

JUNTA DIRECTIVA
RESUMEN ASUNTOS RELEVANTES
SESIÓN DEL 21 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2013

- I) **Se presenta y se da por recibido** el *"Informe sobre la evaluación externa de aseguramiento de la calidad de la Auditoría Interna período 2012"*.
- II) **Se acuerda** dar por recibido el documento "Flujo de Efectivo del Seguro de Pensiones al 31 de diciembre de 2013 (proyectado) y la "Estimación flujo de efectivo año 2014", que ha sido presentado por medio del oficio N° GP-34.532-13 fechado 25 de octubre del año en curso, que firma el Gerente de Pensiones.

Asimismo, **se acuerda** instruir a la Gerencia Financiera y a la Gerencia de Pensiones para que sigan realizando esfuerzos en el monitoreo de los ingresos y gastos, con el objetivo de mantener la liquidez óptima del Seguro de Pensiones.

- III) Se presenta y **se acuerda** dar por conocido el informe trimestral de inversiones: Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte al III Trimestre del año 2013 e Informe mensual de inversiones del Fondo de Prestaciones Sociales al 30 de setiembre del año 2013.
- IV) Se conoce la nota número DG-1870-13 de fecha 15 de noviembre del año 2013, suscrita por el Dr. Orlando Urroz Torres, Director General a.i. del Hospital Nacional de Niños, en la cual manifiesta que en cumplimiento a la Ley de Control Interno N° 8292 remite el Informe de fin de gestión correspondiente al período que desempeñó como Director General a.i. en el Hospital Nacional de Niños (11 de marzo al 17 de noviembre del año 2013), y **se acuerda** acusar recibo y trasladarlo a la Gerencia Médica, para lo correspondiente.
- V) **Se toma nota** de lo informado por la señora Presidenta Ejecutiva, en el sentido de que la reunión con los candidatos presidenciales, para exponerles "Caja Costarricense de Seguro Social, un tema país", se ha programado para el jueves 12 de diciembre en curso.
- VI) **Se acuerda** aprobar permiso con goce de salario del 3 al 7 de diciembre próximo, a favor del Gerente Financiero, licenciado Gustavo Picado Chacón, para que participe en el *"Foro regional de intercambio de experiencias. Protección y Seguridad Social para los y las trabajadores domésticos en América Latina"*, que se realizará del 4 al 6 de diciembre del año 2013, en Santiago de Chile.

La Organización Internacional del Trabajo le sufragará los gastos de transporte aéreo, hospedaje y alimentación.

Asimismo y en virtud de la participación del licenciado Picado Chacón en el Foro en referencia, **se acuerda** que el Gerente Administrativo asuma temporalmente, durante las citadas fechas, las funciones de la Gerencia Financiera.

VII) CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA: se acuerda:

Adjudicar el renglón único de la licitación pública N° 2010LN-000017-1142, promovida para la compra de tarjetas para el estudio de anticuerpos, según en adelante se detalla, a favor de la oferta N° 01 (uno) Diagnostika S. A., oferta en plaza; entregas: 16 (dieciséis) entregas con 3 (tres) meses de intervalo; la primera a 60 (sesenta) días naturales:

ITEM	CANTIDAD PROYECTADA (ABASTECER APROX. CUARENTA Y OCHO MESES)	OBJETO CONTRACTUAL	PRECIO UNITARIO
Único	3.771.552,00 UD.	Reactivos para detectar antígenos y anticuerpos anti-eritrocitos, desglosados de la siguiente manera: 3.122.268,00 unidades aproximadamente de pruebas efectivas para detectar anti-globulina indirecta. 389.284,00 unidades aproximadamente de pruebas efectivas de fenotipo Rh. 260.000,00 unidades aproximadamente de pruebas efectivas de Grupo y Rh.	\$2,155 (dos mil ciento cincuenta y cinco dólares).

Todo de conformidad con las condiciones exigidas en el respectivo cartel de licitación y las ofrecidas por la firma adjudicataria.

VIII) En relación con el oficio N° GL-53.154 de fecha 9 de noviembre del año 2013, que firma la señora Gerente de Logística, en el que se presentan los resultados finales de la Comisión Interfases sistemas SIFA-SIGES-SICS (informe 004-2013), por unanimidad y

mediante resolución firme, **se acuerda** programar la presentación para la próxima sesión ordinaria.

IX) PROYECTOS DE LEY:

Se tiene a la vista la nota número PE.53.993-13 fechada 23 de octubre en curso, suscrita por la Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, a la que se anexa la comunicación N° CJ-337-2013, firmada por la Jefa de la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa, mediante la que se consulta el *Proyecto reforma a los artículos 94, 94 bis, 95, 96, 97, 100 y 622, y adición al artículo 72 del Código de Trabajo, Ley N° 2, y sus reformas para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad y fortalecer la responsabilidad social del cuidado de infantes, expediente N° 18.797.*

Se distribuye el criterio unificado por la Gerencia Financiera, contenido en el oficio número GF-48.716-2013 de fecha 20 de noviembre en curso, cuyo documento anexo, en lo conducente, literalmente se lee así:

“I. ANTECEDENTES

- a) En La Gaceta N° 133 del 11 de julio de 2013, la Asamblea Legislativa publicó el proyecto de ley citado.*
- b) Mediante oficio CJ-337-2013 del 23 de octubre de 2013, suscrito por la Licda. Nery Agüero Montero, Jefe de Área de la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa, se consulta el proyecto a la Institución.*
- c) Por oficio JD-PL-0052-13 del 23 de octubre de 2013, emitido por la Licda. Emma Zúñiga Valverde, Secretaria de la Junta Directiva, se solicita criterio a las Gerencias Médica, Administrativa y Financiera, debiendo esta última unificar el criterio requerido.*

II. RESUMEN DEL PROYECTO

En la exposición de motivos del citado proyecto de ley, se indica que la construcción de la sociedad les ha impuesto a los hombres y a las mujeres roles que repercuten directamente en la división de funciones, tanto dentro como fuera del ámbito familiar. Esta división de funciones constituye una desigualdad de oportunidades para la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en virtud de que aun cuando se integran al mundo laboral continúan asumiendo las responsabilidades del mundo privado, al considerárseles únicas responsables del hogar, los hijos y su cuidado.

Asimismo, que esta es una de las principales circunstancias que ha provocado que las mujeres se vean más afectadas por el desempleo en relación con los hombres (9,6% vs. 5% respectivamente), y el subempleo visible (7,5% vs. 4,4% respectivamente). Asimismo, las mujeres en Costa Rica, a pesar de que forman parte integral de la fuerza laboral y de que su participación en el empleo y otras formas no remuneradas de trabajo son necesarias e imprescindibles para la sostenibilidad de la economía del país, les persisten brechas salariales en relación con los hombres, quienes perciben hasta un 21,8% más por la misma labor, a pesar de que en los últimos tiempos las mujeres poseen una mayor capacitación para el empleo.

