



Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica

145 años

JORGE EMILIO
CASTRO
FONSECA
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por JORGE EMILIO
CASTRO FONSECA
(FIRMA)
Fecha: 2023.06.08
16:10:15 -06'00'



Imprenta Nacional
Costa Rica

ALCANCE N° 106 A LA GACETA N° 103

Año CXLV

San José, Costa Rica, viernes 9 de junio del 2023

203 páginas

**PODER LEGISLATIVO
PROYECTOS**

REGLAMENTOS

**INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS
JUNTA DE PROTECCIÓN SOCIAL**

NOTIFICACIONES

PROYECTO DE LEY

LEY DE INCENTIVO A LOS EMPLEADORES PARA EL APOYO DE LOS TRABAJADORES EN EL CUIDO DE LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS

Expediente N.º 23.758

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El presente proyecto de ley tiene como objetivo incentivar a las empresas y organizaciones empleadoras a colaborar con el cuidado de los niños hijos de madres y padres trabajadores, con el fin de que principalmente de las mujeres madres trabajadoras tengan mayores y mejores opciones para lograr la conciliación entre trabajo y familia.

La propuesta pretende que se adicione un nuevo párrafo en el inciso b) del artículo 8 de la Ley del Impuesto sobre la Renta N.º 7092, de 21 de abril de 1988, para que todo patrono pueda deducir de la renta bruta toda inversión o gasto que realice, sea directo, mediante contratación o subsidio, con el fin de colaborar en el cuidado de los hijos e hijas de sus trabajadoras y trabajadores.

De acuerdo con datos del INEC,¹ a finales del 2022 Costa Rica poseía una fuerza de trabajo de 2,406,495 personas, un 9,1% más que una década atrás. De esa fuerza, un 34% correspondió a mujeres, muchas de ellas madres, aunque no debe obviarse que el 55% corresponde a varones, muchos de ellos padres.

¹ <https://admin.inec.cr/sites/default/files/2023-04/seempleoiitri2010-def2022-01.xlsx>

Evolución de la fuerza de trabajo por sexo, en los últimos 10 años

Población total	4 672 935	5 229 297	556 362	11,90%
Fuerza de trabajo total	2 212 031	2 460 146	248 115	11,20%
Ocupada	1 994 166	2 173 061	178 895	9,00%
Ocupada/fuerza de trabajo total	90,20%	88,30%		
Fuerza de trabajo masculina	1 332 691	1 468 755	136 064	10,20%
Ocupada	1 217 722	1 340 440	122 718	10,10%
Ocupada/fuerza de trabajo total	55,00%	54,50%		
Fuerza de trabajo femenina	879 340	991 391	112 051	12,70%
Ocupada	776 444	832 621	56 177	7,20%
Ocupada/fuerza de trabajo total	35,10%	33,80%		

Elaboración propia a partir de datos del INEC.

Según datos del reporte del INEC denominado Costa Rica: Compendio del IV trimestre del 2022 sobre las mujeres en edad de trabajar con hijos(as) y mujeres hijos(as)a/² la fuerza de trabajo femenina alcanzaba las 991,391 mujeres, de las cuales 734,165 -equivalente al 74,1%- eran mujeres con hijos. Del 1,063,422 de mujeres que no estaban dentro de la fuerza de trabajo, 808,535 son madres.

En cuanto a la escolaridad, es de gran relevancia el dato de que un 52,2% de las mujeres desocupadas tienen estudios secundarios completos, universitarios incompletos y universitarios, de las cuales el 40,5% tienen hijos. Cabe decir que, aunque en la última década la fuerza de trabajo femenina proporcionalmente se incrementó más que la masculina, el dato anterior muestra que una cantidad de mujeres con hijos con una rica preparación formal y académica que no están laborando y podría presumirse que una de las razones es la dificultad con el cuidado de los hijos.

² ECE. IV Trimestre 2022. Sinopsis sobre las mujeres en edad de trabajar con hijos(as) en el hogar o fuera del hogar y mujeres sin hijos(as) según condición de actividad. <https://inec.cr/busqueda?searchtext=mujeres%2520profesionales&page=2>

Sobre el tipo de ocupación, las mujeres ocupadas con hijos alcanzan la cifra de 536,537. Cabe recalcar que de ellas el 47,6% se ubican en la informalidad de las cuales el 43,2%, equivalente a 117,732 mujeres con hijos sin pareja. Finalmente, debe mencionarse que el 49,5% de las 1,215,519 mujeres con hijos dentro del hogar son madres de niños de 0 a 14 años y que el 45,2% de estas no tienen pareja.

