ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

COMISIÓN PERMANENTE ESPECIAL DE LA MUJER

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

EXPEDIENTE Nº 21.402

DICTAMEN UNÁNIME AFIRMATIVO

18 DE OCTUBRE DE 2021

CUARTA LEGISLATURA

Del 1° de mayo de 2021 al 30 de abril de 2022

AREA DE COMISIONES LEGISLATIVAS II

DEPARTAMENTO DE COMISIONES LEGISLATIVAS

DICTAMEN UNANIME AFIRMATIVO

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Las suscritas diputadas y diputado, integrantes de la Comisión Especial Permanente de la Mujer, rendimos el presente DICTAMEN UNÁNIME AFIRMATIVO del 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, de conformidad con las siguientes consideraciones:

1. OBJETIVO DEL PROYECTO DE LEY

El proyecto de ley buscaba reformar los artículos 94, 95, 96, 97 y 100 del Código de Trabajo, Ley Nº 2, del 27 de agosto de 1943 y adicionar un inciso j) al artículo 70, un nuevo artículo 95 bis de este mismo cuerpo legal y una reforma al 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. Sin embargo, reconociendo la grave situación económica por la que atraviesa el país, se aprobó un texto sustitutivo, que reforma únicamente el artículo 94 del Código de Trabajo.

Con el fin de combatir las diferentes formas de discriminación que se presentan en las actividades laborales, especialmente las mujeres, en relación con situaciones alrededor del proceso de maternidad, y las diferentes responsabilidades que conllevan las labores de cuido de la población infantil.

2. TRÁMITE LEGISLATIVO

El proyecto fue presentado por el diputado José María Villalta, el 14 de mayo de 2019, fue publicado en el Diario Oficial La Gaceta, el 03 de julio de 2019, número 124, alcance 156.

Ingreso al orden del día de la Comisión de la Mujer el 31 de julio de 2019.

3. AUDIENCIAS

No se recibieron.

4. CONSULTAS INSTITUCIONALES

Se presenta un resumen de las respuestas recibidas por las distintas instituciones a las que se les consulto el proyecto:

Institución	Criterio
Ministerio de Hacienda 03 Setiembre 2019 DVME-0581-2019	Resulta indispensable realizar estudios técnicos que permitan establecer la sostenibilidad financiera del mismo. Se considera que no es oportuno aprobar el proyecto, por cuanto tendrá afectación sobre las finanzas públicas, al hacer uso de los recursos como los del impuesto sobre la renta que ya están siendo utilizados para atender otras obligaciones, así como por pretender financiar estos nuevos compromisos con un incremento en las cargas sociales.
Municipalidad de Orotina MO-SCM-0427-19-2016-2020 18 Setiembre 2019	Brinda un voto de apoyo al proyecto.
Municipalidad de Nandayure 19 Setiembre 2019 SCMLC-05-175-2019	No emite criterio.
Municipalidad de León Cortés 19 Setiembre 2019	Brinda un voto de apoyo al proyecto.
Municipalidad de La Unión MLU-SM-822-2019 20 Setiembre 2019	Brinda un voto de apoyo al proyecto.
Municipalidad de Flores 20 Setiembre 2019 MF-CM-SEC-AC-3191-224-2019	No presenta oposición.
Asociación de Aseguradores Privadas de Costa Rica 20 Setiembre 2019 AAP-E-149-200919	Se opone a la pretensión del proyecto de financiar la iniciativa de ley con el aumento a la carga impositiva que pesa sobre el reaseguro y respetuosamente llama la atención a las señoras y señores diputados sobre el impacto que puede tener una iniciativa como esta en un momento en el que el país requiere con urgencia reactiva su economía y ofrecer más opciones de trabajo a su población.
Instituto Nacional de Fomento Cooperativo D.E. 1295-2019 18 Setiembre 2019	Se abstiene de emitir criterio.

