

Las empresas deberán ajustar sus políticas internas para otorgar a las parejas del mismo sexo los mismos beneficios que les brinda a los matrimonios heterosexuales.

Tributaria

Diego Salto

dsalto@consortiumlegal.com
Socio Consortium Legal



¿Tiene su empresa deudas incobrables?

Todos hemos sufrido en algún momento el impago de una factura por parte de alguno de nuestros clientes. Esta situación desgraciadamente podría acrecentarse aún más en estos momentos de crisis, por cuanto el flujo económico será más limitado. Por ello, conviene recordar el tratamiento fiscal de las facturas incobrables.

El título primero del Impuesto sobre la Renta se basa en el principio del devengo, con el cual un ingreso se considera gravable desde el momento en que el cobro es exigible. De esta forma, resulta usual que un contribuyente tribute sobre un monto que aún no ha recibido. Ante esta situación, la solución que plantea el sistema es revertir dicho efecto: dado que ya se tributó sobre alao devengado.

Negocios

Firmas deben ajustar políticas por matrimonio igualitario

por matrimonio igualitario

A partir del 26 de mayo parejas del mismo sexo podrán contraer matrimonio

Laura Ávila
laura.avila@elfinanciero.cr.com

Las parejas del mismo sexo podrán contraer matrimonio desde el próximo 26 de mayo. Por esta razón las empresas deberán revisar sus políticas internas para asegurar un ambiente inclusivo y equiparar los beneficios que les brindan a los matrimonios conformados por heterosexuales.

En esa fecha finaliza el plazo de 18 meses que la Sala Constitucional le otorgó a la Asamblea Legislativa para que adecuara las leyes costarricenses a esta figura. Ahora las parejas del mismo sexo cuentan con instrumentos legales para exigir el cumplimiento de sus derechos y acceder los beneficios que conceden los patronos.

Las parejas podrán contraer matrimonio gracias a que la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) le ordenó al Estado costarricense reconocer los derechos de la población sexualmente diversa. La solicitud del organismo se hizo mediante una opinión consultiva que se dio a conocer en enero de 2018 pero entrará en vigencia año y medio después.

EF consultó a Daniel Valverde, director de Derecho Laboral y Derechos Humanos de Ecija Legal; y Joaquín Acuña, socio de la firma BDS Asesores para abordar el tema.

¿A QUÉ TENDRÁN DERECHO?

En este contexto los patronos de-

ben tener presente que a partir del 26 de mayo los matrimonios entre personas del mismo sexo estarán al mismo nivel que los de las parejas heterosexuales, lo que implica que todos tendrán los mismos derechos, aseguró el especialista Joaquín Acuña.

Esto significa que si las empresas otorgan licencias de matrimonio –o por adopción de hijos– y otros beneficios con goce de salario a los matrimonios heterosexuales, deberán ajustar sus políticas para beneficiar a los futuros contrayentes.

Los trabajadores de la comunidad LGTBI también deberán estar atentos con las pólizas de seguros que brindan las compañías. Si el funcionario cuenta con un seguro privado podrá incluir a su cónyuge como beneficiario.

La medida también aplica para los seguros públicos de salud y el de Invalidez, Vejez y Muerte.

El país ya había avanzado en este tema y aseguraba a las parejas del mismo sexo que presentaban una declaración jurada donde declaraban que tenían más de tres años de convivencia. Sin embargo, después del 26 de mayo este proceso se podrá realizar solo con presentar el certificado de matrimonio.

“El tema más importante es que será más sencillo acceder a los

beneficios que brinda el patrono o la ley, ya sea con el aseguramiento de personas casadas mediante el seguro de la Caja, la pareja ahora va a estar en situación de preferencia en el régimen de reparto, el FCL y los seguros de vida. En fin, va a ser más sencillo acreditar el vínculo porque se hace con un certificado de matrimonio”, agregó Valverde.

Los funcionarios también deben tener claro que si la empresa realiza actividades o fiestas donde se invitan a los convivientes de sus trabajadores, deberán incluir a todas las parejas para no incurrir en prácticas discriminatorias.

¿QUÉ PASA SI UN TRABAJADOR SUFRE DISCRIMINACIÓN?

El artículo 404 de la Reforma Procesal Laboral (N°9.343) indica que ningún trabajador puede ser discriminado por su orientación sexual, estado civil, raza, edad y otros aspectos.

Si un colaborador detecta conductas segregacionistas por su matrimonio u orientación sexual tiene varias vías para hacer denuncias. Si es excluido por un compañero o jefe directo puede hacer la denuncia en la oficina de recursos humanos.

“Discriminar suele ser un mal negocio para las empresas”.

Daniel Valverde
Director de Derecho Laboral y de Derechos Humanos de Ecija Legal.

También puede acudir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) para que un inspector realice una investigación para determinar si hubo o no, alguna conducta discriminatoria.

Si se comprueba el hecho denunciado y si el patrono no acata las recomendaciones del MTSS, el trabajador puede interponer una demanda laboral a través de la defensa pública laboral por infracción a las normas de trabajo.

De comprobarse la discriminación la empresa puede recibir multas que oscilan de uno a 23 salarios base. En el 2020 un salario base es de ₡450.200, según establece el Ministerio de Hacienda.

Al formalizar la denuncia el funcionario puede solicitar una indemnización y en caso de que haya sido despedido puede solicitar la reinstalación en el puesto de trabajo, el pago de los salarios caídos y una compensación por daños y perjuicios, según explicó el especialista de BDS Asesores.

Durante los últimos años Costa Rica ha procurado ambientes de trabajo libres de discriminación.

En junio de 2018 el país firmó la Declaración de San José que contiene 10 principios contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género. El documento fue firmado por 39 empresas y promueve los Derechos Humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGTBI). ■

ha recibido. Ante esta situación, la solución que plantea el sistema es revertir dicho efecto: dado que ya se tributó sobre algo devengado, en un posterior período fiscal se deduce el monto no percibido. No obstante, la deducción no es automática, dado que se requiere que la deuda provenga de operaciones relacionadas con el giro habitual del negocio y que se hayan agotado las acciones legales para su recuperación.

Históricamente la administración tributaria ha indicado que existen dos momentos concretos para considerar la deducibilidad. En un primer momento, la deducción queda a criterio del contribuyente, en el tanto se tenga certeza que la deuda es manifiestamente incobrable, tomando en consideración elementos objetivos tales como estudios de registro, comunicaciones y existencia de activos. Si existe la opción real de cobro, o si la administración tributaria no acepta la deducción, existe un segundo momento: aún es posible deducir el incobrable, siempre que se tengan por iniciadas las acciones legales correspondientes y hayan pasado al menos 24 meses desde el vencimiento de la deuda.

El Tribunal Fiscal Administrativo ha reiterado que el inicio de las acciones legales de cobro faculta la deducción, dado que, si la acción resulta exitosa, y el deudor paga, se registraría un ingreso gravable para el contribuyente. No obstante, la administración tributaria ha considerado –erróneamente en mi opinión– que aún en estos casos se mantiene la facultada de rechazar el gasto, dado que existe una posibilidad futura de recuperación.

En cuanto al IVA, la reforma no desarrolló este tema. No obstante, resulta lógico considerar que debe modificarse la base imponible del IVA para que el acreedor no asuma el mismo, tal y como ocurre con las devoluciones de bienes. ■