

## ÁREAS COMISIONES LEGISLATIVAS II y III

EXPEDIENTE N.º 21.149

### **CONTIENE**

**TEXTO ACTUALIZADO CON PRIMER INFORME DE MOCIONES VÍA 137 (8 MOCIONES PRESENTADAS, 1 APROBADA, DE 18 DE OCTUBRE DE 2021)**

**Fecha de actualización: 21-10-2021**

### **LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA DECRETA:**

#### **REFORMA DE LOS ARTICULOS 94, 94 BIS, 95, 96, 97 Y 100 Y ADICION AL ARTICULO 70 DEL CODIGO DE TRABAJO, LEY No.2 Y SUS REFORMAS PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL CONTRA LAS MUJERES EN CONDICION DE MATERNIDAD**

ARTÍCULO 1- Se reforman los artículos 94, los párrafos segundo y tercero del artículo 94 bis, 95, 96, 97 y 100. El texto dirá:

#### **Artículo 94-**

Queda prohibido a las personas empleadoras despedir a las 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 el artículo 95 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 trabajadora incurra en falta grave, la persona empleadora deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Esta entidad tramitará y resolverá de la forma más expedita posible, la solicitud, mediante un procedimiento sumario, resguardando el debido proceso, el equilibrio entre las partes, la objetividad y fundamentando su resolución en prueba recabada con su debido análisis. Excepcionalmente, la Dirección podrá dictar una medida cautelar provisional, inclusive 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, 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. La persona empleadora deberá otorgarle a la trabajadora hasta un día de licencia con goce salarial para la obtención de la misma.

Una vez transcurrido el plazo de la licencia, la persona empleadora deberá brindar permiso con goce de salario para asistir a servicios médicos, tanto del niño o la niña recién nacido, como de la madre o persona encargada, así como para el retiro de constancias de lactancia en los centros de salud.

**“Artículo 94 bis.-**  
**(...)**

La trabajadora podrá optar por la reinstalación o dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal. Si opta por la reinstalación ésta se ejecutará de conformidad con las disposiciones de éste Código garantizando que la trabajadora sea restituida en el pleno goce de sus derechos. En todo 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 al concepto de daños y perjuicios causados, lo cual se fijará en sentencia.”

**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.

Se otorgará licencia especial en los siguientes supuestos:

a) En la adopción individual se otorgará licencia especial de tres meses de forma remunerada al adoptante y en la adopción conjunta se otorgará licencia especial de tres meses, divisible entre las personas adoptantes de común acuerdo, la cual podrá tomarse de forma simultánea o alterna, según decisión de las partes. En estos casos de adopción, de acuerdo con los parámetros establecidos en el Código de Familia y regulación conexas, 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 persona adoptante deberá presentar una certificación, extendida por el Patronato Nacional de la Infancia el Juzgado de Familia correspondiente, o el Notario Público en su caso, en la que consten los trámites de adopción y su resolución favorable.

b) A los padres biológicos, se les otorgará una licencia de paternidad de 2 días por semana durante las primeras 4 semanas a partir del nacimiento de su hijo o hija, la persona empleadora estará en la obligación de conceder permiso al padre para compartir con su hijo o hija recién nacida y contribuir con su cuidado dentro de los parámetros de dicha licencia. En caso que esta disposición no se le respete al padre biológico en su trabajo, la parte patronal incurrirá en una falta grave al contrato

laboral y además deberá retribuir al trabajador en todos los extremos laborales que corresponde según la ley, y agregar a la indemnización la suma de seis salarios.

c) En el caso de muerte materna en el parto o durante la licencia, cuyo niño o niña haya sobrevivido, el padre biológico tendrá derecho a una licencia especial post-parto cuya beneficiaria era la madre fallecida. El padre del niño o niña recién nacido deberá comprometerse a hacerse cargo de la persona recién nacida en ausencia del padre o que esté no se comprometa a hacerse cargo de la persona menor de edad, se concederá esta licencia especial a la persona trabajadora que demuestre que se hará cargo del niño o la niña recién nacido. El PANI deberá colaborar de forma expedita en este trámite y otorgar una resolución certificada para estos efectos a la persona que se va a hacer cargo de la persona recién nacida y así lo solicite.

Durante la licencia, el sistema de pago de este subsidio se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social en su normativa sobre el "Riesgo de Maternidad", la licencia de maternidad y las licencias especiales contempladas en este artículo. El pago de esta licencia deberá computarse para los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo.

El monto que corresponda, según el caso, 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 la parte patronal. Asimismo, para no interrumpir la cotización durante ese período, la persona empleadora, y la persona trabajadora deberán aportar a la Caja Costarricense de Seguro Social sus respectivas contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia. Los derechos laborales derivados del salario y establecidos en esta ley a cargo de la persona empleadora, deberán ser cancelados en su totalidad a la persona trabajadora. Para todos los efectos, las licencias especiales no interrumpen el contrato laboral.

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

La trabajadora embarazada adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia remunerada, solo si presenta a la persona empleadora un certificado médico en el que conste que el parto sobrevendrá probablemente, dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de este documento. Para efectos del artículo 96 de este Código, la persona empleadora acusará recibo del certificado. Los médicos que desempeñen cargo remunerado por el Estado o sus instituciones deberán expedir este certificado.

## **Artículo 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 por causas biológicas y naturales, 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.

#### **Artículo 97-**

Toda madre en período de lactancia deberá disponer, en los lugares donde trabaje y durante sus horas laborales de un intervalo al día a elegir, de:

- a) quince minutos cada tres horas
- b) media hora dos veces al día
- c) una hora al inicio de su jornada laboral
- d) una hora antes de la finalización de la jornada laboral.

Lo cual comunicará a la parte patronal y si es necesario podrían ponerse de acuerdo en alguna de las anteriores opciones.

Lo anterior, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que sólo necesita un intervalo menor.

La persona empleadora se esforzará también por procurar a la madre 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 anteriormente, para efectos de su remuneración.

#### **Artículo 100-**

Toda persona empleadora que tenga en su establecimiento madres en período de lactancia, quedará obligada a acondicionar un espacio ideal, con el propósito que las madres amamenten sin peligro a sus hijos y puedan extraerse la leche y almacenarla en un espacio adecuado en su lugar de trabajo.

Este acondicionamiento deberá garantizar privacidad e higiene, dentro de las posibilidades económicas de la persona empleadora, y deberá contar con el visto bueno de la oficina de seguridad e higiene del trabajo.

Deberá igualmente proporcionarse un espacio dentro de sus instalaciones que garantice poder extraerse la leche y almacenarla en un espacio adecuado en su lugar de trabajo.

**ARTÍCULO 2-** Adicionase un inciso k) al artículo 70 del Código de Trabajo, Ley N.º 2 y sus reformas. El texto dirá:

**Artículo 70-**

Queda absolutamente prohibido a la persona empleadora:

(...)

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

Rige a partir de su publicación.”