DEPARTAMENTO ESTUDIOS, REFERENCIAS Y SERVICIOS TÉCNICOS

AL-DEST- IJU -093-2020

INFORME DE: PROYECTO DE LEY

MODIFICACIÓN DE LOS ARTICULOS N° 94 Y N° 94 BIS DEL CÓDIGO DE TRABAJO

EXPEDIENTE Nº 21.468

INFORME JURÍDICO

ELABORACIÓN
ANNETTE ZELEDON FALLAS
ASESORA PARLAMENTARIA

SUPERVISIÓN
BERNAL ARIAS RAMIREZ
JEFE 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.- ANALISIS JURIDICO 3

2.1 ARTÍCULO 1, que reforma de los artículos 94 y 94 bis del Código de Trabajo ……..4

2.1.1. Reforma del artículo 94 de la Ley N° 2, Código de Trabajo 4

2.1.2 Reforma del artículo 94 bis de la Ley N° 2, Código de Trabajo 11

III.- ASPECTOS DE TECNICA LEGISLATIVA 12

IV.- ASPECTOS DE TRÁMITE..... 13

Votación 13

Delegación 13

Consultas 14

Preceptivas 14

Facultativas 14

V.- ANTECEDENTES..... 14

ASAMBLEA LEGISLATIVA
de la República de Costa Rica

AL-DEST- IJU-093-2020

INFORME JURÍDICO[1]

MODIFICACIÓN DE LOS ARTICULOS N° 94 Y N° 94 BIS DEL CÓDIGO DE TRABAJO

EXPEDIENTE Nº 21.468

I.- RESUMEN DEL PROYECTO

La presente iniciativa de ley, propone la reforma de los artículos 94 y 94 bis del Código de Trabajo, Ley Nº 2, del 27 de agosto de 1943.

Según señala la Exposición de Motivos del proyecto de ley, la legisladora proponente pretende combatir las diferentes formas de discriminación que se presentan en las actividades laborales que sufren los padres, en relación con las situaciones inherentes al proceso de crianza, cuido, salud, citas médicas, estudios, entre otros, y las diferentes responsabilidades que conllevan las labores de cuido de la población infantil.

Continúa señalando el proyecto de ley que en nuestro país existe una serie de normas que tienen como objeto proteger a la mujer en el proceso de embarazo y en el desarrollo de la maternidad y crianza del niño o la niña; sin embargo, existen pocas opciones para los padres que deciden involucrarse en forma activa con su paternidad.

Entonces, en términos generales, previo al análisis de esta iniciativa, lo que se pretende con la misma es otorgarles a los padres, durante el periodo de gestación de sus hijos, las mismas protecciones respecto de posibles despidos, derechos que en la actualidad gozan las futuras madres gestantes.

II.- ANALISIS JURIDICO

Junto al análisis de los artículos incluidos en la iniciativa de ley, se incorporará un cuadro comparativo de cada uno de ellos, con el fin de facilitar la comprensión de los cambios propuestos, mismos que pretenden crear un fuero para los hombres, similar al de la mujer, sea durante el embarazo o en el tiempo de lactancia de sus esposas o parejas, para así evitar una destitución o despido que pueda generar una situación económica precaria, tanto para la madre como para el recién nacido.

[1] Elaborado por ***Annette Zeledón Fallas***, Asesora Parlamentaria. Supervisado por ***Bernal Arias Ramírez***, Jefe de Área Social. Autorizado por **Fernando Campos Martínez**, Director a.i., Departamento de Servicios Técnicos.

En dicho cuadro, se utilizará el “tachado” para indicar las partes del artículo que se pretende eliminar y por medio del “resaltado” se indicará las incorporaciones que se proponen en este proyecto de ley.

Cabe señalar como **antecedente legislativo** que los artículos 94 y 94 bis del Código de Trabajo fueron modificados mediante el artículo 32 de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, No 7142 de 8 de marzo de 1990. En esa oportunidad tuvo por objeto, que la mujer trabajadora embarazada o en período de lactancia, tenga un fuero de protección, precisamente en razón de esa condición y en razón de su sexo, situación definida en esa oportunidad en forma exclusiva a las mujeres por su disposición biológica, pues previo a presentarse esa modificación legislativa, las trabajadoras embarazadas o en condición de lactancia eran despedidas, no por condiciones objetivas referentes a sus responsabilidades laborales, sino por su condición de embarazo.

2.1 ARTÍCULO 1, que reforma de los artículos 94 y 94 bis del Código de Trabajo

Se propone, como ya se ha señalado, la reforma de los artículos 94 y 94 bis del Código de Trabajo, para los efectos de este análisis nos referiremos a los mismos en forma conjunta, en razón de la íntima relación que tienen las normas que pretenden reformarse, en razón que la modificación de ambas normas tiene por objeto incluir en estas normas a los hombres, y que no se mantengan como en la actualidad, únicamente dirigidas a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

2.1.1. Reforma del artículo 94 de la Ley N° 2, Código de Trabajo

La reforma al artículo 94 del Código de Trabajo propone la incorporación de nuevo texto al párrafo primero en donde se agrega *“es prohibido despedir a los trabajadores cuando sus esposas o parejas, con las que convivan en unión de hecho comprobada por una Declaración de Unión de Hecho emitida por un juez de la República, estén embarazadas.”* Y los ajustes que se hacen a los subsiguientes textos que corresponderían a los párrafos segundo y tercero, con conteste con lo anterior, en virtud que únicamente se agrega a la figura del esposo o conviviente de hecho, persona trabajadora bajo la misma protección.

Nótese que, en la actualidad, únicamente ese derecho está reservado a las mujeres en estado de gestación, siendo la única posibilidad para despedirla una falta grave originada por los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81, asunto que se mantiene en el texto propuesto en esta iniciativa solo que se amplía el fuero para la figura masculina, el esposo o

conviviente. Ciertamente estos agregados de redacción van a tono con el objeto de dejar en claro la ampliación de la protección propuesta.

Texto Vigente	Texto Propuesto
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 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. 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.	**Artículo 94-** Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en periodo de lactancia. **Asimismo, es prohibido despedir a los trabajadores cuando sus esposas o parejas, con las que convivan en unión de hecho comprobada por una Declaración de Unión de Hecho emitida por un juez de la República, estén embarazadas.** **El despido solo procederá por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato,** conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En ese caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora **o el trabajador** mientras se resuelve la gestión de despido. Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora **o el trabajador están en el deber** de dar aviso del estado de embarazo al empleador**,** y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social.

En relación con el fondo de lo planteado esta asesoría, en términos generales ha de señalar que en la actualidad la protección que brinda nuestra legislación está enfocada a la mujer gestante, y no solo proviene de la voluntad del legislador ordinario, sino también del Constituyente (artículo 51 de la Carta Fundamental), en virtud que esta protección tiene un grado superior, supra legal, e incluso, es un fuero consecuente con los compromisos internacionales que ha asumido nuestro país en razón de la vida, de la defensa de los derechos humanos y en específico con la garantía de los derechos de las mujeres; en este sentido, 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 ...".

Por otra parte, este tipo de fuero especial dentro de la normativa laboral en beneficio de las mujeres embarazadas, también encuentra sustento en las reglamentaciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y según lo que se establece en 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, estas disposiciones son consecuentes con nuestra legislación actual, por lo que deberán ser tomadas en cuenta en caso de modificaciones que amplíen esos derechos al cónyuge o conviviente.

Estos derechos han sido analizados en nuestra jurisprudencia administrativa, por parte de la Procuraduría General de la República, la cual ha señalado:

"Las responsabilidades familiares y domésticas se han atribuido tradicionalmente, de forma exclusiva, a las mujeres, con lo cual se plantea el conflicto entre esa función y aquella otra que éstas quieran realizar fuera del hogar.
Es innegable que mayoritariamente la mujer es la que tiene que dar seguimiento a las citas médicas y problemas de salud de los hijos y de todos los envejecientes, incluyendo sus padres, sus suegros, y otros familiares. Para atender esta responsabilidad se ve precisada e incluso injustamente obligada a usar los días de vacaciones que deberían estar destinados a su descanso de la fatiga laboral. De lo contrario, otro tipo de ausencia significa reducción del salario, y por ende, de su ingreso familiar. La situación se agrava para la mujer jefa de familia quien no cuenta con un cónyuge con quien compartir ésta y otras responsabilidades.
En los últimos cincuenta años la incorporación de la mujer al trabajo ha motivado cambios sociales muy profundos. La creencia de que los hombres mantienen a las mujeres y a los niños está siendo superada, y en todo el mundo la mayor parte de los hogares depende ya de dos sueldos para mantener un nivel de vida adecuado, sin obviar de que en muchos países -incluido el nuestro- los ingresos de las mujeres resultan fundamentales para la supervivencia de las familias.
Para lograr de algún modo la equidad laboral entre hombres y mujeres, es fundamental que la gestación y crianza de los hijos sean una responsabilidad compartida entre ellos e incluso por toda la sociedad. Es así como en los tiempos actuales, tanto el hombre como la mujer - pero especialmente esta última -, tienen que hacer frente a la tarea de conciliar sus vidas profesionales con sus funciones familiares. Y casualmente en ese contexto las diversas licencias o permisos parentales -incluidas las excedencias, así como las reducciones de jornada y otras previsiones propias de la flexibilización laboral- se consideran en varios ordenamientos jurídicos como un medio para ofrecer las mismas oportunidades a hombres y mujeres con vistas a combinar equilibradamente su paternidad o maternidad -incluida en ellas la crianza de los hijos- con la vida laboral o profesional." [2] *(El destacado es pe del original)*

[2] Procuraduría General de la República, Dictamen Nº 166 del 26 de abril del 2006.

El que la licencia de maternidad se extienda a los padres, podría resolver la situación señalada previamente; sin embargo, es un asunto que no compete al análisis de esta iniciativa de ley, pues esta iniciativa de ley lo que trata únicamente es garantizar que al cónyuge o conviviente de la gestante, no sea despedido mientras la mujer esté en período de gestación o lactancia. Es una nueva arista de interés del legislador, lo cual tiene sentido protector, aunque evidentemente conlleva que la o las personas empleadoras garanticen la permanencia de ambos en relación obrero-patronal, ese es justamente el fin que persigue.

Esta asesoría no ve inconveniente en que se apruebe la reforma al Código de Trabajo, Ley N° 2; no obstante, hay cuestiones de fondo y técnica que luego anotaremos. Solo indicar aquí, que el proyecto de ley presume que la mujer gestante y luego lactante, la cual sería persona trabajadora, se va a ver sumida en la precaridad en caso de ser despedido su conyuge o conviviente, y eso no es del todo cierto, puesto que durante el período de incapacidad goza de los beneficios del salario, sea que la CCSS abona el 50%, y la persona empleadora el otro 50%, y además no puede ser despedida salvo por causa grave imputable por la vía del art. 81 del Código de Trabajo.

El motivo de fuerza más bien en que se justifica este Proyecto de Ley, además de ese sentido, en otro, que es cuando la persona gestante y posteriormente lactante no es persona trabajadora bajo órdenes de un empleador con un contrato laboral, o había perdido su trabajo antes de quedar embarazada, y allí sí tiene toda justificación la iniciativa de ley, pues la manutención de ambos, mujer y criatura podría venir del cónyuge o conviviente, y si este es despedido, se quedarían todos sin ingresos y a punto de recibir el hijo o la hija, con los costos en salud y económicos que ello depara. Incluir en la ley esa protección es un asunto de apreciación política y de conveniencia y oportunidad.

En este mismo orden de ideas, la Organización Internacional del trabajo, comparte la preocupación en referencia a la reacción de los patronos al fomentarse la participación de los padres en las necesidades extendidas de cuido de sus hijos, de tal forma que ha señalado en el Convenio 156 de la OIT, donde establece el Convenio sobre los trabajadores con familiares con responsabilidades, recientemente ratificado por Costa Rica. Mediante ley Nº 9608, donde se establece en el artículo 8, lo siguiente:

> *"La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo".*

Sobre observaciones puntuales de fondo y de técnica:

Primera. Para ir equiparando el lenguaje que había incorporado la Ley de Reforma Procesal Laboral, hay que cambiar la forma en que se refiere a trabajador o

trabajadora, por “persona trabajadora”; asimismo, cuando se refiere a patrono cambiar por “persona empleadora”.

Segunda. Se recomienda unir las palabras “parejas” y “convivientes” de hecho, de modo que sea una sola idea “parejas convivientes, esto por cuanto el texto corta con una coma. Véase el texto “…trabajadores cuando sus esposas o parejas, con las que convivan en unión de hecho comprobada por una Declaración de Unión de Hecho emitida por un juez de la República, estén embarazadas.

