DEPARTAMENTO ESTUDIOS, REFERENCIAS Y SERVICIOS TÉCNICOS

AL-DEST- IIN -027-2020

INFORME DE: 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 Nº 21.402
INFORME INTEGRADO
JURÍDICO – SOCIO AMBIENTAL

ELABORACIÓN
KATTYA DELGADO MADRIGAL
ANNETTE ZELEDON FALLAS
ASESORAS PARLAMENTARIAS

SUPERVISIÓN
BERNAL ARIAS RAMIREZ
GASTON VARGAS ROJAS
JEFES DE ÁREA

REVISIÓN FINAL Y AUTORIZACIÓN
FERNANDO CAMPOS MARTÍNEZ
DIRECTOR A.I.

5 DE MAYO DE 2020

ASAMBLEA LEGISLATIVA
de la República de Costa Rica

TABLA DE CONTENIDO

I. RESUMEN DEL PROYECTO 3
II. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL CUIDO 4
III. LICENCIAS Y PERMISOS PARA LOS PROGENITORES 7
IV. SOBRE LA LICENCIA REMUNERADA DE MATERNIDAD 12
V. ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTICULADO 14
Artículo 1, que reforma el artículo 94 del Código de Trabajo 14
Artículo 1, que reforma el artículo 95 del Código de Trabajo 20
Artículo 1, que reforma el artículo 96 del Código de Trabajo 29
Artículo 1, que reforma el artículo 97 del Código de Trabajo 34
Artículo 1, que reforma el artículo 100 del Código de Trabajo 36
Artículo 2, que adiciona el inciso j) al artículo 70 del Código de Trabajo 38
Artículo 3.- que adiciona el artículo 95 bis al Código de Trabajo 39
Artículo 4.- reforma el subinciso ii) del inciso e) del artículo 23 de la Ley del Impuesto sobre la Renta 40
VI. ASPECTOS DE TECNICA LEGISLATIVA 41
VII. ASPECTOS DE TRÁMITE 42
Votación 42
Delegación 42
Consultas 42
Preceptiva 42
Facultativas 43
VIII. ANTECEDENTES 43

ASAMBLEA LEGISLATIVA
de la República de Costa Rica

AL-DEST- IIN -027-2020

INFORME INTEGRADO[1]

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 Nº 21.402

I. RESUMEN DEL PROYECTO

La presente iniciativa de ley cuenta con cuatro artículos en los que se propone la reforma de los artículos 94, 95, 96, 97 y 100 del Código de Trabajo, Ley Nº 2, del 27 de agosto de 1943. Además, la adición de un inciso j) al artículo 70, un nuevo artículo 95 bis de este mismo cuerpo legal y, por último, la reforma del subinciso ii) del inciso e) del artículo 23 de la Ley de Impuesto sobre la Renta, Ley Nº 7092 del 21 de abril de 1988.

Según señala la Exposición de Motivos del proyecto, el legislador firmante propone las mencionadas reformas con el interés de combatir las diferentes formas de discriminación que se presentan en las actividades laborales, sobre todo aquellas que, especialmente, sufren las mujeres, en relación con situaciones alrededor del proceso de maternidad, en sus diferentes responsabilidades que conllevan labores de cuido de la población infantil.

Se trata de la discriminación en contra de las mujeres en condición de embarazo, lo que incide o se refleja en diferentes ámbitos, siendo el mayor de ellos, en las relaciones laborales, lo cual resulta, según el proponente, de condicionantes de estructuras patriarcales en la sociedad, en donde los roles de cuido y responsabilidad de la población infantil se le encomienda a la mujer, como responsabilidad principal e indelegable.

---

[1] Elaborado por ***Kattya Delgado Madrigal*** y ***Annette Zeledón Fallas***, Asesoras Parlamentarias. Supervisado por ***Gastón Vargas Rojas y Bernal Arias Ramírez***, Jefes de Área, Revisión y aprobación final a cargo de ***Fernando Campos Martínez***, Director del Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa de Costa Rica.

Según la justificación, esta desigualdad de funciones dentro de ámbito familiar provoca, a su vez, una desigualdad en el acceso a las diferentes oportunidades laborales, aunado a la incidencia sobre el crecimiento económico de la persona.

En razón de esto se da una mayor significancia en el desempleo dentro del sector femenino. Además, se resalta en la letra del proyecto que la mujer cuando se encuentra en igualdad de condiciones laborales o académicas, reciben, una gran parte de ellas, una menor remuneración que sus pares varones.

En términos generales, previo al análisis de esta iniciativa, lo que se pretende con la misma es clarificar y especificar los derechos con los que cuenta la mujer trabajadora en referencia a sus períodos de lactancia, asistencia a citas o procedimientos médicos, y con respecto a certificaciones médicas que el patrono pueda pretender exigirle para su actividad laboral.

Hecho este breve resumen, a continuación, abordaremos la iniciativa desde el ángulo social y jurídico.

II. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL CUIDO

La sociedad actual experimenta vertiginosos cambios en las estructuras propias de su funcionamiento familiar, que deben replantear los modelos tradicionales en la atención de las personas que requieren de atención o cuido especializado en el hogar.

> *Posicionar el cuidado como responsabilidad social en la agenda pública significa asumir un enfoque de vida que permite construirnos como personas capaces de compartir o realizar en forma conjunta y equitativa una tarea, la cual implica que las personas involucradas asuman responsabilidades y compromisos, así como las consecuencias de las acciones u omisiones cometidas al respecto. (INAMU, 2011).*

Debe tenerse claro el rol de todos los miembros del grupo familiar en el cuido, ya que toda persona en algún momento de su existencia requiere de ser cuidado o atendido en el hogar, sea por ser un infante, un adulto mayor, una persona con algún tipo de necesidad especial o porque enfrenta una enfermedad temporal.

Estudios realizados sobre la socialización de género y su impacto en los roles, ocupaciones y actividades de hombres y mujeres en el ámbito laboral y doméstico, han señalado lo siguiente[2]:

- La participación de mujeres y hombres en el mercado laboral presentó en Costa Rica un importante aumento a partir del 2009, sin embargo presenta importantes brechas, ya que este incremento no ha venido acompañado de una disminución de la carga de trabajo dentro de los hogares que las limita para participar en el mercado laboral de manera amplia[3]; se habla de que cumplen con dobles o triples jornadas de trabajo productivo y reproductivo., tomando en consideración que en el 2009 por cada 100 mujeres inactivas que no podían trabajar por atender obligaciones personales o familiares sólo 3 hombres se encuentran en la misma situación.

- Este aspecto no ha conllevado que los hombres asuman mayor cantidad de tareas y responsabilidades domésticas y de cuidado en el hogar. Algunos consideran que "ayudan" a las mujeres con las tareas, pero esa ayuda es una o varias actividades puntuales y no una actitud de responsabilidad personal frente a la amplitud de demandas y necesidades que implica la vida doméstica y familiar.

- El cuidado y el trabajo doméstico siguen siendo ejercidos cotidianamente, en su mayoría, por las mujeres con el apoyo de otras mujeres: madres, tías, abuelas, primas, hermanas, sobrinas, vecinas, hijas, nietas.

- Las mujeres cuidan la casa, la ropa, la comida, las mascotas, las plantas, los niños y niñas, los y las adolescentes, las personas adultas mayores, las personas enfermas, las personas con discapacidad y personas que pudiendo hacerlo no lo hacen, por ejemplo, a esposos, compañeros, padres e hijos que no están enfermos o no tienen discapacidad.

Tal y como se apunta, las trasformaciones en el mercado de trabajo con la participación de la mujer también inciden en sobrecargas de responsabilidades familiares que actúan como barreras o desincentivos para su ingreso en el ámbito laboral, lo que se refleja en el aumento de las dificultades para incorporarse al mercado, limitadas oportunidades producto de la segregación laboral, menos ingresos y una mayor informalidad.

Esas diferencias podrían reducirse sustancialmente si se asume el cuido como una responsabilidad social, es decir, como un asunto que compete no solo a las familias, sino también al Estado y al mercado; lo que a la postre beneficia a las mujeres, pero

[2] Instituto Nacional de las Mujeres-INAMU (2011). Corresponsabilidad social en el cuido. Primera edición.

[3] Instituto Nacional de las Mujeres (2011). Las brechas de género en Costa Rica: compendio de indicadores estadísticos de género Instituto Nacional de las Mujeres - Programa Agenda Económica de las Mujeres; Instituto Nacional de Estadísticas y Censos; Instituto de Estudios Sociales en Población.

también a los niños y niñas que son el futuro de la sociedad, y a las empresas y a sus trabajadores en materia de productividad.

La iniciativa legislativa plantea una serie de herramientas para facilitar que, tanto el padre como la madre de una persona recién nacida tengan corresponsabilidad en su atención, ya sea durante los meses posteriores al parto o la adopción, durante el goce de la licencia de maternidad o bien en circunstancias especiales que conlleven la hospitalización del niño o la madre.

La tasa de natalidad en Costa Rica decrece a un ritmo acelerado, en términos absolutos en el 2016, de enero a diciembre ocurrieron 70.004 nacimientos, 1,815 menos que en el 2015. En valores relativos, se observó en 2016 una tasa bruta de natalidad de 14,31 por mil habitantes, en tanto en 2015 fue 14,86[4]. Representativamente se tiene que, de un total de 20,2 nacimientos por cada mil habitante en el año 2000 se pasó a 13.9 nacimientos por cada mil habitantes en al año 2017, es decir que en ese año ocurrieron 68 811 nacimientos que constituyen más de nueve mil nacimientos menos de los observados hace veinte años.

Por su parte los datos preliminares sobre nacimientos en el año 2018 apuntan un total de 68.749, donde la madre que está registrada bajo el estado civil de soltera y bajo la modalidad de unión libre son las que tienen mayor prevalencia respectivamente, mientras que los hijos nacidos de mujer casada ocupan el tercer lugar, estas categorías son importantes de resaltar pues apuntan a la determinación de la población beneficiaria de las licencias de maternidad y paternidad.

Cuadro N° 1

Total de nacimientos por estado conyugal de la madre, según provincia de residencia de la madre, 2018

Datos preliminares

Provincia de residencia de la madre	Estado conyugal de la madre						
	Total	Soltera	Casada	Divorciada	Unión libre	Otro [1/]	Ignorada
Costa Rica	**68 479**	**24 140**	**19 267**	**1 662**	**23 277**	**82**	**51**
San José	19 843	6 910	6 174	496	6 213	18	32
Alajuela	15 342	5 500	4 383	316	5 111	25	7
Cartago	6 710	3 550	2 265	211	670	7	7
Heredia	6 155	2 239	2 096	193	1 619	8	-

[4] Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC. (2017). Decrece natalidad y mortalidad general crece. Recuperado de http://www.inec.go.cr/noticia/decrece-natalidad-y-mortalidad-general-crece

Guanacaste	5 629	1 468	1 128	136	2 891	6	-
Puntarenas	7 344	2 417	1 674	162	3 082	8	1
Limón	7 456	2 056	1 547	148	3 691	10	4

[1]/ Se refiere a viuda y separada judicialmente.
Fuente: INEC-Costa Rica, Unidad de Estadísticas Demográficas, 2018.