Los datos anteriores son importantes dado que muestran una realidad de las condiciones de cuidado de sus hijos mientras ellas trabajan. Pero no debemos olvidar a los varones que, cada vez asumen una paternidad más presente o se hacen cargo de sus hijos totalmente.

Así las cosas, pese a la introducción del teletrabajo, lo cierto es que la mayor parte de los padres salen de sus casas a trabajar casi todo el día. Cuando los dos padres laboran los niños deben quedar al cuidado de otras personas. El contacto de padres e hijos ocurre por cortos espacios de tiempo; en las mañanas antes de que todos salgan a sus actividades, momentos en los generalmente se produce una frenética cadena de faenas y quehaceres previos al trabajo de los padres y, en muchos casos, al lugar de cuidado del menor o al centro educativo correspondiente. El otro momento en el que padres e hijos se ven es por las noches, cuando los padres llegan del trabajo, generalmente cansados y se produce otra nueva frenética carrera para atender las tareas de escuela, la preparación de los alimentos, de uniforme, limpieza del hogar, etc.

Lo anterior descrito no es nuevo. Durante muchos años hemos sido testigos de la aprobación y modificación de leyes desde lo que se denomina “enfoque de género”. Sin embargo, todos esos recursos en realidad poco han hecho por apoyar y mejorar los verdaderos escollos que encuentran muchas mujeres y sus familias cuando se trata del cuidado de los hijos.

Una de las tendencias generada por el “enfoque de género” ha sido creación de cuotas, sobre todo cuando se trata del acceso al poder político, pero esas cuotas no sirven de mucho cuando las mujeres se ven obligadas a dejar o a posponer su maternidad debido al poco acceso a un cuidado de calidad de sus hijos, o, en su defecto, se ven obligadas a abandonar su carrera, su oficio o su trabajo para poder dedicarse al cuidado y crianza de los niños.

Por años se les ha dicho a las mujeres sobre la desigualdad entre los sexos; sin embargo, a estas y a sus familias no se les ofrece las herramientas necesarias para que puedan cuidar a sus hijos sin que deban abandonar su trabajo o su profesión. Mucho se dice que las mujeres son las que ordinariamente se hacen cargo de los hijos, de los padres o de los familiares enfermos, pero poco o nada se ofrece para que la mujer (o el varón) que lo desee o lo necesite, pueda salir a trabajar sin descuidar o desligarse de los suyos.

En el Estado de la Nación³ del 2022, a propósito de la discusión del proyecto de ley N.º 21182, sobre las jornadas excepcionales, se indica que “El parque empresarial de capital extranjero tiene un 57% del empleo en mujeres” y que esta modalidad de jornadas podría generar más empleos femeninos y, que también podría potenciar la corresponsabilidad social en el reparto del trabajo doméstico no remunerado. Quienes se oponen a esta reforma indican que las mujeres tendrían una carga extra diaria con las jornadas laborales de 12 horas y que las mujeres madres jefes de hogar enfrentarían más retos para poder resolver el cuidado de los niños en los días de jornadas extensas. Se indica que la cobertura de la red nacional de cuidado es limitada.

El común denominador en ambas posturas es que ninguna ofrece opciones para que las madres y los padres trabajadores que deseen acogerse a esa modalidad de trabajo puedan resolver el tema del cuidado de los hijos.

Las mujeres trabajadoras que son madres y los varones trabajadores que son padres que desean o necesitan trabajar por un salario requieren de soluciones y condiciones aptas para poder salir a trabajar con la tranquilidad de saber que sus hijos están a buen resguardo, cualquiera que sea la modalidad de trabajo.

No se debe olvidar que la familia, según lo dispone el artículo 51 de nuestra Constitución Política, es elemento natural y fundamento de la sociedad y que el Estado debe protegerla igual que a la madre y a los niños. La existencia de ofertas suficientes y accesibles de centros infantiles o guarderías es condición sine qua non para lograr la protección a la familia, de las madres y de los niños que indica nuestra Constitución a través de una adecuada conciliación entre familia y trabajo.

