ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

LEY PARA PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL CUIDO DE HIJOS E HIJAS Y COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL CONTRA LAS MUJERES EN CONDICIÓN DE MATERNIDAD

JOSÉ MARÍA VILLALTA FLÓREZ-ESTRADA
DIPUTADO

EXPEDIENTE N.º 21.402

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
UNIDAD DE PROYECTOS, EXPEDIENTES Y LEYES

NOTA: A solicitud del proponente, este Departamento no realizó la revisión de errores formales, materiales e idiomáticos que pueda tener este proyecto de ley.

PROYECTO DE LEY

LEY PARA PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL CUIDO DE HIJOS E HIJAS Y COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL CONTRA LAS MUJERES EN CONDICIÓN DE MATERNIDAD

Expediente N.º 21.402

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Esta iniciativa de ley, tiene como antecedente el Expediente Nº 18.797 que fue dictaminado afirmativamente en la Comisión Permanente Especial de la Mujer el día 25 de enero del 2017, pasando al Plenario para lo que corresponde. Sin embargo, a la luz de las resoluciones 12250-2015, 11658-2018 y 13570-2018 de la Sala Constitucional, que versan sobre el plazo de vigencia de los expedientes legislativos y las prórrogas posibles, mediante una moción de plazo cuatrienal, se determina que éste proyecto de ley, muy a pesar de lo avanzado que se encuentra en el trámite legislativo, se debe archivar.

En razón de lo anterior, se retoma la propuesta para que continúe su trámite bajo un nuevo número de expediente.

I. Las mujeres en el mundo laboral

La construcción de la sociedad les ha impuesto a los hombres y a las mujeres roles que repercuten directamente en la división de funciones, tanto dentro como fuera del ámbito familiar. Esta división de funciones constituye una desigualdad de oportunidades para la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en virtud de que aun cuando se integran al mundo laboral continúan asumiendo las responsabilidades del mundo privado, al considerárseles únicas responsables del hogar, los hijos, las hijas, y su cuido.

Esta es una de las principales circunstancias que ha provocado que las mujeres se vean más afectadas por el desempleo con relación a los hombres (12,0% vs. 6,6 % respectivamente), y el subempleo visible (12,7% vs. 6,9% respectivamente)[1].

Asimismo, las mujeres en Costa Rica, a pesar de que forman parte integral de la fuerza laboral y de que su participación en el empleo y otras formas no remuneradas de trabajo son necesarias e imprescindibles para la sostenibilidad de la economía del país, les persisten brechas salariales con relación a los hombres. En ocupaciones de igual calificación, las mujeres perciben salarios menores. Y

1 Tomado de la Encuesta Continua de Empleo, II Trimestre del 2018, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

esa brecha se intensifica en ocupaciones de calificación media o alta, siendo que, para 2017, las mujeres en ocupaciones de calificación alta percibieron, en promedio, remuneraciones 10,6% menores que las de hombres, y en ocupaciones con calificación media las mujeres percibieron salarios 17% menores respecto a los percibidos por hombres en ocupaciones semejantes.[2]

Este tipo de exclusión a las oportunidades laborales, así como otras limitaciones como el acceso y el disfrute de derechos de las mujeres por su condición de tal, se entienden como discriminación y constituyen una categoría prohibida y sancionada en el marco de los derechos humanos. El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas señala que discriminación es un término comprensivo de *"… toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos, libertades fundamentales de todas las personas[3]"*.

La discriminación en contra de la mujer reviste en el ámbito laboral múltiples manifestaciones. Además de las brechas señaladas, una de las más impactantes se da con ocasión de la maternidad, ya sea durante el embarazo o bien con el nacimiento del hijo o la hija. Esta situación de desventaja ocurre en buena medida motivada por la concepción tradicional del trabajo que deriva de un particular modelo de sociedad de estructura patriarcal dominante, en el que las mujeres constituyen la parte más débil de la relación laboral, y más débil aun cuando la mujer trabajadora se encuentra en condición de maternidad.

Cuando una persona empleadora excluye a una mujer de la fuerza laboral, no solo le impide a esta última el goce de su derecho al trabajo, sino también el derecho al desarrollo pleno de sus capacidades y el acceso a una mejor calidad de vida. Además, es claro que una mujer excluida del trabajo y en estado de embarazo se enfrenta a continuar sin una posibilitad de ser recontratada en otro espacio laboral. Esta condición de desempleo incluso se puede extender en caso de que, una vez nacida la criatura, la madre no cuente con las posibilidades de cuido, ni el espacio para amamantamiento y atender las necesidades especiales que pueda tener su hija o hijo.

La situación de las mujeres discriminadas por razón de maternidad impone a los hombres una cuota de responsabilidad cada vez mayor en el ejercicio de su paternidad, así como también una serie de obligaciones a los persona empleadora, pero fundamentalmente al Estado por ser el garante de los derechos humanos de las personas.

---

2 Datos de Sistema de Indicadores de Género - ENHAO – INEC, 2017.

3 Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Observación General N.º 18: No discriminación, 11 de setiembre de 1989, párrafo 7.

Para tales efectos, los siguientes instrumentos poseen una importancia decisiva en el tema: la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (diciembre, 1979) en asocio con el Convenio N.° 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (octubre, 1961), con la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Belém Do Pará (junio, 1994), la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (noviembre, 1967), la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (Asamblea General, diciembre 1993) y la Plataforma de acción de Beijing, aprobada en la IV Conferencia mundial de Naciones Unidas sobre la mujer (setiembre, 1995).

A pesar de los compromisos internacionales y de las normas nacionales relacionadas, la discriminación contra la mujer es una realidad que se manifiesta en el ámbito laboral en una serie de denuncias ante la Defensoría de los Habitantes. Entre estas quejas se puede señalar la no contratación, el despido en estado de embarazo, la exclusión de la seguridad social, el incumplimiento del régimen de protección, la falta de competencias de las autoridades administrativas, la inexistencia de un sentido social de la maternidad, la falta de espacios y/o permisos para el cuido de los hijos e hijas. Dichas transgresiones se exacerban cuando suceden en el ámbito laboral privado, en virtud de que las trabajadoras madres se encuentran sujetas a regímenes de menor estabilidad.