Además, que este tipo de exclusión a las oportunidades laborales, así como otras limitaciones como el acceso y el disfrute de derechos de las mujeres por su condición de tal, se entienden como discriminación y constituyen una categoría prohibida y sancionada en el marco de los derechos humanos. El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas señala que discriminación es un término comprensivo de "... toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos, libertades fundamentales de todas las personas".

En ese sentido, que la situación de las mujeres discriminadas por razón de maternidad impone a los hombres una cuota de responsabilidad cada vez mayor en el ejercicio de su paternidad, así como también una serie de obligaciones a los patronos, pero fundamentalmente al Estado por ser el garante de los derechos humanos de las personas.

Agrega, que para tales efectos, los siguientes instrumentos poseen una importancia decisiva en el tema: la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (diciembre, 1979) en asocio con el Convenio N.º 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (octubre, 1961), con la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Belém Do Pará (junio, 1994), la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (noviembre, 1967), la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (Asamblea General, diciembre 1993) y la Plataforma de acción de Beijing, aprobada en la IV Conferencia mundial de Naciones Unidas sobre la mujer (setiembre, 1995).

Al respecto, se indica que durante el período constitucional (2006-2010), en la corriente legislativa se han promovido propuestas de reforma de ley, sobre la protección a la mujer embarazada, tales como:

a) Expediente N° 16.563, referente a la licencia paternal de tres o cinco días hábiles, y propone la siguiente reforma:

“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”.

b) Expediente N° 16.614, que contempla la licencia por paternidad de 15 días preparto y un mes posparto o en caso de adopción:

“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. Asimismo el padre gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por paternidad, durante los 15 días naturales anteriores al parto de la madre de su hijo, y el primer mes posterior a él.

La trabajadora que adopte un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia remunerada por maternidad de tres meses, asimismo el trabajador que adopte un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia remunerada por paternidad de un mes, para que tengan un período de adaptación. En casos de adopción, ambas licencias iniciarán el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar de la licencia remunerada, la adoptante y el adoptante deberán 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. Por su parte, el trabajador padre del niño por nacer adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia remunerada solo si presenta a su patrono un certificado médico, donde conste que el parto de la madre de su hijo 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. (...)”.

c) Expediente N.º 16.733, que libera a la parte patronal del aporte para la licencia por maternidad con efectos para el cómputo de aguinaldo, vacaciones y cesantía:

“El monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirá exclusivamente la Caja Costarricense del 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”.

d) Expediente N.º 16.754, propone que la Caja Costarricense de Seguro Social (en adelante CAJA) asuma progresivamente el pago de la licencia por maternidad, iniciando en un 50%, con lo cual se exime del pago al patrono:

“(…) 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 será cubierto entre el patrono y la Caja Costarricense de Seguro Social. Esta última asumirá, progresivamente, el pago de la licencia por maternidad, partiendo del cincuenta por ciento (50%) actual hasta asumirla en su totalidad. 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.

(…)

TRANSITORIO I. La Caja Costarricense del Seguro Social deberá proceder a emitir las normas reglamentarias correspondientes, en el plazo de tres meses, contados a partir de la publicación de esta ley, para ajustar su operación a la presente reforma”.

d) Expediente N.º 16.794 contempla una ampliación del período mínimo de posparto y de lactancia:

“La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los seis meses posteriores a él. Estos seis meses también se considerarán como período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo 94 bis de esta ley”

e) Expediente N.º 17.105, propone una reforma referida a la creación de licencias por partos múltiples, prematuros o de neonatos con alguna discapacidad o enfermedad que requiera acompañamiento:

“(…) En casos en que la madre dé a luz a un hijo o hija prematuro(a), el período de licencia por maternidad se mantendrá al menos por un período de cuatro meses, el cual podrá ser ampliado según criterio del especialista correspondiente.

En los casos de nacimientos múltiples, el período de postparto será de cuatro meses.

En los casos de enfermedades crónicas de personas menores de edad (v.g.r. hereditarias, congénitas y perinatales) de gran complejidad que requieran atención individualizada (i.e. procedimientos y terapia domiciliaria) durante las veinticuatro horas del día, el período de la licencia podrá ser ampliado según criterio del especialista correspondiente. Esta licencia se denominará; licencia para madres de personas menores de edad portadores de enfermedades crónicas.

El Estado costarricense cubrirá el cien por ciento (100%) de esta licencia por medio de la Caja Costarricense del Seguro Social, quien definirá las políticas correspondientes.

Las incapacidades originadas por el embarazo no afectarán el cálculo del monto de la licencia por maternidad. Para tal efecto se tomarán los meses previos en que la trabajadora haya recibido el salario completo. (…)

Adicionalmente, el proyecto incluye una reforma del artículo 96 para garantizar una licencia de dos meses en caso de aborto no intencional o de parto prematuro no viable:

“Si se tratara de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, la licencia por maternidad se reducirá a dos meses. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor de lo concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al aborto no intencional, al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones de que habla el párrafo anterior durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que este no exceda de tres meses”.

Dicho proyecto incluye también una reforma del artículo 97 para que se garantice una hora de lactancia materna:

“Toda madre en período de lactancia, podrá disponer, de un intervalo de una hora, al inicio o a la terminación de su jornada para amamantar a su hijo o hija.

Para gozar de este beneficio será necesaria la presentación de un dictamen médico por parte de la trabajadora, expedido por una persona profesional de la CCSS o por un profesional de consulta privada”.

Además, se reforma el artículo 100 para que se garantice el espacio acondicionado para el amamantamiento, la extracción y el almacenamiento de la leche materna:

“Todo patrono(a) estará obligado(a) a acondicionar un espacio físico para que las trabajadoras que se encuentren en período de lactancia y que lo requieran, amamenten al menor, se extraigan la leche y puedan almacenarla en el lugar de trabajo, bajo las normas de seguridad e higiene que dicte el Consejo de Salud Ocupacional”.

A partir de lo anterior, se exponen algunas propuestas relacionadas con la protección de la maternidad y la corresponsabilidad social del cuidado de los hijos e hijas. La creación de centros infantiles de cuidado para trabajadores y trabajadoras informales, las iniciativas privadas que ofrecen servicios de sala-cuna a grandes centros comerciales, el reembolso de gastos por concepto de cuidado infantil y los cambios en la jornada laboral: duración, pausas, vacaciones adicionales, teletrabajo, etc. son algunas iniciativas que han sido documentadas en los países latinoamericanos.

