

## 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 PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN EN CONTRA DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

Expediente N.º 20.413

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 2015;<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup>

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 embarazadas.<sup>3</sup> 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 embarazadas y en período de lactancia<sup>4</sup> que es cubierto por el patrono y la Caja Costarricense de Seguro Social en partes iguales (50%-50%),<sup>5</sup> durante el lapso de cuatro meses y el monto que corresponda al pago de esta licencia es equivalente al 100% del salario

---

<sup>1</sup> Fuente: INEC, Encuesta continua de empleo, IV trimestre 2016 y I trimestre 2017.

<sup>2</sup> Periódico digital crhoy, sección El Mundo, 23 de noviembre de 2012.

<sup>3</sup> Periódico La Nación, sección El País, 23 de mayo de 2009.

<sup>4</sup> 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...

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

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 comprendido entre los 25 y los 34 años de edad, rango que naturalmente presenta mayor incidencia de embarazos, donde no estamos considerando las alarmantes cifras relativas al grupo de 15 a 24 años, donde la tasa de desempleo es notablemente 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 2016 y 2017

Grupo de edad	%					
	Total 2016	Mujeres 2016	Hombres 2016	Total 2017	Mujeres 2017	Hombres 2017
	Tasa de desempleo	Tasa de desempleo	Tasa de desempleo	Tasa de desempleo	Tasa de desempleo	Tasa de desempleo
De 15 a 24 años	43,4	45,2	41,2	38,5	36,62	40,1
De 25 a 34 años	25,6	30,4	19,8	28,25	29	27,6
De 35 a 44 años	13,1	13,9	12,1	16	21,44	11,3
De 45 a 59 años	13,9	9,5	19,3	13,6	11,44	15,5
De 60 años o más	4	1	7,6	3,65	1,5	5,5
Ignorado	0	0	0	0	0	0
Total	9,5	13,8	6,9	9,1	11,3	7,8

Fuente: INEC, Encuesta continua de empleo, IV trimestre 2016 y I trimestre 2017

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.

Finalmente, conviene mencionar que la presente iniciativa reproduce, en su integralidad, los contenidos del proyecto de ley que fuera tramitado bajo el expediente N.º 19840, el cual resultó archivado en vista de haber recibido dictamen unánime negativo en la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales. Huelga la aclaración, a efecto no únicamente de considerar los insumos y posiciones que obran en el expediente de cita, en atención a su valor explicativo, cuanto que, además, consideramos que el tema ha mantenido su vigencia y por lo tanto resulta pertinente volver a discutirlo.

Por los motivos anteriormente expuestos sometemos a su consideración el siguiente proyecto de ley.

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 PARA COMBATIR LA 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**

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