Tercera. Sobra la apostilla que dice “…, estén embarazadas.”, esto no lo establece ni le compete a un juez, ya que es un asunto que se establece médicamente –acto médico- o por un estado notorio de embarazo que luego se certifica por medio de un facultativo.

Cuarta. Se observa que los sujetos a proteger son de dos tipos, el cónyuge lo que implicaría institución de matrimonio regulada por el Código de Familia, y la pareja conviviente, que es la llamada unión de hecho que también está amparada en el mismo Código de rito. De este asunto esta asesoría no tiene ningún tipo de reparo.

Quinta. Sobre la declaración de unión de hecho emitida por un juez de la República, a diferencia de otros países como Ecuador, donde existe un Registro de Unión de Hecho, y que en ese país suramericano se simplifica, cuando se comprueban pago de tarifas de servicios públicos, o bien otros elementos probatorios, testigos, etc., e, incluso, se puede comparecer ante notario público, y confeccionar un acta notarial o bien por resolución otorgada por un juez que solemnice la unión de hecho donde ambos comparecen y presentan documentos de identidad y hacen manifiesta la voluntad de convivir de hecho.

En nuestro país, más bien, no hay claridad en la legislación sobre el inicio, sino más bien, sobre cuántos años llevan conviviendo, y sobre los efectos de la finalización de la convivencia, cuestión interesante, pues el legislador costarricense ha privilegiado en la normativa los supuestos jurídicos que conlleva esa finalización. Entonces, ineludiblemente vamos a tener que ahondar un poco acerca de esta figura en el Código de Familia, que tiene repercusiones en esta reforma al Código de Trabajo.

De inmediato hay que mencionar que la Ley N° 5476, Código de Familia, fue afectada por el Código Procesal de Familia, N° 9747 del 23 de octubre del 2019. Y tanto la parte sustantiva como la parte adjetiva sufrió sendos cambios que entraran en vigor el próximo mes de octubre de 2020.

Hecha la advertencia tenemos todavía vigente el artículo 242 del Código de Familia que dice:

> *Artículo 242.- La unión de hecho pública, notoria, única y estable, por más de tres años, entre un hombre y una mujer que posean aptitud legal para contraer matrimonio, surtirá todos los efectos patrimoniales propios del matrimonio formalizado legalmente, al finalizar por cualquier causa.*

Dicho sea de paso, de conformidad con el voto N° 12.783 del 8 de agosto de 2018, la Sala Constitucional declaró con lugar la acción de inconstitucionalidad presentada contra este artículo, e insta a la Asamblea Legislativa para que, en el uso de su función legislativa constitucionalmente asignada, a adecuar el marco jurídico nacional con la finalidad de regular los alcances y efectos derivados de las uniones de hecho entre parejas del mismo sexo.

También el artículo 243 siguiente señala:

> *Artículo 243.- Para los efectos indicados en el artículo anterior, cualquiera de los convivientes o sus herederos podrá solicitar al Tribunal el reconocimiento de la unión de hecho. La acción se tramitará por la vía del proceso abreviado, regulada en el Código Procesal Civil, y caducará en dos años a partir de la ruptura de la convivencia o de la muerte del causante.*

Este es el artículo clave a los efectos de la reforma al artículo 94 del Código de Trabajo que plantea la presente iniciativa de ley N° 21468, por cuanto inquiere que el proceso, que es lo que la proponente señala como declaración de la unión de hecho por juez, es un proceso abreviado regulado por el Código Procesal Civil, pero que a partir de octubre de 2020 será regulado por el nuevo Código Procesal de Familia.

