



Diario Oficial

# LA GACETA

Costa Rica

*145 años*

JORGE EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)  
Firmado digitalmente por JORGE EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)  
Fecha: 2023.04.28 15:50:24 -06'00'



Imprenta Nacional  
Costa Rica

## ALCANCE N° 76 A LA GACETA N° 74

Año CXLV

San José, Costa Rica, viernes 28 de abril del 2023

297 páginas

**PODER LEGISLATIVO**

**PROYECTOS**

**REGLAMENTOS**

**MUNICIPALIDADES**

**INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS**

**SUPERINTENDENCIA**

**DE TELECOMUNICACIONES**

**INSTITUTO COSTARRICENSE**

**DE PESCA Y ACUICULTURA**

**JUNTA DE PROTECCIÓN SOCIAL**

**RÉGIMEN MUNICIPAL**

**MUNICIPALIDAD DE SAN JOSÉ**

## PROYECTO DE LEY

### **LEY DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL POR CUIDADOS DOMÉSTICOS Y LABORES DE CUIDO PARA HOMBRES Y MUJERES**

Expediente N.º 23.632

#### ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Esta ley tiene como objetivo conceder a los trabajadores y las trabajadoras el derecho de atender las necesidades de cuidado de sus hijos e hijas menores de edad o con alguna discapacidad, personas adultas mayores o familiares con alguna enfermedad grave, mediante una solicitud de reducción de la jornada laboral, sin que ello afecte su estabilidad en el empleo.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuenta con el “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares N.º 156”, del año 1981, que establece que los Estados miembros deberán incluir “entre los objetivos de su política nacional *el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales*”.

Por su parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos señala: “*que existe aún un vacío grande en la región en torno a legislación y políticas orientadas a proteger a trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, y a conciliar la vida familiar y laboral*” y, a su vez, exhorta a los Estados a ratificar el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares y a adoptar políticas y programas no solo dirigidas a las mujeres trabajadoras, sino también a los trabajadores, para promover una carga equitativa de responsabilidades en la familia (Informe “*El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales*”, 2011).

Si bien es cierto, se han generado diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos relativos a la conciliación de la vida familiar y laboral, tanto para hombres como para mujeres, la realidad es que actualmente persiste una brecha de desigualdad de género por cuanto el rol de cuidado de la familia y el trabajo doméstico recae mayormente en las mujeres, quienes en la mayoría de los casos no reciben una remuneración por esta actividad, quedando sus aportes a la economía del país totalmente invisibilizados. En razón de ello, este proyecto

propone que el derecho a la reducción de la jornada laboral por razones de cuidado se otorgue tanto a hombres como a mujeres.

#### Análisis de las cargas laborales no remuneradas, asignadas a las mujeres

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (Cedaw) establece que es obligación de los Estados promover cambios culturales, sociales, políticos y económicos tendientes a que a las características cultural y socialmente asignadas a hombres y mujeres no sean causa de exclusión ni limiten explícita o tácitamente las oportunidades de las mujeres en el acceso al empleo tanto público como privado, así como en el desempeño de sus funciones.

El artículo 4 de esa Convención obliga a los Estados a generar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer para así abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación y tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.

El artículo 1 de dicho cuerpo normativo establece: *“A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.*

En el caso de las mujeres que tienen a cargo el cuidado de personas adultas mayores, conforme al artículo 3 inciso j), 7, 9, 19, 29 de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, el Estado tiene el deber de promover el fortalecimiento de la protección familiar y comunitaria; el fortalecimiento de los lazos familiares en torno a la persona adulta mayor; la seguridad, la salud integral así como a la protección especial en caso de situaciones de riesgo y emergencias humanitarias.

En el caso de las mujeres que tienen a su cargo personas dependientes con discapacidad, la Convención Interamericana sobre Discapacidad y la Convención de la ONU sobre discapacidad, consagra el deber del Estado de garantizar a las personas con discapacidad el mayor nivel de independencia funcional posible en condiciones de seguridad y dignidad.

