

- a) Reparación o mantenimiento de vías públicas municipales.
- b) Recolección, tratamiento y disposición de los desechos sólidos.
- c) Construcción, remodelación o mejora de los sistemas de acueducto y alcantarillado municipales, así como de los accesos y servicios para personas discapacitadas dentro de las instalaciones municipales, conforme a la Ley N° 7600, de 2 de mayo de 1996, y sus reformas.
- d) Amortización o cancelación de los empréstitos y demás pasivos presupuestarios, siempre y cuando no correspondan a gastos administrativos u operativos.
- e) Atención o solución efectiva de cualesquiera emergencias que afecten al cantón y estén poniendo en riesgo la vida, la integridad física o la satisfacción de las necesidades básicas de sus habitantes.

Para el trámite de aprobación, la Contraloría General de la República únicamente deberá verificar aspectos de legalidad. La resolución correspondiente no podrá ser notificada luego de los diez días hábiles siguientes a la presentación de todos los documentos de rigor, caso en el cual se entenderá aprobada de pleno derecho la modificación presupuestaria, y por tanto ejecutable desde esa fecha.

En el caso del inciso e) anterior, no será necesario dicho trámite de aprobación, pero la municipalidad deberá establecer la coordinación necesaria con la Comisión Nacional de Emergencias y demás entidades públicas competentes de acuerdo a las circunstancias.

En ningún caso la persona que ejerza la Alcaldía municipal podrá subejecutar injustificadamente las modificaciones presupuestarias adoptadas conforme a esta Ley, y el incumplimiento de ello será causal suficiente para que la Contraloría General de la República inicie el proceso tendiente a la cancelación de su credencial, sin perjuicio de los procedimientos que garanticen el debido proceso.

ARTÍCULO 2.-

Reformase el párrafo segundo del artículo 106 del Código Municipal, Ley N° 7794, de 30 de abril de 1998, y sus reformas, para que en adelante se lea así:

“Artículo 106.-

[...]

El superávit específico de los presupuestos extraordinarios se presupuestará para el cumplimiento de los fines específicos correspondientes, sin perjuicio de que por ley especial se autorice lo contrario.

[...]

Rige a partir de su publicación.

Carlos Manuel Gutiérrez Gómez
DIPUTADO

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Especial de Asuntos Municipales y Desarrollo Local Participativo.

San José, 7 de marzo del 2007.—1 vez.—C-139170.—(48862).

REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 95 Y 152 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2

Expediente N° 16.563

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El Código de Trabajo, Ley N° 2, entró en vigor el 15 de setiembre de 1943, en materia de derechos y seguridad laboral, ha sido el sustento de las principales transformaciones sociales de Costa Rica.

Con el transcurso de los años y dentro de la dinámica normal de una sociedad en constante evolución, el Código de Trabajo ha sido sometido a reformas parciales que han tenido por objeto actualizarlo a las necesidades nacionales, así como incorporarle aspectos importantes de la normativa laboral internacional, de la cual Costa Rica es partícipe, como nación respetuosa del derecho.

Con la incorporación de las reformas que se presentan en este proyecto de ley, el sector laboral costarricense adopta cláusulas que más que innovadoras ya han sido incorporadas en las leyes de varios países, prestando, así, atención a necesidades sentidas de los trabajadores.

Las reformas sometidas a consideración contemplan fundamentalmente dos aspectos de fondo de los artículos 95 y 152, a saber:

- **La maternidad:** debe ser considerada como un elemento cuya trascendencia familiar implica tanto a la madre como al padre. Los primeros momentos de esta importante fase de la creación deben contar con la participación del progenitor, quien tiene el deber de acompañar y apoyar a la madre y al recién nacido por lo menos durante los primeros días del nacimiento.

Respecto del concepto de responsabilidad compartida, está demostrado que en el desarrollo integral de los hijos tanto el padre como la madre desempeñan un importante papel desde el primer día de vida.

Este proyecto incorpora un párrafo en el cual se le otorga al padre el disfrute de tres días hábiles por razones de paternidad. En el caso recién nacidos con alto grado de discapacidad el permiso será de cinco días.

- **La defunción:** constituye uno de los momentos más dolorosos para el ser humano, lo cual, además de las implicaciones afectivas, redundan en una serie de aspectos que requieren atención emocional, laboral y económica e, incluso, obligan a desplazarse del lugar de residencia habitual, esto además de recursos demanda disponibilidad de tiempo. Los momentos que se viven ante la defunción y principalmente de un familiar en primer grado de consanguinidad, obviamente indisponen a los deudos emocionalmente para asistir, desempeñar y cumplir normalmente sus obligaciones laborales.

En ese sentido, este proyecto incorpora un párrafo en el cual se le otorga al deudo el disfrute de tres días hábiles por razones de defunción.

Por lo anterior, someto a consideración de las señoras diputadas y de los señores diputados el siguiente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, DECRETA: REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 95 Y 152 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2

ARTÍCULO ÚNICO.- Refórmanse los artículos 95 y 152 del Código de Trabajo, Ley N° 2, de 15 de setiembre de 1943. Los textos dirán:

“**Artículo 95.-** La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres posteriores. 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.

El padre del recién nacido tendrá derecho a una licencia remunerada por paternidad, de tres días hábiles posteriores al parto. En el caso de recién nacidos con alto grado de discapacidad la licencia remunerada será de cinco días.

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 cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y el patrono. Asimismo, para no interrumpir la cotización durante ese período, el patrono y la trabajadora deberán aportar a la Caja sus contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia.

Los derechos laborales derivados del salario y establecidos en esta Ley a cargo del patrono, deberán ser cancelados por él en su totalidad.

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.”

“**Artículo 152.-** Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que solo será con goce del salario correspondiente si se trata de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se haya estipulado.

El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague.

No obstante, se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público o social. En el primer caso, la remuneración será la establecida para la jornada extraordinaria en el primer párrafo del artículo 139; en los demás casos, será la establecida en el segundo aparte del presente artículo.

Cuando se trate de labores comprendidas en el último caso del párrafo anterior, y el trabajador no conviene en prestar sus servicios durante los días de descanso, el patrono podrá gestionar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorización para otorgar los descansos en forma acumulativa mensual. El Ministerio, previa audiencia a los trabajadores interesados por un término que nunca será inferior a tres días, en cada caso y en resolución razonada, concederá o denegará la autorización solicitada.

En el caso del fallecimiento de algún miembro de la familia en primer grado de consanguinidad, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de tres días de licencia remunerada.”

Rige a partir de su publicación.

Federico Tinoco Carmona
DIPUTADO

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

San José, 7 de marzo del 2007.—1 vez.—C-68385.—(48863).