También es importante tener en cuenta que Costa Rica es suscriptora del Convenio 156 de la OIT Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares,⁴ el cual dispone en sus artículos 1 y 5 que:

El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

(...)

Artículo 5-

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

³ <https://repositorio.conare.ac.cr/rest/bitstreams/aaabc909-12e4-42a6-8541-55d5e0311ff8/retrieve>

⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

(...)

(b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Respecto de la importancia de la conciliación entre trabajo y familia, en la 312.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT⁵ celebrada en noviembre de 2011, en el cuarto punto del orden del día que se denominó “Conciliación del trabajo y la vida familiar”, se señalaba lo siguiente:

El hecho de no prestar atención a los conflictos entre la vida laboral y la vida familiar repercute negativamente no sólo en las oportunidades de empleo, la calidad del empleo, y la salud y productividad de los trabajadores afectados, sino también en sus familias, niños y adultos por igual, en los países desarrollados y en desarrollo. La conciliación del trabajo y la vida familiar debe considerarse una parte integral de las estrategias de protección social y de los programas dirigidos a mejorar la seguridad social y económica y el bienestar de las familias, y en particular de las madres trabajadoras. Si se diseñan adecuadamente, las medidas para conciliar la vida laboral y la vida familiar también pueden contribuir a la igualdad de género, tanto en el mercado laboral como en la vida personal.

Ahora bien, la responsabilidad de conciliar el trabajo y la vida familiar debe ser abordada por el Estado no solo con los servicios que preste directamente, sino a través de estímulos principalmente al sector privado, de tal modo que este desee y pueda cumplir con la responsabilidad social que se asocia a la actividad económica de las diversas organizaciones y empresas.

La OIT ha señalado en sus Notas sobre Trabajo y Familia⁶ que:

LAS MEDIDAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN del trabajo con la vida familiar y personal forman parte de una estrategia empresarial que busca generar una situación de mutuas ganancias para las empresas y sus trabajadores/as. Por un lado, promueven mayor bienestar para el personal y, por otro, una mejora de la eficacia organizacional. Algunas medidas pueden implicar costos, particularmente para las empresas de menor tamaño, pero hay muchas otras que no requieren de grandes inversiones y pueden aportar importantes beneficios para ambos.

Esta Nota describe algunos de los principales beneficios que las empresas pueden obtener de la implementación de medidas de conciliación, que van más allá de lo establecido por la ley. Ofrece, además, un panorama sobre los diferentes tipos de medidas disponibles y la operatividad de las mismas en las empresas. Asimismo, reflexiona sobre el rol de la Responsabilidad Social de las empresas en la promoción de mayor compatibilidad de las obligaciones laborales con la vida familiar y personal.

⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf

⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189332.pdf

¿QUÉ SIGNIFICAN LAS “MEDIDAS DE CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA”?

Las empresas que apoyan la conciliación entre vida laboral y familiar (*family friendly*) reconocen que sus empleados/as tienen responsabilidades familiares, y aceptan el hecho de que éstas pueden tener un impacto sobre su vida laboral. Se esfuerzan en facilitar la conciliación entre el trabajo y las obligaciones extra laborales, y desean que su personal se sienta apoyado a la hora de equilibrar los compromisos que corresponden a ambas esferas.

Ser una organización que apoya la conciliación, significa ir más allá de la implementación de medidas para niños/as, o para mujeres. Bajo un concepto más amplio de la conciliación entre vida laboral y vida familiar-personal, muchas empresas reconocen hoy la importancia de adoptar medidas que estén disponibles para todo el personal, hombres y mujeres.

Este enfoque va de la mano con una comprensión más amplia de la Responsabilidad Social (RS) en las empresas, y es necesario para ser una empresa sostenible. Las empresas sostenibles ven a sus empleados/as como una fuente de ventajas competitivas, puesto que su productividad y viabilidad —e incluso su supervivencia depende de la capacidad de garantizar la motivación, la capacitación y el compromiso del personal. Las prácticas relativas a las condiciones de trabajo, las relaciones entre el personal y la dirección y las políticas de recursos humanos son factores fundamentales para la promoción de las empresas sostenibles.

(...)

RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

Desarrollar mecanismos para apoyar la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares, implica buscar consensos. El diálogo entre la gerencia, los/las empleados/as y sus representantes es fundamental en el proceso de diseño y puesta en marcha de esas prácticas. Además, la efectividad de las medidas es mayor si son asumidas como una responsabilidad compartida. Para encontrar soluciones prácticas, se requiere la colaboración y el compromiso de ambas partes.