De conformidad con el transitorio III de la ley antes mencionada 9747 de 2019, dicha modificación, en efecto, entrará a regir a partir del 1° de octubre del 2020, por lo que a partir de esa fecha el nuevo texto será el siguiente:

> *"Artículo 243- Unión de hecho. Solicitud de reconocimiento. Para los efectos indicados en el artículo anterior, cualquiera de los convivientes o, si se trata de un conviviente fallecido, por medio de su sucesión, podrá solicitar el reconocimiento de esa unión. La acción caducará en dos años a partir de la ruptura de la convivencia o de la muerte del causante conviviente.*
> *Además, los convivientes, por mutuo consentimiento, podrán solicitar el reconocimiento de la unión una vez finalizada y con el mismo plazo de caducidad, mediante el trámite establecido en el Código Procesal de Familia, para lo cual se deberán seguir los requisitos y la forma de trámite establecidos en el artículo 48 de este Código,* ***pero en la escritura pública que se otorga deberán plasmarse las declaraciones de al menos dos personas que manifiesten sobre la existencia de la unión y los requisitos del artículo anterior.***"

Lo que nos indica la norma supra que nos entrará a regir el 1 de octubre es que la unión de hecho se podrá perfeccionar en escritura pública ante Notario Público, con lo cual quizá haría falta en la redacción que se mencione no solo la declaratoria de un juez sino también el medio de la escritura pública donde se de fe sobre la existencia de la unión de hecho. Este cambio se recomienda para que la reforma que hace este proyecto de ley 21468 se actualice a los presupuestos de lo que se incluyó en la Ley de Código Procesal de Familia.

Como comentario final a esta observación quinta, el párrafo primero para artículo 94 del Código de Trabajo se sugiere quede así:

> ***"Artículo 94- Queda prohibido a las personas empleadoras despedir a las personas trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en periodo de lactancia. Asimismo, es prohibido despedir a los trabajadores cuando sus esposas o parejas convivientes en unión de hecho haya sido declarada por un juez de la República o su mutuo consentimiento conste mediante escritura pública ante Notario."***
> ***(…)"***

Sexta: Sobre pequeños ajustes que se hacen en los párrafos segundo y tercero de la propuesta, los mismos son acordes con el contenido de cambio del párrafo primero, ya que se refiere a agregar "trabajador", lo cual es consistente con la idea planteada.

Dándose el presupuesto de la legalidad de la unión de hecho, que ya deporsí tiene el vínculo matrimonial, esta situación puede ser perfectamente concordada en el Código de Trabajo, de modo que el esposo o la persona conviviente goce del fuero de inamovilidad o no despido mientras exista la condición de embarazo y lactancia de su pareja, ello por el interés superior del niño o la niña y de la madre gestante-lactante.

Esta asesoría señala, por lo tanto, que la decisión de aprobar o improbar la reforma propuesta, en última instancia, es un asunto sujeto a las consideraciones de oportunidad y conveniencia de las señoras y señores diputados.

2.1.2 Reforma del artículo 94 bis de la Ley N° 2, Código de Trabajo

Por su parte, el **artículo 94 bis** se complementa como la propuesta para artículo 94 ya comentado, en virtud que se incorporen los esposos o compañeros en convivencia de hecho de las mujeres que se encuentren en periodo de embarazo o de lactancia dentro del fuero de protección de no despido, que hoy día protege a las madres.

De conformidad con el cuadro comparativo infra, se ve que se hizo casi que una misma redacción, la cual ya hemos indicado que se requiere ajustar. Básicamente las mismas apreciaciones vertidas anteriormente aplican para este otro artículo 94 bis propuesto, en ese sentido no vamos a sobre abundar en lo ya comentado.

Texto Vigente	Texto Propuesto
Artículo 94 bis.- La trabajadora embarazada o en período de lactancia, ~~que fuera despedida~~ en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juzgado de trabajo su reinstalación inmediata, con pleno goce de todos sus derechos, mediante el procedimiento establecido en el título décimo de este Código. ~~La trabajadora~~ podrá optar por la reinstalación, en cuyo caso el empleador o la empleadora deberán pagarle, además de la indemnización a que tenga derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de preparto y posparto, y los salarios que hubiera dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo. Si se tratara de una trabajadora en período de lactancia tendrá derecho, además de la cesantía y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario.	**Artículo 94 bis-** La trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, **así como los trabajadores cuyas esposas o parejas, con las que convivan en unión de hecho comprobada por una Declaración de Unión de Hecho emitida por un juez de la República, estén embarazadas.** **Si estando en esta condición fueren despedidos** en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrán gestionar ante el juzgado de trabajo su reinstalación inmediata, con pleno goce de todos sus derechos, mediante el procedimiento establecido en el título décimo de este Código. **Podrán** optar por la reinstalación, en cuyo caso el empleador o la empleadora deberán pagarles, además de la indemnización a que tengan derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de preparto y posparto, y los salarios que hubiera dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo. Si se trata de una trabajadora en periodo de lactancia tendrá derecho, además de la cesantía y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario.

