

## PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

**VOTO N° 2006-00019  
DE LAS 9:35 HRS.  
DEL 27 DE ENERO DE 2006.**

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de Alajuela.

III.- EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD Y EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN: El artículo 33 de la Constitución Política consagra el principio de igualdad al señalar que *“Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”*. Tal garantía fundamental también está consagrada en otros cuerpos normativos, de rango supra legal, debidamente ratificados. Así está previsto en los artículos 7, de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 24, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 2, de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 14 y 26, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el numeral 3, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *“El principio de la igualdad es consubstancial al ser humano. Hoy la igualdad ante la ley es un derecho inmanente a la persona, propio de toda sociedad civilizada y bastión de todo orden jurídico. No hay libertad, no hay democracia, no hay justicia, si no hay igualdad ante la ley. Es un axioma universal, que ya nadie debate. Su desconocimiento -ante cualquier circunstancia- viola los principios de la libertad y de la equidad, del Derecho y del interés público.”* (Sala Constitucional, voto número 3369, de las 10:27 horas del 5 de julio de 1996. En el mismo sentido, consúltese la sentencia 2544, de las 13:50 horas del 1° de junio de 1994). El principio de igualdad busca que todas las personas deban ser tratadas igual por el Estado en cuanto a lo que sea esencialmente igual en ellas; de otro lado, pueden ser tratadas desigualmente en todo aquello en que sean sustancialmente distintas. Así, por medio de este principio, se pretende un trato igual para las personas que se encuentren en una misma situación jurídica o en condiciones similares. Este es el sentido que ha sido plasmado en la jurisprudencia constitucional –vinculante erga

omnes- y que puede constatarse, entre muchas otras, en la sentencia número 4829, de las 15:36 horas del 8 de julio de 1998, en la cual se indicó: *“El principio de igualdad tal y como lo ha sido entendido por el Derecho Constitucional, hace que todos los hombres deban ser tratados igualmente por el Estado en cuanto a lo que es esencialmente igual en todos ellos, esto es, en los llamados derechos fundamentales que están contemplados en nuestra Constitución, que son corolario de la dignidad humana. En cambio, deben ser tratados desigualmente en todo aquello que se vea substancialmente afectado por las diferencias que naturalmente median entre los ciudadanos”* (sentencia número 7182-94, y en igual sentido las números 6097-94, 5972-94, 3910-94 y 1474-93); / principio que se ha traducido en la prohibición de / “[...] hacer diferencias entre dos o más personas que se encuentran en una misma situación jurídica o en condiciones idénticas, sin que pueda pretenderse un trato igual cuando las condiciones o circunstancias son desiguales, se acuerda, en principio, un trato igual a situaciones iguales y se posibilita un trato diferente a situaciones y categorías personales diferentes [...] La exigencia de igualdad no legitima cualquier desigualdad para autorizar un trato diferenciado, para determinar si realmente se justifica una discriminación, hay que analizar si el motivo que la produce es razonable, es decir, si atendiendo a las circunstancias particulares del caso se justifica un tratamiento diverso” (sentencia número 5061-94, y en igual sentido, ver las número 4451-94, 1732-91, 1432-91, 0337-91 y 0196-91).”

Así, el Estado debe garantizar la igualdad ante la ley y la igualdad en la aplicación de la ley. En el ámbito de las relaciones laborales se ha indicado que *“La igualdad ante la ley expresa el derecho de los sujetos de las relaciones de trabajo a obtener de la norma jurídica (leyes, reglamentos, convenios colectivos) un trato igual, en el sentido de que a 'supuestos de hecho iguales deben ser aplicables unas consecuencias jurídicas que sean iguales también.”*, y la igualdad en la aplicación de la ley constituye un límite para la actividad jurisdiccional y administrativa del Estado, de forma tal que no se proceda en forma arbitraria y la obligación de un mismo órgano jurisdiccional de dar las razones por las cuales cambia de criterio. (Palomeque López, Manuel Carlos. “Derechos fundamentales

generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos”, en: Derecho del Trabajo y razón crítica, Salamanca, Caja Duero, primera edición, 2004, pp. 166, 169-170). Luego, de la última parte de la norma transcrita y derivado del principio de igualdad, se extrae la prohibición de discriminar, aplicable también en las relaciones entre particulares. De esa manera, el derecho a la no discriminación ha sido abordado por la doctrina laboral como un derecho laboral inespecífico, incluido entre muchos otros de esa naturaleza (por ejemplo: el derecho al honor, a la intimidación personal, a la propia imagen, libertad ideológica y religiosa, derecho a la tutela judicial efectiva, de reunión, de información, etcétera). A partir de ese orden constitucional, en el ámbito laboral se aprobó la ley N° 2.694, del 22 de noviembre de 1.960, “Ley sobre la prohibición en la discriminación del trabajo”, por la cual se prohíbe “...*toda suerte de discriminación, determinada por distinciones, exclusiones o preferencias, fundadas 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.*” De igual forma, el Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo, relativo a la discriminación en el empleo y la ocupación, 1.958, fue debidamente ratificado mediante ley número 2.848, del 26 de octubre de 1.961, vigente a partir del 2 de noviembre de 1.961, por el cual el Estado se obligó “... *a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva... la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto*” y considerando la discriminación como “*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*”, concepto que se repite en la Recomendación N° 111. Más recientemente, mediante ley número 8.107, del 18 de julio del 2.001, en cumplimiento del compromiso asumido y el desarrollo de las normas programáticas, se aprobó la incorporación de un nuevo título al Código de Trabajo, que reiteraba aquella prohibición de discriminar y establecía derechos especiales derivados de la violación de esa normativa. En el

artículo 618, en forma expresa se indicó: “*Prohíbese toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión.*” El numeral 624, con base en el cual reclama la actora, prevé la posibilidad de solicitar la reinstalación al puesto y una indemnización correspondiente a doce veces el salario mínimo del cargo que se ocupaba, cuando el despido tenga como causa la discriminación. En ese sentido la norma señala: “*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.*” De esa manera se concretiza en la normativa los criterios normales generadores de discriminación, con el fin de reafirmar la prohibición prevista en la Constitución Política, así como las consecuencias que derivan por violentar la prohibición citada. Conforme a los agravios que se plantean ante esta Sala, y con base en las premisas dadas procede analizar si la empresa accionada violó o no la prohibición prevista en el artículo 618 citado y si el despido se dispuso en contra de lo dispuesto en el numeral 624 ídem.

IV.- LA PRUEBA DE LA DISCRIMINACIÓN Y ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: Lleva razón el recurrente en cuanto señala que la valoración de la prueba en materia de discriminación resulta aún más flexible y el principio de redistribución de la carga probatoria adquiere mayor énfasis. Esto es así porque, por lo general, tales actos discriminatorios no se realizan abiertamente, de forma tal que el o la trabajadora afectados con una conducta de este tipo tengan la posibilidad de acreditar fácilmente un hecho discriminatorio. La Sala se ha ocupado de este tema en materia de discriminación por razón del sexo, especialmente en el ámbito de las trabajadoras embarazadas. Así, en la sentencia número 583, de las 10:15 horas del 14 de julio del 2.004, se explicó: “*Asimismo, es importante destacar que, cuando se trate de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, debe existir al momento de valorar la prueba una especial sensibilización y comprensión de la realidad laboral imperante en el país, que permita su plena apreciación, dando un valor prominente a los indicios que se desprenden del material probatorio aportado. Al respecto conviene*

*citar, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español que ilustra debidamente esta situación: “...*

