

Diario Oficial

# LA GACETA

Costa Rica



Benemérita  
Imprenta Nacional  
Costa Rica

JORGE  
EMILIO  
CASTRO  
FONSECA  
(FIRMA)

Firmado digitalmente por JORGE EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)  
Fecha: 2024.12.10 16:10:52 -06'00'

## ALCANCE Nº 200 A LA GACETA Nº 232

Año CXLVI

San José, Costa Rica, martes 10 de diciembre del 2024

634 páginas

**PODER LEGISLATIVO  
PROYECTOS**

**PODER EJECUTIVO  
DECRETOS  
RESOLUCIONES**

**REGLAMENTOS**

**AVISOS**

**NOTIFICACIONES  
HACIENDA  
PODER JUDICIAL  
MUNICIPALIDADES**

**Imprenta Nacional  
La Uruca, San José, C. R.**

## LEY SELLO

### VIOLETA

Expediente N.º 24.728

#### ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El Sello Violeta es una iniciativa impulsada por la diputada María Marta Carballo Arce, del Partido Unidad Socialcristiana (PUSC), con el propósito de abordar las desigualdades persistentes en el mercado laboral costarricense y promover un desarrollo humano más justo, inclusivo y sostenible. Este proyecto se enmarca en los valores fundamentales del socialcristianismo, que priorizan la dignidad humana, la justicia social y la solidaridad, orientando la política pública hacia la búsqueda del bien común.

#### 1- Contexto actual: desafíos en la equidad de género

##### Brechas de género en el mercado laboral

El Informe Estado de la Nación 2024 destaca que, a pesar de los avances en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, persisten barreras significativas que dificultan su plena integración en condiciones de igualdad:

**Brecha salarial persistente:** las mujeres ganan, en promedio, menos que los hombres por trabajos de igual valor, una situación que perpetúa la inequidad económica y la exclusión. Esta disparidad, según el informe, es más pronunciada en sectores como la industria, el comercio y la agricultura, afectando de manera desproporcionada a las mujeres de zonas rurales y costeras.

**Subrepresentación femenina en liderazgo:** solo una minoría de mujeres ocupa cargos de toma de decisiones en empresas privadas y organismos públicos, limitando su capacidad de influir en políticas y estrategias que promuevan la inclusión.

**Sobrecarga de trabajo no remunerado:** las mujeres dedican una cantidad desproporcionada de tiempo a labores de cuidado y domésticas, lo que reduce su tiempo disponible para el trabajo remunerado y su desarrollo profesional.

## Impacto económico y social de estas desigualdades

**Pérdida de talento y productividad:** Según el informe, la exclusión de las mujeres de oportunidades equitativas en el mercado laboral significa un subaprovechamiento del capital humano nacional, limitando la competitividad del país.

**Crisis de integración social:** La falta de equidad en el mercado laboral contribuye a una sociedad menos inclusiva, reforzando ciclos de pobreza y exclusión.

## 2- Relevancia Internacional y alineación estratégica

### Cumplimiento de compromisos internacionales

Costa Rica ha suscrito acuerdos internacionales que subrayan la importancia de la igualdad de género, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw) y los Objetivos de desarrollo sostenible (ODS). Este proyecto de ley se alinea especialmente con los siguientes:

**ODS 5: Igualdad de género:** promueve la igualdad de oportunidades, la equidad salarial y la eliminación de la discriminación en todos los niveles del empleo.

**ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico:** fomenta condiciones de trabajo dignas y productivas, así como un crecimiento inclusivo y sostenible.

### Posicionamiento de Costa Rica como líder regional:

Con esta ley, Costa Rica podría consolidarse como un referente en políticas públicas inclusivas en América Latina, atrayendo inversiones responsables que valoren el compromiso con la sostenibilidad social y los derechos humanos.

## 3- Relación con los valores socialcristianos

Este proyecto encarna los principios del socialcristianismo, promoviendo el desarrollo integral de las personas en armonía con los valores de justicia, solidaridad y subsidiariedad:

**Dignidad humana:** la equidad de género reafirma que cada persona tiene un valor intrínseco y debe ser tratada con respeto, sin importar su género. Esta ley busca garantizar condiciones laborales justas para todos.

**Solidaridad:** el proyecto fomenta la corresponsabilidad entre empleadores, trabajadores y el Estado, promoviendo un entorno laboral inclusivo que beneficie a toda la sociedad.

**Justicia social:** al abordar las desigualdades estructurales, la ley contribuye a una distribución más equitativa de los recursos y las oportunidades, fortaleciendo el contrato social costarricense.

---

Subsidiariedad: respeta y promueve la iniciativa del sector privado al establecer incentivos para que las empresas adopten prácticas inclusivas, con el apoyo del Estado como facilitador.

#### 4- Justificación del Sello Violeta

El Sello Violeta será un mecanismo que:

Fomente buenas prácticas: reconocerá a las empresas que implementen políticas laborales inclusivas, estableciendo estándares claros y medibles.

Incentive el cambio cultural: mediante beneficios fiscales, económicos y de acceso a contratos públicos, estimulará la adopción de prácticas que promuevan la igualdad.

Impulse la sostenibilidad social: contribuirá a reducir las desigualdades y fortalecerá la cohesión social, beneficiando tanto a las empresas como a los trabajadores.

#### 5- Beneficios de la propuesta

##### Económicos

Mayor productividad: las empresas con entornos laborales inclusivos reportan mayor satisfacción, retención de talento y eficiencia operativa.

Reducción de costos asociados: políticas de equidad reducen el riesgo de litigios por discriminación y mejoran la imagen corporativa.

Aumento del poder adquisitivo: la disminución de la brecha salarial incrementará los ingresos disponibles para las mujeres, dinamizando la economía nacional.

##### Sociales

Participación en liderazgo: fomentará el acceso de las mujeres a cargos de dirección, fortaleciendo la representación equitativa en la toma de decisiones.

Mejora del ambiente laboral: las políticas contra el acoso y la discriminación generarán entornos más seguros y respetuosos.

##### Culturales

Transformación de paradigmas: la ley contribuirá a desmantelar estereotipos de género, promoviendo una cultura de igualdad y respeto en todos los niveles de la sociedad.

#### 6- Implementación y resultados esperados

#### Impacto a mediano plazo

- Aumento del número de empresas certificadas con políticas inclusivas.
- Reducción de la brecha salarial de género en los sectores certificados.
- Incremento de mujeres en cargos de liderazgo empresarial.

#### Impacto a largo plazo

- Construcción de una sociedad más equitativa y cohesionada.
- Fortalecimiento de la competitividad de Costa Rica en mercados internacionales.
- Transformación del mercado laboral hacia un modelo más inclusivo y sostenible.

#### 7- Conclusión

La aprobación de este proyecto significará un avance significativo hacia la igualdad de género, impulsando el crecimiento económico, fortaleciendo la cohesión social y posicionando a Costa Rica como un modelo de equidad e inclusión en la región.

Por consiguiente, y siguiendo las recomendaciones de los diversos estudios mencionados y la situación actual de las mujeres en Costa Rica, el Partido Unidad Socialcristiana a través de la diputada María Marta Carballo Arce presentan el siguiente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA  
DECRETA:

**LEY SELLO VIOLETA**

CAPÍTULO I  
ASPECTOS GENERALES

ARTÍCULO 1-       Objetivos de la ley

- a)     Fomentar la igualdad salarial: implementando auditorías y mecanismos que aseguren remuneración equitativa para mujeres y hombres.
- b)     Fomentar el liderazgo femenino: promoviendo la participación de mujeres en cargos de dirección y toma de decisiones.
- c)     Incentivar políticas de conciliación: estableciendo medidas que equilibren las responsabilidades laborales y familiares.
- d)     Premiar el compromiso con la igualdad: otorgando beneficios fiscales y acceso preferencial a contratos públicos para las empresas que adopten estas prácticas.

ARTÍCULO 2-       Ley Sello Violeta

Se crea el Sello Violeta como un reconocimiento oficial otorgado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a las empresas que implementen y mantengan prácticas laborales inclusivas con enfoque de género, contribuyendo a la promoción de la igualdad de oportunidades, la equidad salarial, la conciliación trabajo-familia y la participación equitativa en espacios de toma de decisiones.

ARTÍCULO 3-       Responsable

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) será la entidad encargada de crear, implementar y evaluar el cumplimiento de los requisitos para la otorgar Sello Violeta, lo anterior en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu).

ARTÍCULO 4-       Funciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

- a) Diseño e implantación del Sello Violeta.
- b) Gestión Administrativa: recibir y evaluar las solicitudes de las empresas interesadas.
- c) Coordinar con los equipos técnicos para realizar auditorías y verificaciones de cumplimiento.
- d) Capacitación y apoyo técnico: establecer alianzas interinstitucionales para ofrecer asesoramiento y capacitaciones a las empresas sobre cómo implementar prácticas laborales inclusivas y cumplir con los estándares del Sello Violeta.
- e) Monitoreo y supervisión: realizar auditorías periódicas a las empresas certificadas para garantizar el mantenimiento de las buenas prácticas.

