

**EL DESPIDO CON RESPONSABILIDAD PATRONAL: NUEVA  
VISIÓN, A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA REFORMA  
PROCESAL LABORAL (R.P.L)**

José Andrés Ureña Chaves (\*)  
Abogado costarricense

---

\* Colegio de Abogados de Costa Rica, carné N° 21743.

Bachiller y Licenciatura en Derecho por la Universidad de Costa Rica. Especialista en Derecho Notarial y Registral por la Universidad Latina. Egresado de la Maestría en Administración y Derecho Empresarial de la Universidad Escuela Libre de Derecho. Abogado bilingüe (español – inglés) con experiencia en el sector público, con conocimientos en tramitación y resolución de procesos judiciales y administrativos. Último puesto desempeñado: Juez de Trabajo.

E-Mail: [Jaurena01@gmail.com](mailto:Jaurena01@gmail.com) .- Cel. 8315- 6123.-

JOSÉ ANDRÉS UREÑA CHAVES: El despido con responsabilidad patronal: nueva visión, a partir de la entrada en vigor de la reforma procesal laboral (R.P.L)

**Resumen:** El presente artículo analiza la figura del libre despido a tres años de la implementación de la R.P.L. Para ello, se toma como base los criterios jurisprudenciales emitidos por la Sala de Casación Laboral. De dicho análisis se logra concluir que existe una limitación al libre despido, de tal forma que una vez que el trabajador acredita que existen indicios de discriminación, debe el patrono demostrar que el despido se fundamentó en causas objetivas.

**Palabras claves:** despido, discriminación , patrono

**Abstract:** This article analyzes the concept of free dismissal after three years of the implementation of this new labor regulation. For this, the jurisprudential criteria issued by the Court are taken as a basis. From this analysis, it is concluded that there are some limiting conditions on free dismissal, so that once the worker proves that there are signs of discrimination, the employer must demonstrate that dismissal was based on objective causes.

**Keywords:** Dismissal, discrimination, employment.

## **Índice:**

Introducción

Reflexiones sobre el proceso de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso

Conclusiones

Bibliografía

## Introducción

El interés desarrollar el tema propuesto radica en el hecho de que antes de la entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral (en adelante R.P.L.), se plantearon algunas investigaciones relativas a la limitación que tendrían los patronos para ejercer el despido con responsabilidad patronal, de conformidad con el artículo 85 inciso d del Código de Trabajo (en adelante C.T.).

En concreto se trata de la tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho en la Universidad de Costa Rica denominada “El impacto de la prohibición de despido por discriminación incluida en la R.P.L (expediente 19.891). en la libertad de despido en el sector privado contemplada en la legislación actual, a partir de un análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial”, elaborado por Mónica Solano Mata y Nicole Damha Najjar.

Esta investigación alegaba que el artículo 404 del Código de Trabajo incluiría una lista abierta de causales por las cuales se prohibiría la discriminación con ocasión del empleo. Por lo tanto, el trabajador podría alegar cualquier causal de despido como discriminatoria y se presentaría una limitación en el momento de ejecutar un despido con responsabilidad laboral.

Se consideraba que iba a existir una limitación para que los patronos pudieran acudir a la figura del despido con responsabilidad patronal, pues el artículo 404 del C.T. establece que se prohíbe la discriminación en el trabajo por diversas razones e incluye al final la frase *cualquier otra forma análoga de discriminación*. La introducción de esa frase generó algunos cuestionamientos ya que, ante cualquier despido con responsabilidad patronal, la parte trabajadora podría alegar cualquier causa análoga de discriminación. Para ilustrarlo de forma más clara, la norma mencionada establece lo siguiente:

*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, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.*

Por ende, se plantea como objetivo estudiar la figura del despido con responsabilidad patronal, tomando como base los primeros pronunciamientos que ha emitido la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (en adelante Sala II), para determinar si ha existido alguna limitación respecto a esta figura.