Un sondeo realizado por la Unidad de Género del Ministerio de Trabajo entre mujeres que se presentan a denunciar violaciones a sus derechos laborales ante esta instancia, identificó algunas de las principales manifestaciones de la discriminación en el trabajo. Del estudio realizado[4], se extraen las siguientes conclusiones:

> *"Las mujeres no pueden disfrutar de la totalidad de la licencia de maternidad por recibir amenazas de despido por parte de sus empleadores. Por ejemplo, una mujer disfrutó únicamente de 15 días de licencia. (…).*
>
> *Las mujeres no pueden disfrutar del período de lactancia porque la parte patronal la otorga de la forma como se plasmó en la ley, es decir 15 minutos cada 3 horas, lo cual es dificultoso para la madre. A esto se suma que las empresas no adapten las condiciones físicas para disponer de un espacio para amamantar a los infantes, extraerse la leche o mantener la leche en condiciones higiénicas adecuadas. La práctica común y más aceptada por las mujeres ha sido tomar una hora al inicio o al final de la jornada laboral, pese a que no esté contemplada así por ley.*

4 "Sondeo acerca de la solicitud de prueba de embarazo por personas empleadoras, en el marco de las recomendaciones del Libro Blanco". Unidad de Género. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. San José, Costa Rica. 2009.

Las mujeres que regresan de su licencia de maternidad son despedidas para que no disfruten del período de lactancia.

Las mujeres deben renunciar a sus puestos de trabajo debido a que no reciben permisos o licencias para el cuido de sus hijos(as) portadores de alguna enfermedad y que requieren atención individualizada durante los primeros meses de vida".

Algunas prácticas discriminatorias ocurren incluso en el proceso de reclutamiento y determinan si la mujer puede ingresar a un centro laboral, tal es el caso de la solicitud de prueba de embarazo como requisito. El sondeo[5] realizado entre los meses de junio y julio de 2008, a 500 mujeres usuarias de los servicios de la Dirección de Asuntos Laborales, la Dirección Nacional de Empleo y la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo dan cuenta de que del total de mujeres encuestadas, 93 de ellas dijeron que se les había solicitado dicha prueba. De estas, 83 manifestaron que se las requirieron durante las entrevistas de trabajo y 10 de ellas afirmaron que se las solicitaron durante el ejercicio del trabajo. Esto representa un 18% de la muestra entrevistada, lo cual indica que el problema está presente en la realidad nacional.

Otra de las manifestaciones de la discriminación es la reducida cantidad de mujeres que puede acceder a todo el sistema de protección. Por ejemplo, de los 68.816 nacimientos[6] en 2017, solamente 17.670 mujeres trabajadoras estuvieron cubiertas por la licencia de maternidad[7], lo que representa una cobertura limitada a un 25,7%. A todas luces, tales porcentajes comprometen la necesidad de hacer cambios tendientes a lograr una mayor universalización de la protección que debe cubrir a las madres y no solo estar restringida a mujeres económicamente activas.

Las formas de tutela de derecho a las mujeres en el derecho comparado son prolíferas. Un recuento de algunas medidas legales da cuenta de la diversidad de alternativas existentes en el mundo, algunas logradas mediante norma legal, otras mediante procesos de negociación colectiva. Entre estos se pueden citar los siguientes:

- Ampliación del período de protección contra el despido de la mujer embarazada (Brasil).

- Reducción de la jornada de trabajo para la mujer embarazada (Brasil).

- Licencias para control prenatal (Brasil), licencias en casos de aborto espontáneo (Brasil).

---

5 Unidad de Género. Op.cit.
6 Datos de Unidad de Estadísticas Demográficas del INEC. Estadísticas de Nacimientos, Datos Preliminares 2017.
7 Datos de Sistema de Indicadores de Género - ENHAO – INEC, 2017.

- Integridad del salario durante la licencia de maternidad (Uruguay).

- Extensión del tiempo de la licencia por maternidad para diversas situaciones como nacimiento múltiple e hijos o hijas con alguna discapacidad (Argentina).

- Licencia por paternidad (Uruguay, Venezuela, Brasil, Chile y Paraguay).

- Ampliación de los derechos para padres y madres adoptantes (Brasil y Paraguay). Fuente: Abramo y Rangel (2005).

- Los países nórdicos tienen además licencias de cuido para los niños y niñas hasta de 52 semanas.

- En algunos países, hay diferencias entre los tipos de licencias del sector público y privado, como es el caso de Brasil, e incluso cuando se trata del sector privado, la ampliación de la licencia es deducible de los impuestos. (OIT- 2009).

II. Antecedentes de propuestas de reformas de ley, en la corriente legislativa durante el período constitucional (2006-2010), sobre la protección a la mujer embarazada

La agenda legislativa ha incluido diversos proyectos de ley que se ocupan del tema de la maternidad y que reforman particularmente el artículo 95 del Código de Trabajo, el cual regula la licencia por maternidad durante el período de pre y posparto. Estas iniciativas[8] abordan el tema de la duración del período posparto, en atención a la necesidad de garantizar la lactancia materna, o bien, el cuido de recién nacidos con necesidades especiales, así como a quién le corresponde el financiamiento de la licencia por maternidad. Otras iniciativas de ley establecen la licencia parental para que los padres puedan participar efectivamente del cuido y la atención del recién nacido.

Cabe mencionar que todos estos proyectos de ley sirvieron de referencia para formular la presente reforma legislativa, por lo cual esta es producto de múltiples esfuerzos que se deben reconocer e identificar.

