

San José, martes 1 de abril de 2025
OFICIO N° 03527-2025-DHR

Para: Señora
Daniela Agüero Bermúdez
Asuntos Jurídicos
Asamblea Legislativa
Correos electrónicos:
dab@asamblea.go.cr
proyectosdeley@dhr.go.cr

De: Licda. Angie Cruickshank Lambert
Defensora de los Habitantes

ANGIE
CRUICKSHANK
LAMBERT (FIRMA)

Firmado digitalmente
por ANGIE CRUICKSHANK
LAMBERT (FIRMA)
Fecha: 2025.04.01
18:10:51 -06'00'

Asunto: NO OBJECION A PROYECTO DE LEY

Estimada señora:

Aprovecho la presente para saludarla cordialmente y a la vez manifestarle que, en atención a la solicitud de criterio realizada a la Defensoría de los Habitantes sobre el Proyecto de **"Ley para Prevenir el Secretismo Salarial"**, expediente legislativo n.º 24.158, y de acuerdo con el estudio realizado por la Dirección Asuntos Laborales, la Defensoría de los Habitantes procede a atender lo solicitado e indica lo siguiente:

Contenido del proyecto:

La iniciativa de ley pretende una serie de adiciones y reformas al Código de Trabajo con el objetivo de atender la brecha de género producto del secretismo salarial, y pretende que el empleador informe, mediante reportes semestrales al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, datos relevantes como lo son el número de puestos para hombres y mujeres y, en caso de que la empresa sea omisa en la información será objeto de una sanción. De igual manera, se pretende la eliminación de las sanciones más allá del despido y se promueve el derecho de las y los trabajadores de ventilar sus salarios.

Propuesta al articulado del proyecto de ley

Texto actual	Texto propuesto	Observaciones
ARTICULO 69. -Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y	ARTÍCULO 1- Se reforma el artículo 69 del Código de Trabajo, Ley N.º 2, del 07	En el inciso a) indica la confección y el envío del informe semestral por los

2025-2034 Segundo Decenio Internacional para las Personas Afrodescendientes
"Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo"



Teléfono: 4000-8500



Calle 22, Ave. 7. Barrio México
San José, Costa Rica



correspondencia@dhr.go.cr
Apdo. Postal: 686-1005 San José

en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos: a. Enviar dentro de los primeros quince días de los meses de enero y julio de cada año al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social (*) directamente o por medio de las autoridades de trabajo o políticas del lugar donde se encuentre su negocio, industria o empresa, un informe que por lo menos deberá contener: 1. Egresos totales que hubiere tenido por concepto de salarios durante el semestre anterior, con la debida separación de las salidas por trabajos ordinarios y extraordinarios, y 2. Nombre y apellido de sus trabajadores, con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación y número de días que hubiere trabajado cada uno junto con el salario que individualmente les haya correspondido durante ese período, excepto en cuanto a los trabajadores que ocasionalmente se utilicen en las explotaciones agrícolas para la recolección de cosechas, paleas, macheteas y demás trabajos agrícolas que no tengan carácter permanente. En caso de renuencia en el suministro de dichos datos, el patrono será sancionado con multa de cincuenta a cien colones; y si se tratare de adulteración maliciosa de los mismos, las autoridades represivas le impondrán la pena que expresa el artículo 426 del	agosto de 1943 y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera: Artículo 69- Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos: a) Para aquellos patronos que defina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante resolución motivada, 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: 1- 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. 2- La distribución salarial entre mujeres y hombres por área y puesto de trabajo, incluyendo los aumentos, las bonificaciones, los salarios	patronos; siendo así, se debe rectificar el mes de junio a julio de cada año. En el apartado 2.- respecto a la distribución salarial, se incorpore si el pago fue efectuado en las mismas fechas tanto para hombres como para mujeres, considerando el goce y disfrute salarial en igualdad de condiciones.
---	---	--

2025-2034 Segundo Decenio Internacional para las Personas Afrodescendientes

“Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo”



