

Novedades

Número 49 / Febrero 2024



Bufete
Godínez
& Asociados

Proyectos de ley



Ley de promoción del trabajo para personas mayores de 55 años

Por medio de La Gaceta no. 34 del 22 de febrero del 2024 fue publicado el proyecto de ley no. 24149 que pretende reformar el inciso b) del artículo 8 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

En este sentido, se pretende adicionar que podrá deducirse una cantidad igual adicional a la que se pague por los conceptos mencionados en los párrafos anteriores de este artículo a las personas con discapacidad a quienes se les dificulte tener un puesto competitivo, de acuerdo con los requisitos, las condiciones y normas que se fijan en esta ley.

- Párrafo previo del inciso b del art. 8 dispone como gastos deducibles de la renta bruta, los sueldos, los sobresueldos, los salarios, las bonificaciones, las gratificaciones, las regalías, los aguinaldos, los obsequios y cualquier otra remuneración por servicios personales efectivamente prestados, siempre y cuando proceda y se hayan hecho las retenciones y enterado los impuestos a que se refiere el título II de esta ley.

Por consiguiente, se pretende incluir que serán deducibles los costos por las adecuaciones a los puestos de trabajo y en las adaptaciones al entorno en el sitio de labores incurridas por el empleador. Sin perjuicio de lo anterior ni de lo señalado en la ley número 10.079, cuando los sueldos, los sobresueldos, los salarios, las bonificaciones, las gratificaciones, las regalías, los aguinaldos, los obsequios y cualquier otra remuneración por servicios personales efectivamente prestados, sea pagado a:

- 1 Una persona de 55 años, el pagador tendrá derecho a deducirse un cinco por ciento adicional a lo efectivamente pagado.
- 2 Una persona de 56 años, el pagador tendrá derecho a deducirse un diez por ciento adicional a lo efectivamente pagado.
- 3 Una persona de 57 años, el pagador tendrá derecho a deducirse un quince por ciento adicional a lo efectivamente pagado.
- 4 Una persona de 58 años, el pagador tendrá derecho a deducirse un veinte por ciento adicional a lo efectivamente pagado.
- 5 Una persona de 59 años, el pagador tendrá derecho a deducirse un veinticinco por ciento adicional a lo efectivamente pagado.
- 6 Una persona de 60 años, el pagador tendrá derecho a deducirse un treinta por ciento adicional a lo efectivamente pagado.
- 7 Una persona de 61 años, el pagador tendrá derecho a deducirse un treinta y cinco por ciento adicional a lo efectivamente pagado.
- 8 Una persona de 62 años, el pagador tendrá derecho a deducirse un cuarenta por ciento adicional a lo efectivamente pagado.



- 9 Una persona de 63 años, el pagador tendrá derecho a deducirse un cuarenta y cinco por ciento adicional a lo efectivamente pagado.
- 10 Una persona de 64 años, el pagador tendrá derecho a deducirse un cincuenta por ciento adicional a lo efectivamente pagado.
- 11 Una persona de 65 años, el pagador tendrá derecho a deducirse un cincuenta y cinco por ciento adicional a lo efectivamente pagado.

El expediente legislativo aún no tiene comisión asignada.

Ley para prevenir el secretismo salarial

Por medio de La Gaceta no.35 del 23 de febrero del 2024 fue publicado el proyecto de ley no. 24158 que pretende introducir varias reformas a artículos del Código de Trabajo y dentro de las cuales se destacan las siguientes:

Se pretende adicionar como obligaciones generales para los patronos (art. 69) y específicamente para aquellos que defina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante resolución motivada, tener que elaborar un informe semestral y enviarlo en los meses de enero y junio de cada año a la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, el cual deberá contener lo siguiente:

- ▶ a) Los egresos totales por concepto de salarios que hubiere tenido durante el semestre anterior, indicado además el nombre y apellidos de las personas trabajadoras, el número de cédula de identidad u otro documento de identificación, edad, nacionalidad, ocupación o puesto desempeñado, cantidad de días o meses que hubiere trabajado junto con el salario ordinario que individualmente les haya pagado durante ese período.
- ▶ b) La distribución salarial entre mujeres y hombres por área y puesto de trabajo, incluyendo los aumentos, las bonificaciones, los salarios extraordinarios y los incentivos al desempeño laboral, otorgados durante el semestre.

Con base en las políticas e indicadores establecidos de conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante resolución debidamente motivada y fundamentada, definirá y actualizará periódicamente los sectores o subsectores laborales o profesionales, cuyos patronos deberán cumplir con la obligación de informar lo previamente establecido. Esta obligación podrá delimitarse por rama de actividad, tamaño de las empresas, categorías de trabajadores, región geográfica u otros criterios análogos definidos técnicamente que permitan cumplir con la finalidad perseguida por esta norma.

En caso de que el patrono incumpla con esta obligación, no presentando el informe o presentándolo de manera tardía, será sancionado con la multa de uno a tres salarios base mensuales (para el 2024 el salario base mensual para la cuantificación de multas es de €462.200).



