

Maternidad y oportunidad laboral

Luis Guillermo
Rodríguez Vargas

lrodriguez@bdsasesores.com



El plan prohíbe la posibilidad de que los patronos puedan exigir una prueba médica de embarazo. ARCHIVO

Se está tramitando en la Asamblea Legislativa un nuevo proyecto de ley, el cual crea más medidas especiales para la inserción laboral de la mujer con ocasión de la maternidad y la corresponsabilidad social del cuidado.

Dicho proyecto tiene su principal fundamento en la desigualdad de oportunidades, que se ha generado en la sociedad, por los diferentes roles que se le han impuesto a los hombres y a las mujeres, respecto a la responsabilidad del cuidado del hogar y los hijos.

Esta circunstancia provoca de alguna manera, según lo enunciado en el nuevo proyecto, que más mujeres se vean afectadas por el desempleo en relación con los hombres, lo que se puede considerar como un efecto discriminatorio.

Este nuevo proyecto reforma los artículos 94, 94 bis, 95, 96, 97 y 100, todos del Código de Trabajo, y la reforma tiene como base otros proyectos de ley, presentados sobre todo en el período legislativo anterior.

Dentro de las principales reformas se encuentra la enunciada en el artículo 94, en el cual se amplía la prohibición del despido a las trabajadoras que gocen de licencias especiales como las que mencionan en el artículo 95 reformado, como lo son: nacimiento prematuro, nacimiento de niños que presenten una discapacidad o necesidades especiales, nacimiento de niños que presenten enfermedades crónicas y para las trabajadoras con partos

múltiples.

Otro aspecto importante de la reforma es que cuando se trate de trabajadoras aseguradas por las micro y pequeñas empresas debidamente inscritas en la dirección de Pymes del Ministerio de Economía, Industria y Comercio, el cien por ciento del pago de la licencia, lo cubrirá la Caja Costarricense del Seguro Social, también la Caja cubrirá el 100% cuando se trate de trabajadoras independientes y de trabajadoras domésticas aseguradas con el tope del salario correspondiente.

Relevante de dicho proyecto es la ampliación de las competencias que se le otorgan a la Inspección

General de Trabajo, como lo es la potestad de dicha inspección de ordenar la reinstalación inmediata de la trabajadora como medida cautelar. Dicha reinstalación debe ser homologada por el juez correspondiente; en la actual ley la única autoridad que puede ordenar la reinstalación es un juez.

También se reforma la posibilidad de ampliar el período de lactancia previsto en el artículo 95 del Código de Trabajo hasta por un año, esto con la presentación del certificado médico. En la actualidad, dicho período no tiene un plazo definido lo que puede generar de alguna manera una inseguridad jurídica.

Respecto a la responsabilidad del cuidado de los niños, el proyecto le otorga el cuidado solidariamente a la parte patronal, la parte trabajadora y el Estado.

Otra reforma importante es que el proyecto prohíbe de forma absoluta la posibilidad de que los patronos puedan exigir una prueba médica de embarazo para el ingreso o permanencia en el trabajo.

Las reformas son vastas y en aspectos muy sustanciales, y vendrían a fortalecer aún más una normativa que, ya de por sí, es especial en lo referente a la protección que se le brinda a las trabajadoras en estado de embarazo, período de lactancia y licencias especiales.