- a)  *En los casos en que se alegue (...) que el despido es discriminatorio o lesivo a cualquier otro derecho fundamental del trabajador, el empresario tiene la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable, desde la perspectiva disciplinaria, la decisión extintiva y que expliquen por sí mismas el despido, permitiendo eliminar cualquier sospecha o presunción deducible claramente de las circunstancias. No se trata de situar al empresario ante la prueba diabólica de un hecho negativo (la no discriminación a la no lesión de cualquier otro derecho fundamental), pero sí de entender que el despido, tachado de haber incurrido en aquella discriminación o en esta lesión, obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio contra el derecho fundamental en cuestión.*
- b)  *Lo anterior tiene su base no sólo en la primacía o en el mayor valor de los derechos fundamentales, sino más en concreto en la dificultad que el trabajador encuentra en poder probar la causa discriminatoria, o lesiva de otro derecho fundamental, de despido y en la facilidad con que, dado el origen jurídico de los despidos (...) e improcedentes, podría un empresario encubrir un despido atentatorio contra un derecho fundamental del trabajador bajo la apariencia de un despido sin causa, por medio de un requerimiento o carta de despido que diera lugar a una declaración de despido (...) improcedente...”.*

*Desde este punto de vista, no se trata de una inversión de la carga de la prueba, sino de utilizar “la técnica de la prueba de presunciones”; sea que al plantearse un litigio donde la trabajadora alega que se han dado conductas patronales discriminatorias en su contra –o despido– por razones de embarazo; el empresario es quien debe probar las razones que lo han impulsado a adoptar esa decisión (sobre este punto en especial puede consultarse la sentencia Danfoss del 17 de octubre, N° 109/88 de la Corte de Justicia de la Comunidad Económica Europea, hoy Unión Europea). De ahí que, la prueba vertida en autos, debe apreciarse*

*a conciencia, con un criterio lógico y justo, conforme lo haría el común de los hombres, a fin de llevar al espíritu del Juzgador la convicción de la verdad.” (La negrita es del redactor).*

*De igual forma, al analizarse el tema del hostigamiento sexual se ha señalado, en forma reiterada, que la declaración de la víctima reviste gran valor probatorio y se presume cierta. En la sentencia número 181, de las 8:50 horas del 25 de abril del 2002, se indicó lo siguiente: “Sobre la apreciación de la prueba, en tratándose de faltas constitutivas de acoso sexual, esta Sala ha reiterado el criterio de que resulta de especial importancia la declaración de la víctima. Así en el Voto N° 130, de las 10:50 horas, del 19 de mayo de 1999, citado por el juzgador de primera instancia, indicó: “En materia laboral, se ha aceptado que existe una presunción de certeza de la declaración de la parte que más dificultad tiene para aportar los elementos probatorios, obligando al patrono a aportar prueba suficiente para acreditar la falta cometida por el trabajador que le faculta a dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad de su parte. Cuando se denuncia acoso sexual tenemos la misma situación, pero la presunción de certeza se da al dicho de la o del acosado, relacionándolo, eso sí y en lo posible con otros medios de prueba. En situaciones como la presente y ante la ausencia de prueba directa que acredite el acoso, debe tenerse como suficiente la declaración de la ofendida, ya que de no ser así, existirían hechos de imposible comprobación, porque la persona a quien se le atribuyen procura siempre realizarlos en circunstancias en que no existan testigos ni otros medios de prueba. De no aceptarse lo anterior estaríamos ante un obstáculo para descubrir la verdad real, el cual debe ser suprimido en aras de la correcta administración de justicia, lo que se logra en el caso sub exámine dando plena credibilidad a la declaración de la víctima, si de su análisis, conforme a las reglas del correcto entendimiento humano, como lo prevé el artículo 24 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se puede llegar a concluir que dice la verdad. Es decir que, realizándose una valoración amplia de los elementos probatorios debidamente incorporados a los autos por el patrono, no se le puede restar veracidad al testimonio de la víctima, sin razones objetivas para ello; pero tampoco puede entenderse que siempre se deben tener por ciertos los*

*hechos de acoso imputados, al punto de no entrar a valorar el testimonio de la presunta víctima junto con los demás elementos incorporados, redistribuyendo, en este caso, la carga de la prueba en perjuicio del trabajador (véase sobre el tema el voto 310 de las 9:50 horas del dieciocho de diciembre de mil novecientos noventa y ocho)."*