Con el propósito de disminuir las demandas de cuidado, esta iniciativa legislativa propone declarar la corresponsabilidad como un principio del Derecho laboral, y brindar cobertura a las necesidades de cuidado de niños y niñas de las mujeres y hombres trabajadores del país, principalmente cuando las edades de los menores estén entre los tres meses y los seis años, por cuanto el marco institucional presente no ofrece alternativas más allá de la contratación de servicios privados que evidentemente constituyen una solución para un sector reducido de la población trabajadora.

Concretamente, por medio de este proyecto se reforma sustancialmente el artículo 100 del Código de Trabajo y se dispone que los trabajadores y las trabajadoras, las patronas y los patronos, y el Estado sean solidariamente responsables del cuidado de los niños y niñas. Adicionalmente, se proponen diversas alternativas de corresponsabilidad, tales como la adecuación horaria, la provisión de infraestructura, la creación de incentivos fiscales y/o subsidios. Por otra parte, se estipula la obligación de la parte trabajadora en la contribución solidaria para el pago de los servicios de cuidado.

Se añade, que la reforma propuesta se traduce en importantes beneficios para las trabajadoras y los trabajadores, y constituye un avance fundamental en los derechos al trabajo y la maternidad, con lo cual se garantiza el acceso sin discriminación y el derecho de los niños y las niñas a disfrutar un espacio de calidad que forme y prepare a los menores para el mañana.

Además, que en razón de que las trabajadoras embarazadas que han sido despedidas deben solicitar su reinstalación ante el Juzgado de trabajo competente. Sin embargo, debido a las vivencias de las mujeres que tienen poco acceso a la información y a los tribunales de justicia, se ha considerado fundamental que las mujeres puedan acudir a la Inspección General de Trabajo del Ministerio y denunciar ahí su despido, con el fin de que sea esta instancia la que ordene la reinstalación inmediata de la trabajadora, con la posterior audiencia y homologación por parte del juzgado de trabajo correspondiente. Es decir, se otorga a la trabajadora la posibilidad de resolver en sede administrativa su reinstalación, con la posterior revisión por parte del juez o jueza, con el fin de garantizar igualmente los derechos de la parte patronal.

A partir de esta medida, se garantiza un acceso eficiente y expedito a la protección de que gozan las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, con lo cual no sufrirá retrasos en su retribución salarial.

Así también, se pretende con la propuesta reforzar y visibilizar las potestades de control, fiscalización y sanción atribuidas legalmente al Ministerio de Trabajo y que son ejecutadas por la Inspección General de Trabajo.

En cuanto a la viabilidad financiera de la propuesta, se indica que históricamente la CAJA ha establecido como techo máximo de gasto en el rubro de subsidios y licencias por maternidad el rango entre el 0,75% y el 1% total de ingresos anuales correspondientes en el régimen de salud. Si el gasto se mantiene dentro de este rango, se considera financieramente viable, y que dicho rango ha sido establecido por la costumbre y el comportamiento del gasto a través del tiempo, pero que no encuentra referente normativo específico.

Aunado a esto, que considerando que la tendencia demográfica caracterizada por la reducción de la tasa de natalidad parece confirmarse, la ampliación de la cobertura de la licencia por maternidad propuesta en esta ley encuentra sustento financiero en los recursos institucionales señalados.

Adicionalmente, en esta propuesta se propone un pequeño incremento que será repartido solidariamente entre las grandes empresas y el Estado, en la búsqueda de hacerlo viable sin que implique una carga onerosa, especialmente para las pequeñas y medianas empresas.

Finalmente el proyecto de ley, se encuentra conformado por dos artículos y dos transitorios, desglosados de la siguiente manera:

•Artículo 1: Reforma a los artículos 94, 94 bis, 95, 96, 97 y 100 del Código de Trabajo.

- a) **94:** *En caso de que la trabajadora incurra en falta grave, la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, podrá ordenar la suspensión de trabajadora con goce de salario. Además el patrono deberá otorgar un día de asueto para que la trabajadora obtenga la constancia de embarazo, excepto que su estado de gravidez sea evidente y notorio.*
- b) **94 bis:** *Que cuando la citada Dirección no autorice la gestión de despido, realizará en el plazo de veinticuatro horas, prevención de reinstalación inmediata ante el patrono, y si no cumple, ordenará la reinstalación inmediata en carácter cautelar, que deberá ser homologada posteriormente por un juez. Se sustituye como pena para el patrono el apremio corporal por el embargo patrimonial y se impone por concepto de daños y perjuicios, treinta días de salarios.*
- c) **95:** *Se dispone que la trabajadora embarazada y el trabajador que conviva con ella, gozarán obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad y paternidad. La madre, durante el mes anterior al parto y tres meses posteriores a él. El padre, durante el mes posterior al nacimiento o adopción, con derecho a dos meses adicionales. En caso de que la madre asuma sola al hijo, podrá gozar de una licencia remunerada de cinco meses posteriores al parto. Se indica que para financiar los costos, se incrementarán solidariamente de forma proporcional al aporte actual las cuotas y que la CAJA determinará actuarialmente el porcentaje de aumento requerido, y el incremento de la cuota estatal será financiado con el porcentaje necesario del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF). Asimismo, se establecen licencias adicionales hasta por un plazo máximo de ocho meses adicional a la licencias de postparto, en casos especiales (nacimientos prematuros, discapacidad y enfermedades crónicas), y partos múltiples un mes adicional por cada niño vivo.*
- d) **96:** *Se elimina el aborto no intencional, por la frase “de más de 20 semanas de gestación” y se establece que solo en casos excepcionales y debidamente justificados, la trabajadora que haya gozado de licencia, licencia especial, incapacidad o vacaciones, puede ser ubicada en otro puesto equivalente en remuneración, que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.*
- e) **97:** *Se establece que toda madre en período de lactancia, podrá disponer de un tiempo de una hora al inicio o al final de la jornada para amamantar a su hijo, período de lactancia que puede ampliarse hasta por un año, con la presentación de certificado médico.*
- f) **100:** *Toda persona empleadora estará obligada a acondicionar un espacio físico para que las trabajadoras que se encuentren en periodo de lactancia y que lo requiera, amamanten, se extraigan leche y almacenen en el lugar de trabajo. Así también, deberán proveer las condiciones para que los trabajadores en condición de paternidad, puedan almacenar leche materna u otro alimento en el lugar de trabajo. Los anteriores gastos, podrán ser deducidos del pago del Impuesto sobre la Renta.*

g) 622: La parte patronal deberá contratar al menos un 40% de mujeres cuando existan solicitudes de empleo, caso contrario serán sancionados con el importe de 12 veces el salario mínimo legal.

•Artículo 2: Se adiciona un inciso j) al artículo 70 del Código de Trabajo, para prohibir que los patronos exijan una prueba médica de embarazo para el ingreso o la permanencia en el trabajo.

•Transitorio I: Establece que la CAJA deberá emitir las normas reglamentarias correspondientes en el plazo de 6 meses a partir de la publicación de la ley.

•Transitorio II: Señala que el Ministerio de Hacienda debe emitir las normas reglamentarias de rigor en el plazo de 6 meses, para aplicar el incentivo fiscal contenido en el artículo 100 del Código de Trabajo.

III. CRITERIOS TÉCNICOS Y LEGALES

A. GERENCIA ADMINISTRATIVA

Mediante el oficio GA-28669-13 del 29 de octubre de 2013, el Lic. Luis Fernando Campos Montes, remite el siguiente criterio:

“... El artículo 51 de la Constitución Política consagra a la familia como el elemento natural y fundamental del desarrollo de la sociedad, lo que genera la obligación del Estado de procurar una protección especial, derecho que se hace extensivo a las madres, niños, ancianos, desvalidos.

Atendiendo a este principio constitucional reiterado en el artículo 71, se ha emitido una serie de normas a nivel legal y reglamentarias tendientes a desarrollar esta protección especial, como el Código de Trabajo, Código de Niñez y Adolescencia entre otros.

En relación con la tutela a la mujer en el ámbito laboral y la no discriminación, los Estados ha tratado de protegerla, en cuanto en ella recae por naturaleza un mayor aporte en la reproducción humana, es por este motivo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha ocupado de promulgar convenios internacionales que resguarden tan importantes derechos, inicialmente con la promulgación del “Convenio sobre la Protección a la Maternidad” y posteriormente con la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia contra la mujer, convención Belén do Pará”, adoptada por la OEA y aprobada por la Asamblea Legislativa mediante ley 7499 del 2 de

mayo de 1995, así como la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer”

Por lo que los Estados como el nuestro, parte de estos convenios deberán adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el propósito de asegurar igualdad entre hombres y mujeres tanto en aspectos de acceso al trabajo, igualdad en criterios de selección, oportunidades de empleo, libre elección de profesión e igualdad en la remuneración, entre otros.

Estos convenios de rango superior a las leyes en atención a lo dispuesto en el artículo 7 de la Constitución Política fueron desarrollados por la “Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer” del 8 de marzo de 1990, que para ese entonces dispuso en su numeral 32 una reforma al artículo 94 del Código de Trabajo, incorporando el artículo 94 bis, que establece una mayor protección para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia estableciéndose una prohibición expresa a los empleadores a despedir mujeres en dicha condición, sin causa justificada y establece la reinstalación con disfrute de sus derechos ante esta situación, creándose de esa manera una clara excepción al régimen de libre despido y estableciéndose un fuero especial en beneficio de las trabajadoras en periodo de embarazo y lactancia, protección que sin duda se extiende a la persona nacida y a la familia en general.

Si bien es cierto no se omite indicar que aunque la naturaleza de estas normas es eminentemente e imperativamente proteccionista, no debe obviarse que la misma podría provocar un efecto negativo especialmente en lo relacionado al acceso al trabajo, ya que la maternidad le genera a los empleadores un mayor costo productivo, por lo que sin lugar a dudas la modificación que se pretende requiere de una nueva visión política legislativa que neutralice los efectos negativos que se han venido dando en perjuicio de las trabajadoras.

Con fundamento en los principios indicados, por parte de esta asesoría se señalan las observaciones puntuales a cada uno de los artículos propuestos.

Artículo 94:

La propuesta no presenta modificaciones sustanciales al artículo 94 vigente, únicamente amplía la protección al no despido a trabajadoras que por casos especiales se les deba de ampliar la licencia de pre o post parto.

Planteamiento que se considera viable en consonancia con los principios consagrados en los convenios internacionales señalados.

Artículo 94 bis:

Establece sanciones patrimoniales a patronos que despidan injustificadamente a sus trabajadoras por encontrarse en periodo de maternidad o lactancia, sanciones que en armonía con el fuero de protección que establece esta norma se consideran razonables.

Artículo 95:

Este numeral establece una licencia por paternidad remunerada, de un mes y establece la posibilidad de alternar con la madre los meses posteriores al primero para el cuidado y alimentación del menor, según lo decidan los padres, planteamiento que para esta asesoría no es irracional en el tanto lo que se pretende es proporcionarle a la mujer y al hombre igualdad de participación en el cuidado y crianza de los menores, siendo el espíritu del legislador lograr con ello un fortalecimiento al núcleo familiar.

Este numeral establece una ampliación de la licencia post parto o posterior a la adopción pasando de tres meses a cinco meses, propuesta razonable con concordancia con la promoción de lactancia exclusiva hasta los seis meses que ha promovido la institución en razón de los beneficios medicamente comprobados que posee la leche materna.

Se señala las formas de pago de estos derechos así como las fuentes de financiamiento las cuales deben de ser analizadas cuidadosamente por la Gerencia Financiera en aras de no crear desequilibrios que afecten las finanzas institucionales.

En igual sentido se establece casos considerados especiales en los cuales se otorgaran licencias ampliadas, como en caso de nacimientos prematuros, niños con enfermedades crónicas, partos múltiples, de las cuales no se encuentra oposición alguna ya que estas situaciones han sido analizadas por la institución y contempladas en el artículo 47 de la Normativa de Relaciones Laborales.

Artículo 96:

Regula con precisión como proceden los disfrutes de post parto en casos en los cuales el niño nace vivo pero fallece antes de completar los tres meses, y

establece que la trabajadora que concluye con su post parto debe incorporarse a su puesto en las mismas condiciones que cuando se retiró.

Lo anterior bajo el espíritu proteccionista de la norma resulta viable, y congruente con la normativa para el otorgamiento de incapacidades vigente en la institución sin embargo se recomienda revisar la congruencia del plazo de tres meses señalado en este numeral con el plazo ampliado del artículo 95 propuesto.

Artículo 97:

Se establece una nueva y más razonable distribución del tiempo de lactancia, y el plazo de disfrute.

Se da de forma innovadora la posibilidad de que ese periodo de lactancia sea tomado tanto por la **madre o por el padre** esto dentro de políticas de igualdad de género.

Este artículo reitera lo señalado y desarrollado por Tratados y Convenios Internacionales acogidos por nuestro país y relacionados con el derecho irrenunciable a la lactancia materna en beneficio de la madre y del lactante, bajo este supuesto se debe el proyecto señalar con precisión en cuáles casos específicos debe otorgarse a los padres licencias para el disfrute de periodos de lactancia, ya que esta situación cambiaría radicalmente el origen de este derecho.

La Organización Mundial de la Salud y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, recomiendan como imprescindible la lactancia materna exclusiva al menos durante los primeros seis meses del recién nacido, y continuar amamantando a partir de los seis meses de forma conjunta con la introducción de otros alimentos hasta un mínimo de dos años, recomendaciones a las cuales coincide la institución que en sus diversas campañas han promovido la lactancia exclusiva como una forma de medicina preventiva y correcto desarrollo de los niños.

La institución por su parte en el artículo 45 de la Normativa de Relaciones Laborales protege esos derechos señalando:

“... Las madres y sus bebés forman una unidad biológica y social inseparable por lo cual la institución protege, fomenta y apoya la lactancia natural exclusiva y una alimentación complementaria, oportuna y adecuada sin interrupción de la

lactancia natural, ya que la nutrición en los primeros seis meses y años de vida juega un papel fundamental en el estado de salud óptima del niño y niña”

En igual sentido se estableció con precisión un correcto aprovechamiento del tiempo dispuesto para el amamantamiento otorgándole a la madre la posibilidad de ajustar su horario según las necesidades.

Este numeral al ampliar la licencia por lactancia al padre debe de indicar taxativamente en cuales casos el progenitor podrá disfrutar de este beneficio ya que por razones naturales este podría resultar exclusivo para la madre. De igual forma debe de definirse con claridad cuál es la pretensión de la norma al establecer que “El patrono se esforzara también por procurarle a la madre algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores” ya que al plantearse como una posibilidad podría confundir con los tiempos legalmente establecidos para el amamantamiento y su remuneración.

Artículo 100

Este numeral de forma innovadora establece la obligación patronal de proporcionar a las trabajadoras que decidan ejercer su derecho de amamantamiento dentro del recinto de trabajo o que requieran, un lugar que cumpla con las normas de higiene necesarias para la extracción y almacenamiento de leche.

Visto lo señalado y en cumplimiento de la norma señalada supra es recomendable y necesario que todas las instituciones del Estado y recintos de trabajo privados faciliten a las trabajadoras las condiciones necesarias amamantar o extraer y almacenar de forma correcta y segura la leche materna, en protección de los derechos de los infantes.

Artículo 622.

Este numeral pretende igualdad en el trabajo para hombres y mujeres sin discriminación alguna, y establece un porcentaje mínimo de mujeres en las planillas (40%) y una sanción para los patronos que no cumplan con dicho mínimo.

En este sentido la institución en el artículo 9 de la Normativa de Relaciones Laborales, prohíbe toda forma de discriminación laboral, y la institución cuenta dentro de sus planillas con un porcentaje importante de contratación de mujeres.

Sin embargo las contrataciones que realice la institución deben primordialmente ajustarse a los principios de idoneidad establecidos constitucionalmente.

Artículo 70

Este artículo procura la adición a un inciso (j) al artículo 70 del Código de trabajo, en el cual se pretende prohibir a los empleadores exigir pruebas médicas de embarazo a las trabajadoras para su contratación, siendo criterio de esta asesoría una modificación razonable, proporcional y necesaria.

(...)

Con fundamento en lo señalado esta asesoría legal recomienda **no presentar oposición al proyecto en consulta** por cuanto lo planteado pretende aumentar el fuero de protección ya existente en esta materia, en beneficio de las familias en general, promoviendo el derecho a la lactancia materna y la no discriminación en el trabajo, principios que emanan de la Constitución Política, y se reiteran en las demás fuentes del derecho las cuales han sido acogidos por nuestra institución, tal y como se establece en la Normativa de Relaciones Laborales vigente.

No obstante se presentan las siguientes recomendaciones:

1. Establecer con precisión en qué casos podría otorgársele a los padres una licencia con goce de salario por lactancia, sin que se modifique el origen de este derecho.
2. Se recomienda analizar con precisión los aspectos financieros de este proyecto por cuanto los mismos podrían impactar las finanzas de la institución y se considera relevante indicarle a la comisión consultante que se contemple en este análisis del proyecto el financiamiento de los costos que esta modificación acarrearía a la Institución...”

B. GERENCIA FINANCIERA

El criterio emanado por la Gerencia Financiera, se fundamenta en el oficio CAIP-0686-2013 del 18 de noviembre de 2013, emitido por la Asesora Legal, el cual se desarrolla de la siguiente forma:

“...De previo a conocer el fondo del asunto, es de relevancia indicar que la naturaleza jurídica de la Caja Costarricense de Seguridad Social (en adelante CAJA), se encuentra estipulada en el artículo 1 de la Ley Constitutiva de la Caja

Costarricense de Seguro Social (en adelante Ley Constitutiva), que en lo que interesa dispone:

*“...La Caja es una **institución autónoma** a la cual le corresponde el gobierno y la administración de los seguros sociales. (...) Excepto la materia relativa a empleo público y salarios, la Caja **no está sometida ni podrá estarlo a órdenes, instrucciones, circulares ni directrices emanadas del Poder Ejecutivo o la Autoridad Presupuestaria, en materia de gobierno y administración de dichos seguros, sus fondos ni reservas.**” (Lo resaltado es propio)*

Al respecto y según lo indicado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en la resolución 2008-0966 del 19 de noviembre de 2008, la CAJA “...es una institución autónoma, de derecho público y por lo tanto sometida al principio de legalidad, con personalidad jurídica, patrimonio propio e independencia administrativa...” y en consecuencia con autonomía, misma que se encuentra amparada en el artículo 73 de la Constitución Política, el cual indica:

*“...La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una **institución autónoma**, denominada Caja Costarricense de Seguro Social. **No podrán ser transferidos ni empleados en finalidades distintas** a las que motivaron su creación, **los fondos y las reservas de los seguros sociales ...**” (Lo destacado no corresponde al original)*

Asimismo, la Procuraduría General de la República, mediante el Dictamen C 355-2008 del 03 de octubre de 2008, estableció lo siguiente:

*“...la **autonomía administrativa** supone la posibilidad jurídica de la respectiva organización de realizar su cometido legal sin sujeción a otro ente (capacidad de autoadministrarse); mientras que la **política o de gobierno** consiste en la aptitud de señalarse o fijarse el ente a sí mismo sus propios objetivos o directrices (capacidad de autogobernarse o autodirigirse políticamente). O, en términos de una reciente resolución de la propia Sala, “... la potestad de gobierno alude a la determinación de políticas, metas y medios generales, más o menos discrecionales, mientras que la de administración implica, fundamentalmente, la realización de aquellas políticas, metas y medios generales, utilizando y, por ende, estableciendo a su vez- medios, direcciones o conductas más concretas y más o menos regladas ...” (voto n.º 6345-97 de las 8 :33 horas del 6 de octubre de 1997) (...)*

El artículo 73 de la Constitución Política, que establece lo (sic) seguros sociales, encomienda su administración y gobierno a la Caja Costarricense de Seguro Social, otorgándole a esta institución un grado de autonomía distinto y

superior al que se define en términos generales en el artículo 188 ídem...” (Lo resaltado no corresponde al original)

En este mismo orden de ideas, el ente procurador mediante el Dictamen 212 del 19 de octubre de 2010, señaló en lo que interesa lo siguiente:

“...Una afirmación que para ser válida debe ser conforme con los parámetros constitucionales, en razón de la supremacía constitucional. De acuerdo con el principio de supremacía constitucional, el Derecho de la Constitución integrado no solo por el Texto Fundamental sino también por los principios y valores constitucionales constituye la Norma Fundamental y Suprema del ordenamiento jurídico, a la cual se subordina toda otra norma jurídica y toda actuación de los poderes públicos y las autoridades administrativas. (...)

*En virtud de esa autonomía, **ningún órgano o ente externo puede intervenir en la esfera dejada por el constituyente a favor de la Caja.** Lo que significa que solo esta puede regular lo relativo a la administración y el gobierno del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte y, en general, lo relativo a los seguros sociales que le corresponden. (...)*

*De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, esa autonomía de gobierno significa un límite para el propio legislador y, obviamente para toda autoridad administrativa (...). En razón de esa autonomía de gobierno especial de la Caja, esta no solo no puede ser regulada sino que le corresponde regular con carácter **exclusivo y excluyente las prestaciones propias de los seguros sociales, incluyendo las condiciones de ingreso del régimen, los beneficios otorgables y demás aspectos que fueren necesarios ...**” (Lo destacado no es del original)*

Ahora bien, referente a los proyectos de ley tramitados bajo los expedientes 16.563; 16.614; 16.794 y 17.105, los cuales se citan en la exposición de motivos y que son base de esta propuesta, resulta importante indicar que la CAJA, mediante las sesiones –por su orden– de Junta Directiva número 8220 del 24 de enero de 2008 (artículo 11); 8204 del 22 de noviembre de 2007 (artículo 22); 8259 del 19 de junio de 2008 (artículo 24) y 8456 del 15 de julio de 2010 (artículo 13), se opuso a las reformas contenidas en dichas iniciativas, toda vez que contravenían lo dispuesto en el numeral 73 de la Constitución Política; existía un aumento en los costos e impacto en la prima actuarial.

Aunado a esto, mediante el oficio CM-1286 del 18 de setiembre de 2012, signado por la Licda. Ana Lorena Cordero Barboza, Jefe de Área de la Comisión Permanente Especial de la Mujer de la Asamblea Legislativa, consultó a la Institución respecto al texto sustitutivo del proyecto de ley denominado “Medidas especiales para la inserción laboral de la mujer con ocasión de la maternidad y la corresponsabilidad social del cuidado”, tramitado

bajo el expediente N° 17.872, el cual proponía reformas a los artículos 94, 94 bis, 95, 96, 97 y 100 del Código de Trabajo, en lo relativo a:

- *Prohibición para despedir a trabajadoras que gocen de licencias especiales. (Art.94)*
- *En caso de que la trabajadora incurra en falta grave, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, podrá ordenar la suspensión de la misma con goce de salario. (Art.94)*
- *La trabajadora deberá comunicar por escrito al empleador de su estado, excepto que su estado de gravedad sea evidente y notorio y además, el patrono deberá otorgarle a la trabajadora un día de asueto para la obtención de la constancia de la CCSS. (Art.94)*
- *Como medida cautelar, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, podrá prevenir u ordenar al patrono, la reinstalación de la trabajadora. (Art.94 bis)*
- *Se elimina el apremio corporal contra el empleador infractor y se sustituye por el embargo patrimonial. (Art.94 bis)*
- *Se aumenta de diez a treinta días salario por concepto de daños y perjuicios, cuando se trata de una trabajadora que disfruta del período de lactancia. (Art.94 bis)*
- *Se indica que la cuota correspondiente de la trabajadora la asumirá el seguro de salud. (Art.95)*
- *Se establece una licencia especial, adicional a la ordinaria de posparto, para la madre o padre trabajador que lo solicite, en los casos de nacimiento de niños que presenten una discapacidad o necesidades especiales y enfermedades crónicas –renovada cada mes mientras persista la situación y hasta un plazo máximo de ocho meses adicionales a la licencia post-parto–y partos múltiples, un mes adicional por cada niño vivo adicional, una vez finalizado el período establecido de licencia post-parto. Lo anterior, será aplicable también para trabajadora que adopte un menor de edad. (Art.95)*
- *En caso de muerte materna, tendrá derecho a las licencias post-parto y especiales, según las circunstancias, la persona trabajadora que se haga cargo del menor recién nacido. (Art.95)*
- *El padre que conviva en el mismo domicilio de la madre y el niño, disfrutará de licencia parental por diez días hábiles inmediatamente posteriores al nacimiento o de la entrega efectiva del menor, cuando se trate de adopción conjunta. (Art.95)*
- *En lugar de los términos “aborto no intencional” y “parto prematuro no viable”, se utiliza “producto muerto intrauterinamente” y “nacido muerto”. Además se establece que deben tener más de veinte semanas de gestación y menor de treinta y cinco semanas y seis días. (Art.96)*

- *Si el niño nace vivo pero fallece antes de cumplido el plazo de los tres meses de licencia por maternidad, la mujer tendrá derecho a completar la totalidad de la misma. (Art.96)*
- *La trabajadora, solamente en casos de excepción debidamente justificados, podrá ser ubicada en otro puesto equivalente en remuneración, el cual guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia. (Art.96)*
- *Se establece que la madre en período de lactancia, podrá disponer de un tiempo de una hora al inicio o de una hora antes de la finalización de la jornada laboral, con el objeto de amamantar a su hijo. Asimismo, que el período de lactancia podrá ampliarse hasta por un año, con la presentación del certificado médico que así lo recomiende. (Art. 97)*
- *Se obliga a toda persona empleadora a condicionar un espacio físico para que las trabajadoras que se encuentren en período de lactancia y que lo requieran, amamenten al menor, extraigan la leche y puedan almacenarla en el lugar de trabajo, bajo las normas de seguridad e higiene que dicte el Consejo de Salud Ocupacional, independientemente del número de trabajadoras que laboren para el patrono. (Art 100)*

De igual manera, se sugería adicionar un inciso j) al artículo 70 del Código de Trabajo, con el propósito de que se prohíba exigir una prueba médica de embarazo para el ingreso o la permanencia en el trabajo.

Igualmente, pretendía incluir un artículo 100 bis al Código de Trabajo, para establecer que la corresponsabilidad del cuidado de niños es solidaria entre la parte patronal, la parte trabajadora y el Estado, en donde el primero debe contribuir a la adecuación horaria para que el personal pueda atender las responsabilidades derivadas del cuidado de los hijos y el último, podría otorgar incentivos fiscales y/o subsidios a la parte patronal privada que haya asumido la corresponsabilidad social del cuidado de los menores hijos de sus trabajadores, en edades comprendidas entre los tres meses y seis años.