Asimismo, en el informe de OIT-PNUD sobre “Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social” (Santiago, Oficina

Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, año 2009), se señala lo siguiente:

*La relación entre la esfera familiar, que exige cuidados y atenciones, y el mundo laboral, que requiere de trabajo constante, se ha convertido en una fuente de tensiones para las personas, situación que se agudiza con la pérdida de la calidad de vida y acarrea grandes costos sociales.*

*Estas tensiones están generando altos costos para las mujeres, para las personas que requieren de cuidados, pero también para el crecimiento económico de los países, el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas. Los resabios de la tradicional división sexual del trabajo se exacerban a falta de medidas efectivas para la conciliación entre los ámbitos laboral y familiar, lo que compromete decisivamente las posibilidades de desarrollo humano de las naciones. (pág. 9).*

*En vista de una distribución inequitativa de la carga de trabajo doméstico, la inserción laboral femenina no modifica la percepción de que las mujeres deben desempeñar las labores domésticas. Al añadir las horas de trabajo no remunerado, la jornada total de trabajo es mucho más extensa para las mujeres que para los hombres. Los estudios muestran que las horas destinadas por ellas a quehaceres domésticos son hasta cuatro veces mayores que las que destinen ellos (Gráfico 5). La brecha de género en el uso del tiempo se profundiza en los grupos socioeconómicos más bajos. Ellas siempre son responsables de las tareas domésticas, sean amas de casa o trabajen remuneradamente. (pág. 21).*

Las desigualdades sociales entre hombres y mujeres se encuentran incorporadas, a tal punto, en la vida cotidiana de las personas y en la realidad concreta de las instituciones, que invisibilizan las discriminaciones a que están sujetas las mujeres en la mayoría de los espacios en que participan, siendo uno de los más significativos el del empleo. Ni la sociedad en general, ni sus instituciones son neutras, sino que reproducen y legitiman en su funcionamiento los sesgos y estereotipos genéricos que mantienen y perpetúan las desigualdades e inequidades que afectan mayoritariamente a las mujeres.

#### Mujeres y labores de cuidado en Costa Rica

Según el último censo realizado en nuestro país (año 2011), por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), el X Censo Nacional de Población y VI Censo Nacional de vivienda de Costa Rica, la población de 0 a 4 años es de 367.992 personas y de 0 a 14 años es de 1.111.533 equivalente a un 21,98%, o sea más de una quinta parte de la población total del país.

Asimismo, en Costa Rica hay 603.212 personas con alguna limitación o discapacidad, de las cuales 21.874 tienen entre 0 a 9 años de edad y 252.731 tienen

---

60 o más años. Por su parte, mediante un instrumento específico del año 2018, el INEC estableció que, en Costa Rica, la población de personas adultas mayores, a partir de los 65 a 69 años es de 222. 229 y de los 70 a más de 100 años es de 387.107.

Es una realidad mundial, de la cual Costa Rica no es excepción, que las labores de cuidado de una parte importante de la población descrita, culturalmente ha sido asignada de manera predominante o exclusiva a las mujeres; lo anterior en razón de los roles estereotipados de género de las sociedades patriarcales.

Esta realidad constituye un hecho público y notorio que se hace más visible cuando se introduce como categoría de análisis el enfoque de género, el cual permite ver las especificidades de las mujeres de los diferentes grupos poblacionales en condición de vulnerabilidad, mediante el principio de interseccionalidad.

Se puede decir que gran cantidad de estudios de las diferentes agencias de Naciones Unidas y del Instituto Nacional de las Mujeres en Costa Rica han evidenciado que estas cargas laborales de cuidado y también las de oficios domésticos incrementan o son de atención exclusiva para las mujeres jefas de hogar, las mujeres indígenas, las mujeres en condición de pobreza, las mujeres migrantes, las mujeres rurales, entre otras. De ahí la necesidad de analizar cada caso concreto, para establecer las cargas laborales en función del cuidado y las tareas domésticas.

Si bien es cierto, lo anterior se trata de una situación evidente, organismos como ONU-Mujeres y la Cepal han recomendado a los Estados, realizar “encuestas de uso de tiempo” con el fin de aproximarse, aunque tímidamente, por diversas limitaciones metodológicas, al tiempo que las mujeres dedican a las tareas de cuidado y tareas domésticas, y así ir estableciendo cuál es el aporte económico de estas labores al producto interno bruto, que termina siendo la base de las economías, sin la cual estas no podrían existir, ya que es en los cuerpos de las mujeres y en los hogares en donde se desarrollan, nacen y posteriormente se forma el capital humano que luego engrosa las filas de todo el trabajo público y privado, a nivel mundial.

#### Mujeres y encuestas de uso de tiempo en Costa Rica

La última encuesta de uso de tiempo realizada por el INEC, en coordinación con el Inamu, en el año 2017, determinó los promedios generales de horas dedicadas a tareas de cuidado y oficios domésticos por parte de mujeres y hombres en nuestro país, estableciendo que las mujeres prácticamente duplican el tiempo dedicado a estas labores, en relación con los hombres.

Lo anterior se ve reflejado en siguiente tabla, la cual, muestra la cantidad de horas semanales que invierten mujeres y hombres en las tareas domésticas:

**Horas Semanales en Trabajo Doméstico desagregado  
por sexo y edad  
INEC/INAMU 2017**

**Edades**

<b>Edades</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
12 a 19	24.35 horas	13.53 horas
20 a 35	46.33 horas	23.0 horas
36 a 54	48.67 horas	24.17 horas
55 y más	45.6 horas	25.09 horas

A continuación, la cantidad de horas diarias invertidas en tareas de cuidado, por mujeres y hombres en Costa Rica, desagregado por sexo y edad:

**Horas Diarias en Trabajo de Cuido  
desagregado por sexo y edad  
INEC/INAMU 2017**

<b>Edades</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombre</b>
12 a 19	02.57 horas	2.01 Horas
20 a 35	03.20 horas	2.19 Horas
36 a 54	04.13 horas	2.35 Horas
55 y más	06.50 horas	3.45 Horas

Estas labores de cuidado y domésticas se unen a las cargas de trabajo remunerada cuando las mujeres están incorporadas a la población económicamente activa.

También es importante señalar que estos datos son promedios generales a nivel nacional en función de la edad, lo cual evidentemente incrementa y disminuye en cada caso concreto, de ahí la importancia de realizar siempre un análisis específico de la situación real de cada mujer.

Conciliación de las responsabilidades familiares y laborales: medidas especiales de carácter temporal

Deben realizarse los esfuerzos necesarios que garanticen una distribución equitativa de las oportunidades a partir de la definición de políticas y la ejecución de acciones afirmativas que permita a las mujeres, en este caso a nivel laboral, posicionarse en pie de igualdad con respecto a los hombres.

Las acciones afirmativas son todas aquellas medidas especiales de carácter temporal que adoptan los Estados y sus instituciones con el objetivo de garantizar la igualdad de facto entre mujeres y hombres; dichas medidas no se consideran discriminatorias respecto a la igualdad formal de las personas, ya que buscan implementar el principio de igualdad, según lo dispuesto en la normativa interna y así mismo, en los instrumentos jurídicos a nivel internacional, ratificados por Costa Rica, entre los cuales destacan la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (Cedaw) aprobada en 1979 (artículos 4 inciso 1, 5 y 11); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), y relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (1958), y la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.

Cabe mencionar, que este tipo de leyes ya existen en países como España, por ejemplo, la Ley Orgánica Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007, de 22 de marzo número 6115; y la Ley para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, de 5 de noviembre de 1999, ambas pertenecientes al ordenamiento jurídico de ese país.

Asimismo, la OIT y el PNUD, en el informe “Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social” supra indicado, advierten que:

*Si no se ajustan a los patrones de cambio social y a las reivindicaciones de género, las estructuras políticas y jurídicas pueden reproducir las estructuras de la desigualdad... (p.25).*

Por su parte, el documento de la OIT denominado: “*Conciliación del Trabajo y la vida familiar*”, el caso de Costa Rica (año 2005), elaborado por las consultoras Ana Leonor Ramírez y Patricia Rosés, hace un “*análisis de la relación trabajo-familia que enfrentan las personas trabajadoras cuando tienen a su cargo responsabilidades familiares, como son la crianza y el cuidado de otros miembros de la familia, como son las personas adultas mayores o personas con discapacidad*” (p.5).

En el acápite 2.3. de este estudio, se expresa lo siguiente:

*-Personas responsables del cuidado de los niños y niñas, tradiciones para el cuidado y crianza, y papel de la familia extendida y de los hombres. Son las mujeres -en general- quienes tienen predominantemente la responsabilidad de la crianza, el cuidado y la educación de las hijas e hijos. Sin embargo, los hogares con jefaturas femeninas, que son cuantitativamente significativos, según los datos analizados y las entrevistas realizadas, enfrentan mayores dificultades, entre ellas, la incorporación y acceso al mercado laboral, así como en muchos casos, no contar con el aporte económico del cónyuge para ellas y sus hijos e hijas o mediante pensión alimenticia obligatoria. Así la jefa de hogar, además de que provee económicamente para toda la familia, asume las tareas domésticas, y se encarga de las tareas de crianza, cuidado y educación de los hijos e hijas. Inclusive teniendo hijos o hijas con discapacidad, o teniendo que cuidar a otros familiares, ya sea que también presenten alguna discapacidad o sean personas adultas mayores. Esto último, sugiere que probablemente éstos hogares muestren una mayor tendencia a ser hogares extensos, en los que otros familiares y no familiares forman parte de la unidad de residencia, y colaboran con sus ingresos mediante trabajo remunerado, con el trabajo doméstico, y/o el cuidado de las niñas y niños de éstos hogares. Muchas veces cuando las mujeres entran al mercado laboral, buscan el apoyo de otras mujeres de la familia, ya sean sus propias madres, hermanas o hijas, para que asuman las responsabilidades de la familia en el hogar. Vale la pena mencionar, desde la perspectiva de apoyo a la mujer trabajadora, que en este tipo de arreglo, cuando se trata de las abuelas, el beneficio es mutuo, ya que en Costa Rica las hijas adultas cuidan a sus madres en edades avanzadas. Esto, sin excluir este cuidado para los abuelos, en los que también participan los hijos adultos. También el cuidado de los padres y madres en edades avanzadas ocurre en parte debido a la falta de servicios de cuidado para las personas adultas mayores. Si las mujeres trabajadoras no cuentan con familiares que las apoyen en éstas responsabilidades, en forma directa, contratan empleadas domésticas, que asumen como parte de su trabajo, el cuidado de sus hijos e hijas, o bien recurren a servicios de cuidado infantil privados, en caso de contar con los recursos económicos, o a los servicios públicos subsidiados por el Estado, que además enfrentan limitaciones en cuanto a infraestructura, personal capacitado y alimentación adecuada. (p.47)*

También reseña: “...la permanencia de las mujeres en el trabajo se ve amenazada cuando no cuentan con permisos u horarios flexibles para atender las demandas de cuidado que puedan tener sus hijos o hijas u otros familiares dependientes, no disponen de servicios de cuidado infantil o para personas adultas mayores o discapacitadas, o no tienen ingresos suficientes para pagarlos.” (p.50).



El Convenio 156 de la OIT denominado: "Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares", ratificado por Costa Rica mediante Ley número 9608, señala:

#### *Artículo 3*

1. *Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.*

2. *A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.*

#### *Artículo 4*

*Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:*

(a) *permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;*

(b) *tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.*

#### *Artículo 7*

*Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades."*

En aplicación de las Convenciones e instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, del enfoque de género, el principio de interseccionalidad, el derecho de conciliación de la vida familiar y laboral resulta imprescindible visibilizar la condición de jefatura de hogar, la función social de cuidado de personas

dependientes y el derecho a la salud integral de las mujeres. El Estado costarricense debe fomentar la creación de una democracia inclusiva, donde las mujeres y los hombres gocen de las mismas oportunidades, reconociendo y generando iniciativas de ley que promuevan la participación efectiva de los hombres en las labores domésticas y de cuidado, erradicando prácticas discriminatorias hacia las mujeres.

Es de suma importancia garantizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo; por ello, es fundamental que las personas trabajadoras, la parte empleadora y el Estado como garante de derechos, contribuyan a que exista una distribución equitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidado.

Este proyecto garantiza la universalidad de los derechos y la igualdad, visibiliza las necesidades de las mujeres trabajadoras, promueve la corresponsabilidad en cuanto al cuidado y labores domésticas, mediante una propuesta de reducción de la jornada laboral, para proveer a las mujeres herramientas legales que les permitan conciliar su vida laboral y familiar, garantizando el derecho al cuidado que tienen las personas dependientes, procurando la protección de la familia y de personas en condición de vulnerabilidad.

También, es importante resaltar que este tipo de medidas favorecen que las mujeres se mantengan activas laboralmente, sin que tengan que renunciar a sus carreras o trabajos para dedicarse al cuidado de personas a su cargo; lo cual impacta negativamente en su desarrollo individual y proyecto de vida, al perder independencia económica, perder la posibilidad de contar con una pensión en su vejez y truncar sus carreras laborales o como profesionales, haciéndolas vulnerables a sufrir violencia patrimonial.

El proyecto de ley, al favorecer que las mujeres no se desliguen de su entorno laboral y profesional, también les proporciona más oportunidades para optar a puestos de mayor jerarquía.

En virtud de lo expuesto, se somete a consideración y aprobación de la Asamblea Legislativa de la República el presente proyecto.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA  
DECRETA:

**LEY DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL POR CUIDADOS  
DOMÉSTICOS Y LABORES DE CUIDO, PARA HOMBRES Y MUJERES**

**ARTÍCULO 1-** Derecho a la reducción de jornada por cuidados domésticos y labores de cuidado

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar una reducción de hasta un 50% de la duración de su jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario y de los complementos que correspondan, cuando se dé alguno de los siguientes supuestos:

- a) Las personas progenitoras o quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo alguna persona menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.
- b) Quien requiera encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- c) Las personas progenitoras o guardadoras legales que deban encargarse de una persona menor de 18 años que requiera cuidado directo, continuo y permanente, en razón de enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración, durante su hospitalización y tratamiento continuado, debidamente acreditado por el servicio público de salud.

**ARTÍCULO 2-** Condiciones

Esta reducción tendrá lugar en el horario en que se desempeña la persona trabajadora al momento de realizar la solicitud, será diaria en relación con la jornada de trabajo y no podrá acumularse. La persona trabajadora tendrá preferencia para elegir el horario que dicha reducción tendría en su jornada ordinaria. Se deberá garantizar la no discriminación de personas trabajadoras por motivo de sexo.

**ARTÍCULO 3-** Derecho a regresar a condiciones iniciales

---

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada anterior, una vez concluido el período acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el período previsto.

#### ARTÍCULO 4- Límite a la aplicación simultánea del derecho

La reducción de jornada es un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa o entidad generasen este derecho a causa de la misma persona, la parte empleadora podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones estrictamente justificadas que demuestren que lo solicitado perjudica el debido funcionamiento de la empresa o entidad.

#### ARTÍCULO 5- Procedimiento para solicitar la reducción de jornada

La persona trabajadora deberá presentar la solicitud ante la parte empleadora con una antelación de 30 días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada; asimismo, tendrá que preavisar con 30 días de antelación cuando finalice el período de reducción de jornada para su reincorporación a la jornada ordinaria de trabajo.

#### ARTÍCULO 6- Plazo para respuesta

Si la parte patronal no brinda respuesta a la solicitud, en el plazo de 3 días hábiles, o la deniega, la persona trabajadora quedará facultada para acudir a la jurisdicción laboral y solicitar el reconocimiento de su derecho. Asimismo, podrá reclamar una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados. La carga de la prueba para acreditar que no es posible conceder la reducción de la jornada laboral corresponde a la parte patronal.

#### ARTÍCULO 7- Protección legal

Las personas trabajadoras que soliciten o estén disfrutando de la reducción de jornada gozarán de la misma protección contra el despido que otorgan los artículos 94 y 94 bis del Código de Trabajo, a la mujer en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

#### ARTÍCULO 8- Cotizaciones ante la seguridad social

Las cotizaciones a la seguridad social se harán tomando en cuenta la reducción de jornada y salario.

#### ARTÍCULO 9- Facultades del patrono

La parte empleadora quedará facultada para emplear a otra persona trabajadora, que complete el 50% restante de la jornada laboral. Para estos fines, podrán

aplicarse los beneficios e incentivos previstos en la Ley para fomentar las oportunidades de empleo para personas mayores de 45 años, Ley N.º 10.079, de 25 de enero de 2022.

Rige a partir de su publicación.

Carolina Delgado Ramírez

Alejandro José Pacheco Castro

Sonia Rojas Méndez

Danny Vargas Serrano

Kattia Rivera Soto

**Diputadas y diputados**

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

1 vez.—Solicitud N° 423573.—( IN2023749097 ).