En casos como el que se analiza, se requiere entonces la existencia de un principio de prueba en el que se sustente el hecho de la discriminación invocado; es decir, algún elemento que haga sospechar al juzgador de la existencia de la discriminación, para que la parte a la que se le atribuye ese hecho quede en la obligación procesal de acreditar una causa objetiva que la excluye. De conformidad con el artículo 624 del Código de Trabajo, resulta indispensable una relación causal entre el despido y la discriminación; o sea, que este tenga como sustento una manifestación perjudicial contra el o la trabajadora, basado en diferencias odiosas derivadas de la edad, etnia, género o religión, en los términos del artículo 618 ídem. Analizadas las pruebas que constan en los autos, la Sala considera que la discriminación en razón de la etnia que invocó la actora, no quedó plenamente acreditada; en el tanto en que la accionada logró probar la existencia de un motivo que razonablemente consideró suficiente para disponer la máxima sanción. Tanto en primera como en segunda instancia se tuvo por acreditada la falta atribuida a la actora para justificar su despido. Así, en el fallo de primera instancia, en la relación de hechos probados se indicó el siguiente: *"Que en fecha veintitrés de julio del dos mil dos, al realizar el respectivo trámite ante la oficina de Migración del Aeropuerto Internacional Juan Santamaría, para salir del país hacia la ciudad de Los Ángeles, Estados Unidos de América, la actora canceló la suma de dos dólares, suma que cancelan únicamente los pasajeros en tránsito, a pesar de que en razón de su puesto, tenía conocimiento de que le correspondía pagar una suma mayor, que podía ser, de diecisiete dólares como taiwanesa y de cuarenta y un dólares como costarricense"* (folio 156). Este hecho fue avalado por el órgano de alzada y coincide con la causal invocada en la comunicación del despido, donde expresamente se le indicó: *"El pasado día 23 de julio del 2002 usted abordó nuestro vuelo UA 888 con destino a Los Ángeles, haciendo uso del derecho que*

*le concede su condición de empleada de la empresa. Para cumplir con el trámite migratorio, presentó para las autoridades de la Dirección General de Migración la respectiva Tarjeta de Egreso, a la que adhirió un timbre por el valor de \$2, suma que cancelan únicamente los pasajeros en tránsito. Usted, como costarricense, debe cancelar para salir del país la cantidad de \$41, razón por la que omitió pagar \$39 o si usted utiliza su pasaporte taiwanés, debió pagar \$17."* (folio 7). Tales hechos no fueron considerados tan graves por los juzgadores de primera y segunda instancia, por lo que en aplicación del principio de proporcionalidad declararon injustificado el despido, pero a la vez denegaron los daños y perjuicios previstos en el artículo 82 del Código de Trabajo, pues los hechos invocados existieron. Analizada la falta, la Sala estima que la destitución fue adoptada en forma razonable, pues bien pudieron considerar los representantes de la accionada que el proceder de la trabajadora resultaba inadmisibles. De esa manera, el ánimo discriminatorio que se acusa en la demanda debe considerarse excluido y no puede concluirse que en el caso concreto la destitución de la accionante tuviera como fin discriminarla en razón de su origen étnico. Si bien algunos testigos señalaron que a la actora se le daba un trato desigual, otros negaron ese hecho, así como la existencia de manifestaciones discriminatorias en el seno de la empresa accionada, lo que contrariaría sus políticas de empleo. En efecto, en la denominada Guía de Administración de Personal, se establece que *"United Airlines es un -Patrono con iguales oportunidades.- Como tal, es política corporativa el llenar vacantes con los candidatos más calificados sin importar raza, color, sexo, edad, religión, ciudadanía, calidades de veterano o discapacitado, excepto para aquellos puestos en los que se necesitan calificados atributos para ocuparlos./ Esta política rige al momento de emplear, subsecuentes transferencias de puestos, aceptación dentro de los programas de capacitación de la Compañía, entrenamiento, nivel salarial y todas las áreas de Administración de Personal."* (folio 46).