Cuando el informe enviado contenga información falsa o alterada, la Dirección de Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de oficio remitirá, la denuncia respectiva al Ministerio Público para que se inicie la investigación judicial correspondiente, a fin de establecer la responsabilidad del patrono por el delito de falsificación de documentos privados tipificado en el artículo 368 del Código Penal.

Cuando se compruebe una situación de discriminación remunerativa basada en género contra una o más personas trabajadoras, el patrono será sancionado con la multa de ocho a once salarios base mensuales y además deberá compensar a las personas discriminadas con la diferencia remunerativa dejada de percibir durante la totalidad del periodo en que se dio esta discriminación.

En todo momento, la información que custodie la Administración con ocasión del cumplimiento de la presente disposición, deberá respetar lo regulado en la Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales.

Así mismo, se pretende adicionar un artículo 406 bis al Código de Trabajo que establece que las personas empleadoras no podrán despedir, sancionar, amenazar u ocasionar un perjuicio injustificado contra las personas trabajadoras que:

- ▶ a) Brinden información a otras personas sobre sus condiciones de trabajo o sobre el salario que devengan.
- ▶ b) Realicen una denuncia por desigualdad salarial injustificada entre personas que ostenten el mismo cargo en mismas condiciones.

De la misma manera, se pretende adicionar un nuevo inciso al artículo 70 del Código de Trabajo que estipula que queda absolutamente prohibido a los patronos: despedir, sancionar, amenazar u ocasionar un perjuicio injustificado en contra de las personas trabajadoras por las razones señaladas en el artículo 406 bis de esta ley.

El expediente legislativo aún no tiene comisión asignada.

Leyes

Protección de las personas denunciantes y testigos de actos de corrupción contra represalias laborales (Ley no. 10437)

Por medio de La Gaceta no. 24 del 8 de febrero del 2024 fue publicada la ley no. 10437 que tiene por objeto brindar protección a las personas denunciantes y a los testigos de actos de corrupción nacional o transnacional, contra las represalias laborales que puedan sufrir con motivo de su condición de tales, e incentivar la denuncia de estas infracciones.

Algunos de los aspectos más importantes de esta ley son los siguientes:

- ▶ Será de aplicación respecto a las denuncias por presunta comisión de un acto de corrupción nacional o transnacional, presentadas en el sector público o el sector privado, incluida la denuncia pública, a la protección de represalias laborales hacia las personas denunciantes que las interpongan, así como los testigos de estas infracciones, de conformidad con esta ley.



► La ley establece como actos de corrupción y dentro de su ámbito de aplicación los siguientes casos:

- La solicitud o aceptación de dinero u otros beneficios por parte de un funcionario público o persona que ejerza funciones públicas a cambio de acciones u omisiones dentro de sus responsabilidades.
- La oferta o entrega de dinero u otros beneficios a un funcionario público o persona con funciones públicas a cambio de acciones u omisiones dentro de sus responsabilidades.
- Cualquier acción u omisión de un funcionario público o persona con funciones públicas que busque obtener ilegalmente beneficios para sí mismo o terceros.
- El aprovechamiento intencional o la ocultación de los beneficios obtenidos a través de los actos de corrupción mencionados anteriormente.
- La participación en la comisión, instigación, complicidad, encubrimiento u otra forma de asociación para llevar a cabo los actos de corrupción mencionados anteriormente.
- Las conductas específicamente consideradas como delitos en la Ley contra la Corrupción y Enriquecimiento Ilícito, así como en el Título XV del Código Penal, que afecten la función pública y la probidad.

La ley no se restringe solo a funcionarios públicos en el sentido más estricto del término, sino que también abarca a aquellos que desempeñan funciones que puedan considerarse de interés público, incluso si se encuentran relacionados con un patrono del sector privado. Por lo tanto, cualquier individuo que denuncie o sea testigo de actos de corrupción de estas personas estará protegido por la ley, independientemente de su condición como funcionario público. En consecuencia, el empleador, aunque sea una entidad privada, estará obligado a respetar las disposiciones legales previstas en la ley.

► Se prohíbe todas las formas de represalia laboral contra las personas denunciantes o testigos de actos de corrupción, incluidas las amenazas de represalias, motivadas en tales condiciones, en particular: la suspensión, el despido, la destitución o las medidas equivalentes; descenso o denegación de ascensos; cambios desfavorables en las condiciones de trabajo, tales como funciones, horarios, lugar de trabajo o remuneración; restricción o discriminación en la promoción u oportunidades de formación; evaluación o referencias negativas con respecto a su desempeño laboral; coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo en el ámbito laboral; discriminación o trato desfavorable o injusto; la terminación anticipada de un contrato de trabajo a plazo fijo o por tiempo determinado; la no prórroga del contrato a plazo fijo o por obra determinada, o su no tratamiento como contrato a plazo indeterminado, cuando subsistan las causas que lo originaron o su ejecución haya superado el plazo legal definido para su duración máxima; anulación de una licencia o permiso otorgado por el empleador; y de manera amplia cualquier otra forma de represalia laboral contra la persona denunciante o testigo, sus familiares hasta cuarto grado de consanguinidad o afinidad, así como terceras personas relacionadas con estos, cuando se genere en el mismo contexto laboral.

