y su esposo, y empezaron a tratarlo a la patada”. Agrega que la indicada señora decía que “... don Orlando era una persona tan mayor, que no le servía tenerlo trabajando ahí” (folios 256 a 258). De todo ese material probatorio, se deduce una incomodidad patronal con el empleado debido a su avanzada edad, generadora de conflictos. **Esa situación, en modo alguno puede ser avalada por la Sala. Aunque en el lugar de trabajo surjan desavenencias con los trabajadores con motivo de su carácter o procederes, éstas no pueden sobrevalorarse a efecto de dejar sin empleo a una persona tomando en cuenta su avanzada edad, pues implicaría una discriminación odiosa totalmente inaceptable por nuestro ordenamiento jurídico y por la normativa internacional en**

**general. El artículo 33 de la Constitución Política, contempla el principio de igualdad ante la ley. De acuerdo con el artículo 1° de la Ley número 2694, del 22 de noviembre de 1960, entre otros, prohíbe toda suerte de discriminación determinada por distinciones en razón de la edad, que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo o ocupación. De esas normas se infiere que las supuestas faltas cometidas por un empleado de ninguna manera pueden sobrevalorarse a efecto de cesarlo en sus funciones, por considerarlo inconvenientes en razón de su avanzada edad, porque, por esa vía, estaríamos negándole irracionalmente a una persona su derecho humano a ser tratado de forma igualitaria respecto de los demás trabajadores, cercenándole las oportunidades de acceso al trabajo para proveerse de su propio sustento y el de su familia, así como de desarrollarse en ese ámbito. Ahora bien, aún en el supuesto de que exista alguna duda sobre el verdadero motivo del cese, ésta en modo alguno puede interpretarse en contra de los intereses del trabajador (ver, entre otros, los Votos números 70, de las 9:30 horas, del 15 de abril de 1994, y, 475, de las 15:20 horas, del 12 de mayo del año 2000). "** (El resaltado no es parte del original)

En conclusión, debemos indicar, que existe amplia legislación nacional como internacional relacionada con la prohibición de discriminación por cualquier causa, incluyendo la edad, por ello en cuanto a la consulta de si este Ministerio ha previsto la creación de una nueva legislación, debemos indicarle que, en lo que conoce esta asesoría, no hay proyecto alguno, amén que las dos leyes existentes resultan suficientes en cuanto a regulación a nivel normativa necesaria.

Cordialmente,

Priscilla Gutiérrez Campos  
Asesora

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
Jefe

Ampo 15  
C.c Lic. Francisco Morales Hernández, Ministro  
Pgc/ihb