El testigo VESR señaló que él salió de la empresa antes que la actora, razón por la que no puede tener conocimiento de las razones que dieron lugar al despido. No obstante ello, sí indicó que a esta, a veces, le variaban el horario y que se daba

cierta desigualdad entre los empleados, pues a una compañera norteamericana, a pesar de que tenía menos antigüedad, la enviaban con mayor frecuencia a los entrenamientos y que, inclusive, tres días antes de un curso, se canceló la asistencia de la demandante, porque antes había hecho un viaje personal (folios 144-145). De su declaración no puede extraerse que la accionante fuera discriminada por razón de su etnia; es más, indicó que cuando se canceló su ausencia a un curso, se debió a que había estado fuera, por un viaje personal, lo que excluye el ánimo discriminatorio. Por su parte, la testigo MECC declaró que el cambio de horarios venía impuesto por la variación horaria entre Costa Rica y Estados Unidos. Señaló que la actora colaboraba mucho en el turno de noche y hasta se ofrecía para trabajarlo. Manifestó que nunca había recibido quejas por discriminación y que se contaba con personal de distintas nacionalidades, razas, sexos y religiones, a todos los niveles (folios 146-147). Su declaración, sin duda, excluye la discriminación acusada, más aún cuando se refirió, posteriormente, a las razones que dieron lugar a la destitución. La testigo Carolina de Haan Brautigam señaló que la actora le había manifestado que la discriminaban y, al respecto, indicó que la ponían a realizar labores para las que no había sido entrenada, aparte de que con frecuencia la ponían a laborar en horario nocturno y no le aprobaban los cambios de horario que ella solicitaba (folios 148). El primer motivo señalado por la testigo no fue siquiera invocado por la actora en su demanda y las otras dos circunstancias que apuntó no pueden considerarse como una manifestación discriminatoria por parte de la empleadora, pues no media un indicio de que tal situación se diera en razón de su etnia; aparte de que la fijación de horarios constituye una potestad del empleador, dada por su poder de dirigir y organizar la actividad que realiza. En ese sentido, la doctrina ha señalado lo siguiente: *“En lo que concierne a las condiciones de trabajo (salarios, jornada, etc.), el derecho a la no discriminación no impone, desde luego, una igualdad de trato en sentido absoluto, pues el juego en el ámbito de las relaciones laborales de la autonomía de la voluntad deja un margen en el que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario*

*pueden disponer aquéllas libremente, siempre que se respeten naturalmente los mínimos legales o convencionales...”* (Palomeque López, op.cit., p. 171). Luego, de las declaraciones de CALL (folio 14) y de Gina Goicuria Jiménez (folio 150), se estima que tampoco puede tenerse por acreditada la discriminación invocada. Por último, de la documental visible al folio 88, donde constan los entrenamientos a los que fueron enviados varios trabajadores, teniendo como parámetro la fecha en que cada uno ingresó a laborar no se desprenden diferencias graves que permitan concluir sobre la existencia de un ánimo discriminatorio y menos la relación causal entre el despido y la discriminación. Así las cosas, se estima que en cuanto a este punto concreto el recurso no puede ser acogido.

V.- EN CUANTO A LAS COSTAS: El recurrente muestra disconformidad en cuanto se eximió a la demandada a pagar las costas del proceso y señala que no puede considerarse que medió vencimiento recíproco. Si bien es cierto, en el caso concreto no pudo mediar un vencimiento recíproco, pues no medió contrademanda (véase, al respecto, la sentencia de esta Sala número 637, de las 8:40 horas del 13 de diciembre del 2002), lo cierto es que solo se acogieron parte de las peticiones fundamentales de la demanda y eso fue lo que interpretó el Tribunal como un vencimiento recíproco, sin que fuera necesario mayor análisis, pues este supuesto está contemplado en el artículo 222 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por lo regulado en el numeral 452 del Código de Trabajo, como uno de los supuestos en que se permite disponer la exoneración. Por consiguiente, no se estima que los juzgadores de segunda instancia hayan ejercido la facultad que establece la norma citada en forma contraria a Derecho.

VI.- CONSIDERACIONES FINALES: De conformidad con las razones expuestas, lo procedente es confirmar el fallo impugnado.

#### **POR TANTO:**

Se confirma la sentencia recurrida.