



18 de setiembre, 2019

Ref: DE-058-2019

Señor
Fabio Masís
Director Ejecutivo
UCCAEP

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo de la Cámara de Industrias de Costa Rica.

A continuación, le presentamos nuestra posición respecto al proyecto de ley No. 21402 denominado: “Proyecto para promover la corresponsabilidad social en el cuidado de hijos e hijas y combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad”.

Si bien es cierto el objetivo del proyecto es la no discriminación de la mujer en su doble papel de trabajadora y madre, resulta completamente salido de contexto, al exigir condiciones inaceptables en un mercado laboral y mezclar decisiones que solo pueden ser tomadas por la Junta Directiva de la Caja Costarricense del Seguro Social. Por lo tanto, nos oponemos al presente proyecto de ley.

A continuación, enumeramos específicamente las razones de nuestra oposición.

1. En la reforma al artículo 94 del Código de Trabajo, se menciona el artículo 81 del mismo cuerpo normativo, como la normativa para un despido con justa causa para una trabajadora embarazada, en licencia de maternidad o bien en época de lactancia. Se debe de agregar el artículo 369 en que también se enumeran causas justas para dar por terminada la relación laboral.
2. En la misma reforma al artículo 94, se debe de otorgar un día de licencia pagada a la trabajadora para obtener la constancia de su embarazo. Debe de ser únicamente por el tiempo que dure la señora en obtener su constancia, no todo el día. Para ello se registrará por el documento que otorga el centro de adscripción a la entrada y la salida de la trabajadora en su visita a dicho centro.

3. Respecto a la reforma del artículo 95, objetamos que se otorgue un mes de licencia al conviviente de la madre. Se considera un mes como excesivo para esta actividad. En otro proyecto de ley al respecto, se otorga únicamente una semana al padre del recién nacido. Enfáticamente nos oponemos a que al conviviente se le otorgue fuero especial laboral durante este tiempo. Y de la misma forma nos oponemos al otorgamiento de los dos meses adicionales, fuera de los cuatro meses que actualmente disfruta la madre, para ambos padres.
4. No queda claro en la reforma al artículo 95 si el pago de esta licencia en forma tripartita entre el patrono, Estado y trabajadores arranca desde el mes previa al alumbramiento o exclusivamente son los dos meses adicionales que otorga el presente proyecto de ley. De todas formas, el plan de financiamiento recaerá sobre el Estado y las grandes empresas, a lo cual también nos oponemos.
5. En el segundo párrafo de la reforma al artículo 96 no se está de acuerdo en sustituir el “aborto no intencional” por el “aborto de más de 20 semanas de gestación”, porque ello incluiría el aborto intencional que por la ley penal vigente no está permitido en sus artículos 118 y siguientes.
6. En el mismo artículo 96, en su párrafo tercero sobre el otorgamiento de licencia si el niño o niña falleciere antes de los tres meses de plazo de la licencia, esta decisión solo puede ser otorgada por la Junta Directiva de la CCSS de acuerdo al artículo 73 constitucional.
7. Discrepamos del segundo y tercer párrafo del artículo 97 reformado sobre la ampliación hasta de un año en la hora de lactancia con la presentación de un certificado médico, ya que es imposible para el médico especialista visualizar la necesidad de lactancia con tanto margen de tiempo. Se recomienda la licencia de lactancia por períodos de tiempo de tres meses como actualmente se realiza.
8. Estamos en contra de lo enunciado en el artículo 100 sobre el acondicionamiento de un espacio físico para la extracción y/o amamantamiento durante el período de lactancia en la Empresa, sin tomar en cuenta la variable cantidad de mujeres en la empresa. Actualmente la normativa indica que su funcionamiento es a partir de 30 mujeres. Debe de mantenerse este número. Si bien se reconoce que la Empresa debe de proveer las condiciones para el almacenamiento de la leche materna, contenido en el segundo párrafo del artículo reformado.

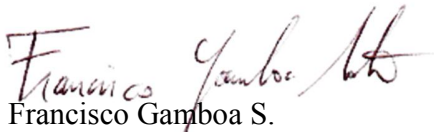
9. En el artículo 70 a reformar, no estamos de acuerdo en que se prohíba a los patronos exigir una prueba médica de embarazo para el ingreso o permanencia en la Empresa, en aquellos casos amparados a una necesidad objetiva del puesto, como por ejemplo un puesto de auxiliar de Bodega que requiera levantar pesos constantemente de 25 kilos. Se debe de hacer la diferenciación.

10. En el artículo 3 del presente proyecto de ley, se reforma el artículo 95 bis del Código de Trabajo, sobre el otorgamiento de licencias en nacimientos prematuros, con discapacidad o bien en partos múltiples. Les recordamos a los señores diputados y diputadas que dicha decisión subyace únicamente en la Junta Directiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, basados en el artículo 73 de nuestra Carta Magna.

Las observaciones esgrimidas anteriormente se consideran suficientes para reiterar nuestra oposición al presente proyecto de ley 21402.

Quedamos atentos ante cualquier consulta.

Cordialmente,



Francisco Gamboa S.
Director Ejecutivo