Los sindicatos pueden desempeñar un papel importante, alentando y apoyando la negociación de convenios colectivos que promuevan esas prácticas. (La negrita no es del original).

Una de las prácticas que se han desarrollado con éxito en algunos países es la instalación de guarderías en los centros de trabajo. Los beneficios sociales y emocionales de que los trabajadores, especialmente las mujeres, puedan acceder

a servicios de guardería en sus centros de trabajo, donde sus hijos sean cuidados mientras ellas se desarrollan laboral y profesionalmente, han sido comprobados. De acuerdo con el programa *Better Work*,⁷ que es una colaboración entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las Naciones Unidas y la Corporación Financiera Internacional (CFI), miembro del Grupo del Banco Mundial, la experiencia observada en Jordania en cuanto a la creación de guarderías *in situ* ayudan a las madres a proseguir su carrera profesional en un contexto plagado de dificultades que impide que más mujeres se incorporen al mercado laboral.

Cabe decir que, en Jordania, debido a su cultura, la incorporación de la mujer al trabajo remunerado es de apenas un 12%. En el artículo citado se indica que uno de los motivos por los cuales las mujeres no están presentes en el mercado de trabajo en ese país es debido a la falta de guarderías en las empresas, por lo que la creación de guarderías en los lugares de trabajo busca promover un ambiente que concilie la vida familiar y la laboral.

Asimismo, se señala que la existencia de guarderías en las empresas hace tangible el mejor desempeño que produce la felicidad de la madre por poder dejar a sus hijos en manos de personas dignas de confianza que, además, al estar la guardería cerca de su trabajo, se puede ejercer una vigilancia de la calidad del cuidado; disminuye el ausentismo, la trabajadora no requiere de permisos cuando no tenga quien cuide a sus hijos, etc. La creación de guarderías en el sitio de trabajo con colaboración de las empresas y organizaciones es además de una responsabilidad social de las organizaciones, una muestra de buena fe.

Invierno demográfico o crisis demográfica

Una realidad que enfrenta el país es lo que se denomina “el invierno demográfico”. Desde la época de los 90 en nuestro país viene disminuyendo sostenidamente el promedio de nacimientos por mujer.

Según el INEC,⁸ Costa Rica pasó de un promedio de nacimientos por mujer de 1.82 en el 2011 a 1.41 hijos al 2021, lo que denota una cifra menor a la tasa de reemplazo, que es 2,1.

Una baja tasa de fecundidad trae consecuencias gravosas tanto en lo económico y como en lo social. Este tipo de tendencias, entre muchas otras cosas, afecta la actividad productiva y consecuentemente, el sostenimiento de los sistemas de seguridad social del país, sobre todo en lo que respecta a los programas de salud y de retiro. Una de las causas del invierno demográfico es la dificultad de las familias

⁷ <https://betterwork.org/2016/11/11/en-jordania-las-guarderias-in-situ-ayudan-a-las-madres-a-trabajar/?lang=es>

⁸ <https://inec.cr/noticias/disminuye-fecundidad-ultima-decada>

y especialmente de las mujeres para garantizarse el cuidado de los hijos de tal, manera que ella o el padre deban elegir entre su trabajo o profesión y procrear a sus hijos.

En la actualidad muchas mujeres se ven empujadas a posponer la maternidad para después de los 30 años, con el fin de poder acabar sus carreras profesionales y progresar en el mundo laboral y profesional. Por otra parte, cuando las mujeres deciden ser madres muchas veces se ven en la necesidad de salir del mercado laboral para dedicarse a cuidar y criar a sus hijos en sus primeros años de vida. Lo anterior implica que cuando ellas desean retomar su trabajo o su profesión, el mercado ha cambiado, por lo que no resulta sencillo reintegrarse al mundo laboral, más aún, teniendo en cuenta que la tasa de desempleo es alta en Costa Rica.

Muchas mujeres, una vez criados los hijos no consiguen empleo en el área de su carrera profesional o de su experticia, por lo que, terminan aceptando cualquier tipo de empleos, no relacionados con su profesión cuando la tienen, lo que implica un menor ingreso que el que tendría de no haber salido de la fuerza laboral. Esto podría estar generando un impacto en la salud física, emocional y mental de las mujeres y consecuente de sus familias.

