ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS N.° 94 Y N.° 94 BIS DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

FLORIA MARÍA SEGREDA SAGOT
DIPUTADA

EXPEDIENTE N.° 21.468

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
UNIDAD DE PROYECTOS, EXPEDIENTES Y LEYES

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

PROYECTO DE LEY

MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS N.° 94 Y N.° 94 BIS DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

Expediente N.° 21.468

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El hombre y la mujer son igualmente responsables de la crianza y bienestar de sus hijos. Esas responsabilidades inician desde el momento mismo de la concepción y son inherentes a la condición de la mujer durante el periodo de gestación (Véase Código de la Familia).

Cada vez más, como siempre debió de ser, los hombres que asumen su papel en este proceso, entendiéndose coparticipes de todas las responsabilidades que conllevan a un sano desarrollo de la criatura; por ejemplo: alimentación, controles médicos, capacitaciones y obligaciones financieras.

Sin embargo, muchas veces asumir esa serie de responsabilidades dan al traste con su desempeño laboral, ya que constantemente se ven en la necesidad de solicitar permisos para asistir a citas médicas u otras tareas. Lo anterior, en algunas ocasiones depara en negativas, mal ambiente laboral, sanciones o despidos, sin que la ley les ampare.

En Costa Rica existe una amplia legislación que busca proteger los derechos de la mujer en estado de embarazo, pero no refiere nada para sus parejas, es por eso que este proyecto de ley busca modificar los artículos 94 y 94 bis del Código de Trabajo para brindar la protección al trabajo del hombre y que no pueda ser despedido cuando su esposa o pareja, con la que conviva en unión de hecho comprobada por una Declaración de Unión de Hecho emitida por un juez de la República, esté embarazada y tiene como objetivo garantizar la estabilidad económica, emocional y la cobertura en seguridad social para la familia en este importante periodo.

La sociedad exige igualdad para que las mujeres gocen de los privilegios que disfrutan los hombres en cuanto a condiciones y oportunidades de trabajo, pero para la igualdad debe darse en ambas vías y la exclusión del trabajador que está próximo a ser padre de estos artículos del Código de Trabajo limita un trato igualitario; además con la exclusividad de este derecho para las mujeres, se les está discriminando ya que se infiere que la responsabilidad directa les compete solo a ellas.

Es por eso que al proteger el trabajo del padre de familia cuando su esposa o pareja, con la que conviva en unión de hecho comprobada por una Declaración de Unión de Hecho emitida por un juez de la República, esté embarazada se están garantizando los derechos y la protección para la familia, así como la igualdad y la protección del niño que está por nacer.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS N.° 94 Y N.° 94 BIS DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 1- Objeto de la ley

Modifíquese el artículo 94 y 94 bis del Código de Trabajo.

Para que se lean de la siguiente manera:

Artículo 94-

Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en periodo de lactancia. Asimismo, es prohibido despedir a los trabajadores cuando sus esposas o parejas, con las que convivan en unión de hecho comprobada por una Declaración de Unión de Hecho emitida por un juez de la República, estén embarazadas.

El despido solo procederá por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En ese caso, el patrono 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 trabajadora o el trabajador mientras se resuelve la gestión de despido.

Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora o el trabajador están en el deber de dar aviso del estado de embarazo al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Artículo 94 bis-

La trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, así como los trabajadores cuyas esposas o parejas, con las que convivan en unión de hecho comprobada por una Declaración de Unión de Hecho emitida por un juez de la República, estén embarazadas.

Si estando en esta condición fueren despedidos en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrán gestionar ante el juzgado de trabajo su reinstalación inmediata, con pleno goce de todos sus derechos, mediante el procedimiento establecido en el título décimo de este Código. Podrán optar por la reinstalación, en cuyo caso el empleador o la empleadora deberán pagarles, además de la indemnización a que tengan derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de preparto y posparto, y los salarios que hubiera dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo.

Si se trata de una trabajadora en periodo de lactancia tendrá derecho, además de la cesantía y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario.

Rige a partir de su publicación.

Floria María Segreda Sagot
Diputada

25 de junio de 2019.

NOTAS: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos.

El Departamento de Servicios Parlamentarios ajustó el texto de este proyecto a los requerimientos de estructura.