Concretamente, el expediente N.º 16.563 se refiere a la licencia paternal de tres o cinco días hábiles, y propone la siguiente reforma:

> *"El padre del recién nacido tendrá derecho a una licencia remunerada por paternidad, de tres días hábiles posteriores al parto. En el caso de recién nacidos con alto grado de discapacidad la licencia remunerada será de cinco días".*

8 Proyectos contenidos en los expedientes legislativos N.º 16.794, 16.733, 16.563, 16.614, 17.105 y 16.754.

Por su parte, en el expediente N.º 16.614 se contempla la licencia por paternidad de 15 días preparto y un mes posparto o en caso de adopción:

> *"La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a él. Estos tres meses también se considerarán como período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior. Asimismo el padre gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por paternidad, durante los 15 días naturales anteriores al parto de la madre de su hijo, y el primer mes posterior a él.*
>
> *La trabajadora que adopte un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia remunerada por maternidad de tres meses, asimismo el trabajador que adopte un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia remunerada por paternidad de un mes, para que tengan un período de adaptación. En casos de adopción, ambas licencias iniciarán el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar de la licencia remunerada, la adoptante y el adoptante deberán presentar una certificación extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o el Juzgado de Familia correspondiente, en la que consten los trámites de adopción.*
>
> *La trabajadora embarazada adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia remunerada solo si presenta a su patrono un certificado médico, donde conste que el parto sobrevendrá probablemente dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de este documento. Para efectos del artículo 96 de este Código, el patrono acusará recibo del certificado. Por su parte, el trabajador padre del niño por nacer adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia remunerada solo si presenta a su patrono un certificado médico, donde conste que el parto de la madre de su hijo sobrevendrá probablemente dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de este documento. Para efectos del artículo 96 de este Código, el patrono acusará recibo del certificado. (…)".*

El expediente N.º 16.733 libera a la parte patronal del aporte para la licencia por maternidad con efectos para el cómputo de aguinaldo, vacaciones y cesantía:

> *"El monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirá exclusivamente la Caja Costarricense del Seguro Social. Asimismo, para no interrumpir la cotización durante ese período, la trabajadora deberá aportar a esta Caja sus contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia.*

La contribución correspondiente normalmente al patrono será cubierta por la Caja".

El expediente N.º 16.754 propone que la Caja Costarricense asuma progresivamente el pago de la licencia por maternidad, iniciando en un 50%, con lo cual se exime del pago la persona empleadora:

"(…) Esta remuneración deberá computarse para los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo. El monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y será cubierto entre el patrono y la Caja Costarricense de Seguro Social. Esta última asumirá, progresivamente, el pago de la licencia por maternidad, partiendo del cincuenta por ciento (50%) actual hasta asumirla en su totalidad. Asimismo, para no interrumpir la cotización durante ese período, el patrono y la trabajadora deberán aportar a la Caja sus contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia.

(…)

TRANSITORIO I. La Caja Costarricense del Seguro Social deberá proceder a emitir las normas reglamentarias correspondientes, en el plazo de tres meses, contados a partir de la publicación de esta ley, para ajustar su operación a la presente reforma".

Además, el expediente legislativo N.º 16.794 contempla una ampliación del período mínimo de posparto y de lactancia:

"La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los seis meses posteriores a él. Estos seis meses también se considerarán como período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo 94 bis de esta ley".

El expediente legislativo N.º 17.105 propone una reforma referida a la creación de licencias por partos múltiples, prematuros o de neonatos con alguna discapacidad o enfermedad que requiera acompañamiento:

"(…) En casos en que la madre dé a luz a un hijo o hija prematuro(a), el período de licencia por maternidad se mantendrá al menos por un período de cuatro meses, el cual podrá ser ampliado según criterio del especialista correspondiente.

En los casos de nacimientos múltiples, el período de postparto será de cuatro meses.

En los casos de enfermedades crónicas de personas menores de edad (v.g.r. hereditarias, congénitas y perinatales) de gran complejidad que

requieran atención individualizada (i.e. procedimientos y terapia domiciliaria) durante las veinticuatro horas del día, el período de la licencia podrá ser ampliado según criterio del especialista correspondiente. Esta licencia se denominará; licencia para madres de personas menores de edad portadores de enfermedades crónicas.

El Estado costarricense cubrirá el cien por ciento (100%) de esta licencia por medio de la Caja Costarricense del Seguro Social, quien definirá las políticas correspondientes.

Las incapacidades originadas por el embarazo no afectarán el cálculo del monto de la licencia por maternidad. Para tal efecto se tomarán los meses previos en que la trabajadora haya recibido el salario completo. (…)".

Adicionalmente, el proyecto incluye una reforma del artículo 96 para garantizar una licencia de dos meses en caso de aborto no intencional o de parto prematuro no viable:

"Si se tratara de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, la licencia por maternidad se reducirá a dos meses. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor de lo concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al aborto no intencional, al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones de que habla el párrafo anterior durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que este no exceda de tres meses".

Dicho proyecto incluye también una reforma del artículo 97 para que se garantice una hora de lactancia materna:

"Toda madre en período de lactancia, podrá disponer, de un intervalo de una hora, al inicio o a la terminación de su jornada para amamantar a su hijo o hija.

Para gozar de este beneficio será necesaria la presentación de un dictamen médico por parte de la trabajadora, expedido por una persona profesional de la CCSS o por un profesional de consulta privada".

Finalmente, se reforma el artículo 100 para que se garantice el espacio acondicionado para el amamantamiento, la extracción y el almacenamiento de la leche materna:

"Todo patrono(a) estará obligado(a) a acondicionar un espacio físico para que las trabajadoras que se encuentren en período de lactancia y que lo requieran, amamanten al menor, se extraigan la leche y puedan almacenarla en el lugar de trabajo, bajo las normas de seguridad e higiene que dicte el Consejo de Salud Ocupacional".

III. El presente proyecto retoma el resultado de un proceso de construcción colectiva e introduce elementos nuevos

Sobre la base de estos antecedentes de proyectos parlamentarios, la Defensoría de los Habitantes convocó a personas expertas y representantes de la sociedad civil y de instituciones que se ocupan del tema, a un encuentro de reflexión y de propuesta de construcción de una estrategia integradora para combatir la discriminación laboral que padecen las mujeres con ocasión de la maternidad.

Para tal efecto, la Defensoría propuso la creación de una comisión intersectorial e interinstitucional, coordinada por el Área de la Defensoría de Mujer, con el fin de analizar las propuestas legislativas presentadas, las medidas en el derecho comparado y las necesidades de las mujeres en Costa Rica manifestadas por medio de las múltiples quejas y solicitudes de intervención que recibe la Defensoría. A partir de ello, se buscó construir en conjunto una propuesta de reforma del artículo 95 y siguientes del Código de Trabajo.