Instituto Nacional de Seguros 24 Setiembre 2019 PE-00506-2019	Al aumenta un 15% la tarifa al impuesto sobre reaseguros, se dará un encarecimiento de los productos de seguros, incluidos los de riesgos de trabajo y seguro obligatorio automotor. El artículo 95 es confusa la redacción y no define con claridad a los sujetos que se les otorgaría la licencia por concepto de lactancia indirecta. Nos oponemos a la tramitación del proyecto, consideramos que atenta de forma directa contra las personas que quieran adquirir un seguro de cualquier índole, pues se aumentaría en un 9,5% el costo de estos.
Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional 24 Setiembre 2019 SE-234-2019	No se está de acuerdo en el planteamiento sobre cómo se busca financiar tan loable iniciativa. En términos económicos un incremento en esa tarifa implica encarecer el costo de los seguros, en razón de que ese aumento forma parte de la estructura de costos de las aseguradoras y debería ser trasladado al consumidor de seguros, lo que viene a representar un impedimento práctico más para el desarrollo del mercado asegurador. La sociedad está en contra de la forma cómo se pretende financiar los beneficios que el proyecto de ley plantea al afectar negativamente a la membrecía magisterial.
Municipalidad de Hojancha 26 Setiembre 2019 SCMH-475-019	No apoya el proyecto.
Municipalidad de Corredores SG/697/2019 25 Setiembre 2019	Brinda un voto de apoyo al proyecto.
Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado 30 Setiembre 2019 P-226-19	Se opone al proyecto.
Municipalidad de Tibás DSC-ACD-555-09-19 25 Setiembre 2019	Considera acertado el enfoque y nuevo alcance jurídico que con ese proyecto se pretende, pues lo que se busca es ampliar la licencia de maternidad para brindar mayor protección y seguridad, tanto a mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, a personas responsables del niño o niña, adoptantes, así como a los niños y niñas.
Municipalidad de San Carlos	Brinda un voto de apoyo al proyecto.

26 Setiembre 2019 MSCCM-SC-1646-2019	
Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo 30 Setiembre 2019 Oficio PE-0626-09-2019	Se opone al proyecto.
Banco Nacional 02 octubre 2019 GG-558-19	Señala que no queda claro el permiso para poder llevar al niño recién nacido a recibir servicios médicos y no se define hasta que edad el niño será considerado como recién nacido. No se comprende porque si la madre y el padre tendrían licencia se requiere de un permiso adicional para una tercer persona. El artículo 95 señala “persona que conviva” con la madre, podrá gozar de una licencia por “paternidad”, esa regulación es ambigua. La norma es insuficiente en sus definiciones y crea contradicción. Se puede violentar los principios constitucionales tributarios tales como capacidad contributiva, igualdad y proporcionalidad, cargando además de forma excesiva en que tanto patrones, trabajadores y el Estado deben de contribuir sobre la totalidad de los salarios devengados durante la licencia.
Municipalidad de Montes de Oro OFICIO N° 161-SM-2019 03 de octubre 2019	Es importante que se tome en consideración la realidad actual de las finanzas de país, así como indicar que la iniciativa posee aspectos que generan confusión y resulta de relevancia que se aclaren.
Municipalidad de Dota 04 de octubre 2019	Se abstiene de emitir criterio debido a que no cuenta con asesoría legal.
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social MTSS-DMT-1544-2019 03 de octubre 2019	Se considera muy loable la iniciativa, pues busca concretar la protección no solo a la madre trabajadora embarazada, sino a la persona trabajadora padre del menor. Se hace una respetuosa solicitud de analizar con mayor profundidad las observaciones realizadas, tomando en consideración las manifestaciones que sobre dicha iniciativa puedan hacer los empleadores y la CCSS, dado el impacto económico que puede producir la aprobación de todas las medidas contenidas en la iniciativa de la ley.
Municipalidad de Turrialba 03 de octubre 2019	Apoya el proyecto.