Para ello, en primer término, se realizó una revisión de la tesis de investigación mencionada. Ante el planteamiento que ahí se hizo, se procedió a revisar los primeros pronunciamientos que ha emitido la Sala II en aquellos casos en los cuales se hubiera alegado discriminación, tomando como parámetros las. se procedió a filtrar por medio del buscador jurídico Sistema Nacional de Legislación Vigente (Sinalevi, <http://www.pgrweb.go.cr/scij/>), los pronunciamientos que emitieron en relación con el artículo 404 del C.T. Este filtro remitió a la base de datos jurisprudencial del Poder Judicial

JOSÉ ANDRÉS UREÑA CHAVES: El despido con responsabilidad patronal: nueva visión, a partir de la entrada en vigor de la reforma procesal laboral (R.P.L)

(<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/>) y de esta se extrajo la jurisprudencia analizada.

## **El libre despido**

Como se mencionó, una vez aprobada la R.P.L. en la doctrina se plantearon algunas investigaciones relacionadas con la figura del despido con responsabilidad patronal, en concreto con la limitación que iba a representar para el patrono acudir al despido con responsabilidad patronal permitida por el artículo 85 inciso d) del Código de Trabajo. Esto porque se podría alegar cualquier causal de despido como discriminatoria y, a partir de esto, optar por la reinstalación en el puesto para quien fue despedido. Antes de la entrada en vigor de la R.P.L., en atención a este artículo, el patrono podía prescindir de los servicios de un empleado, sin mayor justificación, y solo debía pagarle los rubros de preaviso y auxilio de cesantía que contemplan los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, además de lo que le correspondiera proporcionalmente por concepto de vacaciones y aguinaldo.

A pesar de que la figura del despido con responsabilidad patronal no se reformó con la R.P.L., su aplicación sí se ve condicionada a partir de los lineamientos jurisprudenciales que ha desarrollado la Sala II, pues debe existir una causa objetiva de por medio. Es decir, se procura que sea solamente una causa objetiva la que faculte al patrono para dar por terminada una relación laboral con responsabilidad laboral, de tal forma que se busca que la relación laboral sea solamente finalizada por una causa justificada.

La tesis que sostiene la Sala tiene sustento en el actual artículo 478 del C.T., el cual determina cuáles son las cargas probatorias que le corresponden a la persona trabajadora y cuáles a la persona empleadora. El inciso 10 de este artículo 478 establece que al empleador le corresponde acreditar la justificación de la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas y que el trabajador alega como discriminatorias.

Como se ha notado de las referencias jurisprudenciales mencionadas, las mismas han tenido como base si el patrono logró acreditar la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas. El resultado es favorable para la parte trabajadora si demuestra que existió un indicio de discriminación y si el patrono no demuestra que las medidas adoptadas no tienen un sustento objetivo, racional y proporcional.

Por otra parte, el resultado es favorable para la parte patronal en caso de que logre acreditar que la medida adoptada es objetiva, racional y proporcional. En este punto, también es importante hacer una distinción, pues si la medida adoptada es un despido con responsabilidad patronal, el patrono debe demostrar que se trata de una causal objetiva. Si es un despido sin responsabilidad patronal, debe, además, acreditar que esta sanción fue objetiva, racional y proporcional. Es decir, que la causa del despido fue de tal magnitud que la relación laboral se tornó insostenible.

## **Referencias jurisprudenciales**

Una de las referencias jurisprudenciales analizadas se trata del voto n.º 192-2019 de

la Sala II, redactado por la magistrada Julia Varela Araya, en el expediente n.º 18-000623-0166-LA. Este se trata de dos trabajadoras despedidas con responsabilidad patronal, es decir, se les pagó el preaviso y el auxilio de cesantía. En el fondo, a pesar de la existencia de una causal objetiva para el despido (algunas actitudes de ambas trabajadoras estaban incidiendo negativamente en el clima organizacional de la empresa), la parte patronal decidió proceder con el despido con responsabilidad patronal, pagando a estas las indemnizaciones respectivas. Ante la falta de prueba de indicios de discriminación, en primera instancia se consideró que la causal objetiva alegada fue suficiente para dar por finalizada la relación laboral.