Estas estadísticas conllevan a conjeturar una disminución del requerimiento de este tipo de licencias (maternidad o paternidad) para los próximos años.

La tasa de mortalidad infantil (TMI) presenta un valor de 8,38 por mil, lo que significa que, por cada mil nacimientos fallecieron aproximadamente 8 niñas y niños antes de cumplir un año[5].

Las defunciones neonatales, es decir, las ocurridas en los primeros 28 días de vida, constituyen el 76,8 % del total de defunciones de menores de un año. Existe un aumento de la tasa de defunción neonatal, que pasó de 6,17 por mil nacimientos, en el primer semestre 2017 a 6,44 en el primer semestre 2018, es decir, un aumento de 4,3 %.

Las principales causas de muerte siguen siendo las relacionadas con afecciones originadas en el periodo perinatal, es decir las ocurridas el período que comprende desde las 22 semanas de gestación (154 días) hasta el término de las primeras 4 semanas de vida neonatal (28 días), las cuales corresponden a un poco más de la mitad del total de muertes infantiles, 51,5 %, que con relación al año anterior aumentaron su peso relativo en 9,4 %.

Cabe señalar que durante el año 2017 el Hospital Nacional de Niños registró 1.957 pacientes hospitalizados menores de 3 meses, con una estancia promedio de 11 días[6], aspecto que permitiría determinar el promedio de días que requieren los progenitores ante una eventual hospitalización del recién nacido.

III. LICENCIAS Y PERMISOS PARA LOS PROGENITORES

La corresponsabilidad en el cuido desde una perspectiva de género se refiere a la igualdad en la distribución de las responsabilidades tanto del padre como de la madre no solo en la atención directa de la persona menor de edad recién nacida o

[5] Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC. (2018). Mortalidad Infantil y Evolución reciente. 2018.

[6] Información remitida por Michael Vargas Jiménez, del Área de Estadísticas del Hospital Nacional de Niños vía correo electrónico el día 31 de julio, 2019.

enferma, sino en la colaboración de las tareas del hogar. España desde el 2007, ha implementado esta práctica cimentada en los fundamentos de la Ley Orgánica 3/2007, en los cuales se apuesta por «la igualdad entre hombres y mujeres" donde se otorga actualmente un permiso de paternidad que va desde los 28 días naturales, hasta las 5 semanas**.** Un tiempo que aumenta en dos días por cada hijo a partir del segundo.

En el estudio "Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja" algunas de las conclusiones son[7]:

> *Hemos analizado si ha sido eficaz el permiso de paternidad, que tiene como objetivo una mayor igualdad en los retos de la conciliación de la vida laboral y familiar. Para ello se han considerado supuestos teóricos, como la teoría de construcción del género (West y Zimmerman, 1987) y la teoría del reparto óptimo del tiempo (Becker, 1991), mediante los cuales se podría justificar que el tiempo que provee el permiso de paternidad contribuye a orientar los roles de género hacia una concepción más igualitaria en la esfera doméstica, así como a favorecer la adquisición de responsabilidades en el hogar por parte de los padres. Los resultados de este estudio apuntan a que la utilización del permiso de paternidad puede favorecer la inclusión del varón en las tareas de la esfera doméstica, aunque sus efectos distan de ser pronunciados y claros. Así, nuestra principal hipótesis se acepta con diversas limitaciones. Aunque el uso del permiso de paternidad promueve la participación de los progenitores varones en el tiempo dedicado a las tareas de cuidado del niño, no se observa que este impacto sea suficientemente claro, debido a su mínima diferencia en cuanto al número de horas y a su bajo cociente en el modelo multivariante. Es, por tanto, arriesgado decir que los efectos que produce el permiso de paternidad en su implicación en el cuidado son evidentes. A esto se le puede sumar que las tareas más repartidas siguen siendo las de una naturaleza más lúdica (jugar con los niños/niñas) que las de un cuidado más estricto (cuando están enfermos). (Romero- Balsas, 2015)*

En Costa Rica, lo atinente a las licencias de maternidad están regulados en el Reglamento del Seguro de Enfermedad de la Caja Costarricense de Seguro Social, y por los artículos 95 y 96 del Código de Trabajo, específicamente la licencia de maternidad es entendida como:

> *Período obligado de reposo establecido por ley, para las trabajadoras aseguradas activas embarazadas, con motivo del parto. Se divide en licencia pre parto y licencia pos parto dependiendo de si se refiere al período anterior o posterior al alumbramiento. Se incluye en este concepto el período que fuere otorgado con motivo de aborto después de las 16 (dieciséis) semanas de gestación. (CCSS, 1997)*

---

[7] Romero-Balsas P (2015). Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja.Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 149: 87-110. (http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.149.87

Este mismo Reglamento especifica la manera de otorgarse la licencia de maternidad:

> *Artículo 40º De las licencias por maternidad. Con motivo de la maternidad, a toda asegurada activa se le extenderá una licencia por cuatro meses que incluye el pre y post parto, conforme se establece en las leyes generales y especiales que se aplican a los diferentes grupos. Las complicaciones del embarazo serán consideradas dentro de los riesgos de enfermedad; no obstante, cuando se trate de aborto no intencional o parto prematuro no viable y la gestación haya alcanzado las 16 semanas, el período de licencia que corresponda será otorgado de conformidad con lo que establece el artículo 18º del Reglamento para el Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los Beneficiarios del Seguro de Salud. Si la licencia se otorga posterior al parto, ésta se extenderá por un período de tres meses a partir de la fecha del alumbramiento.*
>
> *Artículo 42° Para tener derecho a los subsidios en dinero por licencia de maternidad, es necesario que la asegurada activa haya aportado por lo menos tres cuotas consecutivas inmediatamente anteriores a la licencia o parto, o seis en los doce meses anteriores al inicio de la licencia o parto. En caso de incapacidad previa, este requisito debe entenderse en relación con el período anterior al inicio de dicha incapacidad. En el caso de los trabajadores independientes el monto de los subsidios se otorgará de conformidad con la siguiente tabla:*

MESES COTIZADOS	*PORCENTAJE DEL SUBSIDIO*
03 a menos de 06 meses	*50%*
06 a menos de 09 meses	*75%*
09 meses o más	*100%*

> *Si la asegurada no cumple los plazos de calificación indicados se estará a lo que dispone el artículo 38° de este Reglamento*[8]

A diferencia de las incapacidades en la licencia por maternidad, existe una disposición expresa en la ley que le atribuye la particularidad de que no suspende todos los efectos del contrato de trabajo y, consecuentemente, lo que percibe la trabajadora se considera para todos los efectos jurídicos como salario, en este sentido se tiene que una mujer embarazada que tenga de 03 a menos de 6 meses cotizados solo recibe un 50% de su salario, según la tabla anterior, lo que deja en vulnerabilidad económica a una futura madre y a su hijo, máxime si solo depende

[8] Artículo 38° Cuando un trabajador no tiene derecho al subsidio, pero ha cotizado una o dos cuotas y se incapacita por enfermedad, recibirá una ayuda económica hasta por un plazo máximo de 12 (doce) semanas. Si la cotización fuere de tres cuotas mensuales consecutivas inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la incapacidad, pero además ha cotizado menos de 6 (seis) cuotas en los últimos 12 (doce) meses, la ayuda económica se extenderá hasta por 26 (veintiséis) semanas.

de sus ingresos para subsistir, de igual suerte resulta insuficiente lo que se apunta en el artículo 38, ya que la licencia de maternidad no es una enfermedad.

Sobre la licencia de paternidad, la percepción de algunas entidades es la siguiente (Comisión de Asuntos Sociales. Expediente N° 20.670):

> *En julio del 2017, el comité para la eliminación de la Discriminación contra la mujer (Comité CEDAW), le expresó a Costa Rica su preocupación sobre "..la concesión discrecional de la licencia de paternidad por los empleadores, a falta de una legislación que prevea el derecho a dicha licencia", por lo que ese Comité le recomendó al Estado aprobar "legislación para introducir el derecho legal al permiso de paternidad remunerado y promueva la distribución equitativa de las responsabilidades parentales entre hombres y mujeres[9]". (Defensoría de los Habitantes, 2018)*

Para ejemplificar esta concesión discrecional de licencias se tienen los siguientes ejemplos:

- **Ministerio de Educación** otorga 1 mes de licencia con goce de salario por nacimiento o adopción[10].
- **Tribunal Supremo de Elecciones** permite 1 semana al servidor padre por nacimiento o adopción de hijo o hija y al término de dicho plazo y durante las cuatro semanas posteriores, podrá gozar de un día de licencia a la semana[11].
- **Defensoría de los Habitantes:** En el caso de servidores varones, por veinte días hábiles a partir del nacimiento o adopción de hijos o hijas, los cuales se podrán disfrutar de manera continua o fraccionada dentro del plazo de seis meses posteriores al nacimiento o la adopción. En el caso de funcionarios que demuestren ser los únicos responsables directos del niño o niña, se otorgará una licencia por el plazo de tres meses posteriores al nacimiento o adopción[12].
- **Caja Costarricense de Seguro Social:** Por el nacimiento de hijos(as) del trabajador, seis (6) días naturales a partir del nacimiento[13].

---

[9] Defensoría de los Habitantes. Oficio DH-DNA-891-2018. (2018) Cordero. JM. Apud. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observaciones finales sobre el quinto informe periódico de Costa Rica. Expediente N° 20.670. folio 114. Copia Fiel. Comisión de Asuntos Sociales.

[10] Con fundamento en la Convención Colectiva de Trabajo MEP-SEP-SITRACOME.

[11] Inciso b) articulo 32 del Reglamento Autónomo de Servicios del Tribunal Supremo de Elecciones.

[12] Inciso e) articulo 37 del Estatuto Autónomo de Servicios de la Defensoría de los Habitantes de la República.

[13] Inciso a) articulo 46 de la Normativa de Relaciones Labores.

- **JAPDEVA**: 2 día hábiles por el nacimiento del hijo del trabajador[14].

Como se observa, el otorgamiento de los días de licencia de paternidad, no solo es competencia de cada entidad, sino también es desigual.

También, es importante reiterar lo contenido en el "Convenio Sobre Los Trabajadores Con Responsabilidades Familiares"[15], establecido en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que tiende a garantizar que todo hombre y toda mujer tengan posibilidad de llevar a cabo plenamente sus funciones en la vida social, económica, pública y familiar. Sobre el particular, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realizo la siguiente observación[16]:

> *Este convenio de marras, cuyo objetivo es la igualdad de oportunidad trato entre hombres y mujeres con y sin responsabilidades familiares, resulta la norma internacional más importante relacionada con la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral. Propone que los estados miembros adopten políticas que posibiliten que los trabajadores con responsabilidades familiares ejerzan su derecho, sin ser objeto de discriminación, y, sin conflicto, en la medida de lo posible, entre sus responsabilidades familiares y laborales. (MTSS-2018).*

Por último, y no menos importante de señalar entre los instrumentos con que ya cuenta la normativa nacional para el cuidado de los hijos enfermos gravemente enfermos, se tiene la Ley para Garantizar el Interés Superior del Niño, la Niña y el Adolescente en el Cuidado de la persona menor de edad Gravemente Enferma[17], licencias que se otorgan 30 días prorrogables según el criterio médico.

Esta asesoría agrega como consideración final, que tal y como lo señalan las investigaciones dirigidas a la corresponsabilidad en el cuido, la misma debe estar dirigida a cualquier persona del núcleo familiar que requiera de algún tipo de atención especializada de manera temporal o permanente; es por ello que debe

---

[14] Inciso b, artículo 63 del Reglamento Interior de Trabajo.

[15] Adoptada en junio de 1981 por la conferencia Generar de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra y ratificada por Costa Rica mediante Ley 9608 de Tratados Internacionales del 14/09/2018.

[16] Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS 2018) Oficio MTSS-DMT-PF-1281-2018. Núñez, Steven. Ministro. Expediente N° 20.670, folio 94-94. Copia Fiel. Comisión de Asuntos Sociales.

[17] Ley N° 9353 del 16 de junio del 2016. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=81911&nValor3=104656&strTipM=TC

trascenderse del término licencia o permiso para llegar a una adecuada distribución del tiempo para que cualquier persona trabajadora o no pueda ejercer las funciones de cuido sin que se recarguen en un solo miembro de la familia.

Para ello no solo se requieren cambios de paradigmas en la visión de responsabilidad del cuido, esquemas que ya se han ido rompiendo, pero que deben ser fomentados desde edades tempranas, tanto desde el seno de la familia, como desde las entidades educativas y de formación y comunicación social: la responsabilidad del cuido es tarea de todos. Sin embargo, sí se requiere de planes, programas, reglamentos o lineamientos instituciones en el ámbito estatal y privado, que permitan conciliar la vida familiar con la laboral, de manera equitativa para la población trabajadora, independientemente de su género.

IV. SOBRE LA LICENCIA REMUNERADA DE MATERNIDAD

Antes de llevar a cabo el análisis específico de los artículos que componen esta iniciativa de ley, esta asesoría considera importante hacer referencia a algunos conceptos jurídicos generales relacionados a la propuesta.

Con respecto a la licencia remunerada de maternidad[18], es importante señalar que se encuentra contenida en el artículo 95 del Código de Trabajo. Cuyo fundamento constitucional se halla en los artículos 51 párrafo segundo, 55, y 73 de nuestra Carta Magna. Y en lo tocante a la NO diferenciación salarial y condiciones de trabajo equitativas, encuentra su sustento en el artículo 68, también de la Carta Fundamental.

También se regula su aplicación en los artículos 2, 4, 31, 33, 34, 36 y 61 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, Ley Nº 17 de 22 de setiembre de 1943, y en los artículos 10, 34, 40, 42, 43 y 44 del Reglamento del Seguro Social. En virtud de ello, la licencia remunerada de maternidad constituye un período obligatorio de reposo total de cuatro meses establecido por la legislación nacional para las trabajadoras embarazadas -asalariadas o trabajadoras independientes-, y con motivo del parto o adopción de una persona menor de edad.

Dicho período se fracciona en licencia pre-parto, cuya duración es de un mes y licencia post-parto, con una duración de tres meses. En dicho período, la mujer recibe un subsidio mensual en dinero, proporcional al salario y que, en el caso de la mujer asalariada, está compuesto por el aporte, en partes iguales, que efectúa su patrono y la Caja Costarricense de Seguro Social.

[18] Tomado del Informe Jurídico al expediente 21.149, de autoría propia y del expediente 20.670, ambos del Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa.

La jurisprudencia Constitucional se ha referido a la licencia de maternidad en importante número de ocasiones, en donde avala las necesidades de la madre y el recién nacido, o bien en casos de adopción, en beneficio del núcleo familiar en general. En ese sentido indica el órgano judicial:

> ***"…****el propósito del subsidio por incapacidad o licencia, según el Reglamento de Seguro de Salud es sustituir parcialmente la pérdida de ingreso que sufre el asegurado por causa de incapacidad o de licencia por maternidad. Tanto el asegurado que se incapacite por enfermedad,* ***como la trabajadora que lo haga por estar en estado de gravidez, y por haber dado a luz****, deben dejar de laborar por un período determinado y sufrirán un menoscabo en su ingreso económico por dejar de hacerlo, aunque ello se deba a razones diversas.* ***No encuentra la Sala motivo alguno para admitir que, en aras de evitar el abuso en que pueda incurrir alguna persona, se desproteja a la madre y al niño, y al núcleo familiar en general, privándolos del subsidio en dinero que otorga la Caja Costarricense de Seguro Social en caso de licencia por maternidad.*** *La disminución del ingreso, constituye una amenaza directa a mantener un nivel normal de salud, y de vida en general, tanto de la mujer embarazada como del niño"*[19]

Tal cual como se ha señalado en la cita previa, nuestra legislación contempla únicamente la licencia remunerada para el caso de la madre embarazada y para la atención del recién nacido e incluye también el caso de la adopción.

Con respecto a la posibilidad de otorgarle licencia al padre del recién nacido, el Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, publicado en el Diario Oficial, La Gaceta, Decreto Ejecutivo Nº 21, del 14 de diciembre de 1954, establece, lo siguiente:

> *"Artículo 33.-*
> *Podrán disfrutar de licencia ocasional de excepción de conformidad con los requisitos y formalidades que en cada dependencia establezca el Reglamento Autónomo de Servicio, y sujetos a los siguientes procedimientos y condiciones:*
>
> *a) Los jefes podrán conceder licencia hasta por una semana con goce de sueldo en los casos de matrimonio del servidor, el fallecimiento de cualquiera de sus padres, hijos, hermanos o cónyuge. También podrán conceder este derecho a aquellos servidores padres de hijos nacidos dentro o fuera del matrimonio. En este último caso solo cuando sean hijos reconocidos y en su función paternal.*
> *(…)"*

[19] Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 04881-02 de las catorce horas con cincuenta y seis minutos del veintidós de mayo del dos mil dos. El subrayado no es parte del original.

Por su parte, el último párrafo del inciso b), de esa misma norma, hace referencia a los casos de adopción, en donde se reitera lo señalado en el artículo 95 del Código de Trabajo, de tal forma que señala lo siguiente:

> *b) (…)*
> *La servidora que adopte un menor de edad tendrá derecho a una licencia especial de tres meses para que ambos tengan un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir de día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del menor. Para esto la funcionaria interesada deberá presentar certificación del Patronato Nacional de la Infancia o del Juzgado de Familia correspondiente, en el que haga constar los trámites de adopción;*
> *(…)*

Con este breve encuadre, procederemos al análisis del articulado propuesto en esta iniciativa de ley.

V. ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTICULADO

Junto al análisis de los artículos incluidos en la iniciativa de ley, se incorporará al Informe para cada artículo afectado, un cuadro comparativo, con el fin de facilitar la comprensión de los cambios propuestos.

En dicho cuadro, se utilizará el "tachado" para indicar las partes del artículo que se eliminan y por medio del "resaltado" se indicarán las incorporaciones que se proponen en este proyecto de ley.

Artículo 1, que reforma el artículo 94 del Código de Trabajo

Tal como se puede observar en el cuadro comparativo infra, la propuesta incluye una serie de modificaciones en el texto actual del artículo 94 de la Ley N° 2.

Con respecto a los principales aspectos de la reforma propuesta, podemos señalar que en el caso de este numeral ***94***, se mejora su redacción y se garantizan los derechos de las trabajadoras para una adecuada asistencia a los servicios médico-hospitalarios. Además, hace referencia a la persona encargada y no únicamente a los progenitores, respondiendo a las necesidades de cuido.

Texto Vigente **Ley N° 2 Código de Trabajo**	**Texto Propuesto** **Exp. N° 21402**
Artículo 94- Queda prohibido a ~~los patronos~~ despedir a las trabajadoras que ~~estuvieren~~ en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales	**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***

establecidas en el artículo 81. ~~En este 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, mientras se resuelve la gestión de despido.	***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 trabajadora, **con goce de salario,** mientras se resuelve la gestión de despido.
Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá ~~darle~~ aviso de su estado ~~al empleador~~, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social.	Para gozar de la protección que aquí se establece, la **persona** trabajadora deberá, **dar** aviso de su estado **de embarazo a la persona 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.**

A continuación, procederemos a referirnos a las reformas que se proponen para esta norma 94, veamos:

Párrafo primero.

Uno de los cambios es de forma y consiste en variar el lenguaje del vetusto Código de Trabajo para referirse al “patrono” como la persona empleadora o empleador”, lo cual es conteste con los últimos cambios que ha tenido el Código de Trabajo y a partir de la Reforma Procesal Laboral. Esto se sigue a lo largo de los artículos afectados con lo cual no vamos a realizar más este comentario. Es positivo.

El otro aspecto de fondo se refiere a ampliar la base de cobertura y protección de no despido que hoy aparece solo para la persona trabajadora embarazada a otros tipos de persona, como sería el caso de la persona que conviva con ella con responsabilidad de cuido, podría ser el padre, o si son adoptantes cubriría a ambos, esto por cuanto el párrafo primero del artículo 94 de análisis hace relación con el artículo 95 que también es afectado con esta reforma. Es decir, a una persona empleadora en caso de alumbramiento le queda prohibido despedir a esos sujetos en cuanto tengan relación comprobada con el cuido del niño o la niña.

También de fondo lo es, que la persona trabajadora goce de salario mientras se resuelve la gestión de despido en caso de haber cometido una falta grave. Esta asesoría no objeta tal cambio en virtud que es una fase investigativa o comprobatoria de parte de la Dirección, por lo que es conteste con el principio de justicia, debido proceso, inocencia, entre otros.

Esta asesoría considera que lo propuesto es consecuente con lo planteado en el resto de las reformas que pretende esta iniciativa de ley, y no encuentran contradicción con normativa alguna, no restringe sino que amplía derechos en una situación que todo Estado debe proteger y garantizar cual es el nacimiento.

En relación con el contenido de los cambios de esta párrafo, es importante tomar en cuenta lo señalado por la Procuraduría General de la República, en su Dictamen Nº 135 del 3 de abril de 2006, con respecto a los compromisos internacionales que ha asumido nuestro país para la protección de los derechos de la mujer trabajadora en estado de gravidez:

> *"La adopción del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (núm. 158) de 1982, es un signo importante de evolución en aras de garantizar, de forma efectiva, la protección de la maternidad en el trabajo, pues dicho Convenio establece, entre otras cosas, que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio (art. 4), y que entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figura, entre otras, el sexo (art. 5 inciso d), y la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad (art. 5 inciso e).*
>
> *Y conscientes de que desde 1952 se había producido una evolución muy profunda en la participación de las mujeres en los mercados de trabajo de todo el mundo, reforzando así las funciones económicas de las mujeres en la sociedad y en la familia, en su 268.a reunión (marzo de 1997), el Consejo de Administración de la OIT decidió inscribir la revisión del citado Convenio de 1952 (núm. 103) y de la Recomendación sobre la Protección de la maternidad, 1952 (núm. 95), en el orden del día de la 87.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1999). Y emiten un importante informe, al que haremos especial referencia. Dicha revisión culminó con la adopción del Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183) del año 2000, que en su artículo 8 establece lo siguiente:*
>
> > *"(...) se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5 (licencia de maternidad), o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos*

del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador (...)

Interesa mencionar que varias importantes conferencias internacionales han puesto de relieve la necesidad de eliminar la discriminación de género en el empleo, entre ellas la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995), la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), y la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994), en la que se hizo un llamado a favor de la eliminación de "las prácticas discriminatorias de los empleadores contra la mujer ...".

En abono a lo dicho, en la actualidad este tipo de suspensión con goce de salario se ha venido presentando en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, basándose en lo que señala el Manual de Procedimientos de Inspección de Trabajo, en el capítulo destinado a los Procedimientos con fueros especiales, que señala lo siguiente:

"1.-(…)
*1.3.4).- **Petición de suspensión**: Cuando la gestión de despido sin responsabilidad patronal contenga la petición de suspender a la trabajadora, la cual siempre debe de ser con goce de salario, mientras se tramita o se resuelva el despido, el inspector que atiende el caso, una vez evacuada la consulta con el jefe regional, aprueba o no tal petición, lo que se le hace saber a las partes dentro del mismo documento de citación a la comparecencia oral y privada. Si en la petición inicial se solicita dicha suspensión, quien la debe resolver es el jefe regional, en el mismo acto en que se nombra el órgano director."*

Tal y como se observa, dicha disposición es consecuente con el Manual y la reglamentación vigente y vendría a otorgarle a la mujer en estado de gestación un mayor respaldo jurídico al incluirse en el Código de Trabajo.

Párrafo segundo.

En este párrafo también hay texto nuevo, en primer lugar que la persona trabajadora para gozar de la protección salarial debe dar aviso de su estado de embarazo a la persona empleadora; en segundo lugar, se amplía la forma o situación fáctica, donde ya no solo mediante el mecanismo formal de una certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social, sino, que se agrega la excepción que resulte de un estado de gravidez evidente y notorio, donde no haría falta dicha certificación. En todo caso se adiciona texto en el sentido de que la persona empleadora le deberá otorgar a la persona trabajadora un día de licencia con goce salarial para la obtención de la constancia.

Considérese además que, con respecto a la disposición de que la trabajadora debe entregarle al patrono por escrito la certificación de su estado de embarazo, para verse amparada de la protección establecida en la ley, el tema ha sido tratado tanto

en el Manual previamente citado, como en la Sentencia Nº 6262-95 de la Sala Constitucional, del 25 de noviembre de 1995, veamos:

> *"1.2).- **Requisitos para que la trabajadora embarazada o en período de lactancia quede protegida por la ley**.*
> *1.2.1).- **La comunicación o aviso de su estado al patrono o su representante**. Este requisito debe cumplirse por comunicación personal o por otros medios idóneos, al patrono o su representante, para que cuente con la prueba correspondiente. Por lo que, de conformidad con el principio de la buena fe que debe regir las relaciones obrero patronales, además de los principios de justicia social consagrados en el Código de Trabajo, especialmente en su artículo 1, se acepte al menos por el momento como válida la comunicación que sobre el supuesto estado de gravidez reciba el patrono, debiendo éste concederle un plazo jurisprudencialmente establecido, sujeto a la confirmación médica de su estado de embarazo.*
> *1.2.2).- **Aportar la certificación o constancia médica extendida por la Caja Costarricense de Seguro Social**. Una vez que la trabajadora ha comunicado al patrono o su representante su estado de gravidez, debe en un plazo jurisprudencialmente establecido, aportar la debida certificación o constancia médica, **como elemento probatorio ante sede administrativa o judicial y no como requisito solemne que pudiera ser obstáculo al ejercicio del derecho.** (Voto 6262-95 del 25 –11-95, Sala Constitucional)."*

En la actualidad, el aviso de embarazo de manera verbal que haga la trabajadora al patrono es suficiente para gozar de la protección contra el despido, **por lo que, de establecerse como requisito que el aviso sea por escrito equivaldría a incorporar una nueva exigencia para la trabajadora, un requisito adicional, lo que podría devenir en una falta a los principios del Derecho Laboral, entre ellos el Principio Protector establecido en el artículo 17 del Código de Trabajo**, que señala:

> ***Artículo 17.-***
> *Para los efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, se tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social.*

El razonamiento que hace esta asesoría va en sentido que una trabajadora en situación de embarazo, una vez lo informe verbalmente a la persona empleadora, ello sería suficiente, pues ya contaría con evidencia segura de su estado. Caso contrario, que fuese un hecho no cierto, se aplicarían las medidas y causales de despido respectivas y la indemnización correspondiente. Aun así, esta asesoría no desconoce lo que ha vertido la Sala Constitucional en la cita anterior sobre la certificación o constancia como hecho probatorio presentada con posterioridad.

Esta situación debe ser valorada por las y los señores diputados, a la luz de los derechos laborales y las garantías constitucionales que asisten a la persona trabajadora.

En referencia al día con goce de salario, que se le pretende otorgar a la trabajadora para que gestione la certificación médica sobre su estado de gravidez, no encuentra esta asesoría inconveniente alguno y por el contrario es consecuente con la intención de progresividad de los derechos laborales en nuestro país.

Párrafo tercero o final

Por último, se incluye en el párrafo final del artículo en análisis, que la persona empleadora le otorgará permiso con goce de salario a la persona trabajadora, para asistir a servicios médicos del menor recién nacido, como de la madre o persona encargada, así como para el retiro de constancias de lactancia en los centros de salud.

Este nuevo párrafo final se diferencia de los anteriores, pues sale de la fase de embarazo y continua a la siguiente, que es cuando la criatura ha nacido, y tanto la madre como el neonato requieren cuidados. Esta asesoría recomienda una mejor redacción a dicho párrafo o bien sea ubicado en otro artículo de los que se están reformando, aclarando su contenido. Sin embargo, adelantamos una incongruencia evidente en la redacción, y es que la persona empleadora lo es respecto de la persona trabajadora embarazada, pero no necesariamente ese empleador tendría o tiene relación obrero patronal con terceras personas como para otorgar permisos, nos referimos cuando señala *"o persona encargada*", frase que no tiene sentido en el constructo de este artículo, pues serian eventualmente dos empleadores distintos, además de no señalar ningún medio por el cual se garantice la identidad de la persona cuidadora o encargada, si esta debe ser de carácter permanente o podría tratarse de una situación temporal e inclusive por una única vez.

En términos generales, salvo lo dicho sobre el párrafo final, podemos señalar que el proponente del proyecto de ley es consecuente con una mayor protección en términos médicos y económicos, garantizando los derechos de las madres trabajadoras en adecuada asistencia a los servicios hospitalarios, tanto para ellas como para sus hijos recién nacidos.

Esta asesoría no encuentra inconveniente, salvo el ya apuntado, donde podría darse el caso de dos personas empleadoras distintas, cuando se hace referencia a la madre o a la persona encargada; pues, en general, mejora la calidad técnica de la actual ley –Código de Trabajo-; sin embargo, debe dejarse patente que en el resto del articulado se sigue utilizando un lenguaje NO inclusivo en muchos de sus aspectos.

Reiteramos que la decisión, en lo que concierne al artículo 94 propuesto es un asunto de valoración y consideración de las señoras y señores diputados, aunque se reitera la necesidad, según esta asesoría, de hacer los ajustes recomendados.

Artículo 1, que reforma el artículo 95 del Código de Trabajo

En la reforma planteada para este artículo se propone que se otorguen licencias especiales adicionales al descanso pre y post natal, ello respecto de lo establecido actualmente. De tal forma que se puedan dar licencias a la trabajadora o trabajador que se encargue del cuido de un menor con necesidades especiales, posteriores a su nacimiento.

Texto Vigente **Ley N° 2 Código de Trabajo**	**Texto Propuesto** **Exp. N° 21149**
Artículo 95.- 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.	**Artículo 95-** La ***persona*** trabajadora embarazada ***y la persona que que (sic) 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 se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social para el "Riesgo de Maternidad".	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.	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 lo cubrirán, por partes iguales, ~~la Caja Costarricense de Seguro Social y el patrono.~~	**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).
~~Asimismo,~~ para no interrumpir la cotización durante ese período, el patrono y la trabajadora deberán aportar a esta Caja sus contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia.	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 ~~del patrono~~, deberán ser cancelados por él en su totalidad.	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.
~~La trabajadora que adopte un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses, para que ambos tengan un período de adaptación. En casos de adopción la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar de la licencia, la adoptante deberá 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 sólo 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.~~	
~~Los médicos que desempeñen cargo remunerado por el Estado o sus instituciones deberán expedir ese certificado.~~	

Párrafos uno al cinco de la reforma propuesta

Los párrafos primero al quinto de la propuesta de cambio afectan los dos primeros párrafos del artículo 95 vigente. Evidentemente hay un volumen importante de ideas que se agregan.

Sobre el **primer párrafo**, en primer lugar ya no solo se refiere a la persona trabajadora embarazada, sino que se incorpora a **la persona 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.**

Sobre estos primeros supuestos diremos que la novedad consiste en equiparar a la persona conviviente (no se refiere a un masculino o femenino, es una acepción neutra), que no necesariamente se traduce a la figura de padre biológico, con la madre en cuanto a la responsabilidad del cuido, lo cual en buena medida es un asunto de apreciación de las y los señores diputados. Sin embargo, este tema que podría ser confuso, pareciera se arregla al final cuando dice que la licencia remunerada correspondería a la maternidad o parternidad, y son los párrafos subsiguientes los que vienen a desarrollar la figura.

En este párrafo indicar como cuestión de forma o error material que hay un doble "que".

Luego, en un **segundo párrafo** se indica *"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*." Hay un problema de redacción en este párrafo, un asunto de secuencia después del punto y coma. Pareciera que hace referencia a un trato distinto entre la trabajadora embarazada, que eso, de suyo, ya está establecido en el artículo 95 del Código de rito, nos referimos a la licencia de un mes anterior al parto y tres meses posteriores al mismo; mientras que, para la otra figura, aunque a ciencia cierta no se sabe si es del género masculino, si es un familiar o no es familiar, pues se utiliza el modo "persona conviviente", y no se hace mención a que se trata del conviviente de hecho del Código de Familia. Pues bien, a esta persona se le otorga una licencia de un mes posterior al nacimiento o la adopción.

Como bien lo indicó esta asesoría líneas arriba hay variantes enormes de aplicación en este momento en el ordenamiento jurídico sobre la licencia que se le otorga al padre, puesto que varía según la Institución pública o la Empresa privada, licencia que va desde algunos días, hasta un mes, como en el caso de la Defensoría de los Habitantes. Ciertamente en este párrafo se está reglando de modo general a todo el sector público que le aplica el Derecho Común, y por supuesto al todo el sector privado para que se dé un mes de licencia a "la persona conviviente", acepción sin calificativo, en esa virtud quedaría a interpretación judicial. Solamente indicar que esto tiene costos financieros para las personas empleadoras, aunque más adelante veremos en un párrafo subsiguiente donde se habla de costeo tripartido incluyendo al Estado, es decir, que el Estado, Hacienda Pública estaría costeando parte de estas reformas.

En el **tercer párrafo**, se añade texto que no tiene el Código vigente en su artículo 95, dice *"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."*

Para ponerlo simple, sin que participen los empleadores, pues son dos personas beneficiarias que podrían tener dos patronos distintos, los beneficiarios de licencia por paternidad y por maternidad se pondrían de acuerdo para disfrutar sea que uno tome dos meses adicionales o dividan esos dos meses en uno y uno, para cada uno de ellos. Esto implica que se estaría ampliando para la madre de cuatro a cinco meses, y al padre de uno –del párrafo anterior- a dos meses. Extender los plazos va en beneficio del interés superior de la persona menor de edad; sin embargo, esto conlleva costos adicionales para la institución o la empresa, solo lo apuntados pues es un asunto que deben reflexionar las y los señores diputados.

También hemos de indicar el lenguaje jurídico, el párrafo indica por un lado "este seguro", y por otro "licencia". Debería hablarse siempre de licencia.

El **párrafo cuarto** deja constancia que se está aumentando la licencia de cuatro a seis meses, cuando la madre asume el cuido sola, y lo inquiere así *"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."* Lo que se quiere proteger es que la niña o el niño nacido esté por más tiempo cerca de su progenitora antes de volver a las labores de relación obrero patronal. Esta asesoría también advierte que cuando se dan casos de pérdidas, muerte, la madre también debe contar con un período de recuperación físico y psicológico, pues el texto del artículo, en general del articulado, siempre está en relación al neonato, y ha otras situaciones que la ley debe cubrir.

El **párrafo quinto** es una especie de cierre de las ideas que están plasmadas en los primeros cuatro párrafos, indica como novedad que e**n 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.** Se deja la apostilla que ya tiene el artículo 95 en sentido que por prescripción médica, podrá ser prorrogado ese plazo.

Este párrafo debería ser redactado nuevamente, se refiere a varias figuras ostentando el beneficio. No se tiene duda sobre la lactancia directa y que sería por cinco meses posteriores al parto, dos más de lo actual. Pero luego involucra una

nueva figura como sería la lactancia indirecta, que la reforma lo asocia a persona conviviente (concepto totalmente abierto), o a persona que ayude en el cuidado o la crianza (también abierto) ello a gusto de la persona madre que dio a luz. Esto podría general muchas interpretaciones, ambigüedades, tómese en cuenta que se puede trasladar la responsabilidad de la lactancia a otra persona distinta a la progenitora, esto a los efectos jurídicos de compensación es complejo, no solo para la persona empleadora sino, también, para la Caja Costarricense de Seguro Social.

Párrafo sexto

Este párrafo tiene problemas de técnica legislativa, el mismo dice *"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"*.

Lo que había que hacer era simplemente donde dice "Riesgo de Maternidad" dijese "Riesgo de Maternidad y Paternidad", pues sería anti técnico incluir en el Código de Trabajo "*que, al entrar en vigencia esta ley pasará a llamarse "Riesgo de Maternidad y Paternidad*", ¿por qué?, porque se refiere a un número de ley distinto a la Ley No.2, y además es una especie de texto de transitorio.

Párrafo sétimo y octavo con sus dos incisos

Ambos párrafos se analizan conjuntamente por tratarse de la misma unidad analítica puesto que tratan sobre el monto y el pago de las liencias, antes recordar que es lo que dicen dichos párrafos, veamos:

> *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).

En el artículo 95 vigente se indica que el monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y el patrono. No está la persona trabajadora ni tampoco el Estado. La reforma propuesta elimina a la CCSS como aportante.

Luego viene el cómo se financiarían esos cambios, y se proponen dos escenarios, el primero que se tome de recursos que provienen del Impuesto sobre la Renta, lo cual en este momento es absolutamente inviable en virtud de la billonaria deuda que tiene el Estado con la CCSS. En efecto, la deuda que hoy reclama la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) fue señalada por la Contraloría General de la República en un informe de 2019, en el que señalaba que al 31 de diciembre de 2018, la deuda del Estado con la CCSS era de ¢1.455.139 millones o ¢1,4 billones.[20]

Como se ve en la transcripción anterior del inciso a) hace referencia al artículo 23 inciso e) subinciso ii, de la Ley N°7092, que manifiesta:

"ARTICULO 23.- Retención en la fuente. Toda empresa pública o privada, sujeta o no al pago de este impuesto, incluidos el Estado, los bancos del Sistema Bancario Nacional, el Instituto Nacional de Seguros y las demás instituciones autónomas o semiautónomas, las municipalidades y las asociaciones e instituciones a que se refiere el artículo 3 de esta Ley, está obligado a actuar como agente de retención o de percepción del impuesto, cuando pague o acredite rentas afectas al impuesto establecido en esta Ley. Para estos fines, los indicados sujetos deberán retener y enterar al Fisco, por cuenta de los beneficiarios de las rentas que a continuación se mencionan, los importes que en cada caso se señalan:
(…)
e) Transporte, comunicaciones, reaseguros, películas cinematográficas, noticias internacionales y los otros servicios mencionados en los incisos a), b), c) y ch) del artículo 11 de esta Ley, prestados por empresas no domiciliadas en el país. En estos casos, si las empresas que suministran los servicios tienen representante permanente en Costa Rica, las empresas usuarias deberán

[20] Véase https://semanariouniversidad.com/pais/contraloria-advirtio-en-el-2019-sobre-deuda-de-%C2%A214-billones-del-estado-con-la-caja/. Publicado en el Semanario Universidad el 20 de abril de 2020.

retener, como pago a cuenta del impuesto establecido en el artículo 15 de esta Ley, el tres por ciento (3%) sobre los importes pagados o acreditados.
Cuando dichas empresas no tengan representantes permanentes en el país, las empresas usuarias de los servicios deberán retener, como impuesto único, las sumas que a continuación se mencionan:
(…)
ii) ***El cinco punto cinco por ciento (5.5%), tratándose de reasegurados, reafianzamientos y primas cedidas de cualquier clase.***
(…)"

Como se ve, se estarían financiando los costos de las licencias de maternidad y paternidad con los recursos que se generen del 5.5.% de rentas de reaseguradoras, reafianzamientos y primas, siendo que una de las recientes propuestas de ley por la emergencia del Covid 19, a efecto del Agente economocio más importante como lo es el INS, de trasladar recursos de superávit a la emergencia nacional. Pero también absorbería las captaciones de renta de las empresas privadas que se dediquen a ese tipo de mercado o negocio. Esta asesoría en esta coyuntura observa como inviable lo propuesto.

Y tampoco encuentra viable el alcance de lo establecido en inciso b), el cual, en principio es residucal, puesto que indica que solo en caso de ser insuficientes los recursos indicados en el inciso a) anterior se accionaría lo dispuesto en el b). Y es que el inciso b) es absolutamente de resorte de la Junta Directiva de la CCSS que tiene autonomía de segundo piso o reforzada y que decide acerca del aumento de cuotas, siendo que no es resorte del legislador. Pero ni siquiera la propuesta establece una cifra, una referencia, un monto de posible aumento de cuotas, ya que únicamente indica *", 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.***

Luego agrega en un texto sumamente confuso que 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. Se excluye a todo este parque de empresas y personas de la contribución a la licencia, aun cuando vayan a ser beneficiarias personas que laboren con ellas, lo cual tiene su duda de constitucionalidad.

Dejando la ficción futura del aumento de las cuotas a que provengan del incremento adicional de la contribución de grandes empresas y de la cuota estatal o una combinación de ambas (ambiguo e indeterminado). Todo este texto podría ser a nuestro juicio inconstitucional, pues trabajadora o trabajador en situación de licencia de maternidad o paternidad los habría indistintamente del tamaño de la organización, institución o empresa, o si es independiente como persona trabajadora.

Luego, indica de modo simple, que la Caja Costarricense de Seguro Social determinará actuarialmente el porcentaje del aumento requerido; es decir, primero la ley, y después veremos qué significa eso en términos actuariales. Esta asesoría indica que sin ese Informe técnico actuarial previo que sustente los impactos para el Estado y para las y los trabajadores, incluso para la misma CCSS, que dejaría de ser aportante, podría ser inconstitucional, caso en que no se cuente con cálculos claros en un Informe Actuarial.

Luego, al final, de una forma igualmente simple, se indica que el incremento de la cuota estatal será financiado con el porcentaje necesario (no se sabe cuál) del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (Fodesaf), desconociéndose que dicho fondo ya tiene varios programas comprometidos por ley 5662, nos referimos a los recursos girados por el Fondo que se dan en transferencias a instituciones mencionadas en la Ley de Fodesaf N.° 5662 (con un porcentaje fijo o mínimo) por ¢456 404,48 millones (70,87%), transferencias adicionales a las mismas instituciones mencionadas en dicha ley por ¢147 966,57 millones (22,97%); y ¢39 664,64 millones (6,16%) a otros programas sociales prioritarios de la Administración, de los cuales se nutren los programas tales como: el Régimen No Contributivo de la CCSS (incluye la partida del MTSS) con un 24,22%, el IMAS (incluye la partida del MTSS y el programa de Avancemos) un 22,93%, el BANHVI con un 18,76%, el MEP al programa Comedores Escolares un 7,84%, el 6,59% a Otros programas sociales, el programa de Asegurados por Cuenta del Estado de la CCSS un 5,70%, la Dirección de CEN CINAI un 5,11%, el CONAPAM un 2,56%, el PANI un 2,53%, el INAMU un 9,08% y un 1,69% al FONABE.

Es decir, se propone pagar el costo de las licencias, no se tiene claridad, si con los fondos de la Hacienda pública, o con fondos de Fodesaf. Hay una mezcla de financiamientos, excluyéndose de colaboración a la prestaría de los servicios de salud, a la CCSS.

Se suma a ello *e*l monto correspondiente para el otorgamiento de las licencias establecidas en la norma propuesta para artículo 95 del Código, no solo tomará en cuenta a la persona embarazada o en situación de lactancia, sino también a la persona que conviva con ella y asuma las responsabilidades de cuido del niño o la niña, así como las personas adoptantes, según sea el caso. Y que además se amplian los periódos de licencia, en unos supuestos de cuatro a cinco meses y en otros de cuatro a seis meses. Esto tiene un costo elevado para el Estado, para las empresas y para las y los mismos trabajadores que tendrían que aportar, cuestión que no lo hacen actualmente, pues los aportes los hacen el empleador y la Caja. Encima, la propuesta señala que el pago de estas licencias, deberán ser equivalentes al salario devengado por el o la beneficiaria en condiciones ordinarias.

Párrafo noveno

Este párrafo manifiesta que “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.” Se presenta una variante importante, el artículo 95 vigente determinan que aportan cuotas sin interrupción, la persona trabajadora y la persona empleadora, aquí, con la reforma se incluye al Estado, esto tiene impacto financiero, para que sea considerado por las y los señores diputados.

El párrafo décimo y final

Parece que sobra pues es una obligación de la persona empleadora cancelar los derechos laborales derivados del salario, eso está en muchas otras normas, pero aquí hay sobreabundancia y se reitera, que quede o se elimine es una cuestión de oportunidad y conveniencia.

Sobre eliminación de texto del actual artículo 95 que trata sobre todo la adopción

En el caso de la adopción, nos encontramos en esta propuesta ante dos posibilidades, la que se realiza en forma individual, o en los casos de la adopción conjunta, de pareja. Situación que incide en los plazos y en la forma en que las partes podrán distribuir el tiempo en que gozarán de estas licencias.

