

De conformidad con las disposiciones del artículo 113 del Reglamento de la Asamblea Legislativa, el Departamento Secretaría del Directorio incorpora el presente texto al Sistema de Información Legislativa (SIL).

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

**LEY DE PROMOCIÓN DEL TRABAJO PARA PERSONAS MAYORES DE 55
AÑOS**

**JOHANA OBANDO BONILLA
Y OTROS SEÑORES Y SEÑORAS DIPUTADAS**

EXPEDIENTE N.º24.149

**DEPARTAMENTO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
UNIDAD DE PROYECTOS, EXPEDIENTES Y LEYES**

PROYECTO DE LEY
LEY DE PROMOCIÓN DEL TRABAJO PARA PERSONAS MAYORES DE 55
AÑOS

Expediente N.º24.149

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Se reconoce que los trabajadores de edad avanzada son un recurso valioso para las economías y sociedades, especialmente a medida que la vida laboral se prolonga. Por lo tanto, es necesario aumentar el apoyo a estos trabajadores para ampliar sus opciones y promover una sociedad activa a lo largo de la vida. Este apoyo podría tomar varias formas, como la formación y la capacitación para mejorar las habilidades a estos trabajadores, la adaptación de los puestos de trabajo para facilitar la participación de las personas mayores, y la reducción de la discriminación por edad en el mercado laboral.

El apoyo a los trabajadores de edad avanzada es importante por varias razones. En primer lugar, las personas mayores tienen una gran experiencia y conocimientos que pueden ser valiosos para las empresas. En segundo lugar, la participación de las personas mayores en el mercado laboral puede ayudar a mitigar la escasez de mano de obra calificada. Además de los beneficios económicos, el apoyo a los trabajadores también puede tener beneficios sociales. Por ejemplo, puede ayudar a las personas mayores a mantenerse activas y saludables, a sentirse más valoradas y a contribuir a sus comunidades.

Las personas adultas de 55 años o más en la actualidad se enfrentan a condiciones de desigualdad cuando intentan insertarse en el mercado laboral. El presente proyecto de ley pretende actualizar y reformar el inciso b) del artículo 8 de la ley del impuesto sobre la renta para construir un incentivo consistente que permita a las empresas deducir del impuesto sobre la renta sumas adicionales del monto que paguen por los salarios, sobresueldos, bonificaciones, gratificaciones, regalías, aguinaldos, obsequios y cualquier otra remuneración por servicios personales efectivamente prestados por personas de 55 años o más.

Para que las empresas puedan aplicar este incentivo, deben demostrar que la persona contratada tiene al menos 55 años cumplidos. El objetivo de este incentivo es promover la inclusión laboral de las personas de 55 años o más, quienes pertenecen a un sector de la población con experiencia y conocimientos en el ámbito en el que se desarrollan, no obstante, a menudo encuentran dificultades para encontrar empleo debido a su edad.

Desde el punto de vista jurídico, la igualdad de oportunidades y la no discriminación son principios fundamentales consagrados en diversas legislaciones nacionales e internacionales. Estos principios buscan garantizar que todas las personas, independientemente de su edad, tengan acceso equitativo al empleo y no sean objeto de discriminación por razones injustificadas. En muchos países de la región, las leyes laborales prohíben expresamente la discriminación por edad y respaldan la adopción de medidas positivas para garantizar la participación plena y efectiva de las personas mayores en la fuerza laboral. En el caso costarricense el código laboral expresa de acuerdo a su artículo 404, la prohibición total de cualquier tipo de discriminación, incluida la edad.

En este contexto, la concesión de incentivos fiscales a empresas que contraten a personas de 55 años o más se justifica como una medida alineada con los objetivos 8 y 10 de la agenda 2030 sobre el trabajo decente y crecimiento económico, así como la reducción de desigualdades. En términos menos extensos, esta reforma se interpreta como una forma de reconocer el valor de la experiencia y los conocimientos de las personas mayores que brindan a determinada empresa. El incentivo fiscal ayudará a las empresas a aprovechar el talento de las personas mayores y contribuirá al acceso al trabajo para dicha población.

Datos extraídos de un informe realizado por la OCDE revelan que las personas entre las edades de 45 a 64 años conforman alrededor del 40% de la población apta para trabajar en los países miembros de dicha organización.¹ Las implicaciones de las bajas tasas de natalidad, así como el aumento de la esperanza de vida, son evidentes. Como respaldo a estas afirmaciones, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) pronostica que para el 2050, la región latinoamericana y el Caribe esperan un aumento de la esperanza de vida de aproximadamente un 11%, siendo el promedio unos 80 años.²

¹ OCDE. (2023). *THE MIDCAREER OPPORTUNITY MEETING THE CHALLENGES OF AN AGEING WORKFORCE*.

