



**LEY PARA DISMINUIR LA DISCRIMINACIÓN
CONTRA EL TRABAJO FEMENINO**

Expediente N° 16.733

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

En Costa Rica existe un esquema de subsidios a las madres embarazadas. Según el artículo 95 del Código de Trabajo, “la trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad”.

El subsidio se recarga en los hombros de aquellos patronos que contraten mujeres que quedan embarazadas. En efecto, el Código de Trabajo señala “el monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán, por partes iguales, la CCSS y el patrono”.

Además, lo usual es que cuando una mujer embarazada se acoge a la licencia de maternidad el patrono contrate un nuevo empleado al que también tiene que pagarle salario y cargas sociales. Esto es tomado en cuenta por los patronos cuando contratan una persona, lo que opera perversamente contra el trabajo femenino.

No es de extrañar, por tanto, que la tasa de desempleo abierto en Costa Rica, en el 2005, fuera del 5% en hombres y de 9.6% (casi el doble) en mujeres.

Asimismo, el grupo etario femenino con mayor problema de desempleo es el que va de 15 a 19 años y el segundo el de 20 a 24 años, edades en las que la mujer tiene alta probabilidad de quedar embarazada.

**TASA DE DESEMPLEO ABIERTO
EN COSTA RICA EN 2005**

	Total	Mujeres	Hombres
Total	6.6%	9.6%	5.0%
12 a 14 años	7.0%	15.0%	4.1%
15 a 19 años	22.2%	32.6%	17.0%
20 a 24 años	11.1%	16.2%	7.9%
25 a 29 años	5.7%	9.1%	3.7%
30 a 39 años	4.5%	7.3%	2.6%
40 a 49 años	3.6%	4.4%	3.2%
50 a 59 años	3.3%	3.6%	3.1%
60 a 69 años	4.3%	4.7%	4.1%
70 o más años	2.4%	0.0%	2.6%

Elaborado con base en datos de INEC.

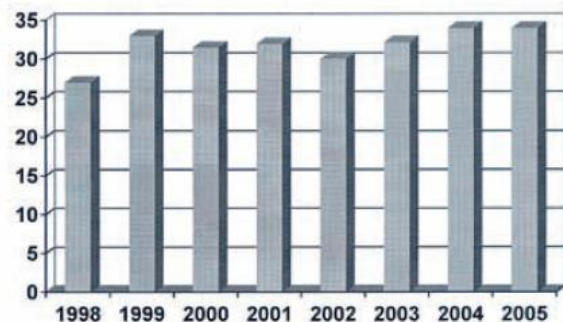
El duodécimo informe del Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible se refiere al tema de la siguiente forma:

“(…)

Jefatura de hogar y pobreza

Para el año 2005 uno de cada cuatro hogares tiene como jefe a una mujer, situación que responde al crecimiento de 5 puntos porcentuales en la jefatura femenina de hogar entre el 2000 y el 2005. Del total de hogares pobres en el 2005, el 33,5% tienen mujeres a la cabeza; un 29,9% de los que no satisfacen sus necesidades básicas y un 43,5% en pobreza extrema tienen jefaturas femeninas (gráfico 8). El incremento de estos indicadores en los últimos cinco años se muestra con mayor severidad en los hogares jefeados por mujeres en extrema pobreza, que acusan 8 puntos porcentuales más que en el 2000, mientras que la extrema pobreza a nivel nacional disminuyó un punto porcentual, pasando de 6,1% a 5,6% en el mismo periodo.

Gráfico 8. Porcentaje de hogares pobres con jefatura femenina. 1998-2005



Fuente: INEC.

La mayor concentración de hogares pobres jefeados por mujeres en el 2005 se da en la zona urbana, donde alcanza a 40,2%, mientras la zona rural alberga al 26,2%. La Región Central, seguida de la Huetar Atlántica y Pacífico Central presentan los mayores porcentajes de hogares pobres jefeados por mujeres, pero también la Región Central registra mayor pobreza extrema, con un 54,6%.

La incidencia de la pobreza por sexo de la jefatura es mayor en los hogares con jefes mujer que en los hombres y muestra una tendencia al aumento en los últimos dos años, alcanzando un 26,4% en el 2005, frente a un 19,3% en los hogares con jefatura masculina.

(…)”

Una de las medidas para asegurar la no discriminación de las mujeres en los puestos de trabajo es quitar el castigo que pesa sobre los patronos que contratan mujeres y pasarla a la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

Estimaciones, hechas con base en datos de la CCSS, revelan que la reforma implicaría unos €4,150 millones, es decir tan solo un 0.2% del presupuesto anual del Gobierno Central. Bastaría un reacondo en las finanzas de la CCSS para cubrir el costo del programa.

Por los argumentos anteriores, se somete a consideración de las señoras y los señores diputados el presente proyecto de ley, cuyo texto reza lo siguiente.

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

**LEY PARA DISMINUIR LA DISCRIMINACIÓN
CONTRA EL TRABAJO FEMENINO**

ARTÍCULO 1.- Objeto y ámbito de aplicación

El objeto de esta Ley es igualar las condiciones de contratación para las mujeres, mediante una exclusión de la obligación exclusiva con estas que han tenido los patronos.

El ámbito de aplicación es de las mujeres trabajadoras.

ARTÍCULO 2.- Reforma de la Ley N° 2 del Código de Trabajo

Reformase el artículo 95 de la Ley N° 2 del Código de Trabajo, para que se lea:

“**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 periodo 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 registrará 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 exclusivamente la Caja Costarricense de Seguro Social. Asimismo, para no interrumpir la cotización durante ese periodo, 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 periodo 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.

Mario Enrique Quirós Lara
DIPUTADO

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Especial de la Mujer.

San José, 27 de julio de 2007.—1 vez.—C-115090.—(72273).