En esta comisión han participado activamente representantes del Instituto Nacional de la Mujer (Inamu), del Centro Feminista de Información y Acción (Cefemina), del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de la Fundación Friedrich Ebert (FES), de la Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP), junto con dos profesionales a título personal expertas en el tema, quienes durante un año prepararon una base para la propuesta.

Una vez lista la propuesta y en el marco de las actividades conmemorativas del Día Internacional de la Mujer, la Defensoría convocó a representantes de las organizaciones de mujeres, de organizaciones sindicales y a funcionarios y funcionarias públicas al foro-taller denominado *Hacia una reforma integral de los derechos de las mujeres trabajadoras, en licencias de maternidad y corresponsabilidad en el cuido*, con el fin de presentar y someter la propuesta a una reflexión conjunta.

La jornada se realizó con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert e incluyó una mesa redonda denominada *Mujeres trabajadoras: Una mirada para la conciliación de lo productivo y reproductivo.* En este coloquio participaron mujeres especialistas representantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Observatorio de Mipymes de la Universidad Estatal a Distancia, el Instituto de Estudios Sociales en Población (Idespo) y el Cefemina.

De igual forma, la Defensoría y la Comisión de Trabajo han conversado con representantes de la OIT, la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (Uccaep), junto con el grupo de empresarios y empresarias del Desarrollo de la Mujer Empresaria de la Cámara de Comercio, con el Foro Permanente de Seguimiento al Cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia sobre la propuesta.

El objetivo de esta reunión de fuerzas fue incorporar estos temas en el debate nacional y recibir observaciones diversas que dieran cuenta de las fortalezas y las debilidades del proyecto, como insumos de importancia que deben valorarse en el proceso de discusión.

IV. Puntos de partida para una reforma integral a favor de la protección de la mujer embarazada y la corresponsabilidad en el cuido

El proceso de construcción de una reforma integral para la conciliación del trabajo productivo y reproductivo en términos de los derechos laborales de las mujeres, previsto en el artículo 94 y siguientes del Código de Trabajo, parte de los siguientes supuestos:

- Que la reforma debe ser integral y respetar la progresividad propia de los derechos humanos, de manera que debe representar un avance para los derechos de las mujeres y que nunca podría suponer un retroceso.

- Que debe garantizar la universalidad de los derechos y la igualdad.

- Que debe partir de las necesidades de las mujeres trabajadoras, desde su diversidad y heterogeneidad.

- Que debe incorporar las necesidades de las mujeres trabajadoras, muchas de ellas manifiestas en las denuncias que presentan ante la Defensoría de los Habitantes y otras instancias sobre las cuales existen recomendaciones de ley.

- Que debe partirse de que el tema de la maternidad no es un asunto exclusivamente de la mujer y, por lo tanto, no es algo que ella deba resolver. La licencia se establece legalmente como una contribución de todas las personas trabajadoras, de las personas empleadoras y del Estado, bajo un esquema tripartito propio de la seguridad social nacional.

- Que debe tener como objetivo primordial el cuido de los niños y las niñas desde la perspectiva de un derecho y con calidad.

- Que el derecho al desarrollo de las empresas, las instituciones y la sociedad en general debe contar con los talentos de todas las personas, hombres y mujeres por igual.

Sobre la base de los supuestos señalados, la propuesta de reforma de ley abarca los siguientes puntos:

1.- Establecimiento de las obligaciones que tanto la parte trabajadora, como la patronal y estatal deben aportar para el financiamiento de la licencia

El establecimiento de obligaciones patronales y obligaciones por parte del Estado para el financiamiento de la licencia por maternidad se establece como una forma

de garantizar a las mujeres el derecho a la vida y la salud de ella, sus hijos e hijas, junto con la protección del derecho al empleo, la perpetuidad de la especie y la socialización de la maternidad, de manera que sea la sociedad en conjunto la que contribuya con el aporte económico.

2.- Aplicación de medidas diferenciadas en la contribución de cada una de las partes

Las medidas especiales contribuyen a generar acciones que equilibren las desigualdades existentes en la realidad, de ahí que cuando haya diferencias objetivas, las medidas son herramientas de equilibrio y de distribución.

El proyecto parte de que el pago de la licencia tiene un mayor peso para las pequeñas empresas. Para una pequeña empresa, asumir el pago de la licencia puede suponer enfrentar dificultades económicas y verse prácticamente imposibilitada de contratar un reemplazo.

En virtud de lo anterior, la propuesta planteada en este proyecto de ley pretende establecer una medida especial de exoneración que nivele esta desventaja de las pequeñas empresas frente a las grandes. Para tener acceso a esta exoneración, las micro y pequeñas empresas deberán estar debidamente inscritas como pymes ante el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC). Además, esta medida contribuirá a incentivar la formalización de las empresas.

Según datos del Estado de Situación de la PYME en Costa Rica (2016) del MEIC, a finales de 2016 habían 6.197 PYMES activas debidamente registradas en el MEIC, siendo el 66% de las mismas microempresas, 26% pequeñas empresas y un 8% empresas medianas.

Estas PYMES activas y registradas generaban para 2016 más de 34 mil empleos (con un promedio de 5,5 empleos por empresa). Considerando el tamaño de las empresas, 8.150 empleos generados por microempresas, 13.545 generados por pequeñas empresas y 12.548 generados por empresas medianas.

Estos empleos generados tienen importancia creciente para las mujeres, considerando el aumento de la tasa neta de participación femenina (que aumentó de un 43,6% a un 45,5% entre 2016 y 2017) al tiempo que ha aumentado la tasa de desempleo abierto entre mujeres (que ha aumentado de un 9,5% en 2010 a un 12,4% en 2017).

En Costa Rica, las pymes poseen una población trabajadora compuesta de forma importante por mujeres; además, por la naturaleza de su giro comercial estas empresas no se ocupan de grandes actividades económicas que les permitan la contratación de otras mujeres que puedan sustituir a las que se encuentran en período de pre y posparto. Debido a esta particular condición, conviene que las pymes sean beneficiarias de una medida especial de exoneración, y que sea el Estado el que asuma la licencia durante los períodos previstos legalmente.