Asimismo, la norma pretendida señalaba dos transitorios, el primero dirigido a que la CAJA debía emitir las normas reglamentarias correspondientes en el plazo de tres meses contados a partir de su publicación, para ajustar su operación. El segundo, obliga al Ministerio de Hacienda a emitir las normas reglamentarias correspondientes, en el plazo de tres meses, contado a partir de la publicación para aplicar el incentivo fiscal contenido en el artículo 100 bis del Código de Trabajo.

En razón de lo anterior, la Junta Directiva en el artículo 20 de la Sesión N° 8602 del 27 de setiembre de 2012, acordó lo siguiente:

*“...con fundamento en las consideraciones y criterios vertidos por las instancias técnicas y legales de las Gerencias Administrativa, Médica y Financiera, contenidos en el oficio número GF-30.755-2012, la Junta Directiva **ACUERDA** comunicar a la Comisión consultante, que la Institución **se opone** al texto sustitutivo del citado proyecto, por cuanto contraviene el artículo 73 de la Constitución Política y el numeral 1 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, toda vez que se afecta la autonomía dada constitucionalmente a la Caja (...) al pretenderse regular la materia de coberturas de sistemas de salud, licencias y subsidios, cuya determinación le corresponden de forma exclusiva y excluyente, a la Junta Directiva de la Institución...”*

En concordancia con lo supracitado, conviene indicar que la CAJA ha impulsado iniciativas relacionadas con el mejoramiento de las condiciones para las mujeres embarazadas y en períodos de lactancia, tal es el caso de la reforma al artículo 17 del “Reglamento para el otorgamiento de incapacidades y licencias a los beneficiarios del seguro de salud” en el mes de junio de 2011, que dispone:

“De las licencias por maternidad.

En caso de maternidad, a toda asegurada activa, se le extenderá una licencia por cuatro meses, en un solo documento, que incluye el pre y el posparto, conforme se establece en el artículo 95° del Código de Trabajo, en las leyes generales y especiales aplicables, tanto a nivel institucional como en el Sistema de Atención Integral de Medicina de Empresa.

Cuando la licencia de maternidad se emita después del parto, se hará por tres meses a partir del nacimiento, salvo normas legales que dispongan plazos menores.

En las complicaciones del embarazo debe protegerse a la madre con incapacidad de acuerdo con el criterio médico y estarse a lo contenido en la tabla de días, indicada en el artículo 21° de este Reglamento.

Tratándose de aborto no intencional o parto prematuro no viable, cuando la gestación haya alcanzado las veinte semanas y no haya sobrepasado las 36 (treinta y seis) semanas el período de licencia será equivalente a la mitad del período posparto de la licencia por maternidad.

Los casos de abortos no intencionales con menos de 20 (veinte) semanas de gestación se manejarán como complicaciones del embarazo y serán

consideradas dentro de los riesgos de enfermedad y se otorgará una incapacidad de acuerdo con criterio médico.

En caso de partos prematuros viables, con períodos de gestación mayores a las veinte semanas, la licencia se extenderá por el período completo. En aquellos casos que el neonato fallezca dentro del período de la licencia, ésta se mantendrá por el período completo. En aquellos casos de partos múltiples se extenderá un mes adicional de licencia por maternidad por cada producto vivo, una vez finalizado el período establecido de pre y posparto. Esta licencia adicional se extenderá en forma mensual, de acuerdo con el número de productos vivos constatados cada vez que se otorgue”. (Modificado por la Junta Directiva, en el artículo 23° de la sesión N° 8540)

Asimismo, es importante indicar lo señalado por la Dirección Financiero Contable, en cuanto a lo siguiente:

“...Aplicando la operativa actual de pago del subsidio por maternidad, la Caja Costarricense de Seguro Social en el año 2012, registró erogaciones por la suma de ¢13.150.68 millones de colones correspondiente a 16.338 licencias otorgadas para un total de 1.949.557 días.

Dado que el proyecto de ley amplía la licencia en tres meses adicionales después de la licencia post parto (1 mes para los hombres y 2 meses que pueden ser alternos) y tomando como ejemplo los datos del año 2012, (...) se muestra el incremento económico de aplicar el proyecto de ley.

(...) aplicar el proyecto de ley implicaría una erogación adicional anual para la Caja Costarricense de Seguro Social del 76% que en número absolutos corresponde a ¢9.992 millones de colones, lo cual afectaría negativamente las finanzas de la institución en el Seguro de Salud, ello sin considerar, porque no queda claro en el proyecto, el otorgamiento de hasta 8 meses adicionales a la licencia post parto para los casos especiales tanto a la madre como al padre, es decir si dentro de esos ocho meses se incluyen los tres meses adicionales indicados anteriormente o son independientes.

Si bien es cierto en el proyecto se indica que el monto que corresponda al pago de estas licencias deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y del trabajador y lo cubrirán tripartitamente, por partes iguales, el Estado, la parte patronal y los trabajadores y las trabajadoras cotizantes, ya no la Caja y el patrono en partes iguales como se encuentra establecido actualmente, y que “para financiar los costos que se deriven de esas licencias se incrementarán solidariamente de forma proporcional al aporte actual las cuotas de cada una de estas tres partes (trabajador, patrono, Estado) al Seguro de Salud que

administra la Caja Costarricense de Seguro Social”, se recomienda el estudio técnico actuarial que determine lo correspondiente.

Por otra parte, se indica en el proyecto que para el caso del porcentaje de contribución de las micro y pequeñas empresas, el costo de la ampliación de la licencia se financiará con un incremento adicional de la contribución de grandes empresas y de la cuota estatal, esta última financiada con el porcentaje necesario del Fondo de Desarrollo social y Asignaciones Familiares.

Los recursos del FODESAF provienen del impuesto del 5% sobre las planillas y de un 20% de la recaudación del impuesto sobre las ventas; dichos recursos han sido distribuidos para fines específicos en porcentajes y montos definidos y en este sentido la Contraloría General de la República en el Informe DFOE-SOC-40-2006 del 15 de diciembre del 2006, sobre “Segundo informe del estudio sobre la organización de los programas de asistencia y promoción social”, entre otros aspectos señaló:

“...el Ministerio de Hacienda desde hace muchos años omite girar los montos correspondientes del impuesto sobre las ventas. La primera situación hace que el Fondo no pueda financiar nueva oferta pública para la atención de necesidades o poblaciones descubiertas. La segunda situación, por su parte, afecta fundamentalmente a los programas que tienen asegurado su financiamiento del FODESAF por medio de una ley específica.