Muchas mujeres, se enfrentan a grandes interrogantes: ¿ser madre o ser una gran profesional?, ¿son compatibles mis responsabilidades laborales con la maternidad? Lastimosamente nuestra sociedad sigue sin estar preparada y sin dar una respuesta adecuada a las mujeres y a los padres en general, en cuanto al apoyo que requieren para poder criar a sus hijos y trabajar al mismo tiempo.

Por otra parte, debido a la maternidad, en nuestra sociedad, las mujeres sin hijos tienen más probabilidades de ser contratadas en un puesto que las mujeres con hijos, por contar estas últimas, con mayores responsabilidades familiares, lo cual, conlleva a más desempleo o bien, a que muchas mujeres tengan trabajos informales, sin garantías sociales, con pocas posibilidades de ascender y por ende generar mejores ingresos para su familia, de propiciar una mejor educación y de satisfacer de una mejor manera las necesidades de sus hijos.

Experiencias de servicio de cuidado en empresas en Costa Rica

En Costa Rica se han hecho algunos esfuerzos para desarrollar políticas públicas en cuanto a los servicios de cuidado infantil; sin embargo, esos servicios van dirigidos a una población en determinadas condiciones socioeconómicas, fundamentalmente mujeres solas con hijos pequeños en estado de pobreza extrema y extrema, en la mayoría de los casos desempleadas. Pero la necesidad de cuidado la tienen también las madres y los padres que trabajan y que requieren auxilio con sus hijos para poder hacerlo.

De acuerdo con la Estrategia en materia de inserción de los padres y las madres al mercado laboral o educativo, de acuerdo con lo establecido en la Ley N.º 9220,⁹ en nuestro país existen importantes experiencias sobre empresas que promueven la creación de guarderías o la prestación de servicios de cuidado para los hijos de sus trabajadores a través de convenios con entidades dedicadas al cuidado de menores de edad. Según el documento citado, las siguientes instituciones y empresas públicas poseen servicios de cuidado:

Alianza Grupo Empresarial del Este – Fundación Dehvi

El Grupo Empresarial del Este, propietario de las empresas Fresh Market, AM PM, Spoon, Taco Bell, Ammm, Fresh & Deli, Presto Food Services y Decora Plant y que cuenta con alrededor de 2500 trabajadores, desde el 2011 viene articulando acciones de responsabilidad social empresarial con el fin mantener la eficiencia y rentabilidad de las empresas y mejorar la calidad de vida de sus trabajadores. Dentro de las acciones que realizaron y que actualizan cada año, está la de realizar un estudio socioeconómico interno a su población trabajadora, con el fin de identificar necesidades comunes, filtrar y seleccionar personas interesadas en participar en programas sociales, con un enfoque colaborador.

Se indica que, en respuesta a las necesidades manifestadas por los trabajadores del grupo empresarial, se realizó un convenio con Fundación Dehvi que ha permitido, desde el 2017, brindar servicios de cuidados y desarrollo infantil a los hijos de la población trabajadora. Este servicio se financia por medio de un sistema de copago -, de acuerdo con la capacidad económica de los trabajadores. Las personas que se ubican en situación de pobreza y pobreza extrema pueden optar por recibir un subsidio del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), por medio del cual no tendrían que realizar ningún aporte económico, en tanto que quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad pueden acceder a un subsidio por parte del Patronato Nacional de la Infancia. Quienes no se encuentren en condición de pobreza, pero aun así no puedan acceder al servicio por sus propios medios podrán optar por pagar parte del beneficio; otra parte será cubierto con un Fondo de Inversión que se constituyó en el 2015 como un aporte bipartito de Grupo Empresarial del Este y Fundación Dehvi. Este permite además subsidiar parte del servicio de familias que en algún momento dejen de calificar para efectos del IMAS o del PANI.

Holcim Costa Rica

Holcim, que se dedica a la producción de cemento y concreto mezclado, desarrolló una política empresarial de apoyo económico para cuidado de hijos e hijas de colaboradoras, con el fin de apoyar la participación y permanencia de la mujer en la empresa. La empresa se plantea el desafío de extender el beneficio a los colaboradores masculinos.

