ÁREAS COMISIONES LEGISLATIVAS II y III

EXPEDIENTE N.º 21.468

CONTIENE

TEXTO ACTUALIZADO CON PRIMER INFORME DE MOCIONES VÍA 137 (25 MOCIONES PRESENTADAS, TODAS FUERON RECHAZADAS, DE 20 DE ABRIL DE 2022)

Fecha de actualización: 03-05-2022

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

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

ARTÍCULO 1- Objeto de la ley

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

Para que se lean de la siguiente manera:

Artículo 94-
Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en periodo de lactancia. Asimismo, es prohibido despedir a los trabajadores cuando sus esposas o parejas, con las que convivan en unión de hecho comprobada por una Declaración de Unión de Hecho emitida por un juez de la República, estén embarazadas.

El despido solo procederá por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En ese caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora o el trabajador mientras se resuelve la gestión de despido.

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

Artículo 94 bis-

La trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, así como los trabajadores cuyas esposas o parejas, con las que convivan en unión de hecho comprobada por

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

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

Rige a partir de su publicación.

G:\Actualizacion de textos\2021-2022\21.468\TEXTO ACTUALIZADO CON PRIMER INF 137.docx
Elabora: Diorela Rojas
Fecha: 03-05-2022