Otra de las resoluciones analizadas se trata del voto n.º 116-2019 también de la Sala II, redactado por la magistrada Julia Varela Araya, que dispone lo siguiente:

*“La posibilidad de realizar un despido con responsabilidad patronal no puede significar para el empleador un permiso para despedir a su personal por razones discriminatorias, es decir, tiene libertad de despido, que se ve limitada por los actos discriminatorios. Entonces, en el supuesto de que se ejecute un despido con responsabilidad y se le cancelen los extremos correspondientes, libera al empleador de una responsabilidad pecuniaria, pero no de probar que las razones de fondo fueron objetivas”* (Sala II, voto n.º 116-2019; 06 de febrero de 2019).

En la misma resolución se presentó un voto salvado del magistrado Porfirio Sánchez Rodríguez, quien razonó lo siguiente:

*“Sin embargo, en la especie, el patrono aportó prueba suficiente que demuestra el mal desempeño de la actora y la objetividad del despido con responsabilidad patronal, por lo que el principio en cuestión no resulta aplicable [...] Colorario.- Por las consideraciones dadas, salvo el voto y declaro sin lugar el recurso”* (Sala II, voto n.º 116-2019; 06 de febrero de 2019).

De ambos razonamientos se desprende que incluso cuando se acuda al despido con responsabilidad patronal, este debe fundamentarse en una causa objetiva. En este caso, los criterios difieren por el hecho de que la mayoría considera que hubo indicios de discriminación en el momento de ejecutar el despido. Por otra parte, el voto de minoría considera que sí existen suficientes elementos probatorios para acreditar que el despido se justificaba debido a que la trabajadora no tenía un buen desempeño. Nótese que, independientemente de que se haya tratado de un despido con responsabilidad patronal, de igual manera se procedió a analizar si la causa del despido era o no objetiva. Incluso, la Sala concluyó que la libertad de despido no es irrestricta, sino que tiene una limitación, pues el mismo no se debe basar en criterios discriminatorios.

Esta línea jurisprudencial incluso podría tener repercusión en la carta de despido. Se debe recordar que el artículo 35 del C.T. define lo siguiente sobre la carta de despido:

*“A la expiración de todo contrato de trabajo, la parte empleadora, a solicitud del trabajador o trabajadora, deberá darle un certificado que exprese: a) La fecha de*

JOSÉ ANDRÉS UREÑA CHAVES: El despido con responsabilidad patronal: nueva visión, a partir de la entrada en vigor de la reforma procesal laboral (R.P.L)

*su entrada y de su salida. b) La clase de trabajo ejecutado. Si el trabajador o trabajadora lo desea, el certificado determinará también: c) La manera como trabajó. d) Las causas del retiro o de la cesación del contrato. Si la expiración del contrato obedece a destitución por falta atribuida a la persona trabajadora, la entrega de la carta de despido será obligatoria; en ella se deben describir, de forma puntual, detallada y clara, el hecho o los hechos en que se funda el despido. La entrega se hará personalmente, en el acto del despido y deberá documentarse el recibido. Si el trabajador o la trabajadora se negara a recibirla, la entrega deberá hacerla la parte empleadora a la oficina del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social de la localidad y, si esta no existe, se entregará o enviará a la oficina más cercana de ese Ministerio por correo certificado, lo cual deberá hacer a más tardar dentro de los diez días naturales siguientes al despido. Los hechos causales señalados en la carta de despido serán los únicos que se puedan alegar judicialmente, si se presentara contención (El subrayado no corresponde al original).*”

Según la norma mencionada, es obligatorio entregar la carta de despido a la persona trabajadora cuando la destitución se presenta por una falta atribuida al trabajador y solo lo que en esta se indique puede alegarse en juicio por el patrono cuando existe contención. Por esto, aunque el despido con responsabilidad patronal se funde en una causa objetiva, los patronos deberán indicarlo en la carta de despido. Se acostumbra a indicar que se da por finalizada la relación laboral con fundamento en el artículo 85 inciso d del C.T., sin ahondar en la razón que motiva ese despido. No obstante, lo más conveniente para el patrono es que indique en la carta de despido la razón objetiva que motivó el despido con responsabilidad laboral.