OFICIO N° SM-1028-2019	
Instituto Mixto de Ayuda Social 04 de octubre 2019	Se deben realizar ajustes de forma y fondo para darle claridad al proyecto, tomando en cuenta los derechos de los padres, madres y el interés superior de las menores de edad. Se debe considerar la viabilidad financiera del proyecto, por lo que se recomienda que actualicen las proyecciones de los costos de las licencias y se determine con mayor precisión la fuente de financiamiento para cada una de ellas.
Instituto Nacional de las Mujeres 08 de octubre 2019 INAMU-PE-0589-10-2019	El proyecto de ley contiene importantes avances para el reconocimiento de la igualdad plena de las mujeres. Estimamos de gran importancia la aprobación de este tipo de iniciativas legales que velen porque en nuestra legislación se tomen medidas encaminadas a erradicar toda forma de discriminación contra las mujeres y promover la protección jurídica de los derechos de esta población, sobre una base de la igualdad con los del hombre.
Municipalidad de San Pablo de Heredia OFICIO MSPH-CM-ACUER-631-19 08 de octubre 2019	A favor del proyecto de ley.
Municipalidad de Coto Brus 08 de octubre 2019 MCB-CM-817-2019	Emite criterio positivo al proyecto de ley.
Municipalidad de Guatuso 14 de octubre 2019	No apoya el proyecto.
Municipalidad de Naranjo 10 de octubre 2019 SM-CONCEJO-774-2019	No apoya el proyecto.
Defensoría de los Habitantes DH-MU-0770-2019 14 de octubre 2019	La propuesta constituye un importante avance a favor de los derechos de las mujeres trabajadoras y presenta una oportunidad para llevar a rango de ley las disposiciones adoptadas en la normativa reglamentaria en materia de seguro de salud, licencias e incapacidades. No considera que la fuente de financiamiento propuesta tenga la viabilidad necesaria para generar los recursos requeridos para cubrir las licencias remuneradas que se adicionan.
Municipalidad de Heredia 09 de octubre 2019	Valora positivamente la iniciativa, dado que la misma se convierte en una acción afirmativa ante

AMH-1249-2019	la frecuencia y la gravedad de los casos de discriminación laboral de las mujeres en condición de maternidad. No obstante lo anterior corresponde al legislador valorar la viabilidad financiera de la propuesta según la realidad económica del país.
Superintendencia General de Seguros SGS-1067-2019 17 de octubre 2019	Se estima importante indicar que aunque las intenciones y alcance del proyecto se considera acorde y oportuno, a efectos de combatir la discriminación laboral que padecen las mujeres con ocasión de la maternidad, sumado al establecimiento del principio en la corresponsabilidad social en el cuido de niños y niñas en beneficio de la infancia del país. Lo cierto del caso es que de conformidad con las obligaciones legales encomendadas a la Superintendencia de Seguros, en procura de velar por la estabilidad y eficiente funcionamiento del mercado de seguros, es nuestro deber advertir al legislador, los efectos negativos que tendría implementar la opción de financiamiento que prevé dicho proyecto de ley.
Tecnológico de Costa Rica SCI-1100-2019 16 de octubre 2019	Aprobar el presente proyecto, pues permite lichar contra la discriminación laboral y permite la corresponsabilidad en el cuido de los hijos.
Universidad Estatal a Distancia CU-2019-666 21 de octubre 2019	Apoya el proyecto de ley.
Municipalidad de Atenas 22 de octubre 2019 MAT-CM-0735-2019	Apoya el proyecto de ley.
Patronato Nacional de la Infancia 25 de octubre 2019 PANI-PE-OF-2797-2019	El proyecto de ley plantea objetos loables, sin embargo; no es posible manifestar anuencia al proyecto en las condiciones que fue planteado.
Caja Costarricense Seguro Social SJD-1820-2019 28 de octubre 2019	Desde el punto de vista financiero, tendría incidencia, al producir un impacto en la sostenibilidad financiera de la institución, ya que no se tiene certeza de que la fuente de financiamiento sea suficiente para cubrir las erogaciones impuestas.
Instituto de Fomento y Asesoría Municipal 04 de octubre 2019 JD-228-19	Apoya el proyecto.