El texto que está siendo eliminado del artículo 95 vigente, dice lo siguiente:

> *La trabajadora que adopte un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses, para que ambos tengan un período de adaptación. En casos de adopción la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar de la licencia, la adoptante deberá 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.*

Lamentablemente la propuesta no incluyó el pronunciamiento oficial del PANI o del Juzgado de Familia a los efectos de activar la licencia, en este caso de maternidad o paternidad, según adopte una persona o dos. Esto debería ser reincorporado al artículo bajo análisis.

Artículo 1, que reforma el artículo 96 del Código de Trabajo

Con respecto a la reforma del actual ***artículo 96***, se hace referencia específica a las condiciones que se presentan ante un aborto o parto prematuro, dejando en claro las circunstancias en que la persona trabajadora deberá ser reincorporada a su puesto laboral, con lo cual se pretende salvaguardar sus derechos. Pero además contiene otras consideraciones que comentaremos infra.

Texto Vigente Ley N° 2 Código de Trabajo	Texto Propuesto Exp. N° 21149
Artículo 96.- Dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo. Si no se abonare, la mujer 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.	**Artículo 96-** Dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo. Si no se abonare, **la persona** 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 ~~no intencional~~ 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 éste no exceda de tres meses.	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 **mujer** 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. **Una vez transcurrida la licencia, 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.**

Nuevamente, como cuestión de forma, nos encontramos con una serie de modificaciones de redacción que incluyen el uso de un lenguaje inclusivo, proponiéndose disminuir las diferencias sexistas con que la norma ha sido redactada en sus inicios.

El cambio fundamental que se propone en la norma es la eliminación del concepto de *"**aborto no intencional**"*, y más bien se agrega el término de *"aborto **de más de 20 semanas de gestación**"*.

En primer término, el aborto es sin duda la interrupción del embarazo, este consiste en la muerte del no nacido en cualquier momento y durante el estado de gestación. No obstante, el aborto se puede dar por muchas circunstancias, entre ellas las no intencionales y las causadas de forma intencional por la madre o los padres con su consentimiento, cuestión ésta que hay que observar a la luz de los tipos penales del Código Penal[21] de rito (artículos 118 y ss) **que no están siendo modificados en esta reforma laboral**.

Entonces, por la ventana de esta reforma no es conveniente que se legisle sobre aspectos que estarían siendo debatibles en la ley penal, y de dicho sea de paso, el Poder Ejecutivo a dictado la "NORMA TÉCNICA PARA EL PROCEDIMIENTO MÉDICO VINCULADO CON EL ARTICULO 121 DEL CODIGO PENAL". Es decir, que esto ha sido tratado separadamente. No se vaya a pretender que por la vía de una reforma al Código de Trabajo se trasbase todo el andamiaje relativo al aborto, considérese que aquí se menciona sin mayor desarrollo el aborto de más de seis semanas de gestación.

---

[21] Aborto con o sin consentimiento.
Artículo 118.- El que causare la muerte de un feto será reprimido:
1) Con prisión de tres a diez años, si obrare sin consentimiento de la mujer o si ésta fuere menor de quince años. Esa pena será de dos a ocho años, si el feto*(*)* había alcanzado seis meses de vida intrauterina;
(*) (Nota de Sinalevi: En la redacción de este inciso es evidente la falta del adverbio de negación "no" para darle sentido a su objetivo. De la forma como aparece en el texto original carece de lógica, pues la pena es menor por un hecho más grave. Obsérvese que el inciso posterior sí contiene el adverbio indicado).
2) Con prisión de uno a tres años, si obrare con consentimiento de la mujer. Esa pena será de seis meses a dos años, si el feto no había alcanzado seis meses de vida intrauterina. En los casos anteriores se elevará la respectiva pena, si del hecho resultare la muerte de la mujer.
Aborto procurado.
ARTÍCULO 119.-
Será reprimida con prisión de uno a tres años, la mujer que consintiere o causare su propio aborto. Esa pena será de seis meses a dos años, si el feto no había alcanzado seis meses de vida intrauterina.
Aborto honoris causa.
ARTÍCULO 120.-
Si el aborto hubiere sido cometido para ocultar la deshonra de la mujer, sea por ella misma, sea por terceros con el consentimiento de aquélla, la pena será de tres meses hasta dos años de prisión.
Aborto impune.
ARTÍCULO 121.-
No es punible el aborto practicado con consentimiento de la mujer por un médico o por una obstétrica autorizada, cuando no hubiere sido posible la intervención del primero, si se ha hecho con el fin de evitar un peligro para la vida o la salud de la madre y éste no ha podido ser evitado por otros medios.
Aborto culposo
ARTÍCULO 122.-
Será penado con sesenta a ciento veinte días multa, cualquiera que por culpa causare un aborto.

Al eliminarse de la norma 96 el aborto no intencional, se estaría eliminando el aborto por circunstancias biológicas, naturales, y en su lugar se abre paso a cualquier tipo de aborto, pues no se califica, lo cual da a entender que ingresaría cualquier acción de abortar, incluido el aborto inducido que es la interrupción voluntaria del embarazo, cuya práctica consiste en provocar la finalización prematura del embarazo, impidiendo el desarrollo vital del embrión o feto para su eliminación.

El problema que presenta la redacción de la norma es que se convierte en una antinomia de lo que establece la actual legislación penal, en virtud de que el aborto intencionado en Costa Rica todavía es motivo de un delito. Esta asesoría no entra en digresiones éticas, morales, y menos religiosas sobre el tema, simplemente se hace ver y advierte al legislador que por la vía de la reforma al artículo 96 del Código de Trabajo, cuya verdadera intención es otorgar descanso remunerado a la mujer para su recuperación, en el texto propuesto de la norma se está incluyendo la eliminación del aborto no intencional, siendo que, la persona que cometa el acto de abortar en forma intencional, estaría cometiendo un delito y a la vez estaría dentro del fuero de protección laboral para garantizar su descanso y recuperación, de tal forma que nos encontraríamos ante una contradicción normativa, tal como ha sido señalado.

Por lo que esta asesoría recomienda reconsiderar la redacción propuesta o debería continuar vigente en la norma la mención de que el aborto debe ser NO intencional, en concordancia con el resto del ordenamiento jurídico costarricense.

Ante esta circunstancia, y como se ha dicho, es importante la valoración de las consecuencias de dicha modificación, pues es un tema de amplia discusión en distintos ámbitos y sectores del país.

Además, se agrega un párrafo final en el que se establece en forma expresa la garantía de que la persona podrá regresar, una vez concluida su licencia o el disfrute de sus vacaciones a su puesto de trabajo habitual, y únicamente en casos excepcionales, los que deberán ser debidamente justificados, podrá ubicarse en otro puesto equivalente en paga, y que guarde relación directa con sus aptitudes capacidades y competencias.

Con respecto a esta inclusión, es importante señalar que no se expresa claramente las ideas y características de la mencionada intención o justificación, pues no se vislumbra un mecanismo a seguir en caso de inconformidad, aspecto que debería ser tomado para darle una mayor claridad y efectividad a la propuesta.

Es importante señalar que lo referente a los plazos de licencias remuneradas es competencia de la Caja Costarricense de Seguro Social, según lo establece su ley constitutiva y, con respecto a este tipo de casos específicos, en la actualidad se encuentra debidamente regulado en el Reglamento para el Otorgamiento de

Incapacidades y Licencias a los Beneficiarios del Seguro de Salud, N° 7897 de 14 de octubre de 2004:

> *"**Artículo 17.-De las licencias por maternidad**. En caso de maternidad, a toda asegurada activa, se le extenderá una licencia por cuatro meses, en un solo documento, que incluye el pre y el posparto, conforme se establece en el artículo 95° del Código de Trabajo, en las leyes generales y especiales aplicables, tanto a nivel institucional como en el Sistema de Atención Integral de Medicina de Empresa.*
>
> *Cuando la licencia por maternidad se emita después del parto, se hará por tres meses a partir del nacimiento, salvo normas legales que dispongan plazos menores.*
>
> *En las complicaciones del embarazo debe protegerse a la madre con incapacidad, de acuerdo con el criterio médico y estarse a lo contenido en la tabla de días, indicada en el artículo 21 de este Reglamento.*
>
> ***Tratándose de aborto no intencional o parto prematuro no viable, cuando la gestación haya alcanzado las veinte semanas y no haya sobrepasado las 36 (treinta y seis) semanas el período de licencia será equivalente a la mitad del período posparto de la licencia por maternidad.***
>
> ***Los casos de abortos no intencionales con menos de 20 (veinte) semanas de gestación se manejarán como complicaciones del embarazo y serán consideradas dentro de los riesgos de enfermedad y se otorgará una incapacidad de acuerdo con criterio médico.***
>
> *En caso de partos prematuros viables, con períodos de gestación mayores a las veinte semanas y menores o igual a las 36 (treinta y seis) semanas y seis días, la licencia se extenderá por el período completo de cuatro meses.*
>
> ***En aquellos casos en que el neonato fallezca dentro del período de la licencia otorgada, esta se mantendrá por el período completo.***
>
> *En aquellos casos de partos múltiples se extenderá un mes adicional de licencia por maternidad por cada producto vivo adicional, una vez finalizado el período establecido de pre y posparto.*
>
> *Esta licencia adicional se extenderá en forma mensual, de acuerdo con el número de productos vivos constatados cada vez que se otorgue." (El destacado no forma parte del original).*

Por tanto, como puede observarse de la norma transcrita, lo que pretende regularse, aunque la intención va más allá, en esta reforma al artículo 96, ya se encuentra contemplado de mejor forma, en una norma reglamentaria de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Artículo 1, que reforma el artículo 97 del Código de Trabajo

La reforma para el ***artículo 97*** propone algunas modificaciones de forma, que tienen por objeto mejorar la redacción del artículo, además da claridad respecto a las posibilidades con las que debe contar la trabajadora al definir los periodos en que tomara su tiempo para la lactancia.

Texto Vigente **Ley N° 2 Código de Trabajo**	**Texto Propuesto** **Exp. N° 21149**
Artículo 97-. -Toda ~~madre~~ en ~~época de lactancia~~ podrá disponer ~~en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que sólo necesita un intervalo menor.~~	**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.**
~~El patrono~~ se esforzará por procurarle 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 ~~el efecto~~ de su remuneración.	**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.

Con respecto a la modificación propuesta en el artículo 97, se incluye como período único de lactancia dentro de la jornada laboral 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.

Además, se establece que 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.

El texto que no encuentra solvencia jurídica suficiente, por confuso, es el que dice “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." Esto supondría que habría dos personas lactantes, la madre que devengaría el derecho, y otro sujeto, de calificación indeterminada "persona conviviente" con el mismo derecho, ambas personas en disfrute de de períodos y horas de lactancia, lo cual tiene un alcance discutible.

En otras palabras, en esta reforma se incluye un elemento innovador en el tercer párrafo de la norma, se incluye toda persona conviviente y que asuma las responsabilidades de cuido de un niño o niña, durante el periodo de lactancia, misma que, como se indicó, podrá disponer del mismo periodo señalado en el párrafo primero de la norma, con el objeto de alimentar a su hijo o hija. Aquí esta asesoría encuentra que dos personas incide en consideraciones económicas.