## CAPÍTULO II IMPLEMENTACIÓN Y BENEFICIOS

### ARTÍCULO 5- Requisitos para obtener el Sello Violeta

Para obtener el Sello Violeta, las empresas deberán demostrar la implementación efectiva y sostenible de políticas y prácticas laborales inclusivas, cumpliendo con los siguientes requisitos mínimos:

- a) Equidad salarial: auditorías periódicas que garanticen que hombres y mujeres reciben el mismo salario por trabajos equivalentes.
- b) Liderazgo femenino:
  - 1- Representación mínima del 33% de mujeres en posiciones de toma de decisiones (dirección, gerencia, juntas directivas).
  - 2- Metas claras de aumento progresivo en participación femenina en liderazgo.
- c) Políticas de conciliación trabajo-familia:
  - 1- Licencias parentales equitativas para hombres y mujeres, incluyendo incentivos para padres que las utilicen.
  - 2- Horarios flexibles y modalidades de teletrabajo para personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado.
- d) Prevención de la discriminación y el acoso:
  - 1- Implementación de protocolos internos para prevenir y sancionar el acoso laboral.

2- Creación de canales seguros y confidenciales para la denuncia de casos de discriminación o acoso.

e) Capacitación permanente: programas de formación obligatoria para todo el personal sobre igualdad de género, liderazgo inclusivo y prevención de sesgos inconscientes.

f) Aumento del número de mujeres en planilla: programas para aumentar la cantidad de mujeres en la planilla total.

Las pymes están exentas de cumplir los requisitos contemplados en los incisos b) y c).

#### ARTÍCULO 6- Beneficios para las empresas certificadas

Las empresas que obtengan el Sello Violeta serán acreedoras de los siguientes tipos de beneficios:

1- Incentivos fiscales y económicos:

a) Reducción en el impuesto sobre la renta durante un período de tres años consecutivos, a partir de la obtención del Sello Violeta. Según el artículo 9 de esta ley.

2- Acceso preferencial a contratos públicos:

a) Otorgamiento de puntos adicionales en los procesos de licitación pública, con el objetivo de fomentar la participación de empresas certificadas en proyectos estatales. Según el artículo 8 de esta ley.

3- Reconocimiento público y promoción:

a) Participación destacada en campañas de comunicación gubernamental, ferias y plataformas digitales oficiales.

b) Uso del distintivo oficial de "Empresa Igualitaria", que podrá ser incorporado en materiales promocionales, productos y servicios.

Para los beneficios de tipo 3, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá celebrar convenios con las instituciones públicas que considere necesario.

Los beneficios otorgados tendrán una vigencia inicial de tres años y serán renovables en función de los resultados obtenidos en las auditorías periódicas de mantenimiento del Sello Violeta.

## ARTÍCULO 7- Proceso de certificación

El proceso para la obtención del Sello Violeta será gestionado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y comprenderá las siguientes etapas:

### 1- Solicitud de participación:

Las empresas interesadas deberán presentar ante el MTSS una solicitud formal del Sello Violeta, acompañada de la documentación que demuestre la implementación de políticas y prácticas laborales inclusivas conforme a los requisitos establecidos en esta ley.

### 2- Evaluación inicial:

El MTSS, en coordinación con equipos técnicos especializados, realizará una revisión detallada de la documentación presentada. Esta evaluación incluirá auditorías técnicas para verificar el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos para el Sello Violeta.

### 3- Emisión del Sello Violeta:

Las empresas que cumplan con los criterios requeridos recibirán el Sello Violeta, otorgada por el MTSS, con una vigencia inicial de tres años.

### 4- Renovación del Sello Violeta:

El Sello Violeta podrá renovarse cada tres años. Para ello, las empresas deberán someterse a una nueva auditoría, en la cual deberán demostrar el mantenimiento de las prácticas laborales inclusivas y la mejora continua en las áreas evaluadas.

### 5- Monitoreo periódico:

El MTSS realizará auditorías periódicas a las empresas certificadas para garantizar el cumplimiento de los estándares, así como la sostenibilidad de las políticas implementadas.

El MTSS podrá ofrecer asesoría técnica para apoyar a las empresas en la implementación de medidas correctivas en caso de incumplimientos identificados durante el proceso de monitoreo.

### CAPÍTULO III REFORMAS DE OTRAS LEYES

ARTÍCULO 8- Refórmense los artículos 20, 23, 40, y 49 de la Ley General de Contratación Pública, N.º 9986, de 1 de diciembre de 2022, y sus reformas, para que en adelante se lean de la siguiente manera:

#### Artículo 20- Compra pública estratégica

Las contrataciones públicas servirán a la consolidación de políticas públicas tendientes al desarrollo social equitativo nacional y local y a la promoción económica de sectores vulnerables, a la protección ambiental y al fomento de la innovación.