De esta forma, se vislumbra que la línea jurisprudencial de la Sala II se inclina por el hecho de que exista una causa objetiva para el despido, amparados en el artículo 478 inciso 10. Este le impone al patrono la carga probatoria justificar la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las conductas que se señalan como discriminatorias, sea un despido o una sanción. Del análisis de diversos votos, se constata que prácticamente en la totalidad de ellos, en primer término, se procede a analizar que en efecto existen indicios de discriminación, lo cual debe acreditarlo el trabajador. En segundo lugar y una vez constatado que existe un indicio de discriminación, se procede a valorar si existió una causal objetiva, racional y proporcional para el despido o la sanción impuestas. Para evidenciar lo anterior, además de los votos mencionados, se procede a citar tres diferentes votos de Sala II, de fechas distintas, uno de 2018, otro de 2019 y de 2020.

En primer lugar, se cita el voto n.º 413-2018 de las once horas del dos de marzo de dos mil dieciocho, redactado por el magistrado Héctor Blanco González, el cual en un primer análisis de fondo indica:

*“RAZONES DE FONDO: el numeral 404 del Código de Trabajo 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, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier*

*otra forma análoga de discriminación'. En el ordinal 406 siguiente se prohíben los despidos por cualquier causa discriminatoria. La sanción prevista por el quebranto de tal prohibición es la nulidad del acto del despido, con la consecuente reinstalación de la persona trabajadora en su puesto de trabajo, con el pleno goce de sus derechos y las consecuencias previstas para la sentencia de reinstalación (artículos 410 y 566 ídem). El numeral 409 de dicho Código estipula que '[...] quien alegue la discriminación deberá señalar específicamente el sustento fáctico en el que funda su alegato y los términos de comparación que substancie su afirmación' y, el ordinal 478, inciso 10), ibídem, establece que cuando no exista acuerdo entre las partes, la empleadora deberá demostrar la justificación de la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas o las conductas señaladas como discriminatorias en todas las demandas relacionadas con discriminaciones” (Sala II, voto n.º 413-2018; 02 de marzo de 2018).*

El voto en estudio señala que le corresponde al trabajador acreditar la existencia de los indicios discriminatorios y, en caso de que se llegue a acreditar, le corresponde al patrono acreditar que la medida adoptada es objetiva, racional y proporcional. En lo que respecta al análisis del caso en concreto, se resolvió en los siguientes términos:

*“En la demanda, el accionante sostuvo que fue objeto de un despido discriminatorio por motivos de salud, por cuanto en mayo de 2017 sufrió un riesgo de trabajo que le provocó una lesión en su espalda a nivel lumbar y el 7 de julio de ese mismo año –poco más de mes y medio después- fue cesado sin motivo alguno. La cercanía entre un hecho como el descrito (accidente o enfermedad) y el despido ha sido considerada como un indicio de la existencia de una actuación discriminatoria. Por consiguiente, le correspondía a la demandada acreditar el hecho objetivo invocado que, desplazara y excluyera el ánimo discriminatorio. El apoderado general de la empresa, al contestar la demanda alegó que desconocía cualquier padecimiento en la salud del actor, pero, en todo caso, que la ruptura del vínculo laboral se dio en razón de que la empresa se estaba trasladando de Global Park (Heredia) a Coyol (Alajuela), traslado que iba de la mano con una reestructuración de personal, la cual terminaría el 5 de enero de 2018. De la prueba documental allegada al expediente se comprueba el padecimiento alegado por el trabajador en su escrito inicial (lesión en la espalda), así como la atención recibida por parte de Láser Médica (imágenes 35-37 de la vista completa del expediente electrónico de la Sala); sin embargo, el indicio discriminatorio fue desvirtuado por la accionada, al acreditar que la ruptura del vínculo se dio por una causa objetiva y racional, derivada del proceso de traslado de oficinas y la reestructuración de la empresa, circunstancias que produjeron el despido de una cantidad importante de personas trabajadoras” (Sala II, voto n.º 413-2018; 02 de marzo de 2018).*

En este caso, la parte trabajadora acreditó el indicio discriminatorio: razones de salud por haber sufrido un riesgo de trabajo y la cercanía entre la fecha en que ocurrió el

JOSÉ ANDRÉS UREÑA CHAVES: El despido con responsabilidad patronal: nueva visión, a partir de la entrada en vigor de la reforma procesal laboral (R.P.L)

evento y la fecha del cese. No obstante, la parte demandada, acreditó la causal objetiva para el despido: traslado de oficinas y reestructuración de la empresa, lo cual produjo no solo el despido del actor, sino de otra gran cantidad de personas.