Entonces, se establece que las personas beneficiarias de este periodo puedan tomar el tiempo de lactancia en un solo tracto, ya sea una hora al inicio de su jornada laboral o una hora antes de la finalización de la misma. Si bien es cierto, esta práctica se ha tornado muy popular entre las trabajadoras y sus empleadores, y se puede decir que forma parte del contrato realidad, la misma no estaba incluida dentro de la normativa laboral, de tal forma que la inclusión de esta reforma solventa este vacío entre la norma escrita y la práctica laboral en las organizaciones.

Es de importancia enfatizar que el tiempo en que la persona trabajadora defina su período de lactancia, será una decisión de ella y no de la persona empleadora, pues la norma es clara y expresa al señalar que la misma *"podrá disponer de un tiempo de una hora al inicio o una hora antes de la finalización de la jornada laboral",* por lo que no podrá ser una imposición del patrono, a conveniencia de éste, si no, por el contrario, será la madre la que deberá valorar las mejores opciones para ella y su recién nacido.

En cuanto a la duración del período de lactancia, el artículo 95 vigente del Código de Trabajo no establece un período máximo para el periodo de lactancia, sino que contempla un periodo mínimo de lactancia, el cual podrá ser prorrogado, por prescripción médica. La reforma propone un límite o tope al periodo de lactancia que actualmente no se contempla en nuestra legislación.

Al respecto de esta materia, la Sala Constitucional dejó establecido mediante el Voto número 474-96 de las 17:09 horas del 24 de enero de 1996, que toda trabajadora tiene derecho a disfrutar del período de lactancia durante el tiempo que el médico certifique para garantizar un período de alimentación natural en beneficio de su hijo o hija, cumpliendo así con las disposiciones del artículo 24 de la Convención sobre los Derechos del Niño y la protección de la maternidad.

Asimismo, el Voto número 2011-635 de las 8:39 horas del 29 de enero de 2011 de la Sala Constitucional establece que:

"(…) debe tomarse en consideración, en primer lugar, que el hecho que el artículo 2 de la Ley de Fomento de la Lactancia Materna defina al lactante, para "los efectos de esta Ley", como "el niño hasta la edad de doce meses cumplidos", ***no implica –ni implícita ni explícitamente- que se imponga un tope máximo al período de lactancia en lo que se refiere propiamente al ámbito de las relaciones de trabajo, cuando lo cierto es que el propio Código de Trabajo, al regular expresamente el tema (en sus artículos 95 y 97), no establece tope alguno al período de lactancia. Por el contrario, dicha normativa lo que prevé es un período mínimo de lactancia que puede ser prorrogado de existir un criterio médico que así lo sustente"****. (El resaltado no es original).*

Adicionalmente, ese mismo voto reitera que, en materia de derechos fundamentales –como lo es el del niño y la niña a ser amamantados y el de la madre trabajadora a hacerlo sin correr el riesgo de perder su trabajo durante el periodo de lactancia- no cabe la interpretación restrictiva, sino que debe hacerse de *"…la forma más favorable para la efectividad de los valores, principios y derechos fundamentales que integran el Derecho de la Constitución…que todo derecho fundamental debe interpretarse y aplicarse siempre de la manera que más favorezca al ser humano, así como que procede la interpretación extensiva en todo lo que maximice y la restrictiva en todo lo que limite la libertad de los individuos…".*

Artículo 1, que reforma el artículo 100 del Código de Trabajo

En relación a la reforma propuesta para el ***artículo 100*** del Código de Trabajo, podemos señalar que la misma pretende darle una mejor redacción y mayor claridad, en especial a lo que se refiere al acondicionamiento de un lugar adecuado para las actividades relacionadas con el período de lactancia de las mujeres trabajadoras en esa condición.

Texto Vigente **Ley N° 2 Código de Trabajo**	**Texto Propuesto** **Exp. N° 21149**
Artículo 100- ~~Todo patrono que ocupe en su establecimiento más de treinta mujeres, quedará obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres amamanten sin peligro a sus hijos.~~ ~~Este acondicionamiento se hará en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.~~	**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.**

La primera gran diferencia a la que debemos hacer mención, es que en la norma actual se considera el número de mujeres, mientras que, con la reforma propuesta, el número de trabajadoras que se encuentren en estado de lactancia simultáneamente, no tiene importancia, es más, esta situación ni siquiera es considerada en la redacción de la norma, de tal forma que sin importar el número de personas que requieran del servicio, el empleador deberá facilitar las condiciones señaladas en la norma. Y este derecho es independiente a si es jornada parcial o completa.

Consideramos que el cambio propuesto le da mucho mayor sentido a la norma y a la protección especial que requiere la persona que está en lactancia, pues las circunstancias del embarazo y posterior lactancia materna es un asunto casuístico, donde el centro de trabajo debe estar preparado materialmente para acondicionar y tener espacios adecuados para esa posible circunstancia, sea una, cinco, quince o más mujeres con niños lactantes y no como en la actualidad que se hace referencia a un mínimo de treinta mujeres trabajadoras.

Además, los derechos humanos son progresivos[22], van siempre hacia adelante, no cabe la circunstancia que retrocedan y menoscaben condiciones ya establecidas. Los estados asumen obligaciones y deberes en virtud de lo dispuesto por el derecho internacional de los derechos humanos y las costumbres, asimismo, los Estados se comprometen a respetar, proteger y a poner en práctica los derechos humanos de las mujeres y de los niños. De tal forma, pretender crear una nueva legislación que venga en beneficio de los derechos de las mujeres en estado de lactancia, tal como es en este caso, es apropiado para un marco jurídico como el nuestro, que supone respetar los diferentes compromisos nacionales e internacionales, en particular los derechos humanos y de sus hijos e hijas en período de lactancia.

En conclusión, esta asesoría considera que la reforma planteada para esta norma, es conteste con la progresividad de los derechos humanos y con el beneficio superior de la persona menor de edad.

Con respecto a asuntos de forma que serán retomados en el aparte dedicado a la Técnica Legislativa, se considera que debe mejorarse la redacción del último párrafo de la norma, pues se considera reiterativo y poco claro, más pareciera una repetición involuntaria en la redacción.

[22] https://impresa.prensa.com/opinion/derechos-humanos-progresivos_0_2893960719.html

Artículo 2, que adiciona el inciso j) al artículo 70 del Código de Trabajo

Se propone, la adición de un inciso j), al artículo 70 del Código de Trabajo, el cual pretende incorporar en forma expresa la prohibición de exigir una prueba médica de embarazo para el ingreso o permanencia en el lugar de trabajo, en los términos que a continuación se señalan:

Texto Vigente **Ley N° 2 Código de Trabajo**	**Texto Propuesto** **Exp. N° 21149**
Articulo 70.- Queda absolutamente prohibido a los patronos: (…)	**Articulo 70.-** Queda absolutamente prohibido a los patronos: **(…)** **j) Exigir una prueba médica de embarazo para el ingreso o la permanencia en el trabajo.**

La reforma propuesta para este artículo es muy puntual, y acorde con lo señalado por nuestros tribunales de justicia, en sentido de prohibir expresamente exigirle a la trabajadora una prueba médica en la que se señala su condición o no de embarazo, cuyo fin sea la valoración del ingreso o la permanencia en el trabajo.

La norma propuesta se encuentra acorde con la doctrina y la jurisprudencia de nuestro país. Al respecto, podemos señalar lo dicho por el Ministerio de Trabajo, órgano rector de la política de empleo y la seguridad social, el cual señala:

> ***"Trabajadora embarazada. Discriminación del Trabajo. Prueba de embarazo.*** *La trabajadora embarazada* ***no está obligada a comunicar su estado antes de ser contratada ni durante la relación laboral****, ya que además de ser un aspecto íntimo el mismo podría significar un impedimento para obtener el empleo o generar algún tipo de discriminación en el trabajo, razón por la cual se considera* ***que ésta comunicación únicamente se requiere a efecto de obtener la protección que establece la legislación para las trabajadoras en estado de embarazo."***[23] *(El destacado no es parte del original)*

Si bien es cierto no existe una norma que prohíba la realización de las mismas, la jurisprudencia administrativa y judicial las considera discriminatorias y por ende ilegales, antes y durante el periodo laboral, ya sea para optar a un puesto de trabajo o para permanecer en él.

[23] Compendio de Criterios jurídico- Laborales 1999-2011 II Edición Ampliada. DAJ-AE-137-2008. Tomado de Internet: http://issuu.com/imprentanacional/docs/mtss_compendio_criterios_juridicos_laborales

Este tipo de acciones por parte del empleador son consideradas como violatorias al derecho a la intimidad de las trabajadoras, el derecho a la igualdad, y a la no discriminación.[24]

De tal forma que la inclusión de este inciso j), dejaría en forma expresa lo que se ha venido señalando.

Artículo 3.- que adiciona el artículo 95 bis al Código de Trabajo

Este nuevo artículo 95 bis propuesto hace referencia a las licencias especiales, las cuales serán otorgadas en forma adicional a las ordinarias, para todas aquellas personas trabajadoras que sean beneficiarias del seguro de maternidad y paternidad. Para estos efectos la norma incluye dos incisos en los que se hace referencia a las circunstancias especiales.

El ***inciso a),*** se refiere: al nacimiento prematuro, al de niños o niñas que presenten alguna discapacidad, necesidades especiales o enfermedades crónicas. Para estos efectos se deberá contar con un dictamen médico, y este tipo de licencia deberá ser renovada mensualmente y su plazo máximo de ocho meses, adicionales a la licencia de postparto

El ***inciso b),*** se refiere a los partos múltiples, siendo que esta licencia se otorgará a la persona embarazada y se extenderá por un mes, y se adicionará un mes más por cada uno de los niños o niñas vivos, rigiendo una vez finalizado el periodo establecido en la licencia postparto.

De igual forma, para los efectos de esta licencia deberá mediar un dictamen médico que determine las condiciones y la información requerida, dicho dictamen debe ser emitido por un profesional que desempeñe cargo remunerado por el Estado o sus instituciones.

En términos generales estas licencias especiales no interrumpirían el contrato laboral, y los cálculos se realizarán sobre la base del salario previo a la licencia especial.

También incorpora que en los casos en que la persona trabajadora embarazada fallezca, la persona trabajadora que se haga cargo de los niños o niñas, tendrá derecho a acceder a las licencias ordinarias y extraordinarias.

Esta asesoría recomienda que la norma sea clara en relación a qué tipo de persona o qué órgano es el que resuelve dicha situación, si es la CCSS, por ejemplo, la que

[24]https://www.ministeriodesalud.go.cr/gestores_en_salud/lactancia/articulos/CNLM_legislacion_madre embarazada_lactante.pdf

finalmente registra estas licencias especiales. Por otro lado, quién tomaría la decisión de asignar el cuido del menor, se supone que intervendría el PANI y Juzgados de familia. En fin hace falta texto que determine circunstancia post mortum de la madre, en especial en los casos en que no esté presente o no sea el padre biológico la persona que convivía con la fallecida. Indudablemente esta decisión podría ser preliminar o bien permanente, pero no en sede laboral, sino en sede de familia, donde intervendría, como se dijo, incluso el PANI.

Este es un punto fundamental, pues no se trata solo del cobro de la licencia por el lapso de tiempo que indica la disposición, sino que la situación del o los menores fáctica y jurídicamente va más allá y es respecto de la situación jurídica de quien quede a cargo de los niños o las niñas.