⁹http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param2=18&nValor1=1&nValor2=85368&nValor3=110362&nValor4=NO&strTipM=TC

El financiamiento lo realiza la empresa con recursos propios a través de un subsidio de cuidado y desarrollo infantil, de acuerdo al nivel operativo en que se ubica la trabajadora, los cuales pueden ir de entre el 100% a un 50% del monto del subsidio establecido para madres con hijos o hijas menores de 6.5 años que se ubican en niveles que anteceden a la primaria.

Es importante destacar que el monto que se define por nivel es el máximo a reintegrar a la colaboradora por hijo o hija; el cual se liquida contra la presentación de factura timbrada del centro de cuidado y desarrollo infantil. La colaboradora podrá utilizar el monto mensual de este apoyo económico en la institución de su preferencia.

Corporación Garnier & Garnier (Grupo Avón)

Este grupo empresarial viene asumiendo políticas de responsabilidad social desde el 2011, aportando un subsidio para el pago de centros de cuidado para sus trabajadoras, siempre que la esta se desempeñe en los dos primeros niveles operativos.

Asociación Solidarista de Empleados de Demasa (AseDemasa)

La Asociación Solidarista de Demasa (AseDemasa) creó el 4 de noviembre de 2013 la Fundación Granitos de Oro para atender entre otras necesidades de los trabajadores, el tema de los cuidados de las personas menores de edad.

La Fundación Granitos de Oro habilitó en Pavas el Centro de Atención Integral Granitos de Oro, el cual actualmente atiende menores de edad. Parte de esos niños son hijos e hijas de trabajadores y de la comunidad, aunque se prioriza el recibimiento de niños y niñas de trabajadores de Demasa; sin embargo, el centro también recibe a personas de la comunidad que califican para el beneficio del IMAS o asumen los costos del servicio.

El financiamiento se realiza de manera tripartita, incluye aportes del Estado, la empresa privada Demasa y trabajadores. De esta manera, los trabajadores que se encuentran en condición de pobreza y pobreza extrema califican para recibir un subsidio de cuidados y desarrollo infantil por parte del IMAS; al cual se le une el aporte patronal por parte de Demasa (quien, por ejemplo, cubre parte de la alimentación) y el aporte de las personas trabajadoras por medio de un rubro que se recauda a través de AseDemasa, el cual se destina a atención odontológica y psicológica, entre otros servicios. La Fundación asume el costo del servicio de cuidado y desarrollo infantil de aquellas personas que no puedan pagar por el mismo, y que no califiquen bajo los parámetros institucionales del IMAS.

El Centro de Formación Infantil (CFI) del Grupo ICE

Esta es una institución al servicio de las madres y los padres trabajadores del Grupo ICE y a sus hijos. Está administrado por la Cooperativa de Servicios de Guardería de los Empleados del Grupo ICE (Coopeseice R.L), la que se formó especialmente para brindar el servicio de cuidado infantil y a la que pertenecen los padres; opera desde el inicio del funcionamiento del Centro. Este centro presta servicios para Bebés, Sala Cuna, Maternal, Pre kínder, Kinder y Preparatoria. Además, brinda el servicio de transporte hasta los lugares de trabajo de los padres y las madres. Este centro se financia a través de un sistema dual institución - población trabajadora. De esta manera, el Grupo ICE en su momento colaboró donando el terreno en donde se erigió la edificación y el pago de servicios públicos; todos los demás gastos son asumidos por la población beneficiaria. Otro aspecto relevante es que la Cooperativa (que no tiene fines de lucro), le brinda descuentos del 10% al 40%, a alrededor del 25% de la población beneficiaria. Las madres y los padres beneficiarios cubren los siguientes gastos: matrícula, material didáctico, transporte, actividades especiales, libros y cualquier otro que pueda generarse.

De la anterior información es posible observar, en primer lugar, que existe el compromiso empresarial para apoyar a las mujeres trabajadoras con hijos en el tema del cuidado de sus hijos pequeños como parte de la responsabilidad social empresarial, sea ese apoyo mediante la creación de centros de cuidado propios o mediante el subsidio o la facilitación para que madres o padres trabajadores puedan acceder a los programas de ayuda en cuanto a cuidado que presta el Estado. Asimismo, las experiencias citadas muestran una buena respuesta de las mujeres y de las familias cuando tienen la posibilidad de acceder al servicio de cuidado cubriendo parte o la totalidad del costo.