Por otro lado, en lo que respecta al voto n.º 280-2019 de las doce horas veinte minutos del siete de marzo de dos mil diecinueve redactado por el magistrado Jorge Olaso Álvarez, resolvió:

*“Como se dirá, la actora cumplió con la obligación que le impone el numeral 409 del Código de Trabajo en cuanto a ‘señalar específicamente el sustento fáctico en el que funda su alegato y los términos de comparación que substancie su afirmación’. En contraposición, el inciso 10 del numeral 478 del Código de Trabajo establece que le corresponde a la parte empleadora ‘la justificación de la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas o las conductas señaladas como discriminatorias en todas las demandas relacionadas con discriminaciones’. Nótese que la accionante reclama en este proceso un trato discriminatorio en el traslado que se ordenó de la delegación policial de [Nombre 003] a la de [Nombre 012], ya que ella había denunciado actuaciones anómalas realizadas por algunos de sus compañeros y la inercia de la jefatura al respecto. Ese precisamente es el hecho que sustenta la discriminación alegada y el hecho de que el traslado se le aplicara a ella y no a otros compañeros en igualdad de condiciones. En razón de lo anterior, el accionado debió demostrar que efectivamente la situación presentada en la delegación de [Nombre 012] ameritaba el traslado, así como los motivos por los cuales se optó por la actora y no por otra persona funcionaria. La representante estatal acusa una indebida valoración de la prueba y la omisión de que esta se haya apreciado de manera integral; insiste en que no se demostró ningún acto discriminatorio en contra de la funcionaria. Vistos los agravios formulados se estima que la recurrente no lleva razón. En autos existen suficientes indicios graves y concordantes para concluir que efectivamente el acto de traslado de la accionante a la delegación policial de [Nombre 012] respondió a una acción discriminatoria contra ella” (Sala II, voto n.º 280-2019; 07 de marzo de 2019).*

En este caso, el empleador no logró acreditar la causa objetiva del traslado que se le hiciera de una delegación policial a otra, por lo tanto, se le dio la razón a la parte actora en sus alegatos y se ordenó regresar a la trabajadora a la delegación de origen.

Por otra parte, el voto n.º 228-2020, de las once horas con cuarenta y cinco minutos del treinta y uno de enero de dos mil veinte, redactado por el magistrado Orlando Aguirre Gómez, hace referencia a jurisprudencia de la Sala Constitucional que sirvió de base para la redacción de la Reforma Procesal Laboral, en términos de discriminación y, nuevamente, hace énfasis en el artículo 478 inciso 10 del C.T.:

*“Debe agregarse que la jurisprudencia en ese sentido, constituyó el fundamento para que en la reciente Reforma Procesal Laboral (vigente a partir del 25 de julio de 2017), se incluyeran disposiciones sobre la regulación de la carga probatoria en esta materia. Así, luego de establecerse en lo de interés, en el numeral 404 la*

*prohibición de discriminar: ‘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, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación’ (énfasis suplido); en el artículo 409 siguiente se indica que quien alegue la discriminación deberá señalar específicamente el sustento fáctico en el que funda su alegato y los términos de comparación que substancie su afirmación y en relación con esa disposición el 478 inciso 10, específicamente relativo a la carga probatoria dispone: En todo caso, le corresponderá al empleador o la empleadora probar su dicho, cuando no exista acuerdo sobre: 10) La justificación de la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas o las conductas señaladas como discriminatorias en todas las demandas relacionadas con discriminaciones” (Sala II, voto n.º 228-2020; 31 de enero de 2020).*