También, es válido destacar la situación de dos de los grupos poblacionales que requieren especial atención: las trabajadoras independientes que reciben únicamente el monto de la licencia por maternidad y las trabajadoras domésticas que enfrentan despidos ilegales en cuanto informan a sus empleadores sobre su embarazo.

Con esta reforma, se amplía la cobertura de la Caja Costarricense de Seguro Social a un número mayor de trabajadoras y con ello se resuelve la exclusión de muchas mujeres que por su condición de empleo no tienen acceso pleno a la remuneración económica durante la licencia por maternidad.

3.- Coberturas no previstas actualmente para atender necesidades especiales de las mujeres

3.1 Licencias especiales para nacimiento de hijos e hijas en condiciones especiales

Múltiples denuncias y consultas presentadas ante la Defensoría de los Habitantes sobre condiciones especiales de los niños y las niñas al nacer, así como los permisos para la atención de estos, no encuentran tutela en nuestra legislación. Si bien es cierto el período de posparto es tanto para el cuido del neonato como para la recuperación de la mujer, en algunos casos, aunque la mujer se ha recuperado totalmente, su bebé, por una condición de nacimiento prematuro, nacimiento múltiple, enfermedad crónica, discapacidad o necesidades especiales, necesita que ella o el padre realicen un cuido especializado que no cuenta con ningún tipo de servicio que lo provea.

El presente proyecto dispone, en la reforma propuesta del artículo 95 del Código de Trabajo, el otorgamiento de licencias especiales, adicionales al descanso pre y posnatal, hasta por ocho meses para que la trabajadora o el trabajador puedan atender las necesidades especiales de sus hijos e hijas. Estas licencias se otorgan con base en las reglas establecidas en el mismo artículo y serán cubiertas en su totalidad por la Caja Costarricense de Seguro Social.

3.2 Licencia especial parental

Cada vez más los hombres se involucran en el proceso de paternidad de sus hijos e hijas; sin embargo, esta responsabilidad debe fortalecerse aún más. Un primer antecedente de cambio legislativo que impactó el ejercicio de la paternidad en nuestro país mediante el reconocimiento, al menos formal, de cientos de hijos e hijas, ocurrió gracias a la aprobación de la denominada Ley de paternidad responsable, la cual garantizó el derecho de los menores a saber quién es su padre y recibir apoyo de él.

En este mismo afán por fortalecer el nexo paternal responsable, la presente iniciativa de ley pretende garantizarles a los padres una licencia parental para que compartan y contribuyan con las atenciones que derivan del nacimiento de sus

hijos e hijas. Esta licencia se asignará única y exclusivamente cuando el padre conviva con el niño o la niña y la madre. También, es extensible para los casos de adopción, con el fin de asimilar cada vez más esta paternidad con la biológica.

3.3 Licencia especial en casos de aborto no intencional y parto prematuro no viable

La Defensoría de los Habitantes recibió una denuncia relacionada con la falta de criterios sobre la definición del tiempo de gestación que se requería para solicitar una licencia por maternidad, o bien, una licencia por enfermedad en los casos de aborto no intencional y parto prematuro no viable.

A raíz de dicha disyuntiva, se definió, por criterios médicos, que el tiempo de dieciséis semanas sería el período límite. Se dispone entonces que en caso de aborto no intencional o parto prematuro no viable después de las dieciséis semanas de gestación, los períodos pre y posparto se reducirán a la mitad. Por el contrario, si se produce el parto, pero el bebé fallece después, la trabajadora contará con la totalidad de la licencia, sin disminución alguna.

La reforma propuesta en esta iniciativa de ley también incluye los casos específicos en los que el período de la licencia puede ser modificado para que, por medio del Código de Trabajo, se contemplen los avances en la cobertura que se han realizado en busca de garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras.

4.- Sobre la lactancia materna

Es importante crear conciencia de que el desarrollo y la salud de los niños y las niñas es una cuestión que atañe a todas las personas, y que es un deber común apoyar a las madres que amamantan.

La alimentación de los niños y las niñas durante sus primeros meses de vida es uno de los factores que condicionan su salud en el corto y largo plazo. Es vital la ingesta de leche materna durante los primeros meses de vida, tanto por los componentes inmunológicos y la capacidad de adaptación a las necesidades del bebé, como por el vínculo que se crea entre la madre y su hijo o hija.

La lactancia materna le aporta al bebé todos los nutrientes, anticuerpos, factores inmunitarios y antioxidantes que requiere para sobrevivir; además, lo protege de diarreas e infecciones respiratorias y estimula el sistema inmunológico.

La medicina aconseja que se cumpla el período de lactancia recomendado, en virtud de que la leche materna es un alimento que tiene la peculiaridad de adaptarse a las necesidades que el bebé tiene en cada momento.

“La leche materna es algo vivo, que cambia de composición en función de las etapas de vida del recién nacido. Al principio de la toma, el niño mama un poquito y recibe leche con poca grasa que le sacia la sed. Al final de la toma, la leche

tiene más grasa, y sacia su apetito. Además, esta leche es de la misma especie que el bebé, por lo que es mucho más fácil de digerir que la leche artificial". (Eugenia Laiño. Departamento de Educación Maternal del Materno Infantil Teresa Herrera de A. Coruña, España).

Por otra parte, la leche materna también ayuda a prevenir alergias e intolerancias, y tiene componentes inmunológicos que protegen al bebé de enfermedades de la madre.

En razón de lo anterior, se reconocen en esta propuesta los avances jurisprudenciales en el tema y, por tanto, se establece la hora de amamantamiento, definida como un período mínimo y un período máximo de lactancia.

5.- Cuido de los hijos y las hijas como corresponsabilidad social

Los avances en la inserción de las mujeres en los espacios públicos como el trabajo y la política, así como las transformaciones culturales en relación con la maternidad y la paternidad han propiciado que el tema del cuido de los hijos y las hijas se posicione en el ámbito político y legal en Costa Rica.

