

PROYECTO DE LEY

REFORMA DEL ARTÍCULO 95 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA QUE EL PAGO DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD LO CUBRA EXCLUSIVAMENTE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL Y CON ELLO SE ELIMINE UNA DE LAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN CONTRA DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

Expediente N.º 19.840

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Actualmente, en nuestro país existe una problemática real en cuanto a la tasa de desempleo, ya que los niveles existentes son altos llegando a un total del 9,2%, afectando tanto a hombres con un 9,67%, mujeres 11,7% y jóvenes, según la tasa de desempleo abierto en Costa Rica 2015¹; sin embargo, la población más afectada son las mujeres en edad reproductiva, quienes son especialmente vulnerables porque tienden a sufrir discriminación en el trabajo por la idea de que la maternidad es una carga o un castigo para los patronos.

Según informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la discriminación laboral contra las mujeres embarazadas ha empeorado de igual manera tanto en los países de ingresos bajos, medios y altos; esto como consecuencia de la crisis económica internacional, elevando así el número de quejas de mujeres embarazadas o madres que sufren discriminación en el entorno laboral.²

Costa Rica no está exenta de esta realidad, ya que para el año 2009 el Ministerio de Trabajo tramitó 153 denuncias, de las cuales 76 obedecieron a despidos ilegales, 28 a gestiones de despido y 49 a restricción de derechos de las mujeres embarazadas³. Esto se debe en la mayoría de los casos por la recarga económica que recae en aquellos patronos que contratan mujeres, principalmente cuando están en período de gestación; ya que nuestra legislación laboral, artículo 95 del Código de Trabajo, contempla un esquema de subsidios a las madres

¹ Fuente: INEC, Encuesta Continua de Empleo, III trimestre 2015.

² Periódico digital crhoy, sección El Mundo, 23 de noviembre de 2012.

³ Periódico La Nación, sección El País, 23 de mayo de 2009.

embarazadas y en período de lactancia⁴, que es cubierto por el patrono y la Caja Costarricense de Seguro Social en partes iguales (50%-50%)⁵, durante el lapso de cuatro meses y el monto que corresponda al pago de esta licencia es equivalente al 100% del salario de la trabajadora, y los montos recibidos durante este período deben ser considerados para el cálculo de aguinaldo, vacaciones, preaviso y cesantía en los casos de terminación laboral, entre otros.

Cuando una mujer embarazada se acoge a la licencia de maternidad, el patrono, además de cubrir el 50% de dicha licencia, debe asumir otra responsabilidad que es la contratación de un nuevo empleado al que también tiene que pagarle salario y cargas sociales. Por lo tanto, estos aspectos son tomados en cuenta por los empleadores al momento de contratar a una mujer, operando perversamente contra el trabajo femenino, generando así discriminación y aumentando la tasa de desempleo en mujeres por encima de la de los hombres.

Asimismo, no es de extrañar entonces que el grupo femenino con mayor problema de desempleo es el que va de 20 a 24 y de 25 a 29 años, rango de edades en los que se presenta mayor incidencia de embarazos, ignorando el grupo de 15 a 19 años donde la tasa es mayor tanto en hombres como en mujeres debido a que el rango incluye menores de edad y gente sin experiencia laboral, por lo cual el porcentaje de desempleo es mayor que los demás.

Tasa de desempleo abierto en Costa Rica en 2015

Grupo de edad	%		
	Total Tasa de desempleo	Mujeres Tasa de desempleo	Hombres Tasa de desempleo
De 15 a 19 años	31,3	43,4	26,53
De 20 a 24 años	18,4	21,9	16
De 25 a 29 años	9,8	14,8	6,47
De 30 a 39 años	7,5	10,1	5,68
De 40 a 49 años	5,6	7,5	4,26
De 50 a 59 años	4,9	6,3	4,07
De 60 a 69 años	4,9	0,8	6,86
De 70 años y más	4,7	2,4	5,17
Ignorado	0	0	0
Total	9,2	11,7	7,67

Fuente: INEC, Encuesta continua de empleo, III trimestre 2015

⁴ ARTÍCULO 9.- La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a él...

⁵ Datos de la Caja Costarricense de Seguro Social <http://www.ccss.sa.cr/faq?pagina=2>

Por lo tanto, una de las medidas necesarias para reducir sustancialmente o asegurar la no discriminación de las mujeres en los puestos de trabajo es quitar la carga económica que pesa sobre los patronos que contratan mujeres y trasladarla en su totalidad a la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS); la cual recibe las cotizaciones de toda la masa laboral y de empleadores, que incluye un seguro de enfermedad y maternidad. Eso significa que todos los hombres asalariados, a pesar de no requerir servicios de maternidad ni de incapacitarse por esa razón, pagan un seguro por ese concepto. Ese dinero deberá ser usado para pagar el 100% de la incapacidad y servicios que requieran las mujeres embarazadas.

Por otro lado, los patronos pagan también la seguridad social por ese seguro de maternidad a pesar de que podrían tener en su planilla hombres y mujeres que no tienen riesgo de embarazo.

Por los motivos anteriormente expuestos sometemos a su consideración el presente proyecto de ley, cuyo texto reza lo siguiente:

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

REFORMA DEL ARTÍCULO 95 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA QUE EL PAGO DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD LO CUBRA EXCLUSIVAMENTE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL Y CON ELLO SE ELIMINE UNA DE LAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN CONTRA DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

ARTÍCULO ÚNICO.- Se reforma el artículo 95 del Código de Trabajo, Ley N.º 2, para que se lea de la siguiente manera:

“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.

Durante la licencia, el sistema de remuneración se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social para el riesgo de maternidad. 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 cubrirá en su totalidad exclusivamente la Caja Costarricense de Seguro Social. Asimismo, para no interrumpir la cotización durante ese período, la trabajadora deberá

aportar a esta Caja sus contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia. La contribución correspondiente normalmente al patrono será cubierta por la Caja.

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 solo 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.”

Rige a partir de su publicación en el diario oficial, La Gaceta.

Otto Guevara Guth

Natalia Díaz Quintana

José Alberto Alfaro Jiménez

DIPUTADOS Y DIPUTADA

25 de enero de 2016

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales.