



**OFICIO DH-DAL-1243-2020  
AL CONTESTAR REFIERASE A ESTE OFICIO**

Señoras (es)  
Comisión Permanente de Asuntos Sociales.  
Asamblea Legislativa

Estimados señores y señoras diputadas:

Aprovecho la presente para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que, considerando que se ha presentado el Texto dictaminado del Proyecto de Ley N.º 21.252 denominado "**LEY PARA FOMENTAR LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS**", la Dirección de Asuntos Laborales de la Defensoría de los Habitantes, procedió a realizar un análisis del texto correspondiente.

Debemos indicar que de la propuesta presentada para modificar los artículos 1, 2, 3, y 4 del nuevo texto en discusión, no existe ninguna observación de modificación que pueda ser considerada lesiva a los intereses, tanto para los empleadores como para las y los trabajadores. Ahora más que nunca, se debe velar por que se incentive el derecho al trabajo como un derecho constitucional, mismo que se encuentra consagrado en los artículos 56 y 68 de nuestra Constitución Política, subrayando la situación que actualmente se presenta en nuestro país, específicamente en hombres y mujeres que cumplidos los 45 años de edad se encuentran en estado de desempleo, a lo cual debe sumarse la posibilidad de un aumento de los índices ya reflejados por el Instituto Nacional Estadísticas y Censos (INEC) debido a la coyuntura que atraviesa el país ante la emergencia nacional a consecuencia de la COVID-19.

Conforme lo anterior, se observa con agrado que la propuesta del texto dictaminado viene a brindar un beneficio atractivo al sector empresarial, situación que se materializa al momento en que los patronos comprueben mediante una certificación emitida por la Caja Costarricense de Seguro Social, que un porcentaje de su planilla está conformada por una cantidad porcentual de mano de obra superior a los 45 años de edad.

Así mismo, esta propuesta de ley pretende evitar la discriminación por motivos de edad específicamente en personas a partir de los 45 años de edad, prohibido por el Código de Trabajo e incluso es sancionada en la nueva Reforma Procesal Laboral misma que fue aprobada en el mes de diciembre del año 2015.

Por otra parte, reiteramos la importancia de indicar que estas contrataciones vienen a beneficiar a las y los trabajadores al garantizarles seguridad en la estabilidad laboral, si bien es cierto el Proyecto de Ley N° 21.252 hace mención a un año, esto podría cambiar y convertirse en contrataciones indefinidas, situación que generaría en la persona cambios tanto en diferentes ámbitos como lo serían el bienestar en su salud mental, profesional, económico y sobre todo en lo familiar.

## **I. Observaciones puntuales al articulado del proyecto de ley**

La siguiente matriz muestra las principales observaciones a los artículos propuestos en el presente proyecto de ley.

### **EXPEDIENTE N° 21.252**

<b>Texto propuesto</b>	<b>Comentario</b>
<p><b>ARTÍCULO 1.-</b> Modifíquese el inciso b) del artículo 15 de la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, Ley N° 5662 del 23 de diciembre de 1974 y sus reformas, para que se lea como sigue:</p> <p>“Artículo 15.- El Fodesaf se financiará de la siguiente manera: “(…) b) Los patronos públicos y privados deberán pagar al Fondo un cinco por ciento (5%) sobre el total de sueldos y salarios que paguen mensualmente a sus trabajadores. Se exceptúan de este recargo al Poder Ejecutivo, al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), a las instituciones de asistencia médico-social, las juntas de educación, las juntas administrativas y las instituciones de enseñanza superior del Estado, las municipalidades, así como a los patronos cuyo monto mensual de planillas no exceda el equivalente de un salario base establecido por la Ley N.º 7337 y los de actividades agropecuarias con planillas mensuales hasta el equivalente de dos salarios base establecidos en la Ley supracitada.</p> <p><b>Los patronos que demuestren, según certificación emitida por la Caja Costarricense del Seguro Social, que del total de su planilla al menos un diez por ciento (10%) corresponde a trabajadores mayores de 45 años pagarán cuatro por ciento (4%) sobre el total de los sueldos y salarios que paguen mensualmente a esos trabajadores mayores de 45 años. Sin embargo, si del total de la planilla el patrono demuestra que existe, al menos, un veinte por ciento (20%) de trabajadores mayores de 45 años, el porcentaje a pagar sobre el total de los sueldos y salarios que se paguen mensualmente a esos</b></p>	<p>1.- No hay observaciones en relación al contenido modificado, siendo que ésta es una forma de incentivar al empleador a contratar un mayor número de personas mayores de 45 años de edad.</p> <p>Se está ante una nueva oportunidad que se brinda a las y los trabajadores para optar por mayores posibilidades de ser contratados, por lo tanto, estaríamos ante una situación beneficiosa para ambas partes empleador-trabajador.</p> <p>Así mismo, la propuesta del texto en relación al inciso b) que refiere al financiamiento del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares vendría a considerarse un estímulo considerable y beneficioso.</p> <p>2.- <b>Respecto a la redacción del artículo:</b> Se sugiere fraccionar los párrafos del artículo en virtud que por su tamaño la lectura se torna poco práctica para su comprensión.</p>