² United Nations (2022), *World Population Prospects* United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2022). *World Population Prospects*

Table 1: Life expectancy is trending upwards in all global regions

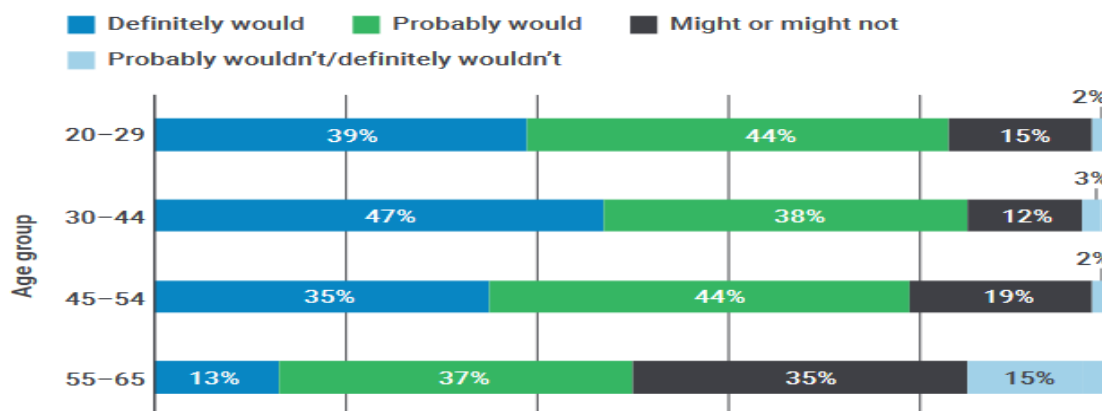
Life expectancy at birth, years, all sexes, 2021 and 2050 projection

UN country grouping	2021	2050 (% change)
Africa	61.7	68.3 (+10.7%)
Asia	72.5	79.5 (+9.7%)
Europe	77.0	83.8 (+8.8%)
Latin America and the Caribbean	72.2	80.6 (+11.0%)
Northern America	77.7	84.0 (+8.1%)
Oceania	79.4	82.1 (+3.4%)

Estos datos deben incentivar a los tomadores de decisiones a no pasar por alto esta eventual realidad; por ende, es necesario establecer los mecanismos necesarios para promover la integración de personas adultas de 55 años o más en el mercado laboral y proporcionarles todas las herramientas posibles para mantenerse o reinsercionarse en el mismo. La necesidad de promover un incentivo de esta manera radica en las escasas oportunidades que se les ofrecen a las personas adultas de 55 o más años que se encuentran desempleadas en la actualidad. Datos de la OCDE revelan lo siguiente en el próximo cuadro.³

Figure 8: Companies are least likely to hire job candidates who are over the age of 45

Likelihood of hiring candidates for entry-level or intermediate roles, by candidate age



La reducida probabilidad de que una empresa contrate a un trabajador de entre 55 y 65 años se traduce en un preocupante porcentaje del 50%. Esta estadística, aplicada a la fuerza laboral identificada en ese grupo etario, conlleva no solo a la

³ Generation and OECD (2023), survey of employers and employed/unemployed individuals.

pérdida de un empleo digno, sino también a la ausencia de un ingreso mensual que garantice la cobertura de sus necesidades básicas.

Este escenario revela una brecha significativa en las oportunidades de empleo para individuos de edad avanzada, quienes enfrentan desafíos adicionales en la búsqueda de estabilidad laboral. La situación se agrava al considerar que, para muchos, el empleo constituye no solo una fuente de ingresos, sino también un medio vital para mantener un nivel de vida digno y satisfacer sus obligaciones financieras.

La necesidad apremiante de implementar reformas, como la propuesta, surge a raíz de la creciente necesidad de las personas trabajadoras de edad avanzada de buscar oportunidades laborales que estén alineadas con su vasta experiencia y habilidades específicas. La falta de opciones en este sentido no solo afecta a los individuos en términos económicos, sino que también limita la utilización eficiente de recursos valiosos que estos trabajadores pueden aportar al mercado laboral.

La propuesta de reforma busca abordar estas deficiencias al proporcionar incentivos fiscales a las empresas que contraten a personas de 55 años o más. Este enfoque no solo representa una medida equitativa, sino que también reconoce y valora la contribución única que los trabajadores de edad avanzada pueden aportar a la fuerza laboral. Además, la implementación de este tipo de incentivos puede servir como un catalizador para cambios positivos en la percepción y práctica de la contratación de personas mayores, fomentando así una cultura laboral más inclusiva.

En conclusión, la estadística desfavorable de contratación para personas de entre 55 y 65 años subraya la urgencia de abordar las barreras que enfrentan en el mercado laboral. La propuesta de reforma busca no solo corregir esta desigualdad, sino también reconocer y capitalizar la valiosa experiencia y habilidades que poseen estos trabajadores, contribuyendo así a la construcción de un entorno laboral más justo, inclusivo y sostenible.

Por lo que se somete a consideración de las y los señores diputados el presente proyecto de ley:

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

LEY DE PROMOCIÓN DEL TRABAJO PARA PERSONAS MAYORES DE 55
AÑOS

ARTÍCULO ÚNICO- Para que se reforme el inciso b) del artículo 8 de la ley N°7092, ley del impuesto sobre la renta y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:

ARTICULO 8º.- Gastos deducibles. Son deducibles de la renta bruta:

A) (...)

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.

Además, 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.

Asimismo, 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 alguno de los conceptos indicados en el primer párrafo de este inciso "b" 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;

(...)

Rige a partir de su publicación.

Johana Obando Bonilla

Diputada

El expediente legislativo aún no tiene comisión.