

## Las Empresas y el 26M: El mal negocio de discriminar

**A partir del 26 de mayo del 2020, las parejas del mismo sexo podrán contraer matrimonio, lo que abre una nuevas obligaciones y posibilidades para las empresas.**

**Daniel Valverde Mesén,  
Chief Diversity Officer, ECIJA Legal Costa Rica.**

Este 26 de mayo, se cumplen los 18 meses que dictó la Sala Constitucional mediante la sentencia 2018-012782, para que la prohibición de casarse a parejas del mismo sexo, contenida en el artículo 18 inciso 6) del Código de Familia, quede eliminada del ordenamiento jurídico.

Partiendo del hecho de que se trata de una discusión precluida, que no sólo la Sala Constitucional ya dictó resolución, sino que los distintos organismos internacionales de derechos humanos ya se han pronunciado al respecto, estamos frente es una situación impostergable. Eso significa que, como sociedad, debemos adaptarnos para el cambio que se avecina, incluyendo las empresas y las relaciones de empleo.

Pero ¿Qué adaptaciones debemos realizar?

**Incremento de posibilidad de negocios.** Distintas instituciones financieras, como el FMI y el Banco Mundial, han indicado de manera categórica que las discriminaciones y exclusiones a las minorías, genera consecuencias económicas, lo que reduce la posibilidad de negocios, y una pérdida importante de potenciales ingresos.

Ese costo viene de la subutilización de capital humano, la discriminación en el empleo, ingresos perdidos por la industria del turismo (en especial el de bodas), y por los costos de los servicios médicos debido al alto índice de depresión en la comunidad.

Sólo por mencionar unos ejemplos, un estudio en Estados Unidos determinó que los suicidios de estudiantes de colegio se redujeron en promedio un 7%, luego de la decisión que aprobó el matrimonio igualitario en ese país. En Suecia y Dinamarca, un estudio similar encontró una reducción de suicidios de las parejas del mismo sexo, en un 46%, luego de legalizar el matrimonio igualitario.

Específicamente para Costa Rica, un estudio de la OIT Pride, determinó las graves discriminaciones que sufre la población LGBTI+ específicamente en nuestro país. Además, organización Open For Business logró cuantificar el costo económico que implica esa discriminación para nuestro país: entre 0,1 y 1,0 % del Producto Interno Bruto (PIB), es decir entre ₡31,4 mil millones y ₡349 mil millones de colones por año.

Nuestra economía es cada vez más globalizada. Cada vez, el mercado mundial y las empresas buscan que sus proveedores y suplidores, mantengan unos estándares mínimos de cumplimiento, estándares que incluyen, cada vez más, el respeto por la diversidad e inclusión.

Una empresa que discrimine, o que cierre sus negocios a esta nueva realidad, va a tener menos capacidad de captar estos mercados, y de hacer más negocios con las empresas que auditan las prácticas empresariales de sus contratistas.

**Cambios de cultura corporativa.** La figura del matrimonio ha sido utilizada por el Estado, y por las propias empresas, para regular el otorgamiento de ciertos beneficios a las parejas que se casan. A partir del 26 de este mes, esos beneficios serán extensivos a las parejas del mismo sexo, que deberán recibir estos beneficios sin distinción ni discriminación alguna.

En una relación de empleo, esos beneficios son variados. Por ejemplo: (1) Aseguramiento indirecto al conyugue a través del seguro de salud de la CCSS; (2) Aplicación de créditos fiscales en los impuestos asociados al salario en caso de matrimonio; (3) Beneficios que



otorga el patrono cuando un trabajador se case, ya sea con el otorgamiento de regalos, licencias o permisos con goce de salario, ya sea a través de convenciones colectivas o políticas internas; (4) Acreditar con mayor facilidad el vínculo jurídico con su pareja o con un menor adoptado, para ser considerados en la aplicación de licencias de cuidado, como la licencia para cuidado de pacientes en fase terminal o menor gravemente enfermo; (5) Pensiones de sobrevivencia del régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la CCSS, el FCL, el Fondo Complementario de Pensiones, y/o seguros de vida otorgados como beneficio a través de una relación laboral, además de entrar en el régimen de reparto de las prestaciones laborales en caso de muerte; y muchos otros más sencillos, como por ejemplo el hecho de llevar al cónyuge a una fiesta de la empresa, sin temor a represalias.

Estos y cualquier otro beneficio que utilice al matrimonio como base para su otorgamiento, debe englobar a las parejas del mismo sexo. Igualmente, dadas las nuevas protecciones contra la discriminación en el empleo, fuertemente reforzadas luego de la Reforma Procesal Laboral de 2017, cualquier diferenciación que haga un patrono respecto de parejas del mismo sexo, puede llevarlo a reclamos administrativos y judiciales, que exponen a la empresa al pago de costosos honorarios, daños y perjuicios, y demás gastos que conlleva un proceso judicial.

Es claro que el Gobierno, las empresas, y las personas deben hacer los cambios internos pertinentes para acoplarse a esta nueva realidad. ¿Está preparado para afrontarlos? Lo esté o no, tome en cuenta que será mal negocio discriminar a partir del 26 de mayo.