Teléfono: 4000-8500



Calle 22, Ave. 7. Barrio México
San José, Costa Rica



correspondencia@dhr.go.cr
Apdo. Postal: 686-1005 San José

Código Penal. Esta disposición no comprende al servicio doméstico; b. Preferir, en igualdad de circunstancias, a los costarricenses sobre quienes no lo son, y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso; c. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra; d. Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya consentido en que aquéllos no usen herramienta propia; e. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban permanecer en el lugar donde se presten los servicios. En tal caso, el registro de herramientas deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite; f. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, y darles los informes indispensables que con	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 N.º 7142 del 8 de marzo de 1990 "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 establecido en este inciso. 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 prevista en el inciso 1) del artículo 398 de este Código. 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	
---	--	--

2025-2034 Segundo Decenio Internacional para las Personas Afrodescendientes
“Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo”



Teléfono: 4000-8500



Calle 22, Ave. 7. Barrio México
San José, Costa Rica



correspondencia@dhr.go.cr
Apdo. Postal: 686-1005 San José

ese objeto soliciten. Los patronos podrán exigir a estas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales; g. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono; h. En los lugares donde existen enfermedades tropicales o endémicas, proporcionar a los trabajadores no protegidos con el seguro correspondiente de la Caja Costarricense de Seguro Social, los medicamentos que determine la autoridad sanitaria respectiva; i. Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan tres o más meses de trabajo continuo, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de su respectiva empresa; y permitir que todos los trabajadores tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de sus animales, si los tuvieran. A efecto de cumplir la primera obligación quedará a elección del patrono dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños en las personas, cultivos o árboles.	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 prevista en el inciso 3) del artículo 398 de este Código y además deberá compensar a las personas discriminadas según la normativa vigente en este mismo Código de Trabajo. En todo momento, a las personas funcionarias públicas encargadas de custodiar, administrar, gerenciar y procesar la información que se genere a raíz de los informes que custodie la Administración con ocasión del cumplimiento de la presente disposición les corresponderá respetar lo regulado en la Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales, Ley N.º8968, de 7 de julio de 2011 y sus reformas. (...)"	
--	--	--

Estos suministros serán gratuitos y no podrán ser deducidos del salario ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo; j. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario, sin reducción de salario, para el ejercicio del voto en las elecciones populares y consultas populares bajo la modalidad de referéndum. k. Deducir del salario del trabajador, las cuotas que éste se haya comprometido a pagar a la Cooperativa o al Sindicato, en concepto de aceptación y durante el tiempo que a aquélla o a éste pertenezca y con el consentimiento del interesado, siempre que lo solicite la respectiva organización social, legalmente constituida. Deducir, asimismo, las cuotas que el trabajador se haya comprometido a pagar a las instituciones de crédito, legalmente constituidas, que se rijan por los mismos principios de las cooperativas, en concepto de préstamos o contratos de ahorro y crédito para la adquisición de vivienda propia, con la debida autorización del interesado y a solicitud de la institución respectiva. La Cooperativa, Sindicato o institución de crédito que demande la retención respectiva, deberá comprobar su personería y que las cuotas cuyo descuento pide, son las autorizadas por los estatutos o contratos respectivos.		
--	--	--

2025-2034 Segundo Decenio Internacional para las Personas Afrodescendientes
“Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo”



Teléfono: 4000-8500



Calle 22, Ave. 7. Barrio México
San José, Costa Rica



correspondencia@dhr.go.cr
Apdo. Postal: 686-1005 San José

i) En el caso de fallecimiento de parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de tres días hábiles de licencia remunerada. En el caso de convivientes en unión de hecho, la persona trabajadora deberá aportar, a la persona empleadora, una declaración jurada que indique que el conviviente en unión de hecho, o alguno de sus parientes en primer grado de consanguinidad, ha fallecido, y que han convivido de manera pública, notoria, estable y única por dos años o más con aptitud legal para contraer matrimonio. En el caso de adopción, la persona trabajadora deberá presentar una certificación de la resolución administrativa o judicial o sentencia en firme que demuestre el inicio de convivencia efectiva de la persona menor de edad con fines de adopción o adopción definitiva. ii) En el caso de fallecimiento de parientes en segundo grado y tercer grado de consanguinidad y afinidad, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un día hábil de licencia remunerada. Lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en normas especiales.		
ARTICULO 70.- Queda absolutamente prohibido a los patronos: a. Inducir o exigir a sus trabajadores a que compren sus	ARTÍCULO 2- Se adiciona un nuevo inciso al artículo 70 del Código de Trabajo, Ley N.º 2, del 07 agosto de 1943 y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:	Sin observaciones