► Quienes reporten actos de corrupción según esta ley, o sean testigos de los mismos, recibirán un fuero de protección contra posibles represalias y el cese de su empleo. Solo en casos de una falta grave que justifique un despido sin responsabilidad del empleador y con autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se podrá despedir a estas personas durante el periodo de protección.



- ▶ La persona denunciante debe cumplir con dos requisitos para tener derecho al fuero de protección de acuerdo con esta ley: a) denunciar la presunta comisión de un acto de corrupción, y b) hacerlo bajo la creencia razonable de que la información proporcionada demuestra la posible comisión del acto de corrupción, respaldada por pruebas o indicios. Además, el fuero se extiende a compañeros de trabajo, familiares hasta el cuarto grado de parentesco y terceras personas relacionadas con el testigo en el mismo entorno laboral, que sufran represalias debido al testimonio.
- ▶ La ley protege a diversas personas en el contexto laboral a ser sometidos a represalias laborales, incluyendo trabajadores permanentes, temporales, pasantes, voluntarios, ex empleados y consultores. También ampara a aquellos que estén postulando para un puesto de trabajo y adquieran información sobre denuncias durante el proceso precontractual, así como a quienes denuncien de manera anónima y a aquellos que sufran represalias laborales antes de presentar una denuncia.
- ▶ La persona que haya sido víctima de represalias laborales o discriminación tras denunciar actos de corrupción o actuar como testigo puede recurrir a los juzgados de trabajo mediante el proceso especial sumario previsto en el art. 540 del Código de Trabajo (“tutela del debido proceso”) y tendrán derecho a asistencia legal gratuita, no estando sujetos al límite económico definido en el numeral 454 para gozar del derecho al patrocinio letrado gratuito. En este proceso, la carga de la prueba recae en el empleador, quien debe demostrar la justificación y proporcionalidad de las medidas o conductas consideradas como represalias laborales o discriminación.
- ▶ Dentro de las medidas cautelares que los juzgadores podrán ordenar se incluye: a) reubicar provisionalmente, trasladar o permutar en su cargo, o en forma excepcional separar temporalmente del cargo con goce de salario al empleado de quien emana la amenaza o represalia o al denunciante o testigo que está siendo objeto de amenazas o represalias y b) la reinstalación en el puesto de trabajo.
- ▶ A la persona denunciante o testigo en ningún caso quedará eximida de la responsabilidad que le pueda corresponder por la interposición de una denuncia a sabiendas de la falsedad de los hechos denunciados o cuando revele información protegida por el derecho a la intimidad o el secreto de las comunicaciones, según el artículo 24 de la Constitución Política, salvo por lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley sobre Registro, Secuestro y Examen de Documentos Privados e Intervención de las Comunicaciones, o el incumplimiento de las obligaciones legales derivadas de su condición de testigo. Quien denuncie un acto de corrupción falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia o cualquier otro delito previsto en el Código Penal.
- ▶ La Procuraduría de la Ética Pública prestará orientación a la persona denunciante, testigo y al público en general, sobre los canales de denuncia, el modo de hacer uso de ellos, el derecho de protección de la persona denunciante y testigo frente a eventuales represalias, las medidas de protección disponibles para evitar represalias y los procedimientos previstos para solicitar remedio de frente a represalias.
- ▶ Especificaciones expresas sobre denuncias de actos de corrupción en el sector privado:
 - **El empleador del sector privado con más de cincuenta empleados deberá establecer un sistema para recibir y seguir denuncias de posibles actos de corrupción.** Este sistema debe ser fácilmente accesible, permitir denuncias anónimas y electrónicas, y estar claramente identificado. Además, el empleador debe hacer que la presentación de denuncias sea sencilla, mantener la información sobre el sistema de denuncias accesible y publicarla regularmente. También debe garantizar la confidencialidad de la identidad del denunciante y ofrecer protección contra represalias laborales.



- La identidad del denunciante de un presunto acto de corrupción se considera información confidencial, incluso después de que se haya concluido el proceso de denuncia. Tanto el empleador como quienes estén a cargo de recibir y seguir denuncias deben mantener la confidencialidad de la identidad del denunciante y no revelarla a terceros, excepto a la autoridad judicial correspondiente, bajo pena de incurrir en responsabilidades legales.

► Los empleadores del sector privado que cometan represalias laborales contra individuos protegidos por esta ley enfrentarán las siguientes multas:

- La multa será de uno a cien salarios base, si la represalia fue contra una persona con la condición de denunciante o testigo de un acto de corrupción a lo interno de la empresa o ante alguna instancia pública administrativa.
- La multa será de cien a mil salarios base, si la represalia fue contra una persona con la condición de denunciante o testigo de un acto de corrupción en un proceso penal.

El salario base para fijar las multas en el 2024 corresponde a la suma de \$462.200. Para imponer estas sanciones, el juez considerará varios criterios, como la gravedad de la represalia, las circunstancias del incidente, la importancia del acto de corrupción denunciado, entre otros factores, que deberán estar claramente fundamentados en la resolución.

Esta ley rige a partir de su publicación en La Gaceta.