En este mismo asunto, la parte patronal alegó que el cese era justificado ya que el actor había sido contratado originalmente para laborar por plazo fijo, no obstante, el contrato se consideró prorrogado al haberse mantenido las condiciones para las cuales se contrató al actor. Finalmente, se resolvió:

*“En el presente asunto se acreditó que el actor tuvo un accidente laboral, en donde sufrió una lesión en su tobillo izquierdo, por lo cual fue incapacitado del 8 de mayo hasta el 17 de ese mismo mes (ver hecho tercero de demandada aceptado por la accionada). Un día después de vencida la incapacidad, al apersonarse a las instalaciones de la demandada, fue informado sobre el término de su contrato. De igual forma, se observa que el demandante siguió en tratamiento por ese accidente, incluso hasta octubre de ese año (imágenes 81-83 del expediente virtual del Juzgado), y que no ha sido recontratado. La representación de la accionada justificó el cese en el término del contrato, lo cual, como se fijó con anterioridad, no es válido, pues éste se considera prorrogado. Por el contrario, se tiene por cierto que el actor fue cesado al día siguiente de la terminación de su incapacidad, y la prueba acreditada es conteste en concluir que después de la ruptura, la demandada contrató nuevo personal para las mismas funciones, hechos suficientes para presumir que la decisión de prescindir de los servicios del actor fue motivada en esa condición, pues la parte patronal no demostró las razones objetivas para justificar esa decisión, pues era a quien le correspondía la carga de la prueba” (Sala II, voto n.º 228-2020; 31 de enero de 2020).*

## **Línea jurisprudencial**

Como se aprecia, tanto en 2018 como 2019 y 2020, la Sala II resolvió en una misma línea, con base en las normas relativas a la discriminación y carga de la prueba que incluye la R.P.L. No omito manifestar, que para la realización del presente artículo se analizaron más de tres votos, pero solamente se referenciaron tres de ellos, sin embargo la línea jurisprudencial es muy similar.

JOSÉ ANDRÉS UREÑA CHAVES: El despido con responsabilidad patronal: nueva visión, a partir de la entrada en vigor de la reforma procesal laboral (R.P.L)

En concreto, la Sala II concluyó que la parte trabajadora que alegue discriminación debe acreditar los indicios de discriminación. Esto quiere decir que el trabajador cuando alegue que fue despedido, suspendido, trasladado, sancionado, etc., se fundamentó en una razón discriminatoria, debe probar en qué consiste esa discriminación y los términos de comparación (Art. 409 C.T.). En caso de que esto se demuestre, la parte patronal deberá probar que existe una causa objetiva, racional y proporcional para desacreditar que la medida adoptada sea subjetiva o arbitraria.

Por otro lado, en cuanto al despido con responsabilidad patronal o libertad de despido, la Sala II indica que la misma no es irrestricta, sino que debe basarse en una causal objetiva. Se concluye que el despido con responsabilidad patronal se puede ejecutar cuando haya una causa objetiva y carece de interés si la decisión es racional y proporcional, pues al trabajador se le indemnizó con el pago de al menos, el auxilio de cesantía.

De igual forma, se observa cómo las resoluciones analizadas toman como punto de referencia la fecha en la cual ocurrió el presunto acto que origina el supuesto despido discriminatorio y la fecha en que, finalmente, se concreta el despido. Si las fechas de ambos sucesos son cercanas, la Sala II lo toma como un indicio fuerte de discriminación y le corresponde al patrono acreditar la causa objetiva del despido.

En la administración de recursos humanos resulta de suma importancia conocer cómo se ha aplicado esta normativa para evitar condenas para las empresas.