<p><b>trabajadores mayores del límite etario fijado en este artículo será del tres por ciento (3%).</b></p> <p><b>Lo anterior aplicará de conformidad con lo dispuesto por los artículos 3 y 4 de la Ley para fomentar las oportunidades de empleo para personas mayores de 45 años.</b></p>	
<p><b>ARTÍCULO 2.-</b> La Administración Tributaria del Estado aplicará <u><b>un deducible de cinco por ciento (5%) en la declaración del impuesto sobre la renta a las empresas privadas que contraten a una cantidad de personas mayores de 45 años que constituya un 10% de su planilla reportada ante la CCSS.</b></u></p> <p><u><b>Este porcentaje podrá incrementar al 7% si las personas de ese grupo etario contratado constituyen un 20% del total de planilla reportada a la CCSS, de conformidad con lo establecido por el artículo 3 de esta ley.</b></u></p> <p>Las deducciones previstas en el párrafo anterior aplicarán luego de la determinación del monto a pagar por concepto del impuesto de renta, siempre que esas nuevas contrataciones sean por más de un año <u><b>continuo de labores de los empleados.</b></u></p>	<p>1.- En relación con el contenido no se tiene observación siendo que es un beneficio que se otorga para ambas partes.</p> <p>2.- Es importante verificar que las personas contratadas se mantengan trabajando durante el mínimo del año establecido.</p> <p>3.- En caso que no se cumpla con ese plazo establecido, se valore interponer una sanción económica o pagar lo que dejó de aportar por haber recibido el beneficio.</p> <p>4.- Se considera que la aplicación de esta medida podría generar una afectación a los ingresos de las arcas del Estado, dado que se dejaría de percibir de un 5% hasta un 7% en el pago del impuesto sobre la renta. Sin embargo como punto de balance, se debe rescatar que la propuesta brinda un estímulo a que los contribuyentes opten por reportar a sus colaboradores en planillas con la finalidad de obtener este beneficio tributario.</p>
<p><b>ARTÍCULO 3.-</b> Las disposiciones de esta ley serán de aplicación únicamente para las nuevas contrataciones que se realicen a partir de su entrada en vigencia.</p> <p>Los beneficios indicados en la presente ley serán aplicables siempre y cuando los porcentajes de contratación aquí señalados sean cubiertos con contrataciones de personas mayores de 45 años realizadas a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.</p>	<p>Es menester indicar que este artículo podría generar una afectación al principio de continuidad laboral, en el tanto puede derivar en despidos, ceses temporales, reducción de tiempo laboral, o recontrataciones previa destitución.</p> <p>Por lo tanto se debe valorar si se pondría en riesgo la continuidad laboral de los/as trabajadores ya contratados/as, versus el beneficio que otorga la nueva norma, ante la contratación de nuevo personal.</p>
<p><b>ARTÍCULO 4.-</b> Esta ley y sus beneficios tendrá una vigencia de <b>cuatro</b> años contados a partir de su fecha de publicación. Finalizado ese periodo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá presentar a la Asamblea Legislativa un informe que permita conocer el impacto de esta Ley en términos de generación y/o mantenimiento de empleos, para que esta defina si amplía o no su vigencia por otro periodo igual.</p>	<p>Sería conveniente valorar la remisión periódica de informes, con el fin de permitir al legislador/a, de manera anticipada la medición sobre la efectividad y espíritu de la normativa. Lo descrito, con el fin que se adopten las acciones legislativas en tiempo, fondo y forma.</p>



**iError! No se encuentra el origen de la referencia.**

En virtud de lo expuesto en los párrafos anteriores, la Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica, solicita la valoración y análisis de las observaciones y consideraciones aquí incorporadas, con miras a una eventual aprobación del Texto Sustitutivo al Proyecto de Ley N° 21.252 denominado **“LEY PARA FOMENTAR LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS”** en los términos consultados.

Agradecida por la deferencia consultiva.

Cordialmente,

Catalina Crespo Sancho, PhD.  
Defensora de los Habitantes de la República

E: GM  
A: TMR