La Autoridad de Contratación Pública definirá la política pública incorporando los planes de acción y los indicadores de medición, en la que se establezca la estrategia para incluir ventajas para las pymes por objeto y por regiones, y las empresas que cuenten con el Sello Violeta vigente, así como para fomentar la participación de grupos sociales en condiciones de vulnerabilidad, la protección al ambiente y el estímulo a la innovación.

(...).

#### Artículo 23- Estrategias y políticas para fomentar la participación de las pymes y empresas que cuenten con el Sello Violeta vigente

En los procedimientos de contratación pública se fomentará prioritariamente la participación de la siguiente manera:

- a) Pymes que cuenten con el Sello Violeta vigente.
- b) Pymes sin el Sello Violeta.
- c) Empresas que cuenten con el Sello Violeta.
- d) Cualquier otra empresa que no sea considerada pyme que no cuente con el Sello Violeta.

Con la finalidad de procurar el desarrollo regional, en el sistema de calificación de ofertas la Administración deberá otorgar un puntaje hasta de un diez por ciento (10%), a aquellas pymes de la región que se pretende desarrollar y que empleen mayoritariamente a personas de esa región, y de doce por ciento (12%) a aquellas pymes que cumplen con la disposición anterior y que, además, cuenten con el Sello Violeta vigente, conforme se defina en el reglamento de esta ley. En caso de que la

Administración se separe de ello, deberá exponer las razones por acto motivado y suscrito por funcionario responsable.

(...).

#### Artículo 40- Contenido

El pliego de condiciones deberá establecer los requisitos de admisibilidad, los parámetros para verificar la calidad y contener un sistema de calificación de ofertas, siendo posible incorporar factores de evaluación distintos del precio, tales como plazo y calidad que, en principio, deben regularse como requisitos de cumplimiento obligatorio. La combinación de cláusulas de admisibilidad y de factores de evaluación debe asegurar la adquisición del mejor bien, obra o servicio, al menor precio y con apego al principio del valor por el dinero. En caso de empate, se deberá dar una puntuación adicional mayor a las pymes que cuenten con el Sello Violeta vigente, en segundo lugar, a las pymes en general, y en tercer lugar a las empresas que no son consideradas pymes pero que cuenten con el Sello Violeta vigente conforme se establezca en el reglamento. Las especificaciones técnicas deberán estar definidas en términos de calidad, desempeño y funcionalidad. Atendiendo a la simplificación de trámites se deberán solicitar los requerimientos que sean indispensables para verificar la idoneidad del eventual contratista. Mediante acto motivado, la Administración podrá solicitar las muestras que estime convenientes a fin de verificar la calidad de los bienes ofrecidos y, finalmente, entregados.

(...).

#### Artículo 49- Subcontratación

(...)

La Administración podrá asignar puntaje razonable adicional cuando en la contratación de bienes y servicios exista la subcontratación de:

- a) Una pyme local que cuente con el Sello Violeta vigente.
- b) Cualquier otra pyme local.

ARTÍCULO 9- Refórmense los numerales ii), iii), iv) y v) del inciso c) y agréguese un párrafo final al inciso c) del artículo 15 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, N.º 7092, del 19 de mayo de 1988, y sus reformas, para que en adelante se lea de la siguiente manera:

Artículo 15- Tarifa del impuesto. A la renta imponible se le aplicarán las tarifas que a continuación se establecen. El producto así obtenido constituirá el impuesto a cargo de las personas a que se refiere el artículo 20 de esta ley.

(...)

(\*) c) A las personas físicas con actividades lucrativas se les aplicará la siguiente escala de tarifas sobre la renta imponible:

(...)

ii) (...), Se pagará el diez por ciento (10%). Las empresas que cuenten con el Sello Violeta vigente pagarán una tarifa del siete punto cinco por ciento (7.5%).

iii) (...), se pagará el quince por ciento (15%). Las empresas que cuenten con el Sello Violeta vigente pagarán una tarifa del doce punto cinco por ciento (12.5%).

iv) (...), se pagará el veinte por ciento (20%). Las empresas que cuenten con el Sello Violeta vigente pagarán una tarifa del dieciocho por ciento (18%).

v) (...), se pagará el veinticinco por ciento (25%). Las empresas que cuenten con el Sello Violeta vigente pagarán una tarifa del veinticuatro por ciento (24%).

(...)

A efectos de lo previsto en disposiciones previas de este artículo, las micro y las pequeñas empresas inscritas ante el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC), o ante el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), podrán aplicar la tarifa de este impuesto que les sea más favorable.

Rige a partir de su publicación.

María Marta Carballo Arce

María Daniela Rojas Salas

Vanessa de Paul Castro Mora

**Diputadas**