Debe tomarse en consideración que el artículo 410 C.T. contempla lo siguiente: *“Los empleadores o las empleadoras a quienes se les compruebe haber cesado a personas trabajadoras, por cualquiera de los motivos de discriminación antes indicados, deberán reinstalarlas en su trabajo, con el pleno goce de sus derechos y las consecuencias previstas para la sentencia de reinstalación.*

*En cuanto a la Administración Pública y las demás instituciones de derecho público, todo nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento que se efectúe en contra de lo dispuesto por el presente título será anulable a solicitud de la parte interesada, y los procedimientos seguidos en cuanto a reclutamiento o selección de personal carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio a este título.*

*Todo trabajador que en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, movimientos de personal o de cualquier otra forma incurra en discriminación en los términos de este título, incurrirá en falta grave para los efectos del artículo 81 de este Código.”*

Es decir, el funcionario de recursos humanos que lleve a cabo un acto discriminatorio podría ser despedido sin responsabilidad patronal y, además, podría ocasionar una condena en sede laboral que implique la reinstalación del trabajador y el pago de los salarios dejados de percibir. A partir de lo anterior, el funcionario de recursos humanos o bien el empresario encargado de este departamento deben ser muy cuidadosos con el manejo de personal, incluso desde el momento del reclutamiento y selección.

Asimismo, en el momento de ejercer la potestad disciplinaria y proceder con el despido de algún colaborador, debe tener claro que la decisión se debe basar en una causa

objetiva, si se trata de un despido con responsabilidad patronal. De no serlo, el mismo debe fundamentarse en una causa objetiva, racional y proporcional. En ambos casos, la causa, además, debe ser debidamente acreditada, es decir, debe contar con un respaldo probatorio suficiente, en caso de que el trabajador opte por acudir a un proceso laboral, sea fuero especial de protección, o bien un ordinario laboral.

De igual manera, se debe recordar que lo que no se indique en la carta de despido como causa de finalización de la relación laboral la parte patronal no podrá alegarlo posteriormente en la vía judicial, de esta manera lo dispone el artículo 35 del C.T. Por lo tanto, es importante indicar en la carta de despido la razón por la cual se prescinde de los servicios de un determinado colaborador. Esto pues el artículo mencionado solo hace referencia a que es obligatorio incluir la causa de finalización de la relación laboral, cuando esta obedece a una falta atribuida a la persona trabajadora. No obstante, según la línea jurisprudencial analizada, en despidos con responsabilidad patronal también debe haber una causa objetiva para finalizar la relación laboral, por lo que esa causal podría analizarse en la vía judicial.

Como se demostró el presente análisis puede ser de suma utilidad para las personas y empresas que trabajan con la administración de recurso humano, pues contratar personal implica un riesgo para las empresas de ser demandadas y condenadas en la vía laboral. En cuanto al hecho de ser demandados, esto no se puede evitar, sin embargo, el entendimiento correcto de este capítulo puede ayudar a disminuir la posibilidad de condenas en vía judicial contra la compañía. En cuanto al colaborador encargado de reclutamiento y selección, de igual forma disminuye el riesgo de verse ante un despido por haber cometido un acto discriminatorio arbitrario en el ejercicio de sus funciones. Asimismo, es de utilidad para los trabajadores, pues les permite conocer lo referente a las condiciones que debe cumplir una demanda de despido por discriminación con base en el C.T. vigente y, por ende, hacer valer sus derechos laborales.

## **Bibliografía**

### **Trabajo final de graduación**

Solano, M. y Damha, N., (2017). *El impacto de la prohibición de despido por discriminación incluida en la Reforma Procesal Laboral (expediente 19.891) en la libertad de despido en el sector privado prevista en la legislación actual, a partir de un análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. Recuperado de: <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/>, fecha de consulta 20 de febrero de 2020.

### **Legislación**

Ley n.º 2, (1943). Código de Trabajo. Recuperado de: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=119285&strTipM=FN](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=119285&strTipM=FN), fecha de consulta 20 de marzo de 2020.

### **Jurisprudencia**

Tomada de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/>,

Corte Suprema de Justicia. Sala Segunda. Voto 413-2018 de fecha 02 de marzo de 2018.

Corte Suprema de Justicia. Sala Segunda. Voto 116-2019 de fecha 06 de febrero de 2019.

Corte Suprema de Justicia. Sala Segunda. Voto 192-2019 de fecha 22 de febrero de 2019.

Corte Suprema de Justicia. Sala Segunda. Voto 280-2019 de fecha 07 de marzo de 2019.

Corte Suprema de Justicia. Sala Segunda. Voto 228-2020 de fecha 31 de enero de 2020.