Municipalidad de Aserrí 05 de noviembre 2019 SMA-CM-1816-11-2019	
Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados 14 de noviembre 2019 PRE-2019-01480	Apoya el proyecto.
Municipalidad de San José 10 de diciembre 2019 DSM-6036-2019	No tiene objeción alguna al presente proyecto de ley.
Universidad de Costa Rica 17 de diciembre 2019 CU-2088-2019	Apoya la iniciativa siempre que se tomen en consideración las observaciones realizadas

5. INFORME DE SERVICIOS TÉCNICOS

El Departamento de Servicios Técnicos emitió su Informe Integrado Jurídico– Socio Ambiental, el 5 de mayo de 2020, entre las principales observaciones realizadas al proyecto de ley, destacan las siguientes:

Reforma al artículo 94 del Código de Trabajo:

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.

En relación a 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.

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.

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.

Esta asesoría recomienda una mejor redacción para el último párrafo, dado 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.

Reforma al artículo 95 del Código de Trabajo:

Plantea 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.

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.

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.

Se aumenta 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 a otras situaciones que la ley debe cubrir.

El párrafo 5 podría generar 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.

El siguiente párrafo tiene problemas de técnica legislativa.

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.

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 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.

Reforma al artículo 96 del Código de Trabajo:

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. 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”*.

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.
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

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, contemplado de mejor forma, en una norma reglamentaria de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Reforma al artículo 97 del Código de Trabajo:

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."

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.

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.

Reforma al artículo 100 del Código de Trabajo:

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.

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.

Adición del inciso j) al artículo 70 del Código de Trabajo

Pretende incorporar en forma expresa la prohibición de exigir una prueba médica de embarazo para el ingreso o permanencia en el lugar de trabajo, acorde con la doctrina y la jurisprudencia de nuestro país.

Adición del 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

El *inciso a),* se refiere: al nacimiento prematuro, al de niños o niñas que presenten alguna discapacidad, necesidades especiales o enfermedades crónicas.

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

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 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.

Reforma al 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.

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), sería 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.

6. CONCLUSIONES

La propuesta de ley tiene como fin evitar la discriminación contra las mujeres en condición de maternidad pero además avanzar hacia la corresponsabilidad social del cuido de niños y niñas, así como la ampliación de las licencias por maternidad incluyendo las licencias para los padres o convivientes.

Aunque la mayoría de las instituciones consultadas destacan lo necesaria e importante que es la iniciativa de ley, y el valor que la misma tiene, también muchas instituciones coinciden en que el financiamiento para llevarla a cabo no es viable.

Asimismo, llama la atención que algunas definiciones se consideran confusas, lo cual complicaría la aplicación de la ley.

7. CONSIDERACIONES FINALES

El proyecto de ley rescata el derecho humano al cuido y el fuero de protección especial que se ostenta durante el embarazo y la lactancia, además de garantizar el pleno goce de los derechos de la persona trabajadora, por lo que de manera unánime se dictamina de manera afirmativa el presente expediente, acogiendo la propuesta de texto sustitutivo.

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA

DECRETA

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

Artículo único:

Refórmese el párrafo segundo y tercero del artículo 94 bis, de la Ley N° 2 Código de Trabajo y sus reformas y en adelante se lea de la siguiente manera:

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 y en concepto de daños y perjuicios causados, a diez días de salario, lo cual se fijará en sentencia.

Rige a partir de su publicación.

Dado en la sala de sesiones de la Comisión Permanente especial de la Mujer, a los dieciocho días del mes de octubre de 2021.

NIELSEN PÉREZ PÉREZ

SHIRLEY DÍAZ MEJÍA

AÍDA MONTIEL HÉCTOR

IVONNE ACUÑA CABRERA

PAOLA VEGA RODRIGUEZ

PAOLA VALLADARES ROSADO

JOSÉ MARÍA VILLALTA FLÓREZ-ESTRADA

Diputadas y diputados.

Dictamen elaborado por Isabel/ despacho de Ivonne Acuña
Lee:
Confronta:
Fecha: