

CUADRO COMPARATIVO CÓDIGO DE TRABAJO ACTUAL Y LO REFORMADO CON LA APROBACIÓN DEL EXPEDIENTE 21149 Denominado **Reforma de los artículos 94, 94 bis, 95, 96, 97 y 100, Y ADICIÓN DE UN INCISO K) AL ARTÍCULO 70 DE LA LEY 2, CÓDIGO DE TRABAJO, DE 27 DE AGOSTO DE 1943, PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL CONTRA LAS MUJERES EN CONDICIÓN DE MATERNIDAD**

CÓDIGO ACTUAL	CÓDIGO REFORMADO
<p>Artículo 94: trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia...</p> <p>Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido.</p> <p>Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social.</p>	<p>...trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, o bien, a las personas trabajadoras que gocen de las licencias especificadas en el artículo 95 de este Código...<u>(licencia de maternidad, trabajadora que adopte un menor de edad).</u></p> <p>Esta entidad (Dirección de Inspección MTSS) tramitará y resolverá, de la manera más expedita posible, la solicitud, mediante un procedimiento sumario, resguardando el debido proceso, el equilibrio entre las partes, la objetividad y fundamentando su resolución en prueba recabada con su debido análisis.</p> <p>Excepcionalmente, la Dirección podrá dictar una medida cautelar provisional, inclusive la suspensión de la trabajadora con goce de salario, mientras se resuelve la gestión de despido.</p> <p>Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá de dar aviso de su estado de embarazo a la persona empleadora y podrá aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social. La persona empleadora deberá otorgarle a la trabajadora hasta un día de licencia con goce salarial para la obtención de esta.</p>

	<p>Una vez transcurrido el plazo de la licencia, la persona empleadora deberá de brindar permiso con goce de salario para asistir a servicios médicos, tanto del niño o la niña recién nacido, como de la madre o persona encargada, así como para el retiro de constancias de lactancia en sus centros de salud.</p>
<p>Artículo 94 bis: La trabajadora podrá optar por la reinstalación, en cuyo caso el empleador o la empleadora deberán pagarle, además de la indemnización a que tenga derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de parto y posparto, y los salarios que hubiera dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar 8 meses de embarazo.</p> <p>Si se tratara de una trabajadora en período de lactancia tendrá derecho, además de la cesantía y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario.</p>	<p>La trabajadora podrá optar por la reinstalación o dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal. Si opta por la reinstalación, esta se ejecutará de conformidad con las disposiciones de este Código, garantizando que la trabajadora sea restituida en el pleno goce de sus derechos. En todo caso, el empleador o la empleadora deberán pagarle, además de la indemnización a que tenga derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de parto y posparto, y los salarios que hubiera dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo.</p> <p>Si se tratara de una trabajadora en período de lactancia, tendrá derecho, además de la cesantía, al concepto de daños y perjuicios causados, lo cual se fijará en sentencia.</p>
<p>Artículo 95: ...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 al día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar de la licencia, la adoptante deberá de presentar una certificación, extendida por el Patronato Nacional de la</p>	<p>Se otorgará licencia especial en los siguientes supuestos:</p> <p>a) En la adopción individual se otorgará licencia especial de tres meses de forma remunerada al adoptante y en la adopción conjunta se otorgará licencia especial de tres meses, divisible entre las personas adoptantes de común acuerdo, la cual podrá tomarse de forma simultánea o alterna, según decisión de</p>

Infancia, o el juzgado de familia correspondiente, en la que consten los trámites de adopción.

las partes. En estos casos de adopción, **de acuerdo con los parámetros establecidos en el Código de Familia y regulación conexas,** 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 persona adoptante deberá presentar una certificación, extendida por el Patronato Nacional de la Infancia, el juzgado de familia correspondiente, **o el notario público en su caso, en la que consten los trámites de adopción y su resolución favorable.**

b) A los padres biológicos se les otorgará una licencia de paternidad de dos días por semana durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento de su hijo o hija; la persona empleadora estará en la obligación de conceder permiso al padre para compartir con su hijo o hija recién nacido y contribuir con su cuidado dentro de los parámetros de dicha licencia. En caso de que esta disposición no se le respete al padre biológico en su trabajo, la parte patronal incurrirá en una falta grave al contrato laboral y, además, deberá retribuir al trabajador en todos los extremos laborales que corresponde según la ley, y agregar a la indemnización la suma de seis salarios.

c) En el caso de muerte materna en el parto o durante la licencia, cuyo niño o niña haya sobrevivido, el padre biológico tendrá derecho a una licencia especial posparto, cuya beneficiaria era la madre fallecida. El padre del niño o niña recién nacido deberá comprometerse a hacerse cargo de la persona recién nacida; en ausencia del padre o que este no se comprometa a hacerse cargo de la

<p>Los derechos laborales derivados del salario y establecidos en esta ley a cargo del patrono, deberán de ser cancelados por él en su totalidad.</p>	<p>persona menor de edad, se concederá esta licencia especial a la persona trabajadora que demuestre que se hará cargo del niño o la niña recién nacido. El PANI deberá colaborar de forma expedita en este trámite y otorgar una resolución certificada para estos efectos a la persona que se va a hacer cargo de la persona recién nacida y así lo solicite.</p> <p>Los derechos laborales derivados del salario y establecidos en esta ley, a cargo de la persona empleadora, deberán ser cancelados en su totalidad a la persona trabajadora. Para todos los efectos, las licencias especiales no interrumpen el contrato laboral.</p> <p>El cálculo de todos los derechos laborales establecidos en esta ley a cargo de la persona empleadora se realizará sobre la base del salario que tenía la persona trabajadora antes de dicha licencia.</p>
<p>Artículo 96:</p>	<p>Una vez transcurrida la licencia, la incapacidad o el disfrute de vacaciones, la persona trabajadora volverá a su puesto y 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.</p>
<p>Artículo 97: Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que solo necesita un intervalo menor.</p>	<p>Toda madre en período de lactancia deberá disponer, en los lugares donde trabaje y durante sus horas laborales, de un intervalo, al día a elegir, de:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Quince minutos cada tres horas. b) Media hora dos veces al día.

c) Una hora al inicio de su jornada.

d) Una hora antes de la finalización de la jornada laboral.

e) O bien, podrá escoger entrar una hora más tarde o salir una hora más temprano de su sitio de trabajo. Para cualquiera de estas dos opciones, la hora deberá de ser remunerada.

Lo cual comunicará a la parte patronal y si es necesario podrían ponerse de acuerdo en alguna de las anteriores opciones.

Lo anterior, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que solo necesita un intervalo menor.

Artículo 100:

Todo patrono que ocupe en su establecimiento más de treinta mujeres, quedará obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres amamenten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.

Toda persona empleadora, **que tenga en su establecimiento madres en período de lactancia**, quedará obligada a acondicionar un **espacio ideal**, con el propósito de que las madres amamenten sin peligro a sus hijos y **puedan extraerse la leche y almacenarla en un espacio adecuado en su lugar de trabajo.**

Este acondicionamiento deberá garantizar privacidad e higiene, dentro de las posibilidades económicas de la persona empleadora y **deberá contar con el visto bueno de la oficina de seguridad e higiene del trabajo.**

Deberá proporcionarse, igualmente, un espacio dentro de sus instalaciones que garantice poder extraerse la leche y

	almacenarla en un espacio adecuado en su lugar de trabajo.
Artículo 70:	Se adiciona un inciso k) al artículo 70 del Código de Trabajo: Queda absolutamente prohibido a la persona empleadora: (...) k) Exigir una prueba médica de embarazo para el ingreso o permanencia en el trabajo.

Elaborado por:

José Salas Carrillo

Cámara de Industrias de Costa Rica

Abril 2022