La ausencia de soluciones de cuido de niños y niñas limita el acceso al trabajo de hombres y mujeres pero, sin duda, implica un mayor obstáculo para las mujeres quienes resultan mayormente afectadas, pues, tradicionalmente, son ellas quienes deben ocuparse de la crianza de sus hijos e hijas.

Esta realidad coloca a las mujeres en una situación especial de vulnerabilidad y las hace víctimas de prácticas discriminatorias en el trabajo, además de aumentar significativamente los niveles de estrés por cuanto se exacerba su preocupación por el bienestar de los hijos e hijas al ser ellas consideradas, culturalmente, las primeras cuidadoras.

En el ámbito nacional se ha incluido el cuido infantil como un tema de corresponsabilidad social que constituye uno de los elementos de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG)[9]. A partir de ello, se establece que para el año 2017 todas las mujeres que necesiten servicios de cuido de niños y niñas para poder acceder al trabajo remunerado, contarán con al menos una alternativa de cuido, sea esta pública, privada o mixta.

Esa corresponsabilidad social debe ser visible y palpable en el marco normativo del país, por cuanto es en el día a día de los hombres y las mujeres trabajadoras que es posible encontrar los vacíos que impiden un pleno ejercicio del derecho al trabajo y una desprotección de la maternidad. En ese sentido, son varios los actores sociales involucrados en la garantía del derecho a la maternidad, al trabajo

---

9 Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu). "Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017". Segunda edición. 2008. San José, Costa Rica.

y al cuido. Las trabajadoras y los trabajadores, las empleadoras y los empleadores y el Estado solidariamente deben contribuir al avance de la distribución de las responsabilidades relacionadas con la maternidad y el cuido de los hijos y las hijas. Aunado a ello, cabe resaltar que el Estado debe garantizar las condiciones que permitan que este avance ocurra.

Respecto de lo anterior, resulta oportuno señalar lo siguiente:

> *"… no solo el Estado debe no entorpecer que una madre amamante a su hijo, sino que además le debe proveer las condiciones necesarias para ello. En el caso que trabaje en el ámbito productivo debe otorgarle licencia o un espacio físico para amamantar, tanto si es trabajadora del sector público o en el sector privado, como también se debe otorgar licencias para los padres para que asuman conjuntamente la corresponsabilidad que les compete en materia de cuidado y crianza. A su vez, la obligación positiva del Estado implica la imposición a terceros de ciertas y determinadas obligaciones, como en este caso, la obligatoriedad de los empleadores privados de que efectivamente provean la infraestructura de cuidado o de las licencias legalmente contempladas. En rigor, garantizar el derecho al cuidado, en tanto derecho universal y propio de cada ciudadana y cada ciudadano, amplía la esfera de exigibilidad de cada persona hacia los distintos ámbitos (estatales y privados) y posibilita un cambio en la dinámica del cuidado[10]"*.

De acuerdo con la OIT y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)[11], los Estados deben propiciar y promover estrategias para garantizar la inserción laboral de las mujeres; aunado a ello, deben construir políticas que visibilicen y atiendan las necesidades de cuido de personas. En ese sentido, los Estados deben incorporar en el ordenamiento interno toda la normativa internacional relacionada con los derechos laborales, la maternidad y la corresponsabilidad en el cuido de las personas, con el fin de conciliar los espacios sociales en el contexto nacional.

A partir de lo anterior, se exponen algunas propuestas relacionadas con la protección de la maternidad y la corresponsabilidad social del cuido de los hijos e hijas. La creación de centros infantiles de cuido para trabajadores y trabajadoras informales, las iniciativas privadas que ofrecen servicios de sala-cuna a grandes centros comerciales, el reembolso de gastos por concepto de cuido infantil y los cambios en la jornada laboral: duración, pausas, vacaciones adicionales, teletrabajo, etc. son algunas iniciativas que han sido documentadas en los países latinoamericanos.

---

10 Pautassi, Laura C. "El cuidado como cuestión social desde el enfoque de derechos". En Serie Mujer y Desarrollo. Unidad Mujer y Desarrollo. Cepal. Chile, 2007.

11 Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. "Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social". Primera edición. 2009. Santiago, Chile.

Los Centros Infantiles de Atención Integral (Cinai) (Programa CEN-Cinai) dan cobertura restringida a la población que se encuentra en condiciones de pobreza, por lo que el grupo beneficiario debe ampliarse. Las demandas de cuido son muy altas en este país y las alternativas muy limitadas, como ha señalado el estudio "Demanda potencial de cuido infantil según estructura de los hogares: el caso de Costa Rica" de Isabel Román y Natalia Morales.[12]

Con el propósito de disminuir esta demanda, esta iniciativa legislativa propone declarar la corresponsabilidad como un principio del Derecho laboral, y brindar cobertura a las necesidades de cuido de niños y niñas de las mujeres y hombres trabajadores del país, principalmente cuando las edades de los menores estén entre los tres meses y los seis años, por cuanto el marco institucional presente no ofrece alternativas más allá de la contratación de servicios privados que evidentemente constituyen una solución para un sector reducido de la población trabajadora.

Concretamente, por medio de este proyecto se reforma sustancialmente el artículo 100 del Código de Trabajo y se dispone que los trabajadores y las trabajadoras, las patronas y las personas empleadoras, y el Estado sean solidariamente responsables del cuido de los niños y niñas. Por otra parte, se estipula la obligación de la parte trabajadora en la contribución solidaria para el pago de los servicios de cuido.

Cabe resaltar que la reforma propuesta se traduce en importantes beneficios para las trabajadoras y los trabajadores, y constituye un avance fundamental en los derechos al trabajo y la maternidad, con lo cual se garantiza el acceso sin discriminación y el derecho de los niños y las niñas a disfrutar un espacio de calidad que forme y prepare a los menores para el mañana.

V. Viabilidad financiera de la propuesta

Históricamente, la CCSS ha establecido como techo máximo de gasto en el rubro de subsidios y licencias por maternidad el rango entre el 0,75% y el 1% total de ingresos anuales correspondientes en el régimen de salud. Si el gasto se mantiene dentro de este rango, se considera financieramente viable.