artículos de consumo a determinados establecimientos o personas; b. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general; c. Obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas; d. Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador, sea a título de indemnización, garantía o de cualquier otro no traslativo de propiedad; e. Hacer colectas o suscripciones obligatorias en los establecimientos de trabajo; f. Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por la ley. La sanción en este caso será la que determina el artículo 154 del Código de Policía; g. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;	Artículo 70- Queda absolutamente prohibido a los patronos: (...) Nuevo inciso) 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.	
--	--	--

h. Omitir, en tratándose de fincas rurales, el plazo de que habla el artículo 691, párrafo final, del Código de Procedimientos Civiles, en caso de desalojamiento por cesación del contrato de trabajo u otro motivo, e i. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley. j) Solicitar pruebas VIH para efectos de contratación laboral o permanencia en el trabajo. Cuando requiera pruebas de salud, podrá incluir exámenes hematológicos (pruebas de sangre) solamente en caso de que exista criterio médico que demuestre su necesidad y únicamente para efectos de protección de la salud de la persona trabajadora. <i>(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 49 de la Ley General de sobre el VIH Sida, N° 9797 del 2 de diciembre de 2019)</i> k) Exigir una prueba médica de embarazo para el ingreso o la permanencia en el trabajo. <i>(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 2° de la Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad, N° 10211 del 5 de mayo de 2022)</i>		
Artículo 406.- Se prohíbe el despido de los trabajadores o las	ARTÍCULO 3- Se reforma el artículo 406 del Código de Trabajo, Ley N.º 2, del 07	Sin observaciones

trabajadoras por las razones señaladas en el artículo 404. (Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)	agosto de 1943 y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera: Artículo 406- Se prohíbe despedir, sancionar, amenazar u ocasionar un perjuicio injustificado en contra las de personas trabajadoras por las razones señaladas en el artículo 404.	
	ARTÍCULO 4- Se adiciona un artículo 406 bis al Código de Trabajo, Ley N.º 2, del 07 agosto de 1943 y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera: Artículo 406 bis- 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."	Sin observaciones

Conclusión

La propuesta legislativa que pretende reformar el artículo 69 y 406, adicionar un nuevo inciso al artículo 70 y adicionar un artículo 406 bis al Código de Trabajo, vendría a generar un cambio significativo en las obligaciones que deberán ser reportadas por los empleadores de forma semestral mediante la presentación de un informe, el cual vendría a ser una herramienta fiscalizadora primordial para el control de las condiciones laborales de las y los trabajadores, evitando así el secretismo. Así mismo, se propone

2025-2034 Segundo Decenio Internacional para las Personas Afrodescendientes
"Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo"



Teléfono: 4000-8500



Calle 22, Ave. 7. Barrio México
San José, Costa Rica



correspondencia@dhr.go.cr
Apdo. Postal: 686-1005 San José

una forma sancionatoria con mayor regularidad para las empresas, negocios e industrias que desarrollan actividades en el territorio nacional, en los casos que se demuestren situaciones irregulares en la información brindada por ley.

Con esta iniciativa legislativa se pretende que el Estado garantice equidad en las relaciones laborales y el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo mediante la equidad de género. De igual manera, brinda protección a las y los trabajadores contra cualquier represalia generada por empleadores, propiciando información real de las condiciones laborales y de sus salarios. Por otra parte, sobresale la intervención y competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, específicamente de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, órgano encargado de la recopilación, administración de datos y sancionador.

En virtud de lo expuesto en los párrafos anteriores y del análisis efectuado, la Defensoría de los Habitantes expresa su conformidad con la eventual aprobación del proyecto de ley en los términos consultados.

Agradecida por la deferencia consultiva.