Con los cambios respectivos sugeridos, aprobar o improbar la reforma propuesta, para el artículo 94 bis, en última instancia, es un asunto sujeto a las consideraciones de oportunidad y conveniencia de las señoras y señores diputados

III.- 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[3], lo que también contribuye a lograr una clara identificación del objeto de la ley[4]

Con respecto al mismo título, se recomienda la incorporación de la fecha de la ley que pretende modificarse. Así pues, el titulo dice "**MODIFICACIÓN DE LOS ARTICULOS N° 94 Y N° 94 BIS DEL CÓDIGO DE TRABAJO",** el cambio que se sugiere por la vía de moción es: **"REFORMA DE LOS ARTICULOS 94 Y 94 BIS DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2, DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS"**

Al referirnos al ***Artículo 1º*** de la iniciativa en análisis cabe señalar que el mismo debe modificarse por ***Artículo Único,*** con el fin de darle una adecuada técnica jurídica al proyecto de ley. En este artículo al igual que en el título se recomienda la inclusión del número de ley y su fecha.

IV.- 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. Si la Corte Suprema de Justicia se apartara, la votación sería calificada de dos terceras partes de la totalidad de los miembros de la Asamblea.

Delegación

La presente iniciativa SI es delegable a una Comisión con Potestad Legislativa Plena, puesto que no se encuentra en las excepciones del numeral 124 constitucional, salvo criterio en contrario de la Corte Suprema de Justicia, que cambiaría el tipo de votación a mayoría calificada, con lo cual no podría ser delegado.

---

[3] 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.

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

Consultas

Preceptivas

- Corte Suprema de Justicia. Por tratarse de legislación codificada, en atención al artículo 59 inciso 1) de la Ley Orgánica del Poder Judicial Nº 7333.
- Caja Costarricense de Seguro Social
- Patronato Nacional de la Infancia

Facultativas

- Ministerio de Salud
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Defensoría de los Habitantes
- Instituto Nacional de la Mujeres
- 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

V.- ANTECEDENTES

PODER LEGISLATIVO

- Constitución Política de la República de Costa Rica de 7 de noviembre de 1949.
- Convención de los Derechos del Niño, Ley Nº 7184 del 18 de julio de1990.
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (núm. 158) de 1982, Organización Internacional del Trabajo, OIT.
- Código de Trabajo, Ley N° 2, del 27 de agosto de 1943 y sus reformas.
- Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, No 7142 de 8 de marzo de 1990.
- Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, N° 1860 de 21 de abril de 1955.

- Ley No.7532 del 8 de agosto de 1995, “Adiciona Código de Familia para Regular la Unión de Hecho”)
- Código de Familia, Ley N° 5476, de 21 de diciembre de 1973 y sus reformas.
- Código Procesal de Familia, N° 9747 del 23 de octubre del 2019.

PODER JUDICIAL

Sala Constitucional

- Resolución número 3125-92, de las 16:00 horas del 20 de octubre de 1992.

PODER EJECUTIVO

Procuraduría General de la República

- Dictamen Nº 134 del 16 de junio de 2017.
- Dictamen Nº 166, del 26 de abril del 2006.
- Dictamen Nº 135 del 3 de abril de 2006.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

- Manual de Procedimientos de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Reglamento para el Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los Beneficiarios del seguro de salud, N° 7897 de 14 de octubre de 2004.

OTRAS REFERENCIAS

- BRENES, Alberto. Tratado de las personas. De los alimentos. San José. Costa Rica. Editorial Juriscentro. Página 145.
- 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, pp. 115 y 116.
- MUÑOZ, (Hugo Alfonso). Elementos de Técnica Legislativa, 1 Edición. San José: Asamblea Legislativa: Centro para la Democracia, 1996.
- Sáinz M. (Fernando) y da Silva (Juan Carlos). Propuesta de Directrices para Mejorar la Calidad de las Leyes. Parlamento Vasco, 1989.

REFERENCIAS INTERNET

- https://www.mideplan.go.cr
- https://pani.go.cr/educacion/academia-de-crianza/1239-academia-de-crianza

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