En añadidura, cabe resaltar que la licencia remunerada adicional en caso de partos múltiples ya ha sido incorporada por la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) al ordenamiento jurídico a través de la reforma del "Reglamento para el otorgamiento de incapacidades y licencias a los beneficiarios del Seguro de Salud" por lo que se impone una actualización del Código de Trabajo a fin de brindar a este importante reconocimiento de derechos, el rango legislativo.

En el Reglamento se indica:

> *"**Artículo 60.-**De la licencia por maternidad por partos múltiples. En aquellos casos de partos múltiples se extenderá un mes adicional de licencia por maternidad, por cada producto vivo adicional, una vez finalizado el período establecido de pre y posparto. Esta licencia adicional se extenderá en forma mensual, de acuerdo con el número de productos vivos constatados cada vez que se otorgue."*

Estas licencias especiales tienen un claro fundamento en el derecho a la salud y en la corresponsabilidad social del cuido de los hijos y las hijas y es, por lo tanto, competencia y responsabilidad del Estado implementar los mecanismos para garantizar esos derechos.

Artículo 4.- reforma el subinciso ii) del inciso e) del artículo 23 de la Ley del Impuesto sobre la Renta

Primeramente, queremos señalar que existe una inconsistencia entre el porcentaje señalado en letras (5.5) y el monto señalado en números (15%). Situación que debe ser resuelta por moción durante el conocimiento de esta iniciativa. Es importante señalar que, de la lectura de la Exposición de Motivos, pareciera que la intención del proponente es que se haga referencia a un quince por ciento (15%) para la retención señalada.

Debemos señalar que, con esta reforma, al aumentar a un 15% la tarifa al impuesto sobre reaseguros pagados en el extranjero, reafianzamientos, entre otros, podría provocar, como efecto reflejo, un encarecimiento de los productos de seguros (vida, valores, muebles, inmuebles, etc.), lo cual podría conllevar problemas de encarecimiento de esos servicios y con impacto en esos mercados, pues el subinciso que se reforma además dice que de ese nuevo 15% un 63% (no tenemos parámetros para saber por qué ese porcentaje), seria destinado para pagar el Estado el costo parcial de las licencias que se estarían creando o modificando en lo que vendría a ser esta nueva ley.

Las y los señores diputados deberían valorar si la coyuntura de emergencia por Covid 19 en que se han contraído casi todos los mercados, en cuenta el de seguros, podría soportar nuevas alzas en renta, cuestión que queda como un asunto de apreciación política por parte de las y los señores diputados.

VI. ASPECTOS DE TECNICA LEGISLATIVA

De modo general, se indica que el título de un proyecto de ley tiene como característica el identificar la ley, por lo que es necesario que sea exacto, completo, preciso, breve y conciso[25], lo que también contribuye a lograr una clara identificación del objeto de la ley[26]

El título propuesto es claro en referencia al objetivo del mismo, sin embargo, esta asesoría recomienda incluir expresamente las reformas y adiciones que se proponen en el proyecto de ley.

Además, haciendo referencia al mismo título de la iniciativa de ley, se recomienda la inclusión de la fecha de la norma que se pretende reformar.

Al referirnos al articulado del proyecto en análisis, se considera importante hacer las siguientes anotaciones:

- Al referirnos al Código de Trabajo se recomienda incluir su fecha, para darle una referencia completa a la norma, a saber, 27 de agosto de 1943.

---

[25] Ver en este sentido HERNANDEZ MATAMOROS (Estrella) y TAYLOR HERNANDEZ (Mónica). "El Poder Legislativo Costarricense y las Comisiones Legislativas con énfasis en las Comisiones Especiales de Investigación", Tesis de Grado para optar por el grado de Licenciadas en Derecho, Universidad de San José, 2000, pp. 115 y 116.

[26] En ese sentido MUÑOZ, (Hugo Alfonso). Elementos de Técnica Legislativa, 1 Edición. San José: Asamblea Legislativa: Centro para la Democracia, 1996.

- En la reforma propuesta al artículo 95, en su primera línea se incluye la palabra “que”, en forma repetida por error.

- En el artículo 96, en la línea segunda, se recomienda unificar el lenguaje inclusivo, de tal forma que debería utilizarse “la persona trabajadora” en ambas referencias.

- En el artículo 100, se recomienda la revisión de los últimos dos párrafos de la norma propuesta, pues parecen reiterativos y poco claros.

VII. ASPECTOS DE TRÁMITE

Votación

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 119 de la Constitución Política este proyecto de ley requiere para su aprobación la mayoría absoluta de los votos presentes. No obstante, requiere ser consultado obligatoriamente a la Corte Suprema de Justicia. En tal sentido, si las señoras diputadas y diputados deciden apartarse del criterio vertido por dicho órgano, será necesaria la mayoría calificada del total de los miembros de la Asamblea Legislativa para su aprobación.

Delegación

La presente iniciativa SI es delegable a una Comisión con Potestad Legislativa Plena, puesto que no se encuentra entre las excepciones del numeral 124 constitucional, y en principio no requiere votación calificada. No obstante, dado que aborda temas de consulta obligatoria a la Corte Suprema de Justicia, y según lo dicho, para apartarse de su opinión, la Asamblea Legislativa requeriría del voto de las dos terceras partes del total de sus miembros, ello de conformidad con lo dispuesto por el artículo 167 de la Constitución Política, en tal caso, sería improcedente su delegación en una Comisión con Potestad Legislativa Plena.

Consultas

Esta asesoría recomienda realizar las siguientes consultas:

Preceptiva

- Corte Suprema de Justicia.
- Caja Costarricense de Seguro Social, CCSS
- Patronato Nacional de la Infancia, PANI
- Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU
- Instituto Nacional de Seguros, INS

- Banco Central
- Bancos Comerciales del Estado
- Instituciones Autónomas
- Municipalidades
- Universidades

Facultativas

- Ministerio de Hacienda
- Ministerio de Salud
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Defensoría de los Habitantes
- Consejo Superior de Trabajo
- Consejo de Salud Ocupacional
- Consejo Nacional de Salarios
- Procuraduría General de la República
- Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial y Privado (UCCAEP)
- Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados
- Confederación de Trabajadores Rerum Novarum
- Confederación Costarricense de Trabajadores
- Confederación Costarricense de Solidarismo

VIII. ANTECEDENTES

Poder Legislativo

- Constitución Política de la República de Costa Rica de 7 de noviembre de 1949.
- Código de Trabajo, Ley Nº 2 del 27 de agosto de 1943
- Convenio Nº 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ley Nº 2848 de 26 de octubre de 1961.
- Convención sobre los Derechos del Niño, Ley Nº 7184 de 9 de agosto de 1990.
- Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, N° 5662 de 23 de diciembre de 1974.
- Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, N° 1860 de 21 de abril de 1955.
- Ley de Paternidad Responsable, Nº 8101 de 16 de abril del 2001.
- Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, N° 17 de 22 de setiembre de 1943.
- Ley de la Jurisdicción Constitucional, Ley Nº 7135 del 11 de octubre de 1989.

- Ley para Garantizar el Interés Superior del Niño, la Niña y el Adolescente en el Cuidado de la persona menor de edad Gravemente Enferma, Ley N° 9353 del 16 de junio del 2016.
- Convenio Sobre Los Trabajadores Con Responsabilidades Familiares. Adoptada en junio de 1981 por la conferencia Generar de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra y ratificada por Costa Rica mediante Ley 9608 de Tratados Internacionales del 14/09/2018.

Poder Judicial

- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución Nº10546-01 de 17 de octubre de 2001.
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución Nº 2003-03483 de 2 de mayo de 2003.
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución Nº 5282-94 de 14 de setiembre de 1994.
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución Nº 3435-92 de 11 de noviembre de 1992.
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 6262-95 de 25 de noviembre de 1995.

Poder Ejecutivo

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Reforma Integral Manual de Procedimientos legales de la Inspección de Trabajo, Directriz 23-2008 del 31 de julio de 2008.
- Compendio de Criterios jurídico- Laborales 1999-2011 II Edición Ampliada. DAJ-AE-137-2008.

Procuraduría General de la República

- Dictamen Nº 166, del 26 de abril del 2006.
- Dictamen Nº 112, del 11 de abril del 2007.
- Dictamen Nº 008, del 25 de enero del 2000.
- Consulta Nº CO-068 del 21 de abril de 1988.

Caja Costarricense de Seguro Social

- Reglamento del Seguro Social de la Caja Costarricense de Seguro Social, Nº 7082 de 5 de febrero de 1997.
- Reglamento para el Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los Beneficiarios del seguro de salud, N° 7897 de 14 de octubre de 2004.

Obras y otras referencias:

- Convención Colectiva de Trabajo MEP-SEP-SITRACOME.
- Defensoría de los Habitantes. Oficio DH-DNA-891-2018. (2018) Cordero. JM. Apud. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observaciones finales sobre el quinto informe periódico de Costa Rica. Expediente N° 20.670. folio 114. Copia Fiel. Comisión de Asuntos Sociales.
- Estatuto Autónomo de Servicios de la Defensoría de los Habitantes de la República.
- Glosario de Términos Legislativos. www. Congresozac.gob.mx/content/glosario/htm
- Hernández Matamoros (Estrella) y Taylor Hernández (Mónica). "El Poder Legislativo Costarricense y las Comisiones Legislativas con énfasis en las Comisiones Especiales de Investigación", Tesis de Grado para optar por el grado de Licenciadas en Derecho, Universidad de San José, 2000.
- Instituto Nacional de las Mujeres-INAMU (2011). Corresponsabilidad social en el cuido. Primera edición.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2011). Las brechas de género en Costa Rica: compendio de indicadores estadísticos de género Instituto Nacional de las Mujeres - Programa Agenda Económica de las Mujeres; Instituto Nacional de Estadísticas y Censos; Instituto de Estudios Sociales en Población.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC. (2017). Decrece natalidad y mortalidad general crece. Recuperado de http://www.inec.go.cr/noticia/decrece-natalidad-y-mortalidad-general-crece
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC. (2018). Mortalidad Infantil y Evolución reciente. 2018.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS 2018) Oficio MTSS-DMT-PF-1281-2018. Núñez, Steven. Ministro. Expediente N° 20.670, folio 94-94. Copia Fiel. Comisión de Asuntos Sociales.
- Muñoz, (Hugo Alfonso). Elementos de Técnica Legislativa, 1 Edición. San José: Asamblea Legislativa: Centro para la Democracia, 1996.
- Reglamento Autónomo de Servicios del Tribunal Supremo de Elecciones.
- Romero-Balsas P (2015). Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja.Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 149: 87-110. (http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.149.87
- Sáinz M. (Fernando) y da Silva (Juan Carlos). Propuesta de Directrices para Mejorar la Calidad de las Leyes. Parlamento Vasco, 1989.
- Semanario Universidad el 20 de abril de 2020. En https://semanariouniversidad.com/pais/contraloria-advirtio-en-el-2019-sobre-deuda-de-%C2%A214-billones-del-estado-con-la-caja/.

Información remitida:

- Por Michael Vargas Jiménez, del Área de Estadísticas del Hospital Nacional de Niños vía correo electrónico el día 31 de julio, 2019.

Elaborado por: kdm-azf
/*lsch// 5-5-2020
c. archivo