Para el año 2016, las prestaciones por subsidios de maternidad otorgados por la CCSS generó erogaciones por 19.454.3 millones, decreciendo respecto a la erogación del 2015, y representando un 14% del total de prestaciones en dinero del SEM, y solo un 0,86% respecto los ingresos totales del SEM.[13]

---

[12] Estudio realizado mediante "Convenio entre el INAMU y el Programa Estado de la Nación, CONARE para desarrollar un Programa de Investigación en el marco de la PIEG". Publicado en 2010.

[13] Memoria Institucional 2016, CCSS. Disponible https://www.ccss.sa.cr/descargas/descargas?archivo=memoria_ccss_2016.zip

Se debe decir que este es un rango establecido por la costumbre y el comportamiento del gasto a través del tiempo, pero que no encuentra referente normativo específico.

Considerando que la tendencia demográfica caracterizada por la reducción de la tasa de natalidad parece confirmarse, la ampliación de la cobertura de la licencia por maternidad propuesta en esta ley encuentra sustento financiero en los recursos institucionales señalados.

Adicionalmente, en esta propuesta se propone:

a) Alimentar el SEM con recursos frescos obtenidos con el aumento de la tarifa del impuesto sobre reasegurados, reafianzamientos y primas cedidas de cualquier clase.

Actualmente este impuesto mantiene una tarifa reducida de 5,5%, si se compara con la tarifa estándar de 15%. Considerando los datos del informe de “Gasto Tributario en Costa Rica 2017” elaborado por el Ministerio de Hacienda, solo aumentando a 15% esta tarifa se generan recursos nuevos por 18.072,89 millones. Así, se propone aumentar la tarifa a 15% y utilizar los nuevos recursos generados para alimentar el SEM.

b) y solo en caso de que estos nuevos ingresos sean insuficientes, se autoriza a la CCS para establecer un pequeño incremento que será repartido solidariamente entre las grandes empresas, las personas trabajadoras con salarios superiores a un salario base y el Estado, en la búsqueda de hacerlo viable sin que implique una carga onerosa, especialmente para las pequeñas y medianas empresas y a las personas trabajadoras con salarios bajos.

Con fundamento en la motivación expuesta, se somete a la consideración de las señoras diputadas y los señores diputados para su conocimiento y aprobación el siguiente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DELA REPUBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

LEY PARA PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL CUIDO DE HIJOS E HIJAS Y COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL CONTRA LAS MUJERES EN CONDICIÓN DE MATERNIDAD

ARTÍCULO 1- Se reforman los artículos 94, 95, 96, 97 y 100 del Código de Trabajo, Ley N° 2 y sus reformas. El texto dirá:

Artículo 94- Queda prohibido a las personas empleadoras despedir a las personas trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o en período de lactancia, o bien, a las personas trabajadoras que gocen de las licencias especificadas en los artículos 95 y 95 bis de este Código, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme a las causales establecidas en el artículo 81. En caso de que la persona trabajadora incurra en falta grave, el empleador o empleadora deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la persona trabajadora, con goce de salario, mientras se resuelve la gestión de despido.

Para gozar de la protección que aquí se establece, la persona trabajadora deberá dar aviso de su estado de embarazo al empleador o empleadora, y podrá aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social, excepto que su estado de gravidez sea evidente y notorio. Se le deberá otorgar a la persona trabajadora un día de licencia con goce salarial para la obtención de la constancia.

Se deberá brindar permiso con goce de salario para asistir a servicios médicos, tanto del niño o la niña recién nacido, como de la persona trabajadora embarazada o persona encargada, así como para el retiro de constancias de lactancia en los centros de salud.

Artículo 95**-** La persona trabajadora embarazada y la persona que que conviva con ella y asuma las responsabilidades de cuido del niño o la niña, así como las personas adoptantes, según sea el caso, gozarán obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad o paternidad.

La trabajadora embarazada, durante el mes anterior al parto y tres meses posteriores a él o a la adopción. La persona conviviente, durante el mes posterior al nacimiento o adopción.

Además, las personas beneficiarias de este seguro, tendrán derecho entre las dos, a un total de dos meses adicionales de licencia por maternidad y por paternidad.

La distribución de estos meses adicionales, se realizará de común acuerdo entre ellas. A falta de acuerdo, se otorgará un mes para cada una de las personas trabajadoras.

En el caso de que una persona trabajadora asuma sola al hijo o a la hija por nacer o por adoptar, podrá gozar de licencia remunerada los cinco meses posteriores al parto o a la entrega efectiva del niño o niña adoptada.

En ambos casos, los cinco meses posteriores al parto también se considerarán como período para la lactancia directa para la persona trabajadora que se encontraba embarazada, o indirecta, por la persona conviviente que asuma las responsabilidades de cuido del niño o la niña, o por la persona o personas que ayuden en el cuidado y crianza del niño o niña, según lo disponga la persona trabajadora que se encontraba embarazada. Por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior.

Durante la licencia, el sistema de remuneración de las personas trabajadoras, se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social para el "Riesgo de Maternidad", que, al entrar en vigencia esta ley pasará a llamarse “Riesgo de Maternidad y Paternidad”.

Esta remuneración deberá computarse para los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo. El monto que corresponda al pago de estas licencias deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y del trabajador y lo cubrirán tripartitamente, por partes iguales, el Estado, la parte patronal y los trabajadores y las trabajadoras cotizantes.

Para financiar los costos que se deriven de estas licencias se utilizaran los siguientes recursos:

a) Los recursos provenientes del subinciso ii) del inciso e) del Artículo 23 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, Ley 7092 del 21 de abril de 1988;

b) Solo en caso de ser insuficientes los recursos indicados en el inciso anterior, se incrementarán solidariamente de forma proporcional el aporte actual las cuotas del Estado, patronos y personas trabajadoras al Seguro de Salud que administra la Caja Costarricense de Seguro Social. No obstante, no se incrementará el porcentaje de contribución de las Pequeñas y Medianas Empresas debidamente inscritas ante el MEIC ni de las Pequeños y Medianos Productores debidamente inscritos ante el MAG, tampoco se incrementará el aporte de las personas trabajadoras con salarios inferiores a un salario base salario base del Oficinista 1 del Poder Judicial, sino que los recursos necesarios se obtendrán de un incremento adicional de la contribución de grandes empresas y de la cuota estatal o una combinación de ambas. La Caja Costarricense de Seguro Social determinará actuarialmente el porcentaje del aumento requerido. El incremento de la cuota estatal será financiado con el porcentaje necesario del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (Fodesaf).