No obstante, las citadas experiencias y algunas otras que podrían existir, es evidente que los esfuerzos y las empresas que han incursionado en apoyar a sus trabajadores con servicios de cuidado son insuficientes. Según datos del INEC,¹⁰ en el 2022 en nuestro país existían 32,491 empresas de las cuales 11.517 empleaban más de cinco personas. Lo anterior hace patente la urgencia de impulsar a los empleadores a colaborar con los trabajadores en el acceso a la prestación de servicios de cuidados de los niños.

Incentivo de la responsabilidad social de las empresas relacionadas con el cuidado de hijos de los trabajadores

Mucho se habla las asimetrías en la participación de mujeres y varones en el mercado laboral y las causas, pero el país sigue sin ofrecer soluciones reales en temas como el cuidado de los niños para que madres y padres puedan trabajar con más tranquilidad. No podemos estar más de acuerdo con la siguiente afirmación que hace el Informe de la Nación.¹¹

¹⁰ INEC-Costa Rica. Directorio de Empresas y Establecimientos, 2022. https://admin.inec.cr/sites/default/files/2023-01/GPES-ELAB-PRPE-DEE-2022A_reEconom02_5.xls

¹¹ Ibídem

Mientras no se logre consolidar una oferta universal de la Red de cuidado, que incentive la autonomía económica de las mujeres, la desigual distribución del trabajo doméstico no remunerado seguirá siendo una limitante para mayores aumentos de la inserción en el mercado de trabajo, especialmente en el grupo de mujeres de baja remuneración y con pocas redes de apoyo familiar y social alrededor. (La negrita no es del original).

Las normas de trabajo y seguridad social costarricenses y más concretamente el Código de Trabajo, regula dos supuestos de conciliación laboral y familiar ligados a la trabajadora: la licencia de maternidad y la licencia por lactancia. Salvo estas dos normas, no existen en el país otras normativas de trabajo o seguridad social que atiendan directamente la colisión que surge entre el trabajo y las necesidades de la familia, ni otros mecanismos que incentiven a los empleadores a desarrollar apoyo a las madres y padres trabajadores en el tema del cuidado de los hijos.

En virtud de la responsabilidad que tienen el Estado, la empresa y la familia en el cuidado de la niñez, de la evidente necesidad de lograr la conciliación entre trabajo y familia y de la inexistencia de incentivos para que los empleadores colaboren y apoyen a las madres y padres en la labor de cuidado de los niños, se propone realizar una reforma del artículo 8 de la Ley del Impuesto de la Renta, para que los gastos en los que las empresas y organizaciones incurran para apoyar a sus trabajadores en el cuidado de sus hijos, sea creando guarderías, contratando sus servicios u otorgando subsidios a sus trabajadoras y trabajadores, sea deducido la renta bruta.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA

**LEY DE INCENTIVO A LOS EMPLEADORES PARA EL APOYO DE LOS
TRABAJADORES EN EL CUIDO DE LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS**

ARTÍCULO 1- Adiciónese al inciso b) del artículo 8 de la Ley del Impuesto sobre la Renta N.º 7092 de 21 de abril de 1988 un nuevo párrafo segundo:

Artículo 8- Gastos deducibles. Son deducibles de la renta bruta:

(...)

b) 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.

Los gastos pagados o incurridos por el contribuyente durante el año fiscal, directamente relacionados con la construcción, habilitación, ampliación o remodelación de centros infantiles para el cuidado de los hijos de sus trabajadores y demás costos y gastos necesarios, tales como pero no limitados a: contratación de personal, adquisición de equipo y mobiliario, material didáctico, de limpieza, alimentación, impuestos a la propiedad, manteniendo y seguros, o el subsidio que les otorgue con el fin de que estos contraten servicios de cuidado en centros infantiles.

(...).

ARTÍCULO 2- El aporte que realice el empleador en apoyo de sus trabajadoras y trabajadores en el cuidado de sus hijos no podrá ser considerado como sueldo, sobresueldo, salario, bonificaciones, gratificaciones, regalías, aguinaldo, obsequio o remuneración de cualquier tipo.

Rige a partir de su publicación.

David Lorenzo Segura Gamboa
Diputado

NOTA: El expediente legislativo aún no tiene comisión asignada.

1 vez.—(IN2023780096).