La situación financiera de ese Fondo obedece a que los legisladores excedieron sus posibilidades de asignación, a que el Ministerio de Hacienda no presupuesta ni entrega los recursos del impuesto de ventas que corresponden y a que se han financiado programas que se orientan a la satisfacción de derechos universales como la salud. La situación anterior plantea un llamado de atención a los Señores Diputados para restablecer la sostenibilidad financiera del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares”....”.

De igual manera, la Dirección de Presupuesto, manifestó:

“...las diferentes reformas de este proyecto de ley, tiene un costo estimado de ¢2,259.1 millones, si se considera un promedio de 1258 partos por mes. El costo mensual estimado es de ¢1,422.2 millones que significan anualmente ¢17,065.8 millones.

(...)

Para el año 2012, los egresos por licencias de maternidad fueron de ¢13,150.9 millones, lo cual significa que la reforma propuesta duplica el gasto actual.

3.2.6 El artículo 95 define el esquema de financiamiento, donde se indica un aporte tripartita (sic) patrono, trabajador y Estado, y que se incremente el aporte actual de cada parte. Además, fija que el porcentaje de contribución de las pequeñas empresas se mantenga igual y que la diferencia sea absorbida por las grandes empresas y la cuota del estado o una combinación de ambas.

En relación con este punto se considera que el proyecto de ley debe dejar claro la proporción en cada parte (grandes empresas y Estado) que asume la diferencia no cubierta por las pequeñas empresas.

Por otra parte, el pago de las licencias se realiza desde el primer día hábil del año presupuestario. En ese sentido, la Institución no tiene garantía de que el Estado va poder asumir esa nueva obligación oportunamente pues depende del flujo de efectivo, entre otros elementos. Así las cosas, el Seguro de Salud se vería presionado en el tanto no se disponga de los ingresos, lo que significa que se demandaría financiamiento adicional de fuentes internas y la desatención de otras necesidades o prioridades institucionales.

Tal como propone el proyecto de ley, el porcentaje de incremento en la contribución estatal va ser financiada mediante un aumento de la carga impositiva que pagarán los mismos trabajadores y población en general.

Además, hay que considerar la coyuntura de la baja actividad económica y por consiguiente de oportunidades de empleo que impera tanto a nivel nacional como internacional, cuya recuperación es lenta, y el impacto que esta ejerce sobre los ingresos por concepto de contribuciones a la Seguridad Social.

3.2.7. Se establece que la cuota estatal será financiada con el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF). Al respecto se hacen las siguientes observaciones:

a. El FODESAF se financia con los recursos provenientes del 5% de la planillas y de una porción recaudación de impuestos sobre las ventas, los cuales han sido distribuidos para fines específicos, entre los cuales se encuentran los programas del Régimen no Contributivo de Pensiones y de Fase Terminal, así como la cobertura de los Asegurados por el Estado o Indigentes, dada la universalización de los seguros sociales.

Este proyecto podría afectar negativamente el financiamiento para estos programas, dado que los recursos que se reciben son los mismos y se tienen que financiar más necesidades...”.

IV. CONCLUSIONES

De lo ampliamente esbozado, es válido concluir con los siguientes aspectos:

a) La propuesta pretende un apoyo adicional a las mujeres en licencia por maternidad, que si bien procura mejorar la situación de éstas, sometería a la Institución -quien posee un grado de autonomía superior al del resto de entidades autónomas- a una disminución de su autonomía política que es plena para la administración y gobierno de los seguros sociales.

b) En razón de esa autonomía de gobierno especial de la CAJA, le corresponde regular con carácter exclusivo y excluyente las prestaciones propias de los seguros sociales, incluyendo las condiciones de ingreso al régimen, los beneficios otorgables y demás aspectos que fueren necesarios para su fortalecimiento.

c) La implementación de los nuevos beneficios, implicaría una erogación adicional anual para la Caja Costarricense de Seguro Social del 76% que en número absolutos corresponde a ¢9.992 millones de colones, lo cual afectaría negativamente las finanzas de la institución en el Seguro de Salud, ello sin considerar, porque no queda claro en el proyecto, el otorgamiento de hasta 8 meses adicionales a la licencia post parto para los casos especiales tanto a la madre como al padre, es decir si dentro de esos ocho meses se incluyen los tres meses adicionales indicados anteriormente o son independientes.

d) El proyecto de ley debe dejar claro, la proporción en cada parte (grandes empresas y Estado) que asume la diferencia no cubierta por las pequeñas empresas y que se entiende por “grandes o pequeñas empresas”.

e) Se estima conveniente agregar un transitorio en el que expresamente se indique que:

“Las reformas planteadas no entrarán en vigencia, hasta tanto no haya sido aprobado por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, el incremento en el monto de las cuotas a que se refiere el artículo 95 párrafo 8 del proyecto”.

f) Las reformas reglamentarias a que se refiere el transitorio I son varias y complejas, lo que hace pensar que el plazo establecido será insuficiente, en ese tanto, su eventual

incumplimiento no sería excusa para exigir el resarcimiento de daños causados por la omisión tenida, razón por la cual se estima necesario, en aras de proteger las arcas institucionales, que se indique expresamente que no ha lugar a exigir el derecho si no se han aprobado los incrementos respectivos...”

g) Al establecerse que el incremento de la cuota estatal, será financiada con el porcentaje necesario del FODESAF, se podrían afectar los programas que se financian con el mismo, entre ellos los programas del Régimen no Contributivo de Pensiones y de Fase Terminal, así como la cobertura de los Asegurados por el Estado o Indigentes, dada la universalización de los seguros sociales, dado que se financian más necesidades con los mismos recursos.

h) Se considera importante mantener el concepto “aborto no intencional” en el artículo 96, toda vez que el artículo 45 del Reglamento del Seguro de Salud, establece:

*“...Las consecuencias del aborto intencional o doloso, se consideran como enfermedad, pero **no dan derecho**, en ningún caso, **al pago de subsidios**.” (El énfasis es propio)*

i) Se recomienda aclarar en el título del proyecto, que la adición indicada para el artículo 72, corresponde en realidad al numeral 70 del Código de Trabajo”.

Por tanto, con fundamento en las consideraciones y criterios vertidos por las instancias técnicas y legales de las Gerencias Administrativa y Financiera, contenidos en el citado oficio número GF-48.716-2013, **se acuerda** comunicar a la Comisión consultante que la Institución **se opone** al citado Proyecto, por cuanto contraviene el artículo 73 de la Constitución Política y el numeral 1 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, toda vez que se afecta la autonomía dada constitucionalmente a la Institución, al pretenderse regular la materia de coberturas de sistemas de salud, licencias y subsidios, cuya determinación le corresponden, de forma exclusiva y excluyente, a la Junta Directiva de la Caja. Asimismo, la implementación de los beneficios que pretende la iniciativa implicaría una erogación económica adicional para la Institución, lo cual afectaría negativamente sus finanzas en el Seguro de Salud.