Para no interrumpir la cotización durante ese período, la persona empleadora, la trabajadora y el trabajador y el Estado deberán aportar a la Caja Costarricense de Seguro Social sus contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia.

Los derechos laborales derivados del salario y establecidos en esta ley a cargo de la persona empleadora, deberán ser cancelados por ella en su totalidad.

Articulo 96- Dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo. Si no se abonare, la persona trabajadora a quien se le haya concedido tendrá derecho, por lo menos, a las dos terceras partes de su sueldo o a lo que falte para que lo reciba completo si estuviere acogida a los beneficios de la Caja Costarricense de Seguro Social y a volver a su puesto una vez desaparecidas las circunstancias que la obligaron a abandonarlo o a otro puesto equivalente en remuneración, que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.

Si se tratare de aborto de más de 20 semanas de gestación o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se reducirán a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones de que habla el párrafo anterior durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que este no exceda de tres meses.

Si el niño o niña nace vivo pero fallece antes de cumplido el plazo de los tres meses de licencia remunerada a la persona trabajadora que se encontraba embarazada, tendrá derecho a completar la totalidad de dicha licencia prevista en el artículo 95 de este Código.

Una vez transcurrida la licencia, la licencia especial, la incapacidad o el disfrute de vacaciones, la persona trabajadora volverá a su puesto, y solamente en casos de excepción debidamente justificados, podrá ser ubicada en otro puesto equivalente en remuneración, el cual guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.

Artículo 97- Toda persona en período de lactancia podrá disponer de un tiempo de una hora al inicio o una hora antes de la finalización de la jornada laboral, con el objeto de amamantar a su hijo o hija.

El período de lactancia previsto en el artículo 95 podrá ampliarse hasta por un año, con la presentación del certificado médico que así lo recomiende.

Igualmente, toda persona conviviente y que asuma las responsabilidades de cuido del niño o la niña durante el período de lactancia, podrá disponer de un tiempo de una hora al inicio o una hora antes de la finalización de la jornada laboral, con el objeto de alimentar a su hijo o hija.

La persona empleadora se esforzará también por procurarle a la persona trabajadora en período de lactancia, algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos mencionados en el párrafo anterior, para efectos de su remuneración.

Artículo 100- Toda persona empleadora estará obligada a acondicionar un espacio físico para que las personas trabajadoras que se encuentren en período de lactancia y que lo requieran, amamanten, se extraigan la leche y puedan almacenarla en el lugar de trabajo, bajo las normas de seguridad e higiene que dicte el Consejo de Salud Ocupacional.

Igualmente, deberán proveer las condiciones para que se pueda almacenar leche materna u otro alimento en el lugar de trabajo, bajo las normas de seguridad e higiene que dicte el Consejo de Salud Ocupacional, así como alimentar a su hijo o hija.

ARTÍCULO 2- Se adiciona un inciso j) al artículo 70 al Código de Trabajo, Ley N°2 y sus reformas. El texto dirá:

Artículo 70- Queda absolutamente prohibido a los patronos:

[…]

j) Exigir una prueba médica de embarazo para el ingreso o la permanencia en el trabajo.

ARTÍCULO 3- Se adiciona un nuevo artículo 95 bis al Código de Trabajo, Ley N°2 y sus reformas. El texto dirá:

Artículo 95 bis- Se otorgará licencia especial, adicional a la ordinaria de posparto, a todas aquellas personas trabajadoras beneficiarias del seguro de maternidad y paternidad, en los siguientes supuestos:

a) Nacimiento prematuro, nacimiento de niños o niñas que presenten una discapacidad o necesidades especiales y enfermedades crónicas.

En estos casos, a criterio médico, se otorgará una licencia especial que se renovará mensualmente mientras persista la situación y por un plazo máximo de ocho meses adicionales a la licencia postparto.

d) Partos múltiples, en este caso la licencia otorgada a la persona que se encontraba embarazada, se extenderá un mes adicional por cada niña viva o niño vivo, una vez finalizado el período establecido de licencia postparto.

Para que se apruebe la ampliación de la licencia postparto, deberá mediar un dictamen médico que determine la condición.

Para todos los efectos, las licencias especiales no interrumpen el contrato laboral.

El cálculo de todos los derechos laborales establecidos en esta ley a cargo de la persona empleadora se realizará sobre la base del salario que tenía la persona trabajadora antes de dicha licencia especial.

En el caso de muerte de la persona trabajadora embarazada, tendrá derecho a las licencias postparto y especiales según las circunstancias, la persona trabajadora que se haga cargo del niño o la niña recién nacido.

La trabajadora embarazada adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia remunerada solo si presenta a la persona empleadora un certificado médico en el que conste que el parto sobrevendrá probablemente, dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de este documento. Para efectos del artículo 96 de este Código, la persona empleadora acusará recibo del certificado.

Los médicos que desempeñen cargo remunerado por el Estado o sus instituciones deberán expedir este certificado.

ARTÍCULO 4- Se reforma el subinciso ii) del inciso e) del Artículo 23 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, Ley 7092 del 21 de abril de 1988, que se leerá como sigue:

Artículo 23- Retención en la fuente

[…]

e)

[…]

ii) El cinco punto cinco por ciento (15%), tratándose de reasegurados, reafianzamientos y primas cedidas de cualquier clase. De lo recaudado por este tributo, un 63% será destinado al Seguro de Enfermedad y Maternidad de la Caja Costarricense de Seguro Social, para ser utilizados según lo determinado en el Artículo 95 del Código de Trabajo, Ley N° 2 y sus reformas.

Rige a partir de su publicación.

José María Villalta Flórez-Estrada
Diputado

20 de mayo de 2019.

NOTAS: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Especial de la Mujer.

El Departamento de Servicios Parlamentarios ajustó el texto de este proyecto a los requerimientos de estructura.
Este proyecto aún no tiene comisión asignada.