

PROYECTO DE LEY
LEY PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN
LABORAL DE LA MUJER

Expediente N.º 20.306

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El artículo 95 del Código de Trabajo reconoce y regula el derecho que tiene la trabajadora embarazada o que adopta un menor de recibir una licencia por maternidad durante un mes anterior al parto y los tres meses posteriores a este, para recuperarse del parto y poder disfrutar tiempo y dar atención al infante.

Durante ese periodo, la Caja Costarricense de Seguro Social, a través del seguro de maternidad, y el patrono pagan por partes iguales el salario de la trabajadora, previa presentación de un certificado médico que establezca la fecha probable del alumbramiento o de la constancia extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o del juzgado de familia correspondiente en caso de adopción.

Desde la última reforma que se hiciera a ese artículo, mediante la Ley N.º 7621, de 5 de setiembre de 1996, la tasa de natalidad ha bajado de 2.7 hijos por mujer a 1.7 para el año 2015, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos,¹ lo que evidentemente muestra que cada vez son menos las mujeres que deciden tener hijos y también menor la cantidad de hijos por mujer.

Diferentes razones pueden explicar esta situación: desde mayor acceso a la educación hasta cambios en los paradigmas socioculturales. Al respecto, indica Rosero-Bixby:

“Sin duda que el cambio ha estado estrechamente vinculado a un rápido proceso de modernización ocurrido en todos los órdenes de la sociedad y de la economía costarricense, que convirtió en disfuncional a la familia numerosa. A ello se suma el hecho de que justamente en la época en que se inició el cambio, comenzaron a estar disponibles métodos anticonceptivos muy eficaces y fáciles de usar y técnicas más simples y seguras de esterilización. Posteriormente, se agregó la acción de un

¹ Instituto Nacional de Estadística y Censos. Anuario Estadístico 1993-1998 (Disponible en la web http://www.inec.go.cr/anuario-estadistico?document_year=1993++1998) y Estimaciones y proyecciones de población por sexo y edad (cifras actualizadas) 1950 -2100 (Disponible en la web: <http://ccp.ucr.ac.cr/bvp/pdf/poblacion/EstimacionesyP.pdf>)

dinámico programa de planificación familiar que puso al alcance de amplios grupos sociales la información y los medios para limitar los nacimientos, contribuyendo así a acelerar un proceso ya en marcha.

Entre los aspectos de la modernización que pudieron contribuir más directamente al descenso de la fecundidad pueden citarse:

- 1. La extinción del sector de economía de subsistencia y, consecuentemente, la transformación del núcleo familiar en una unidad de consumo en lugar de una de producción. Ello habría ocasionado que los hijos dejen de contribuir con su trabajo a la economía familiar, constituyéndose, por el contrario, en receptores de una importante proporción del presupuesto del hogar.*
- 2. El incremento de la participación de la mujer en la actividad económica y, en general, la valorización de actividades distintas de la crianza de los hijos y del cuidado del hogar.*
- 3. La mejoría en el nivel de educación, particularmente de la mujer, que valorizó el trabajo femenino, hizo que la población fuese más accesible a nuevos patrones de conducta y elevó las aspiraciones y posibilidades reales de que los hijos gocen de un mejor nivel de vida”.²*

Es claro que las tres razones explicadas por Rosero-Bixby remiten a una mayor vinculación de la mujer en el mercado laboral, sea por razones de necesidad económica –un único ingreso ya no es suficiente en la familia– o por razones de realización profesional –cada vez más mujeres acceden a estudios superiores hasta el punto en que la mayoría de las universidades estatales hoy registran una proporción ligeramente mayor de mujeres que de hombres en su matrícula–. Lo cierto del caso es que esta situación ha tenido un impacto en el comportamiento demográfico, pues, como ha quedado demostrado por las estadísticas, nacen menos infantes conforme pasan los años.

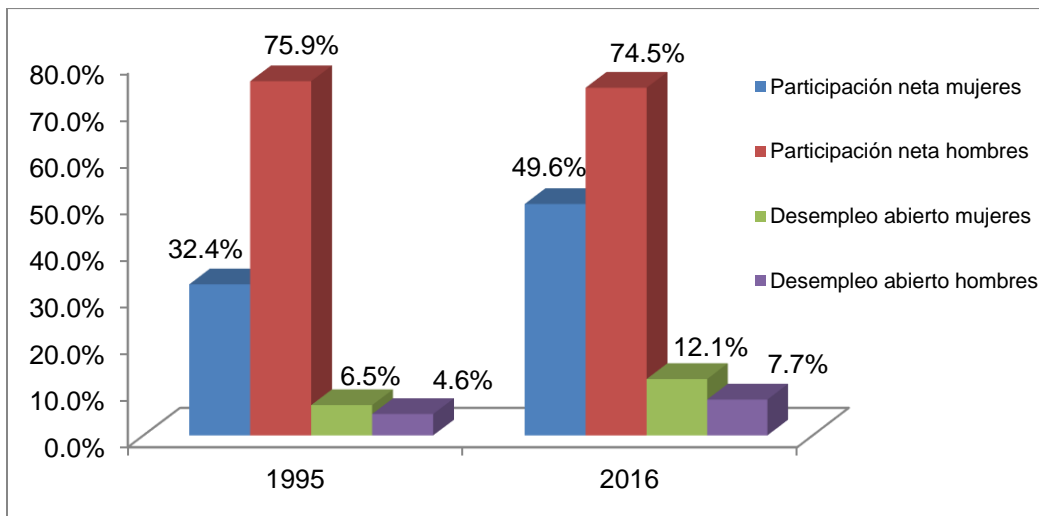
A pesar de lo anterior, la vinculación de la mujer al mercado laboral no ha sido fácil. Si bien es cierto que la tasa neta de participación femenina muestra un incremento notable de 53% en el periodo 1995-2016, al pasar de 32.4 mujeres con trabajo de cada 100 en edad de trabajar a 49.6 trabajadoras por cada 100 en condiciones de hacerlo, todavía persisten obstáculos que la dejan en una situación de vulnerabilidad social frente a los hombres.

² Rosero-Bixby, Luis. “La situación demográfica en Costa Rica”. *Revista Población y Salud en Mesoamérica*, vol. 13 N.2 San Pedro Jan./Jul. 2016. Disponible en la web: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-02012016000100237

Prueba de lo anterior es que, en el mismo periodo, la tasa de desempleo abierto femenino presentó un considerable aumento en ambos sexos, pero fue especialmente sensible para las mujeres. Mientras el desempleo masculino creció 67.4%, al pasar de 4.6% a 7.7%, el mismo indicador para las mujeres experimentó un incremento de 86.1%, pasando de 6.5% a 12.1%, según se desprende del siguiente gráfico:

GRÁFICO N.º 1

EVOLUCIÓN DE LA TASA NETA DE PARTICIPACIÓN Y DE LA TASA DE DESEMPLEO ABIERTO PARA MUJERES Y HOMBRES (COSTA RICA, 1995-2016)



Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEC y el Programa del Estado de la Nación.

Esos datos reflejan la existencia de un mercado laboral excluyente para las mujeres y que aquellas que pueden participar lo hacen en condiciones muy desiguales respecto a los hombres, lo cual repercute en la diferencia de ingresos que perciben ambos sexos.

De acuerdo con el documento “El enfoque de brechas estructurales. Análisis del caso de Costa Rica”:

“La forma de vincularse al mercado de trabajo, así como los valores culturales predominantes, inciden en las retribuciones que reciben uno u otro sexo. En el segundo trimestre de 2015, el ingreso mensual medio de las mujeres representó el 87,9% de su equivalente masculino. Ese comportamiento es similar en todos los sectores, sea el primario, el secundario o el terciario, y es probable que en esa conducta incida el menor número de horas laboradas por las mujeres. En lo que respecta a la

posición en el empleo principal, los ingresos de las mujeres que trabajan por cuenta propia equivalen al 60,6% de los que perciben los hombres. La distancia se acorta en la población asalariada, donde esa misma cifra es del 89,7%.

*En el segundo trimestre de 2015, el ingreso mensual medio de las mujeres representó el 87,9% de su equivalente masculino. Ese comportamiento es similar en todos los sectores, sea el primario, el secundario o el terciario, y es probable que en esa conducta incida el menor número de horas laboradas por las mujeres. En lo que respecta a la posición en el empleo principal, los ingresos de las mujeres que trabajan por cuenta propia equivalen al 60,6% de los que perciben los hombres. La distancia se acorta en la población asalariada, donde esa misma cifra es del 89,7%”.*³

A esto hay que agregarle una serie de problemas como el machismo, que afecta la empleabilidad de la mujer. Acertadamente explica Gutiérrez que “los patrones culturales, principalmente en los sectores de menores ingresos y educación, desincentivan el trabajo remunerado femenino debido a la desigual distribución de las responsabilidades domésticas”,⁴ especialmente la crianza de los hijos, que en nuestra sociedad suele recargársele casi de forma exclusiva a la mujer.

Ese machismo se manifiesta en una lamentable práctica discriminatoria contra la mujer. En algunos procesos de selección de personal, ciertos patronos inescrupulosos, frente al riesgo de embarazo de una candidata al puesto, le exigen firmar cláusulas contractuales en las que se comprometen a no quedar embarazadas. Esto, por demás, ha sido tomado como nulo por los tribunales de justicia, pero no deja de representar un momento incómodo en perjuicio de las mujeres.

Otra práctica que no está prohibida por el ordenamiento jurídico, pero que también refleja la discriminación contra la mujer en el mercado laboral se presenta cuando el patrono visualiza la posibilidad de embarazo como un riesgo que, si ocurre, representará no solo pagar el 50% del salario de la trabajadora en estado de gravidez que se acoge a la licencia estipulada por el mencionado artículo 95, sino también contratar eventualmente a un reemplazo en el cargo, lo que deriva en un incremento de los costos operativos de la actividad económica que realiza.

³ Comisión Económica para América Latina. El enfoque de brechas estructurales. Análisis del caso de Costa Rica. Santiago de Chile, noviembre de 2016. P. 20. Disponible en la web: <https://documentos.mideplan.go.cr/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/61da83e1-c398-40c0-8f7a-dc16b69d848d/Brechas-Estructurales-Caso-Costa-Rica.pdf?guest=true>

⁴ Gutiérrez, Paola. “Las mujeres en el mercado laboral costarricense”. La Nación, 8 de marzo de 2014. Disponible en la web: http://www.nacion.com/opinion/foros/mujeres-mercado-laboral-costarricense_0_1401059896.html

Frente a esa situación, es usual que el empleador termine dando preferencia a la escogencia de un candidato masculino, aun cuando estén en igualdad de condiciones y capacidades.

De ahí que este proyecto pretenda eliminar esa situación trasladando el pago del 100% del subsidio al seguro de maternidad, de forma que no se le cargue el costo al empleador. Con ello se reduciría la posibilidad de que el costo se utilice como excusa para discriminar a la mujer y facilitaría su inserción al mercado laboral, permitiéndole a cada vez más féminas encontrar un trabajo remunerado.

Los recursos para cubrir esta modificación provienen del propio seguro de maternidad que pagan todos los trabajadores formales –hombres y mujeres, con hijos o sin ellos–. De acuerdo con datos de la Caja Costarricense de Seguro Social, los ingresos del seguro de enfermedad y maternidad para el 2016 fueron de ¢2.052.943.555,4 y los egresos, al 30 de junio de ese mismo año, alcanzaron los ¢850,260,864.4, para una ejecución presupuestaria del 41.4%.⁵

Tomando en consideración que población para el año 2016 es de 4.890.379 habitantes y se estima que para el 2050 será de 6 093 068 –lo que representa un crecimiento de 24.5% en total y un 0.72% al año en promedio– y manteniéndose la tendencia de tener cada vez menos hijos, es de esperar que la población que requiera el subsidio de maternidad será cada vez menor, por lo que también será menor la carga contra los fondos del seguro de enfermedad y maternidad.

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.

⁵ Caja Costarricense de Seguro Social. Información presupuestaria del periodo 2016 (corte al 30 de junio de 2016). Disponible en la web: <http://www.ccss.sa.cr/presupuesto>

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**LEY PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN
LABORAL DE LA MUJER**

ARTÍCULO ÚNICO.- Reforma del artículo 95 del Código de Trabajo

Refórmase el artículo 95 del Código de Trabajo, Ley N.º 2, para que se lea como se presenta a continuación:

“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 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.

Mario Redondo Poveda
DIPUTADO

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

1 vez.—O. C. N° 27022.—(IN2017143839).