



Centro Nacional para el Desarrollo
de la Mujer y la Familia

LEGISLACION Y PRACTICAS NACIONALES REFERIDAS A LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD

Informe elaborado para la OIT

Mayo 1997



Centro Nacional para el Desarrollo
de la Mujer y la Familia

LEGISLACION Y PRACTICAS NACIONALES REFERIDAS A LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD

Informe elaborado para la OIT



Mayo 1997

CONSIDERACIONES RELEVANTES SOBRE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA

1) CATEGORIAS DE PERSONAS PROTEGIDAS Y EXCLUIDAS

Nuestro Código de Trabajo establece la protección para todas las mujeres que laboran y están embarazadas .

} NO ES
CIERTO

2) NIVEL DE PRESTACIONES EN DINERO DURANTE LA LICENCIA

La mujer embarazada que labora tiene derecho a una licencia de un mes antes del parto y tres meses después. En este supuesto puede suceder lo siguiente:

- Primero, que este protegida por la seguridad social. En este caso el patrono deberá cancelar el 50% del salario y la Caja Costarricense de Seguro Social el otro 50% para cubrir el 100% del salario.
- Segundo, cuando no medie culpa del empleador y no obstante que la trabajadora se encuentre asegurada, pero por aspectos técnicos de la institución aseguradora no le corresponde el pago en ese momento, el empleador deberá cancelar las dos terceras partes del salario.
- Tercero, cuando el empleador, por negligencia, no haya asegurado a la persona tendrá que pagar el 100% del salario. Sobre este particular si el empleador no quiere cancelar el monto, la perjudicada puede acudir al Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, donde se le prevendrá que cumpla con la ley.

3) MEDIDAS PREVISTAS PARA MUJERES EMBARAZADAS Y LACTANTES EN SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL

Se adjunta toda la normativa existente desde el artículo 88 al 100 del Código de Trabajo. Ley General de Guarderías Infantiles No.3780 del 24 de febrero de 1994. Ley Sobre Riesgos del Trabajo No.6727 del 24-3-82. Reglamento sobre registros, uso, control de plaguicidas agrícolas y coadyuvantes. Estatuto de Servicio Civil y Ley de Fomento de la Lactancia.

5) PERIODO DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD

Se establece un mes antes del parto y 3 meses después para un total de 4 meses. Si ocurren aborto no intencional o parto prematuro, el período se reducirá a la mitad o bien, si la incapacidad la inutiliza para laborar puede prorrogarse pero no debe exceder de 3 meses.

6) PERIODO DE LACTANCIA

El artículo 95 del Código de Trabajo establece el período mínimo de lactancia (tres meses) el que puede ser prorrogado a criterio del médico si fuere necesario. El tiempo estipulado es de 15 minutos cada 3 horas o media hora dos veces al día.

7) Y 8) PROTECCIÓN MATERNIDAD CON LA IGUALDAD DE TRATAMIENTO PARA HOMBRE Y MUJER, ASÍ COMO LA IMPORTANCIA DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD FRENTE A LA TENDENCIA RECIENTE EN FAVOR DE LA LICENCIA PARENTAL Y DE LICENCIA FAMILIAR.

La licencia parental es otorgada por medio de Reglamento Autónomo o Interno de Trabajo o Servicio. Para la Administración Pública se otorgan 8 días y en la Empresa Privada se otorgan dos o tres días, a criterio del empleador.

Además el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres establece una acción para reformar la legislación, con el fin de modificar los permisos pre y post parto para fomentar la corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres.

9) PROBLEMAS U OBSTACULOS CONFRONTADOS POR LAS MUJERES QUE DESEAN TOMAR LICENCIA PARA TENER HIJOS.

En Costa Rica no existe ningún problema, por cuanto la legislación establece cuándo y cómo la mujer debe acogerse al beneficio de la licencia por maternidad.

10) ESTADISTICAS

Adjuntamos los cuadros estadísticos relativos al tema.

DOCUMENTOS SOBRE MATERNIDAD Y LACTANCIA

Se adjuntan a este documento.

LEYES

Ley No. 7142 de 8 de marzo de 1990 (Codigo de la Mujer)

Ley No. 7491 de 19 de abril de 1995 (Código de la Mujer)

Ley No. 7380 del 24 de febrero de 1994(Código de la Mujer)

Ley No. 1581 del 30 de mayo de 1953 (Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento)

Ley No. 7430 (Ley de Fomento de la Lactancia Materna)

A los efectos del presente artículo, se considerará período nocturno, para los menores, el comprendido entre las dieciocho y las seis horas, y, para las mujeres, el comprendido entre las diecinueve horas y las seis horas.

Así reformado por ley N° 2561 de 11 de mayo de 1960 y 5089 de 18 de octubre de 1972).⁽¹⁾

Artículo 89.—Igualmente queda prohibido:

- a) El trabajo durante más de siete horas diarias y cuarenta y dos semanales para los mayores de quince años y menores de dieciocho;
- b) El trabajo durante más de cinco horas diarias y treinta semanales para los menores de quince años y mayores de doce;
- c) El trabajo de los menores de doce años; y
- d) En general, la ocupación de menores comprendidos en la edad escolar que no hayan completado, o cuyo trabajo no les permita completar, la instrucción obligatoria.

No obstante, en tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se permitirá el trabajo diurno de los mayores de doce y menores de dieciocho años, dentro de las limitaciones que establece el Capítulo Segundo del Título Tercero y siempre que en cada caso se cumplan las disposiciones del artículo 91, incisos b) y c).

Artículo 90.—Las prohibiciones anteriores comprenderán asimismo los siguientes casos:

- a) El ejercicio por cuenta propia o ajena de un oficio que se practique en las calles o sitios públicos, siempre que lo haga un varón menor de quince años o una mujer soltera menor de dieciocho.
- b) El trabajo de menores de quince años en la venta de objetos en teatros y establecimientos análogos, o para que figuren como actores o de alguna otra manera en represen-

(1) Ver decreto N° 11 de 20 de mayo de 1966 en esta edición. Pág. 455.

lugar en casas de diversión de cualquier género, estaciones radiodifusoras o teatros, con excepción de las que se verifiquen en fiestas escolares, veladas de beneficencia o reuniones dedicadas al culto religioso.

ARTICULO 91 - El Patronato Nacional de la Infancia, sus respectivas Juntas Provisionales de protección a la Infancia o sus representantes autorizados pueden otorgar, en casos muy calificados, autorizaciones escritas especiales para permitir el trabajo nocturno de los menores que hayan cumplido dieciséis años, a los efectos del aprendizaje o de la formación profesional, en aquellas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente.

(Reformado por Ley No. 5313 del 14 de agosto de 1973).

ARTICULO 92 - En las escuelas industriales y reformatorios el trabajo debe ser proporcionado a las fuerzas físicas y mentales de los alumnos, a sus aptitudes, gustos e inclinaciones.

Se harán acreedores a las sanciones legales que correspondan los directores que permitan en estos establecimientos el trabajo los domingos y demás días feriados.

ARTICULO 93.- Todo patrono que ocupe los servicios de menores de dieciocho años llevará un registro en que conste:

- a) La edad. Para este efecto, y el del trabajo de menores en general, el Registro del Estado Civil expedirá libres de derechos fiscales las certificaciones que se le pidan;
- b) El nombre y apellidos y los de sus padres o encargados, si los tuvieren;
- c) La residencia;
- d) La clase de trabajo a que se dedican;
- e) La especificación del número de horas que trabajan;
- f) El salario que percibe; y
- g) La constancia de que han cumplido los requisitos de la Ley General de Educación Común y, en su caso lo dispuesto en el artículo 91.

ARTICULO 94.- Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido.

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. (2) (3)

(Reformado por ley No. 7142 de 8 de marzo de 1990).

ARTICULO 94 BIS. - La trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuese despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juez de trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos.

Presentada la solicitud, el juez le dará audiencia al empleador en los siguientes tres días. Vencido este término, dentro de los cinco días siguientes, ordenará la reinstalación, si fuere procedente, y, además, le impondrá al empleador el pago de los salarios dejados de percibir, bajo pena de apremio corporal en caso de incumplimiento de cualquiera de ambas obligaciones.

El apremio corporal procederá contra el empleador infractor, o su representante, si se tratare de personas jurídicas, durante el tiempo que dure el incumplimiento a requerimiento de la trabajadora o de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo. En caso de que la trabajadora no optare por la reinstalación, el patrono deberá pagarle, además de la indemnización por cesantía a que tuviere derecho, y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de pre y post parto, y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo.

2. De acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieran en estado de embarazo, salvo por falta grave a los deberes derivados del contrato conforme a las causales contempladas en el artículo 81. En estos casos para poder decretar el despido, el patrono debe realizar un trámite ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo. Cabe igualmente el estado de lactancia no es impedimento absoluto para llevar a cabo un despido, sino más bien un impedimento controlado ya que en caso de existir previas causales para dicho despido, el patrono deberá tramitarlo ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo.

Artículo 94 en relación con el 81 y 94 bis de este Código. Sala Segunda No. 72 de las 9:30 de 7 de abril de 1993.

3. Mediante sentencia quedó claro que la certificación médica por concepto de embarazo de la CCSS no es un requisito solemne, pues su ausencia no acarrearía la pérdida de protección de la ley, sino que son requisitos probatorios que han de aportarse para su admisión. Y no produce reacción de desigualdad entre las partes pues no acrecenta al empleador su derecho de ventaja en contra de la trabajadora, pues su no presentación no significa que su estabilidad laboral termine.

Sala Constitucional, No. 6697-94 de las 14:57 hrs. de 15 de noviembre de 1994.

Si se tratare 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. (4) (5)

(Adicionado este artículo por ley No. 7142 de 8 de marzo de 1990).

La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior y los tres meses posteriores al parto. Estos tres meses también se considerarán también como período mínimo de lactancia.

Durante la licencia el sistema de remuneración se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social, para el riesgo de maternidad. Esa remuneración deberá computarse para todos 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. Así mismo, el patrono y la trabajadora deberán aportar a la Caja Costarricense de Seguro Social, las contribuciones sociales respectivas sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia, para no interrumpir la cotización durante ese período.

La trabajadora que adopte a 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 los casos de adopción, la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que se haga entrega de la persona menor de edad. Para gozar de la licencia, la trabajadora adoptante deberá aportar una

4. "... los métodos para que una mujer demuestre su estado de gravidez deben de diversificarse a través de medios probatorios alternativos a la presentación de un dictamen médico. De manera que deben de aceptarse elementos probatorios tales como: la publicidad del hecho en el medio laboral, la notoriedad del embarazo, la comunicación a diversas instancias de la institución, incapacidades médicas y cualesquiera otro tipo de prueba documental y testimonial que arroje elementos sobre la existencia del hecho".
Defensoría de los Habitantes. Expediente No. 2813-01-94. Recomendación de 30 de setiembre de 1994.
5. "... Es criterio de esta Defensoría que la condición de maternidad de la mujer, desde el punto de vista legal, contempla la situación del período de gestación, el disfrute del período de pre parto y el post parto así como la lactancia, momentos todos incluidos en el régimen de protección especial previsto (...) lo conveniente, justo y legal de conformidad con los principios constitucionales de igualdad (artículo 33 Constitucional) y protección a la mujer en estado de embarazo (artículo 51 Constitucional) es que todo nombramiento en propiedad que debe de hacerse efectivo hasta el día inmediato posterior a que se venza la licencia por maternidad de la funcionaria que ocupa de forma interina esa plaza."
Defensoría de los Habitantes. Expediente No. 2813-01-94. Recomendación de 30 de setiembre de 1994.

certificación extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o el Juzgado de Familia correspondiente, en la que conste los trámites de adopción.

Las trabajadoras embarazadas podrán adquirir el derecho de disfrutar la licencia remunerada solo si presentan a su patrono un certificado médico en el cual conste que probablemente el parto se producirá dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de ese documento. Para los efectos del artículo 96 de este código, el patrono acusará recibo del certificado cuando se le presente.

Los médicos que desempeñen algún cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones deberán expedir el certificado al que se refiere el párrafo anterior. (Reformado por Ley No. 7491 de 19 de abril de 1995).

ARTICULO 96. Dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo. Si no se abonare, la mujer a quien se le haya concedido tendrá derecho, por lo menos a las dos terceras partes de su sueldo o a lo que falte para que lo reciba completo si estuviere acogida a los beneficios de la Caja Costarricense de Seguro Social y a volver a su puesto una vez desaparecidas las circunstancias que la obliguen a abandonarlo a otro puesto equivalente en remuneración, que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.

(Reformado por ley No. 25 de 17 de noviembre de 1944).

Si se tratare de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se reducirán a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen 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 éste no exceda de tres meses.

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 sólo necesita un intervalo menor.

El patrono se esforzará también por procurarle algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos mencionados en el párrafo de su remuneración.

ARTICULO 98. Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones a que se refiere el artículo 96 se fijará sacando el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores.

Cuando el trabajo se pague por unidad de obra, por tarea o a destajo, el valor del lapso destinado al descanso pre y post natal se fijará de acuerdo con el salario devengado durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores; y el valor del tiempo diario destinado a la lactancia se determinará dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas, y estableciendo luego la equivalencia correspondiente. —

ARTICULO 93. El subsidio durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto se subordinará al reposo de la trabajadora; podrá suspenderse si la autoridad administrativa de trabajo comprueba, a instancia del patrono, que ésta, fuera de las labores domésticas compatibles con su estado, se dedica a otros trabajos remunerados.

ARTICULO 94. 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 Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo. (Reformado por ley No.3372 de 6 de agosto de 1964).

CAPITULO VIII

DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES DOMESTICOS

ARTICULO 101.- Servidores domésticos son aquellos que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, cocina, asistencia y demás propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. (Reformado por ley No. 3458 de 20 de noviembre de 1964).

ARTICULO 102.- En el contrato de trabajo relativo al servicio doméstico, los primeros treinta días se considerarán de prueba y cualquiera de las partes puede ponerle término sin aviso previo ni responsabilidad. Después de este tiempo, la parte que desee poner término al contrato tendrá que dar aviso a la otra con quince días de anticipación o, en su defecto, abonarle el importe correspondiente a ese tiempo; empero después de un año, el preaviso será de un mes. Durante el término del preaviso, el patrono concederá semanalmente al servidor media jornada para que busque colocación. (Así reformado por ley No.3458 de 20 de noviembre de 1964).

ARTICULO 103.- El patrono podrá exigir al servidor doméstico, como requisito previo para formalizar el contrato, así como semestralmente durante la vigencia del mismo, un certificado de buena salud expedido por cualquier

médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, el cual estará obligado a extenderlo en forma gratuita.

(Así reformado por ley No.3458 de 20 de noviembre de 1964).

ARTICULO 104.- Los servidores domésticos se regirán por las siguientes disposiciones especiales:

- a) Estarán obligados a trabajar con esmero y solicitud, según las necesidades e intereses del patrono, y a cumplir sus instrucciones, así como a observar discreción, especialmente en lo que se refiere a la vida familiar;
- b) Percibirán un salario en efectivo que en ningún caso será inferior a la fijación mínima correspondiente, y recibirán además, salvo pacto o práctica en contrario, alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales consiguientes;
- c) Estarán sujetos a una jornada ordinaria máxima de doce horas, teniendo derecho dentro de ésta a un descanso mínimo de una hora, que podrá coincidir con los tiempos destinados a alimentación. En caso de jornadas inferiores a doce horas pero mayores de cinco, el descanso será proporcional a las mismas. La jornada podrá dividirse en dos o tres fracciones, distribuidas dentro de un lapso de quince horas contadas a partir de la iniciación de labores. Eventualmente podrá ocuparse en jornada extraordinaria hasta por cuatro horas, y se les remunerará este tiempo adicional en los términos del párrafo primero del artículo 139 de este Código. Los servidores mayores de doce años pero menores de dieciocho, podrán ejecutar únicamente jornadas hasta de doce horas;
- d) Disfrutarán, sin perjuicio de su salario, de media jornada de descanso en cualquier día de la semana a juicio del patrono; sin embargo, por lo menos dos veces al mes dicho descanso será en el día domingo;
- e) En los días feriados remunerados que establece este Código, tendrán derecho a descansar media jornada, o a percibir medio jornal adicional en su lugar, si laboraran a requerimiento del patrono;(6)

6. La Asociación Alianza de Mujeres Costarricenses planteó un recurso de inconstitucionalidad contra los incisos c), d) y e) del artículo 104 del Código de Trabajo por considerarlos contrarios a los artículos 33, 58 y 59 de la Constitución Política y contrarios al Convenio 111 de la OIT. En el Voto número 3150-94, la Sala Constitucional argumenta que no toda distinción, inclusión o preferencia puede ser considerada como un acto de discriminación y por ende inconstitucional. Considera que los incisos del mencionado artículo no son una discriminación como se alega sino una excepción autorizada de los contenidos en los artículos 58 y 59 de la Constitución Política.

ARTICULO 26.-Derechos de la persona cesante. Cuando la persona hostigada haya terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal o haya sido despedida por esa causa, tendrá derecho a:

- a) Que se le cancelen las prestaciones correspondientes.
- b) Pago de salarios caídos y demás extremos que el juez determine.
- c) Regresar a su puesto, si expresamente lo solicita. Si se trata de un empleado público, podrá optar por la permuta.

ARTICULO 27.-Despido del hostigador. Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal.

ARTICULO 28.-Indemnización por daño moral. Cuando, mediante sentencia, se compruebe el hostigamiento, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral, si ha sido acreditado, lo cual también será de conocimiento del Juez de Trabajo.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 29.-Prescripción. El cómputo, la suspensión, la interrupción y los demás extremos relativos a la prescripción se regirán por lo que se estipula en el Título X del Código de Trabajo.

ARTICULO 30.-Normas supletorias. Para todo lo que no se regula en la presente Ley, si no existe incompatibilidad con este texto, se aplicarán supletoriamente, el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas. Se aplicará el Código Civil cuando no existan normas reguladoras.

ARTICULO 31.-Ambitos de aplicación de esta Ley. La presente Ley se aplicará a las relaciones obrero-patronales de los sectores público y privado.

ARTICULO 32.-Vigencia. Rige a partir de su publicación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO UNICO.-Lo dispuesto en los artículos 5 y 7 anteriores deberá cumplirse en un plazo de tres meses, contando a partir de la vigencia de la presente Ley.

LEY GENERAL DE GUARDERIAS INFANTILES Y HOGARES ESCUELA

Ley No. 7380 del 24 del febrero de 1994

TITULO I

PRINCIPIOS GENERALES

CAPITULO UNICO

DEFINICIONES Y CLASIFICACIONES

ARTICULO 1.- Las guarderías infantiles son centros de carácter público, privado o mixto, cuyo fin es lograr la atención integral del niño y de la niña en las áreas: psicosocial, de salud, de nutrición y de educación, preescolar y escolar.

Esta Ley cubrirá a todos los niños y niñas de cualquier trabajador que ocupe este servicio.

ARTICULO 2.- Los hogares escuela son centros de carácter público, privado o mixto, complementarios de las guarderías infantiles, que prestan un servicio a la madre y al padre de familia o encargado que trabajan. Persiguen la atención integral del niño y de la niña en edad escolar, en horas en que se encuentran fuera de la institución educativa y que, por cualquier razón no puedan o no deban regresar a su hogar, en los casos en que la guardería infantil no cuente con el servicio de hogar escuela.

ARTICULO 3.- Las guarderías infantiles atenderán, durante la jornada de trabajo de los padres, a niños y a niñas, desde los tres meses hasta los siete años.

Los hogares escuela atenderán a niños y niñas, cuyas edades estén comprendidas entre los siete años y los doce años. Este servicio se brindará durante el período en que los infantes no asistan a los centros educativos.

ARTICULO 4.- La finalidad esencial de las guarderías infantiles y de los hogares escuela, como complemento del hogar, es la atención integral del niño y la niña y por tanto, constituyen entes preventivos del abandono, del maltrato y del abuso sexual.

ARTICULO 5.- Las guarderías infantiles y los hogares escuela deben cumplir con las siguientes funciones:

- a) **Educativa:** estimular el desarrollo del niño y de la niña, en un ambiente de libertad, que facilite el aprendizaje mediante la acción y la experimentación, con el propósito de formar una persona libre, con conciencia crítica y capaz de desenvolverse adecuadamente en la sociedad.
- b) **Sanitaria:** velar por las necesidades primarias de salud y nutrición del niño y de la niña.
- c) **Social:** contribuir al proceso psicosocial del niño y de la niña, facilitando la integración de los miembros de la familia, del trabajo de la vida comunitaria, de la guardería y del hogar escuela.

ARTICULO 6.- Las guarderías infantiles y los hogares escuela se clasifican en:

- a) **Guarderías infantiles y hogares escuela públicos:** Los creados, financiados y administrados por el Estado y sus instituciones.
- b) **Guarderías infantiles y hogares escuela privados:** Todos los que no son creados, financiados, ni administrados por el Estado ni por sus instituciones.
- c) **Guarderías infantiles y hogares escuela mixtos:** en ellos el Estado participa con su financiamiento, establecimiento o con ambos, que sean administrados por trabajadores, instituciones sociales o empresas laborales.

ARTICULO 7.- Las guarderías infantiles según las edades de los niños y las niñas a su cuidado, se denominarán de la siguiente manera:

- a) **Sala cuna:** de tres a seis meses.
- b) **Sala maternal primera:** de seis a dieciocho meses.
- c) **Sala maternal segunda:** de más de dieciocho meses a dos años.
- ch) **Sala maternal tercera:** de más de dos años hasta tres años y medio.
- d) **Prekinder:** de tres años y medio a cuatro años y medio.
- e) **Kinder:** de cuatro años y medio a cinco años y medio.
- f) **Preparatoria:** de cinco años y medio a siete años.

TITULO II

DE LA CREACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS GUARDERIAS INFANTILES Y DE LOS HOGARES ESCUELA

CAPITULO I

DE LA CREACION Y LOS REQUISITOS DE LAS GUARDERIAS Y DE LOS HOGARES ESCUELA

ARTICULO 8.- La entidad pública o privada que desee crear una guardería infantil o un hogar escuela deberá presentar ante la Dirección Nacional de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, una solicitud que incluya lo siguiente:

- a) El proyecto de guardería o de hogar escuela.
- b) Un estudio de factibilidad, en el que se indique la población que será atendida, por sexo y por edades, así como la condición de los padres y de las madres beneficiarios.
- c) Información sobre los recursos existentes para la instalación del proyecto.
- ch) Un proyecto de reglamento operativo, de acuerdo con las edades de los niños y de las niñas que atenderá, así como la organización administrativa básica que tendrá la guardería u hogar escuela. Las condiciones mínimas se estipularán por el Reglamento de esta Ley.
- d) Una póliza de seguros, expedida por el Instituto Nacional de Seguros y debidamente endosado a favor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para responder en la eventualidad de que los niños y las niñas sufran daños durante su permanencia en la guardería u hogar escuela. El monto de la póliza será fijado en el Reglamento de esta Ley.
- e) Un bono de garantía expedido por el Instituto Nacional de Seguros y debidamente endosado a favor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para garantizar los perjuicios de la eventual clausura de la guardería infantil u hogar escuela. El monto se fijará en el Reglamento de la presente Ley.
- f) Una certificación de la personería jurídica, en la cual conste que está debidamente inscrito en el Registro Público, en los casos en que el ente interesado en crear la guardería infantil u hogar escuela, sea una asociación o una sociedad.

- g) Copia del plano de la edificación en donde opera la guardería u hogar escuela con indicación de que no se encuentra cerca de cantinas o de centros de diversión cuya actividad afecte la moral pública o las buenas costumbres, tampoco cerca de fábricas que produzcan sustancias contaminantes ni frente a una vía altamente transitada o, en general en lugares peligrosos para los menores.

ARTICULO 9.- La Dirección de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá llevar un registro general actualizado de las guarderías infantiles y de los hogares escuela existentes, en el cual se deberán incluir tanto los públicos como los privados y los mixtos.

CAPITULO II

DE LOS ORGANOS RECTORES

ARTICULO 10.- Créase el Consejo Nacional de Guarderías Infantiles y Hogares Escuela como órgano adscrito a la Dirección Nacional de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 11.- El Consejo Nacional de Guarderías Infantiles y Hogares Escuela estará integrado por un representante del sector trabajador, uno del sector empresarial, ambos nombrados mediante mecanismos de representación establecidos por esos sectores, un representante del Patronato Nacional de la Infancia, uno del Ministerio de Educación Pública, uno del Ministerio de Salud y otro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien presidirá el Consejo Nacional de Guarderías Infantiles y Hogares Escuela. Estos últimos cuatro representantes deberán tener su respectivo suplente.

ARTICULO 12.- El Consejo Nacional de Guarderías Infantiles y Hogares Escuela será el órgano encargado de fiscalizar, por medio de la Dirección Nacional de Seguridad Social, supervisar y coordinar, el funcionamiento de todas las guarderías infantiles y de los hogares escuela, públicos, privados o mixtos.

ARTICULO 13.- El Consejo Nacional de Guarderías Infantiles y Hogares Escuela, cuando lo considere necesario, comunicará, a la Dirección Nacional de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la situación imperante en una guardería u hogar escuela y, según sea el caso, recomendará la intervención o su clausura, en cumplimiento con las disposiciones de la presente Ley.

ARTICULO 14.- El Consejo Nacional de Guarderías Infantiles y Hogares Escuela aprobará los reglamentos de cada guardería y cada hogar escuela, de acuerdo con las disposiciones del reglamento de la presente Ley.

Cuando lo considere pertinente, el Consejo Nacional de Guarderías Infantiles y Hogares Escuela podrá solicitar el registro general establecido en artículo 9 de esta Ley.

ARTICULO 15.- La autorización para el funcionamiento de cualquier guardería infantil u hogar escuela pública, privado o mixto, se ajustará a lo dispuesto en la presente Ley y en su Reglamento.

La autorización deberá ser tramitada por medio de la Dirección Nacional de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la cual realizará el estudio de cada solicitud de funcionamiento de una guardería infantil u hogar escuela y remitirá el respectivo informe al Consejo Nacional de Guarderías Infantiles y Hogares Escuela, para que este resuelva en definitiva, en un plazo no mayor de treinta días.

ARTICULO 16.- No se autorizará el funcionamiento de guarderías u hogares escuela en lugares cercanos a fábricas que produzcan sustancias contaminantes o a cantinas u otros centros de diversión, cuyas actividades afecten las buenas costumbres y la moral pública; tampoco frente a vías altamente transitadas ni, en general, en lugares peligrosos para los menores, de conformidad con la reglamentación que se dicte al respecto.

CAPITULO III

DEL PERSONAL

ARTICULO 17.- El personal que labore en las guarderías y hogares escuela públicos, privados o mixtos, deberá cumplir con las normas y requisitos establecidos en el Código de Trabajo, las leyes y los reglamentos conexos.

ARTICULO 18.- Los funcionarios técnicos y administrativos serán nombrados de conformidad con el reglamento que, para tal efecto establezca el Consejo Nacional de Guarderías Infantiles y Hogares Escuela.

ARTICULO 19.- Todo el personal que labore en guarderías infantiles y en hogares escuela deberá presentar un certificado médico, que contenga los exámenes completos de laboratorio y los exámenes psicológicos que el Consejo Nacional de Guarderías Infantiles y Hogares Escuela considere necesarios, con el fin de determinar la ausencia de enfermedades infectocontagiosas y mentales. Esos exámenes deberán actualizarse cada seis meses.

CAPITULO IV
DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 20.- Las instituciones a las que se refiere esta Ley deberán observar las normas sobre seguridad e higiene, contenidas en el Plan nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

ARTICULO 21.- La presente Ley regula todas las guarderías infantiles y hogares escuela existentes y futuros.

ARTICULO 22.- Autorízase al Estado y demás entes públicos para que faciliten, de conformidad con esta Ley, la organización de las guarderías infantiles y de los hogares escuela necesarios para la atención de los niños y de las niñas de sus trabajadores.

Las facilidades a que hace referencia puede ser de equipo, mobiliario e instalaciones físicas, pero no el pago de salarios ni remuneraciones del personal que labore en las guarderías infantiles u hogares escuela.

ARTICULO 23.- Deróguese expresamente cualquier norma legal que se oponga a esta Ley.

ARTICULO 24.- Deróguese el artículo 11 de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, No. 7142 del 8 de marzo de 1990.

ARTICULO 25.- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en un plazo no mayor de tres meses; pero la falta de publicación del Reglamento no impedirá su aplicación.

ARTICULO 26.- Rige a partir de su publicación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO I.- Las guarderías infantiles y hogares escuela existentes a la fecha de publicación de esta Ley, tendrán un plazo de seis meses, contados a partir de su vigencia, para presentar su reglamento operativo, a la Dirección Nacional de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, so pena de que se les cancele su funcionamiento.

Las guarderías infantiles y hogares escuela que estén en construcción a la entrada en vigencia de esta Ley, no tendrán que ajustarse a las prescripciones del inciso g) del artículo 8, ni al artículo 16 de esta Ley.

TRANSITORIO II.- El Ministerio de Educación Pública garantizará que el personal para las guarderías infantiles y para los hogares escuela sea de alta calidad y preparación.

114

LEY SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO
ARTICULO 193, 201 Y 218

Ley N° 6727 del 24 de marzo de 1982.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA,

decreta:

ARTICULO 1.- Modifícase el Título Cuarto del Código de Trabajo para que diga así:

TITULO IV
DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES
DURANTE EL EJERCICIO DEL TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 193.- Todo patrono, sea persona de Derecho Público o de Derecho Privado, está obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos del trabajo, por medio del Instituto Nacional de Seguros, según los artículos 4° y 18 del Código de Trabajo.

La responsabilidad del patrono, en cuanto a asegurar contra riesgos del trabajo, subsiste aún en el caso de que el trabajador esté bajo la dirección de intermediarios, de quienes el patrono se valga para la ejecución o realización de los trabajos.

CAPITULO II

ARTICULO 201.- En beneficio de los trabajadores, declárase obligatorio, universal y forzoso el seguro contra los riesgos del trabajo en todas las actividades laborales. El patrono que no asegure a los trabajadores, responderá ante éstos y el ente asegurador, por todas las prestaciones médico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero, que este Título señala y que dicho ente asegurador haya otorgado.

115

- médicos de la Caja, por los médicos del Sistema Médico de Empresas o de otros sistemas o proyectos especiales aprobados por la Junta Directiva, durante la jornada laboral. El dicho o constancia del trabajador, del patrono o del médico que haya atendido al paciente en forma privada, carecen de valor para la determinación del número de días de incapacidad.
2. El subsidio se cubrirá durante todo el período de la contingencia, hasta un máximo de un año. En casos calificados y de excepción, por la índole de la enfermedad y la circunstancia del caso, se podrá extender este período a un año más a juicio de la Caja. La Gerencia de la División Médica emitirá el instructivo que regule estos casos.
 3. No se pagará el subsidio durante los tres primeros días de incapacidad. Cuando se trate de incapacidades sucesivas y continuas provenientes de enfermedades diversas, solo se impondrá el no pago de los tres primeros días correspondientes a la primera incapacidad.
 4. La cuantía del subsidio, a partir del cuarto día de incapacidad, será igual al 60 por ciento del salario promedio calculado con base en lo establecido por el inciso b) del artículo 30 del Código de Trabajo, de conformidad con el salario reportado por el patrono en planillas de la Caja.
 5. Para determinar el subsidio diario se tomará como base el mes de 30 días, por lo que el salario mensual último o promedio de los últimos tres meses, según sea el caso, se dividirá entre 30.
 6. Los trabajadores pueden cobrar el subsidio por períodos vencidos semanales, quincenales, mensuales o al finalizar totalmente la incapacidad. Los períodos que no excedan de un mes, se pueden pagar por adelantado.
 7. La administración emitirá los instructivos y normas requeridas para el adecuado otorgamiento de este beneficio.
- (Reformado en Sesión No. 6790 de 16 de diciembre de 1993 y publicado en la Gaceta No. 6 de 10 de enero de 1994).*

DEL SEGURO DE MATERNIDAD

ARTICULO 40. El Seguro de Maternidad abarca, en el curso de la gestación, en el parto y el puerperio, las siguientes prestaciones:

- a) Asistencia obstétrica en la casa de la asegurada o en los hospitales o maternidades designados por los médicos de la Caja.
- b) Subsidios en dinero.
- c) Asistencia láctea para los hijos de las aseguradas supeditas a las condiciones, cantidades y plazos señalados en el artículo 44.

ARTICULO 41.

- 1- Las prestaciones indicadas en el inciso a) del artículo 40 de este Reglamento, se darán a las aseguradas directas o familiares sin discriminación alguna.

190

- 2- Para tener derecho a los beneficios contemplados en los incisos a) y c) del artículo 40 de este Reglamento, es necesario que la asegurada directa haya cotizado el mes anterior.
- 3- Para tener derecho a los beneficios contemplados en el Artículo 40 de este Reglamento, es necesario que la asegurada activa haya cotizado por lo menos durante seis meses, en los últimos doce antes de la incapacidad o parto.

(Así reformado por la Junta Directiva en Sesión No. 5983, del 9 de enero de 1986, publicado en la Gaceta No. 22 de 31 de enero de 1986).

ARTICULO 42. La asistencia médica y farmacéutica prenatales se otorgarán dentro del Seguro de Enfermedad siempre que las aseguradas hayan cumplido con lo dispuesto en el inciso 1) del Artículo 32 de este Reglamento.

(Así reformado en Sesión No. 4132 de la Junta Directiva de la Caja, de fecha 9 de junio de 1970).

ARTICULO 43. Con motivo de maternidad, a toda asegurada se le extenderá una incapacidad por cuatro meses, período que incluye el pre y post parto, conforme se establece en las leyes generales y especiales aplicables a los diferentes grupos de trabajadores.

Siempre se otorgará un solo documento de incapacidad por cuatro meses naturales. Tal incapacidad le será extendida a la interesada con la oportunidad debida o por el centro de atención correspondiente, tomando en cuenta tanto la fecha probable de parto como las previsiones legales especiales, todo dentro del período ya citado de cuatro meses.

La cuantía del subsidio, será igual al 50 por ciento del salario promedio calculado con base en lo establecido por el inciso b) del artículo 30 del Código de Trabajo, de conformidad con el salario reportado por el patrono en planillas de la Caja.

En el caso de que se trate de un producto no vivo, el período de incapacidad por lactancia se modificará otorgando una nueva por un mes a partir de la fecha del parto.

Si el lactante muriera durante el período de incapacidad, la incapacidad se suspenderá treinta días después de la muerte del niño, sin sobrepasar los tres meses de incapacidad por lactancia.

(Así reformado en Sesión No. 6790 del 16 de diciembre de 1993).

ARTICULO 44. Derogado por la Junta Directiva en Sesión No. 5593, celebrada el 11 de febrero de 1982.

ARTICULO 45. Las aseguradas con derecho a maternidad a quienes se les comprueba con ocasión o como consecuencia del parto que padecen de alguna enfermedad, relacionado o no con el parto mismo, tendrán derecho a

191

recibir atención médica por esa enfermedad en la forma establecida por el presente reglamento, aún cuando al momento del parto hubieren dejado de ser aseguradas activas con derecho a atención por enfermedad.

ARTICULO 43. Las aseguradas quedan obligadas en provecho del buen éxito del parto y de la salud de los recién nacidos, a someterse a las prescripciones que les impartan los médicos de la Caja.

ARTICULO 47. Se suspenderán los subsidios en dinero, cuando la asegurada se niegue a cumplir las prescripciones médicas que se le impartan a concurrir a los consultorios de maternidad o de lactancia, señalados por la Institución, con la periodicidad indicada por el médico tratante o cuando sea requerida para ello.

Igualmente se les suspenderá el subsidio cuando se den los casos y condiciones señalados por los artículos 36 y 37 de este reglamento, en cuanto les sean aplicables atendiendo a la distinta modalidad del riesgo.

ARTICULO 48. Las prestaciones del Seguro de Maternidad se otorgarán a la asegurada, cualquiera que sea su estado civil.

ARTICULO 49. Los médicos de la Caja, de acuerdo con el resultado de los exámenes prenatales, resolverán acerca de la clase de asistencia que corresponda, sea ésta domiciliaria, hospitalaria o de cualquier otro género.

ARTICULO 54. Las prestaciones de maternidad podrán otorgarse a partir de la fecha de comprobación del estado de embarazo verificado por los médicos de la Caja, salvo los subsidios en dinero y el suministro de la leche, que se darán conforme a las reglas de los artículos 43 y 44. Las aseguradas deben, por lo menos, cuatro meses antes de la fecha presumible del parto, solicitar la comprobación de su estado y a partir de ese momento quedan obligadas a someterse a las prescripciones médicas que se les indiquen, incluso a las relativas al reposo precedente y posterior al parto.

La fecha que la asegurada señale para el parto, tendrá únicamente el carácter de una presunción que no obliga a la Caja. Solamente la fecha indicada por los médicos de la Caja que hayan comprobado el embarazo, podrá servir de base para el ajuste de los beneficios.

ARTICULO 52. En los casos de embarazo y de partos patológicos, la atención del riesgo corresponderá, a partir de la comprobación del estado mórbido, al Seguro de Enfermedad.

ARTICULO 53. El aborto y sus consecuencias estarán también a cargo del Seguro de Enfermedad. El aborto intencional no dará derecho, en ningún caso, a los subsidios en dinero.

ARTICULO 54. No es compatible la percepción simultánea de los subsidios de maternidad y de enfermedad.

En caso de que una incapacidad por enfermedad, relacionada o no con el parto, se inicie dentro de la incapacidad por maternidad excediendo a la misma, o sea, continuación inmediata de aquélla, no se rebajarán los primeros tres días al comenzar a pagar el subsidio por enfermedad.

(Así reformado por el Artículo 5 del Acta No. 1770 del 22 de octubre de 1956).

DEL BENEFICIO FAMILIAR

ARTICULO 55. El beneficio familiar comprende, para los familiares del asegurado enumerados en los artículos 57 y 58, las siguientes prestaciones:

- a. Asistencia médica general, especial y quirúrgica.
- b. Asistencia hospitalaria.
- c. Servicio de farmacia.
- d. Asistencia obstétrica.

(Así reformado en el Artículo No. 3 de Sesión No.5438 del 7 de agosto de 1980).

- e. Traslados y hospedajes en caso de emergencia, previo el visto bueno del jefe médico del dispensario respectivo.

Tiene derecho a iniciar o continuar un tratamiento los familiares de un asegurado incapacitado por los médicos de la Caja o del Instituto Nacional de Seguros, si el período de incapacidad es de menos de seis meses y si antes de iniciarse la misma, el asegurado haya cumplido con lo establecido en el artículo 32 de este Reglamento.

Tómese nota de que el inciso d) del artículo 55, tal como se indica en su anterior transcripción, fue reformado en el artículo 3 de la sesión No.5438, celebrada el 7 de agosto de 1980, con el fin de eliminar la disposición punitiva según la cual se ha negado la atención por maternidad a las beneficiarias solteras o casadas que necesiten esa atención como hijas del asegurado directo. Estimó la Junta Directiva que es de justicia darles los servicios correspondientes a dicho beneficio, toda vez que, al igual que cualquier otra madre, necesitan esta atención para asegurar la normalidad de sus hijos.

(Así reformado por la Junta Directiva en Sesión No.5437 del 31 de julio de 1980).

ARTICULO 56. Los beneficios del artículo anterior sólo se otorgarán a los familiares del asegurado cotizante que no ejecuten trabajos asalariados; que no tengan fuentes de ingreso que le permitan optar por un seguro por cuenta propia y que dependan económicamente del cotizante.

En los casos de separación de derecho o de hecho, imputables al asegurado cotizante, y cuando el cónyuge divorciado o separado no tenga

**REGLAMENTOS SOBRE REGISTROS, USO, CONTROL
DE PLAGUICIDAS AGRICOLAS Y COADYUVANTES
ARTICULOS 95 Y 153**

Se prohíbe la permanencia en los locales para el comercio de plaguicidas, a las siguientes personas:

- a) Menores de edad.
- b) Personas alérgicas a estas sustancias.
- c) Personas con lesiones en la piel.
- d) Personas con conjuntivitis y otras lesiones oculares.
- e) Mujeres embarazadas y en período de lactancia.
- f) Valetudinarios y otras personas que por su estado mental o circunstancias análogas están expuestas a sufrir daños o a causarlos a otras personas.

ARTICULO 153.- Se prohíbe la participación de fabricación, formulación, reempaqué, reenvase, almacenamiento, transporte, comercio: mezcla y aplicación de plaguicidas, a las siguientes personas:

- a) Personas menores de 18 años.
- b) Mujeres embarazadas y en período de lactancia.
- c) Personas declaradas no aptas para realizar actividades de manejo y uso de plaguicidas de acuerdo con la norma establecida al respecto por el Ministerio de Salud.

VI. DERECHO A LA PARTICIPACION POLITICA

- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer
- Estatutos del Partido Liberación Nacional (artículos 163 al 167)
- Estatutos del Partido Social Cristiano (artículos 16 y 18)
- Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer

FUSCIDERHE

Fundación Servicio Civil para la Investigación y
el Desarrollo de los Recursos Humanos del Estado

ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL

(Leyes números 1581 de 30 de mayo de 1953, 4565 de 4 de
mayo de 1970 y 6155 de 28 de noviembre de 1977)

REGLAMENTO DEL ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL

(Decreto Ejecutivo N° 21 de 14 de diciembre de 1954)

LEYES Y DECRETOS CONEXOS

1986

CAPITULO VI

De las Promociones y Traslados

Artículo 32°.- Se considerará promoción solamente el ascenso a un puesto de grado superior, de conformidad con el "Manual Descriptivo de Empleos".

Artículo 33°.- Las promociones de un grado al inmediato superior las podrán hacer los Jefes tomando en cuenta en primer término las calificaciones periódicas de sus empleados; en segundo, la antigüedad y cualesquiera otros factores, siempre que a juicio de la Dirección General de Servicio Civil, los candidatos a la promoción llenen los requisitos de la clase a que van a ser promovidos.

Artículo 34°.- Las demás promociones se harán mediante solicitud de los interesados y examen de prueba que hará la Dirección General de Servicio Civil. El Tesorero Nacional no pagará 1salarios a empleados que hayan sido promovidos sin ajustarse al procedimiento que establece esta ley.

Artículo 35°.- Las permutas de servidores públicos que ocupen cargos de igual clase podrán ser acordadas sin otro trámite por los Jefes respectivos, si hubiere anuencia de los interesados. Si ocupan cargos de clase diferente se requerirá además la aprobación de la Dirección General de Servicio Civil, en cuanto a la idoneidad para el puesto.

Artículo 36°.- Cuando se compruebe incapacidad o deficiencia en el desempeño de un puesto, el servidor puede ser trasladado a otro puesto de grado inferior, disposición que se aplicará únicamente de acuerdo con los resultados de la calificación periódica y una vez que se haya oído al servidor. Del acuerdo de traslado cabrá apelación, dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación, para ante el Tribunal de Servicio Civil.

CAPITULO VII

De los Derechos y Deberes

Artículo 37°.- Los servidores del Poder Ejecutivo protegidos por esta ley gozarán de los siguientes derechos:

- a) No podrán ser despedidos de sus cargos a menos que incurran en causal de despido, según lo establece el Código de Trabajo, o por reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de esta ley;
- b) Disfrutarán de una vacación anual de quince días hábiles durante el primer lustro de servicios; de veinte días hábiles durante el segundo y de un mes después de diez años de servicios. Estos servicios podrán no ser consecutivos. Quedan a salvo los derechos del Personal Docente del Ministerio de Educación Pública, el cual se regirá al respecto por el Código de Educación;

- c) Podrán disfrutar de licencia ocasional de excepción con goce de salarios o sin él, según lo establecerá el reglamento de esta ley;
- d) Podrán gozar de licencia para asistir a cursos de estudio, siempre que sus ausencias no causen evidente perjuicio al servidor público, de acuerdo con el reglamento de esta ley;
- e) Podrán ver las calificaciones periódicas que, de sus servicios, deberán hacer sus superiores;
- f) Si cesaren en sus funciones por supresión del empleo, tendrán derecho a una indemnización de un mes por cada año o fracción de seis o más meses de servicios prestados. Tal indemnización se satisfará por mensualidades consecutivas, del monto del sueldo devengado, a partir de la supresión del empleo y hasta completar el límite del derecho respectivo. Es entendido que si en razón del derecho preferente que concede el artículo 47, en su penúltimo párrafo, el empleado cesante volviere a ocupar un puesto en la Administración, antes de hacer recibido la totalidad de las mensualidades a que tenga derecho por concepto de indemnización de despido, cesará de inmediato el pago de las mismas. En caso de nuevo despido por supresión de empleo, para determinar la indemnización a que tenga derecho, se sumará, al tiempo servidor en el nuevo cargo, el monto de mensualidades no pagadas y con causa en el primer despido por supresión de empleo de que hubiere sido objeto.

Para el pago de las mensualidades a que se refiere este inciso, se usarán los fondos del Presupuesto Ordinario que corresponden a la plaza suprimida, y para tal fin se mantendrá la partida hasta que se cancele totalmente la obligación;

- g) Todo servidor público cuyo salario mensual no pase de trescientos colones, gozará de un subsidio mensual por cada hijo menor de quince años a su cargo. Si el cónyuge del servidor público trabajare para el Poder Ejecutivo, sólo uno de ellos gozará de este derecho. En los presupuestos anuales se fijará una partida para este efecto;
- h) Tendrán derecho a un sueldo adicional en el mes de diciembre de cada año, excepto si han servido menos de un año, en cuyo caso les corresponderá una suma proporcional al tiempo servido.

El sueldo a que se refiere este inciso no puede ser objeto de venta, traspaso o gravamen de ninguna especie ni puede ser perseguido por acreedores, excepto para el pago de pensiones alimenticias, e el tanto que determina el Código de Trabajo;

- i) Todo servidor público tendrá derecho al retiro con pensión después de haber servido a la Administración Pública durante el término y demás condiciones que disponga la Ley General de Pensiones que habrá de emitirse para los efectos de este inciso. El servidor retirado continuará gozando del derecho establecido en el inciso anterior;
- j) Todo servidor del Poder Ejecutivo electo al cargo de Diputado, al momento de asumirlo y mientras dura en sus funciones, suspenderá toda relación laboral con el Estado. Una vez finalizado el período a que corresponde dicha elección será reintegrado a su puesto con los mismos derechos y obligaciones que tenía al momento de la suspensión de su contrato.

Quien ocupe el cargo temporalmente vacante por el Diputado, estará sometido al Régimen de Servicio Civil, salvo en cuanto a inamovilidad.

* Ver artículo 2o. de la ley No. 1835 de 11 de diciembre de 1954.

- k) Toda servidora en estado de gravidez tendrá derecho a licencia por cuatro meses, con goce de sueldo completo. Este período se distribuirá un mes antes del parto y tres después.

Durante este período, el Gobierno pagará a la servidora el monto restante del subsidio que reciba del Seguro Social, hasta completar, el ciento por ciento (100%) de su salario.

Los beneficios de este inciso se extienden a las servidoras del Tribunal Supremo de Elecciones, Registro Civil, Asamblea Legislativa y Contraloría General de la República y a las servidoras del Poder Ejecutivo excluidas del Régimen de Servicio Civil.

(Reformado por leyes Nos. 4906 de 29 de noviembre de 1971, 4593 de 1° de julio de 1970 y 6440 de 16 de mayo de 1980).

Artículo 38°.- Con el objeto de fomentar el ahorro y facilitar a los empleados públicos préstamos en condiciones favorables, podrá establecerse la Caja de Ahorros y Préstamos de los Empleados Públicos, a cuyo efecto los servidores comprendidos por esta ley podrán cotizar con un dos por ciento de su salario mensual. Una ley especial regulará la forma de operación de esta Caja.

Artículo 39°.- Son deberes de los servidores públicos:

- a) Acatar esta ley y sus reglamentos y cumplir las obligaciones inherentes a sus cargos;
- b) Guardar la discreción necesaria sobre los asuntos relacionados con su trabajo que por su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales lo requieran, aún después de haber cesado en el cargo, sin perjuicio de la obligación en que están de denunciar cualquier hecho delictuoso, conforme al artículo 156, inciso I), del Código de Procedimientos Penales;
- c) Rehusar dádivas, obsequios o recompensas que se les ofrezcan como retribución por actos inherentes a sus empleos;
- d) Observar dignidad en el desempeño de sus cargos y en su vida social; y
- e) Guardar al público, en sus relaciones con él, motivadas en el ejercicio del cargo o empleo, toda la consideración debida, de modo que no se origine queja justificada por mal servicio o atención.

Artículo 40°.- Está prohibido a los servidores públicos:

- a) Durante los procesos electorales ejercer actividad política partidaria en el desempeño de sus funciones, así como violar las normas de neutralidad que establece el Código Electoral;
- b) Recoger o solicitar, directa o indirectamente, contribuciones, suscripciones o cotizaciones de otros servidores públicos, salvo las excepciones muy calificadas que establezcan los Reglamentos Interiores de Trabajo;
- c) Penar a sus subordinados con el fin de tomar contra ellos alguna represalia de orden político electoral o que implique violación de cualquier otro derecho, que conceden las leyes; y
- d) Solicitar o percibir, sin la anuencia expresa del Ministerio en donde trabajan o del cual dependen, sueldos o subvenciones adicionales de otras entidades oficiales.

CAPITULO VIII

De las Correcciones Disciplinarias

Artículo 41°.- Para garantizar mejor el buen servicio público se establecen cuatro clases de sanciones disciplinarias:

- a) Advertencia oral, que se aplicará por faltas leves, a juicio de las personas facultadas para imponer las sanciones, según lo determine el Reglamento Interior de Trabajo;
- b) Advertencia escrita, que se impondrá cuando el servidor haya merecido durante un mismo mes calendario dos o más advertencias orales, o cuando las leyes del trabajo exijan que se haga un apercibimiento escrito antes de efectuar el despido y en los demás casos que determinen los reglamentos interiores de trabajo;
- c) Suspensión del trabajo sin goce de sueldo, que se aplicará hasta por quince días una vez oídos el interesado y los compañeros de trabajo que aquél indique, en todos aquellos casos en que conforme a los reglamentos interiores de trabajo se cometa una falta de cierta gravedad a los deberes impuestos por el contrato de trabajo; y
- d) La suspensión del trabajo sin goce de sueldo procederá también en los casos de arresto y prisión preventiva, durante todo el tiempo que uno y otra se mantengan, pero dará lugar al despido en cuanto excedan de tres meses.

Si el arresto o la prisión preventiva es seguida de sentencia absolutoria después de transcurrido el referido término, el servidor tendrá derecho a ser tomado en cuenta para ocupar el primer puesto que quede vacante de clase igual a la que ocupaba. Conforme a la gravedad del cargo y mérito de los autos, el Jefe Superior decidirá si la excarcelación bajo fianza interrumpe o no los efectos de dicha corrección disciplinaria. Es extendido que la suspensión del trabajo sin goce de salario podrá aplicarse por más de quince días en los casos de excepción que expresamente determinen los reglamentos de trabajo.

Artículo 42°.- La imposición de las correcciones disciplinarias a que se refiere el artículo anterior no tendrá más consecuencia que las que se derivan de su aplicación y, por tanto, no implica pérdida de los derechos otorgados por la presente ley.

Las correcciones se anotarán en el prontuario y se archivarán los papeles respectivos en el expediente personal del servidor.

CAPITULO IX

Del Régimen de Despido

Artículo 43°.- Los servidores públicos sólo podrán ser removidos de sus puestos si incurren en las causales que determina el artículo 81 del Código de Trabajo y 41, inciso d), de esta ley, o en actos que impliquen infracción grave del presente Estatuto, de sus Reglamentos, o de los Reglamentos Interiores de Trabajo respectivos.

La calificación de la gravedad de las faltas la harán en detalle el Reglamento de esta ley y los Reglamentos Interiores de Trabajo.

Todo despido justificado se entenderá hecho sin responsabilidad para el Estado y hará perder al servidor todos los derechos que esta ley concede, excepto los adquiridos conforme a la Ley General de Pensiones; siempre que se realice con observancia a las siguientes reglas:

- a) El Ministro someterá por escrito a conocimiento de la Dirección General de Servicio Civil su decisión de despedir al trabajador con expresión de las razones legales y hechos en que la funda;
- b) La Dirección General de Servicio Civil hará conocer al servidor la gestión de despido y le dará un plazo improrrogable de diez días, contados a partir de la fecha en que reciba la notificación, a fin de que exponga los motivos que tenga para oponerse a su despido, junto con la enumeración de pruebas que proponga en su descargo;
- c) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, el servidor no hubiere presentado oposición o si expresamente hubiere manifestado su conformidad, quedará despedido en definitiva, sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificado por la Dirección General de Servicio Civil o haber estado impedido por justa causa para oponerse;
- d) Si el cargo o cargos que se hacen al empleado o funcionario implican responsabilidad penal para él o cuando sea necesario para el buen éxito de la investigación que determina el inciso siguiente o para salvaguardia del decoro de la Administración Pública, el Ministro podrá decretar en su nota inicial, la suspensión provisional del interesado en el ejercicio del cargo, informándolo a la Dirección General de Servicio Civil. Si se incoare proceso penal o de policía en contra del empleado o funcionario, dicha suspensión podrá decretarse en cualquier momento como consecuencia de auto de detención o de prisión preventiva o sentencia de arresto. En caso de que el resultado de la investigación fuere favorable para el empleado o funcionario, se le pagará el sueldo correspondiente al período de suspensión, en cuanto al tiempo que haya sufrido arresto o prisión por causas ajenas al trabajo;
- e) Si el interesado se opusiere dentro del término legal, la Dirección General de Servicio Civil levantará la información que proceda, a cuyo efecto podrá dictar el secreto de la misma; dará intervención a ambas partes, evacuará las pruebas que se hayan ofrecido y las demás que juzgue necesario ordenar, en un plazo improrrogable de quince días, vencidos los cuales enviará el expediente al Tribunal de Servicio Civil, que dictará el fallo del caso. A ese efecto, si el Tribunal lo estima necesario, podrá mandar ampliar la investigación, recibir nuevas pruebas y practicar todas las demás diligencias que considere convenientes para su mejor juicio, gozando de amplia facultad para la calificación y apreciación de las circunstancias de hecho que tengan relación con el caso a resolver.

Artículo 44°.- Las partes tendrán un término de tres días hábiles, contados a partir del siguiente al de la notificación del fallo del Tribunal de Servicio Civil, para apelar. El recurso se concederá en ambos efectos para ante el Tribunal Superior de Trabajo. El fallo del Tribunal Superior será definitivo y si se revocare la sentencia apelada, dictará en el mismo acto nuevo fallo, y resolverá si procede el despido o la restitución del empleado a su puesto, con pleno goce de sus derechos y el pago en su favor de los salarios caídos. El servidor podrá renunciar en ejecución del fallo a la reinstalación, a cambio de la recepción inmediata del importe del preaviso y del auxilio de cesantía que le pudieren corresponder, y, a título de daños y perjuicios, de los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta el momento en que quede firme la sentencia.

(Reformado por ley No. 4186 de 9 de setiembre de 1968).

a) Los jefes podrán conceder licencia hasta por una semana con goce de sueldo en los casos de matrimonio del servidor, el fallecimiento de cualquiera de sus padres, hijos, hermanos o cónyuge. También podrán conceder este derecho a aquellos servidores padres de hijos nacidos dentro o fuera del matrimonio. En este último caso solo cuando sean hijos reconocidos y, en ambos, siempre que comprueben el ejercicio amplio de su función paternal.

b) Todos los demás permisos con goce de sueldo, que de acuerdo con las disposiciones reglamentarias internas procedan, deberán ser deducidos del período de vacaciones, sin que el número de días de la licencia exceda el número de días de vacaciones que correspondan al servidor al momento de otorgarse el permiso. Salvo el caso de los dirigentes y miembros de sindicatos que soliciten licencia para asistir a cursos de capacitación en el campo sindical o de estudios generales en el país o fuera de él, a quienes el jerarca podrá conceder licencia con goce de sueldo no deducible de su período de vacaciones, hasta por tres meses, cuando las necesidades de la oficina donde presta sus servicios así lo permitan. Para estos efectos, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social enviará al jerarca que corresponda, un informe detallado sobre la importancia del curso o seminario, indicando además el cargo o función sindical que desempeña el servidor interesado.

La servidora que adopte un menor de edad tendrá derecho a una licencia especial de tres meses para que ambos tengan un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir de día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del menor. Para esto la funcionaria interesada deberá presentar certificación del Patronato Nacional de la Infancia o del Juzgado de Familia correspondiente, en el que haga constar los trámites de adopción y

c) Las licencias sin goce de salario mayores de un mes podrán concederse mediante resolución interna firmada por el Ministro, Viceministro, o el máximo jerarca de la institución respectiva, con apego estricto a las disposiciones siguientes:

- 1) Seis meses para asuntos personales del servidor. Esta licencia podrá ser prorrogada hasta por seis meses más en casos muy especiales a juicio del Ministro o máximo jerarca de la Institución.
- 2) Un año para: i) asuntos graves de familia, tales como enfermedad, convalecencia, tratamiento médico cuando así lo requiera la salud del servidor, ii) la realización de estudios académicos a nivel superior de pregrado, grado o postgrado o a nivel técnico que requieran de la dedicación completa durante la jornada de trabajo del servidor y iii) que el servidor se desligue de la Institución en la que labora con la finalidad de participar en la ejecución de proyectos experimentales dentro de un programa de traspaso de actividades del sector público hacia el sector privado, que haya sido aprobado previamente por la autoridad superior de su institución.
Dicho plazo podrá prorrogarse hasta por un año más, a juicio del Ministro o máximo jerarca de la institución, cuando se trate de la realización de estudios a nivel superior de postgrado, o bien estudios a nivel superior o técnico, previa demostración favorable del aprovechamiento y rendimiento académico del año anterior. En los casos específicos de tratamiento médico, igualmente, se podrá prorrogar hasta por un año más la licencia, previa demostración y comprobación del respectivo tratamiento médico.
- 3) Dos años -prorrogables por períodos iguales- cuando se trate de funcionarios nombrados en cargos de elección en sindicatos debidamente reconocidos y que, además, requieran dedicación exclusiva durante el tiempo de la jornada laboral; todo ello previa la demostración y comprobación respectivas.
- 4) Dos años a instancia de un gobierno extranjero o de un organismo internacional o regional debidamente acreditado en el país, o de fundaciones cuyos fines beneficien directamente al Estado, o cuando se trate del cónyuge de un becario que deba acompañarlo en su viaje al exterior. A juicio del máximo jerarca respectivo, esta licencia podrá prorrogarse hasta por un período igual siempre y cuando prevalezcan las condiciones que la originaron.

**SINDICATO DE EMPLEADOS DEL
MINISTERIO DE HACIENDA**

**REGLAMENTO AUTONOMO
DE SERVICIOS**

MINISTERIO DE HACIENDA

DECRETO EJECUTIVO

Nº 25271 - H

AGOSTO, 1996

CAPITULO III

De las licencias

Artículo 55.— Siendo un derecho del funcionario(a), podrá solicitar las licencias que estime necesarias al Ministerio. Este, sino se perjudica el fin público que persigue, podrá otorgarlas con o sin goce de salario, en las condiciones y con los requisitos y procedimientos que se indican en los artículos siguientes.

Las licencias por regla general, serán sin goce de sueldo; no obstante tratándose de casos especiales contemplados en el Estatuto de Servicio Civil o su reglamento, podrán concederse con disfrute de la retribución correspondiente.

Artículo 56.— A los funcionarios(as) del Ministerio, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 33 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, se les podrá conceder excepcionalmente licencia con goce de salario, en las circunstancias y en los casos calificados que a continuación se indican:

a) Situaciones familiares del servidor o servidora.

Se podrá conceder licencia hasta por una semana en caso de matrimonio del funcionario(a) o de fallecimiento de cualquiera de sus padres, hijos(as), hermanos(as) cónyuge o compañero(a), legalmente reconocidos; al padre en caso del nacimiento de un hijo(a) o de adopción de un(una) menor, en estos casos, el funcionario(a) deberá presentar la boleta de concesión de la licencia y el día de su regreso deberá aportar los documentos probatorios pertinentes, remitiéndose para su archivo al expediente personal en el Area de Recursos Humanos.

Los documentos probatorios serán cuando menos los siguientes, según el caso: certificado o constancia de matrimonio, certificado de defunción, acta de nacimiento, o de adopción, personería sindical, cartas de invitación o designación, certificación del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes de la oficialidad del evento y de la designación del servidor(a).

En situaciones excepcionales, sometidas a valoración del Area de Recursos Humanos, podrá concederse un máximo de quince días naturales de licencia con goce de salario, a los servidores(as) que así lo soliciten. La recomendación del Area de Recursos Humanos, se hará de conocimiento del(la) Jefe Inmediato(a) y del(la) Jerarca de la Dependencia.

DECRETOS

Decreto No. 25271-H Reglamento Autónomo de Servicios
Ministerio de Hacienda

PROYECTOS DE LEY

Proyecto de Ley sobre la Equidad de Género en el Código de Trabajo, Expediente que se encuentra en la Corriente Legislativa No. 12.576.

(y)

PROYECTO DE LEY

LEY DE EQUIDAD DE GÉNERO EN
EL CÓDIGO DE TRABAJO

Expediente No. 12.576

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

No podemos negar la importancia y trascendencia de la materia que vendría a regular un proyecto de ley cuyo objetivo sea lograr la equidad de género, por medio de la eliminación de discriminaciones, y la pseudo condición en que se somete a la mujer, en alguna normativa del Código de Trabajo.

La mujer ha sido víctima de la discriminación por causa de sexo a partir de que el matriarcado se sustituyó por formas de organización social, donde el varón asume el liderazgo, debido a la división del trabajo que le asigna a la mujer un papel reducido a labores domésticas.

Sin embargo, el siglo XX ha sido la ventana por medio de la cual la mujer, como concepto abstracto, ha roto la mayor parte de los mitos, tabúes y normas que la relegaban a un segundo plano en el ámbito social, junto con los menores y las minorías raciales.

En Costa Rica, el avance desde el punto de vista jurídico, ha sido significativo, superando en materia de igualdad de géneros en muchos aspectos a países europeos y latinoamericanos, sobre todo en lo que respecta al derecho de familia.

Nuestra Carta Magna en su artículo 33 consagra de modo genérico, la igualdad de toda persona ante la ley, la igualdad de los cónyuges como garantía social, y el sufragio universal.

A nivel abstracto, en el campo jurídico propiamente, podemos decir que existe una igualdad de los sexos casi total, sin embargo se dan algunas excepciones, tal es el caso objeto de este proyecto.

A pesar del avance logrado en el campo jurídico; aún no se da, la igualdad real de los sexos en el contexto social, entendiéndose por el término de igualdad real un trato semejante en la valoración de funciones, roles y productividad de las personas en el campo social (en un ámbito sociológico), pues aquí sí encontramos desigualdad y discriminación, sobre todo en el sector económico y productivo, donde el trabajo de la mujer no es debidamente valorado y remunerado.

Es evidente que la norma jurídica como tal, no es suficiente para producir el cambio en el comportamiento humano, si a la vez, no se promueve, por otros medios, la modificación de creencias, prejuicios y criterios ancestrales que subyacen en la manifestación de la conducta social. Por el contrario, es precisamente la evolución de estas manifestaciones culturales, hacia nuevos patrones de conducta lo que origina la ley, como medio de regular esas nuevas formas de interacción social.

No debe olvidarse que junto a la ley, existen otros

sistemas normativos y patrones culturales que son más determinantes que aquella en el comportamiento del hombre en sociedad, y que solo pueden ser modificados por medio de una política social definida, que promueva programas de educación tendentes a producir el cambio deseado en el fuero interno de las personas, modificando sus actividades y respuestas individuales.

Sin embargo cabe admitir, que la ley también puede utilizarse como instrumento de cambio, promoviendo mediante ella una acción dinámica en el comportamiento social, orientada hacia propósitos pre-establecidos. Pero en estos casos, es conveniente utilizar para tal fin normas generales que sean orientadoras de la acción política; normas de principio, que sirvan de marco general a nuevas normas de vida. Cuando el cambio se promueve por medio de normas específicas para dar solución a problemas muy particulares de manera totalmente diferente a lo que ocurre en la realidad, se corre el riesgo de que resulte inoperante, cuando no contraproducente, por la reacción que pueda originar.

Es importante acotar, para los propósitos de este proyecto, que es a las instituciones encargadas de promover la educación en general, y de la mujer en particular, a quienes compete realizar las acciones necesarias para que las mujeres conozcan sus derechos y los ejerciten; para que desarrollen sus potenciales participando en la dirección de la vida nacional, y de esa forma, la comunidad en general, adquiera nuevas actitudes en relación con ellas. Si esto no se hace, una nueva ley será un eslabón más en la cadena de la igualdad jurídica, no un instrumento de igualdad real.

Debemos evitar ese efecto negativo evidente, y que corresponde a la acentuación de la dicotomía hombre-mujer, no fundada en diferencias biológicas, únicas valederas, sino en el distinto trato brindado por una ley a unos y otras. El efecto es contraproducente porque no tiende a igualar, sino a destacar a veces, el papel del hombre o la mujer en situaciones en que el sexo es irrelevante, como ocurre en el campo de los derechos políticos. Por ello se debe tender a que las normas propuestas en un proyecto de ley tengan un sentido positivo, en cuanto pretendan una modificación a largo plazo, de los conceptos conservadores relativos al hombre y a la mujer, ya que la mayoría tienden más bien, a acentuar las diferencias ya existentes.

El fin ulterior es promover y lograr -dentro de la realidad del país- que se dé plenamente esa igualdad de género, evitando que se discrimine a la mujer en el trabajo por su simple condición de tal. Además, que pueda escalar posiciones de relevancia, en la empresa privada y en la empresa pública, sin que se le limiten las posibilidades por el hecho de ser mujer. Asimismo, la mujer embarazada tenga no solo los derechos que le da la legislación laboral, sino que no sufra discriminación por su situación de gravidez, ni

por el hecho de ser mujer. En general, que no exista diferencia alguna en el trato que se establezca dentro de la relación laboral.

En conclusión, se pretende instrumentar varias modificaciones al Código de Trabajo, de tal manera que se logre la equidad de género, eliminando algunas disposiciones discriminatorias del trabajo de la mujer. Adicionalmente, adecuar la legislación de trabajo a la promulgación de leyes recientemente aprobadas por el Pleno legislativo, como es el caso de la Ley de Unión de Hecho.

Esto se logrará por medio de la eliminación de discriminaciones dentro del Código de Trabajo, que guardan resabios de discriminación de la mujer, con respecto a la realización de ciertos trabajos o bien equiparándose su condición de mujer por el hecho de serlo a la de los menores de edad, y a la participación limitada de la mujer en ciertas actuaciones en el seno familiar.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

LEY DE EQUIDAD DE GÉNERO EN
EL CÓDIGO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1.- Modifícanse los artículos 87, 88, 90, 94, 104, y 243 del Código de Trabajo, para que en lo sucesivo se lean así:

Artículo 87.- Queda absolutamente prohibido contratar el trabajo de los menores de dieciocho años para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas en los aspectos físico o moral, según la determinación que de estos se hará en el Reglamento. Al efecto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tomará en cuenta las disposiciones del artículo 199.

Sin perjuicio de otras sanciones e indemnizaciones legales, cuando les ocurriere un accidente o enfermedad a las personas de que habla el párrafo anterior y se comprobare que tiene su causa en la ejecución de las mencionadas labores prohibidas, el patrono culpable deberá satisfacerle al accidentado o enfermo una cantidad equivalente al importe de tres meses de salario.

Artículo 88.- También queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno de los menores de edad y el diurno de estos en hosterías, clubes, cantinas y en todos los expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

A dichos trabajos prohibidos se aplicará lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 87.

A los efectos del presente artículo, se considerará período nocturno el comprendido entre las dieciocho y las seis horas."

"Artículo 90.- Las prohibiciones anteriores comprenderán asimismo los siguientes casos:

a) El ejercicio por cuenta propia o ajena de un oficio que se practique en las calles o sitios públicos, por menores de quince años.

b) El trabajo de menores de quince años en la venta de objetos en teatros y establecimientos análogos, o para que figuren como actores, o de alguna manera en representaciones públicas que tengan lugar en casas de diversión de cualquier género, estaciones radiodifusoras o teatros, con excepción de las que se verifiquen en fiestas escolares, veladas de beneficencia o reuniones dedicadas al culto religioso."

"Artículo 94.- Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente la dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido."

"Artículo 104.- Los servidores domésticos se regirán por las siguientes disposiciones especiales:

- a) Estarán obligados a trabajar con esmero y disposición, de acuerdo con las necesidades que exige el servicio doméstico en el presente capítulo. Los servidores domésticos deberán observar discreción, especialmente en lo que se refiere a la vida familiar.
- b) Percibirán su salario en efectivo que en ningún caso será inferior a la fijación mínima correspondiente, y recibirán además, salvo pacto o práctica en contrario, alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie, para los efectos legales correspondientes.
- c) Estarán sujetos a una jornada ordinaria máxima de doce horas, teniendo derecho dentro de esta a un descanso mínimo de dos horas, que podrá coincidir con los tiempos destinados a alimentación. En caso de jornadas inferiores a doce horas pero mayores de cinco, el descanso será proporcional a las mismas. La jornada podrá dividirse en dos o tres fracciones, distribuidas dentro de un lapso de quince horas contadas a partir de la iniciación de labores. Eventualmente podrá ocuparse en jornada extraordinaria hasta por cuatro horas, y se les remunerará este tiempo adicional en los términos del párrafo primero del artículo 139 de este Código. Los servidores mayores de quince años y menores de dieciocho podrán ejecutar únicamente jornadas hasta de diez horas.
- d) Disfrutarán, sin perjuicio de su salario, de jornada y media de descanso que coincidirán en los días sábado y domingo. Sin embargo, a juicio del patrono el descanso puede ser cualquier día de la semana, pero al menos dos veces al mes dicho descanso será sábado y domingo."

"Artículo 243.- Cuando un riesgo del trabajo produzca la muerte al trabajador, las personas que a continuación se señalan, tendrán derecho a una renta anual, pagadera en dozavos, a partir de la fecha de defunción del trabajador, o bien a partir del nacimiento del hijo póstumo

derecho habiente, calculada sobre el salario anual que se determine que percibió el occiso, en el siguiente orden y condiciones:

a) Una renta equivalente al treinta por ciento (30%) del salario establecido, durante un plazo de diez años, para el cónyuge o conviviente supérstite, en este último caso la unión de hecho debe ajustarse a lo estipulado en el título VII del Código de Familia, siempre que en estos casos el matrimonio o convivencia hubiere iniciado con anterioridad a la fecha que ocurrió el riesgo y que se compruebe que el cónyuge o conviviente supérstite dependía económicamente del trabajador fallecido.

Esta renta se elevará al cuarenta por ciento (40%) del salario anual, si no existieran los beneficiarios comprendidos en el inciso b) siguiente.

Si el cónyuge o conviviente no hubieren contraído nupcias o no establecieren una convivencia de hecho y demostraren una definitiva dependencia económica de la renta para su manutención, a juicio del Instituto Nacional de Seguros (INS), el pago de la renta podrá ser prorrogado por períodos sucesivos de cinco años al vencimiento de los mismos.

b) Una renta que se determinará con base en las disposiciones que luego se enumerarán, para los menores de edad hijos del occiso.

La renta de estos menores será del veinte por ciento (20%), si hubiera solo uno; del treinta por ciento (30%) si hubiera dos; y del cuarenta por ciento (40%) si hubiera tres o más.

Cuando no haya beneficiario con derecho a renta, de acuerdo con los términos del inciso a) inmediato anterior, la renta de los menores se elevará al treinta y cinco por ciento (35%), si hubiera solo uno y al veinte por ciento (20%) para cada uno de ellos si fueran dos o más, con la limitación que se señala en el artículo 245.

Estas rentas se pagarán a los menores hasta que cumplan dieciocho años de edad, salvo que al llegar a esta edad demuestren que están cursando estudios a

nivel de cuarto ciclo en alguna institución de enseñanza secundaria, o de enseñanza superior, en cuyo caso las rentas se harán efectivas hasta que cumplan veinticinco años de edad.

Para los efectos de la extensión del pago de rentas de dieciocho a veinticinco años de edad, los interesados deberán presentar al Instituto Nacional de Seguros, una certificación trimestral del centro de enseñanza de donde cursan estudios, en la que se hará constar su condición de alumno regular y permanente, lo mismo que su rendimiento académico. Es entendido que la suspensión de estudios, o un notorio bajo rendimiento en los mismos harán perder el derecho a las rentas en forma definitiva, excépto en los casos en que el beneficiario pueda demostrar incapacidad física o emocional prolongada por más de un mes, eventualidad en la que se podrán continuar pagando las rentas, si se comprueba la reanudación de los estudios. La extensión en el pago de las rentas se perderá definitivamente si el beneficiario estudiante tuviera cualquier tipo de ingresos, suficientes para su manutención; para lo cual no se considerará como ingreso ningún tipo de beca obtenida por el beneficiario estudiante.

c) Una renta del veinte por ciento (20%) del salario dicho, durante un plazo de diez años, que puede ser prorrogable, para la madre del occiso, o la madre de crianza, que se elevará al treinta por ciento (30%) cuando no hubiere beneficiarios de los que se enumeran en el inciso b) de este artículo.

d) Una renta del veinte por ciento (20%) de ese salario, durante un plazo de diez años, que puede ser prorrogable, para el padre, en los casos en que sea sexagenario o incapacitado para trabajar.

e) Una renta del diez por ciento (10%) del referido sueldo, durante un plazo de diez años que puede ser prorrogable, para cada uno de los ascendientes, descendientes, y colaterales del occiso, hasta tercer grado inclusive, sexagenarios o incapacitados para trabajar, que vivían bajo su dependencia económica, sin que el total de

estas rentas pueda exceder del treinta por ciento (30%) de ese salario.

Se presumirá que estas personas vivían a cargo del trabajador fallecido, si habitaban su misma casa de habitación, y si carecen del todo o en parte, de recursos propios para su manutención.

f) La renta que se fije a cada beneficiario no será inferior al resultado de la siguiente relación: mil quinientos por el porcentaje de renta que le corresponda al causahabiente, dividido entre setenta y cinco.

Si al momento de la muerte del trabajador solo hubiera uno o dos causahabientes, la renta conjunta que perciba no podrá ser inferior a quinientos colones. Y

g) Las rentas que se fijen con base en este artículo tendrán el carácter de provisionales durante los dos primeros años de pago, y no podrán ser conmutadas durante ese plazo."

ARTÍCULO 2.- Rige a partir de su publicación.

Rolando González Ulloa
DIPUTADO

24 de mayo de 1996.- gdph.

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

PUBLICACIONES DE PERIODICOS NACIONALES

- “Anemia golpea a niños y mujeres embarazadas” La República, 19/09/94, P.4-A.
- “Políticas de salud discriminan a la mujer” El Heraldo, 3/11/94, P.10.
- “Plan piloto para parejas. Darán mejor atención a embarazadas”. El Heraldo 29/10/94, P.8
- “Protección a las mujeres”. Semanario Universidad, 23/08/96, P.2
- “Trabajadoras beneficiadas con reforma legal...” Al Día, 28/9/96, P.4
- “Cierran portillos para impedir evasión...” La República. 14/10/96, P. 8-A.
- “Una propuesta del Seguro Social...” La Nación, 20/10/96, P. 17A.
- “Patronos incumplen legislación...” La República, 19/12/96, P. 5-A.
- “Tras reformas al Código de Trabajo...” La República 30/11/95, P.6-A.
- “Advierten sobre pago completo a embarazadas.” La Nación, 1/12/95 P.5-A
- “Voces de la ciudad...” Al Día, 25/2/95, P.6.
- “Los ‘invitaron’ a fiesta de disfraces...” Al Día 3/2/95, P.4.
- “Ante despidos injustificados piden justicia para mujeres embarazadas”. La Prensa Libre, 28/1/95, P.7.
- “Licencia de maternidad no afectaría aguinaldo...” Al Día, 13/2/95, P.4.
- “Trabajo contrata 100 inspectores más...” Al Día, 27/8/94, P.3.
- “Maternidad contará para salario y pensión” La Nación, 23/3/95, P.16-A.
- “Comisión de Sociales lo aprobó...” La República, 22/2/95, P
- “La despedí sin saber que estaba embarazada”
- “A trabajadoras. Incapacidad no afectará pensión”. La Prensa Libre, 11/3/95.P.4
- “Incapacidad de madres se suma a pensión” El Heraldo, 11/3/95.P.5.
- “Embarazo ya no hará trabajar más a mujeres” Diario Extra. 23/3/95.P.4.
- “Eliminarán Discriminación contra Embarazadas”. Diario Extra, 22/ 2/95.P.4.
- “CCSS asumirá pago de pensión a embarazadas” La Nación. 11/3/95, P.16-A.
- “En comisión Plena III”. La República. 16/2/95.P.5-A.
- “No rebajarán cotizaciones por incapacidad”. La República. 11/3/95.P.5-A.
- “La dispidieron Embarazada” . La Prensa Libre. 15/11/95. P.11.
- “Sala II confusión jurídica” La República. 06/4/97. P.5A.

Especialmente por falta del hierro

Anemia golpea a niños y mujeres embarazadas

La anemia es una enfermedad que se caracteriza por la disminución en la sangre del número de glóbulos rojos y de la cantidad de hemoglobina.

IVANNIA VARELA QUIROS
La República

La anemia continúa siendo un problema de salud pública en el país. Las mujeres embarazadas y los niños son sus principales víctimas, especialmente si son de sectores de bajos recursos económicos, donde la alimentación es deficiente.

Así lo revelan los datos del más reciente análisis del estado nutricional de la población costarricense, realizado por el Ministerio de Salud.

Del total de consultas hechas a sus centros médicos, un 29 por ciento de las mujeres embarazadas presentan bajos niveles de hemoglobina (pigmento que da color a la sangre). Es decir, tenían anemia.

De igual forma, un 34 por ciento de los niños que acudieron a los servicios médicos padecía de este mismo problema, debido a que esta población se encuentra en pleno crecimiento y sus organismos poseen más necesidades nutricionales.

De acuerdo con los especialistas, entre los síntomas de la anemia se encuentran la palidez, la respiración cortada, la fatiga luego de hacer cualquier ejercicio físico, dolores de cabeza, mareos y pérdida del apetito.

En los niños se nota también la poca capacidad para concentrarse en el estudio y presentan un bajo rendimiento académico. Muchas veces, la anemia puede ser un síntoma de otra enfermedad más grave, que podría descubrirse con un examen oportuno.

La jefa de la Sección de Educación Nutricional del Ministerio de Salud, Margarita Clara Moon, explicó que la anemia puede deberse a varios factores, entre los que se encuentran padecimientos orgánicos, hemorragias o parasitosis. Sin embargo, en Costa Rica, esta enfermedad se produce especialmente por la deficiencia de hierro en la alimentación.

El hierro es un mineral que

el cuerpo humano requiere para la formación de los glóbulos rojos en la sangre. Se encuentra en una mayor cantidad dentro de los alimentos animales, como las carnes rojas, el hígado y la morcilla.

Moon indicó que el hierro, aunque en menor medida, también puede encontrarse en los alimentos vegetales. Tal es el caso de los frijoles, las lentejas, los garbanzos, el frijol de soya y las hojas verdes (espinacas, mostaza, hojas de la remolacha y las del rábano).

El problema que a veces se presenta en las casas, dijo la especialista, es que las personas creen estar consumiendo alimentos ricos en hierro, y no es cierto. Por ejemplo, este mineral es escaso en el guineo, en la remolacha y en el banano.

Para esta quincena

Si usted desea prevenir la anemia, incluyendo esta quincena alimentos con hierro, debe tener en cuenta que existen otros productos que obstaculizan o ayudan a la absorción de este mineral. Por lo tanto, es bueno aprender a combinarlos.

De acuerdo con Moon, los cítricos, son excelentes favorecedores en la absorción del hierro. Se aconseja entonces comer los alimentos junto con ensaladas verdes con tomate y limón, incluso el jugo se puede añadir al arroz y a los frijoles.

Los alimentos ricos en vitamina A, como los amarillos intensos, favorecen a la absorción del hierro. Así ocurre con la zanahoria, el pejíbaya, el mango maduro, el ayote sazón y el camote.

Entre los alimentos que obstaculizan la absorción del mineral se encuentra la leche, si se toma mientras se consumen carnes o vegetales con hierro, pues el calcio trata de ganar la partida o viceversa.

Similar ocurre cuando se combina el arroz y los frijoles con el café. Como esta es una costumbre generalizada de los ticos a la hora de comer el famoso "gallo pinto", Moon dijo que no se convierte en problema si durante el día la persona trata de consumir otros productos que contengan este mineral.

El té y el ajonjolí son otros inhibidores del hierro y estos no deberían acompañarse con las comidas, indicó la nutricionista.

Políticas de salud discriminan a la mujer

✓ Auxiliadora Zúñiga
El Heraldito

El actual programa sectorial de salud no identifica específicamente al sector femenino. Así lo revela un estudio realizado por Ana Isabel García, para la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

García señala que la anterior Administración se caracterizó por una atención a la mujer, pero en su condición reproductiva. De ahí la necesidad de tomar medidas que corrijan la orientación de las políticas.

La organización del sistema de salud en Costa Rica se funda en un mejoramiento de las condiciones de salud de la población. Esto significa que el país presenta los mejores indicadores entre los países de la región centroamericana.

El estudio indica que en el caso particular de las mujeres costarricenses, los avances en la salud implican un aumento de la longevidad o esperanza de vida, una reducción de la mortalidad femenina, tanto a edades tempranas como adultas así como la dismi-

nución de la mortalidad materna.

No obstante, el informe detalla que hay un deterioro en las condiciones de salud de las mujeres y de los niños, fundamentalmente, en cuanto a los indicadores de alimentación y nutrición, los cuales se relacionan con el incremento en la proporción de personas pobres. "Ante este panorama, como primera medida, parece necesario priorizar las acciones de salud y alimentación, que garanticen la seguridad social y nutricional de los habitantes", destacó García.

La especialista manifiesta que las principales formas de mortalidad femenina, como las complicaciones de embarazo, no están consideradas dentro de las principales causas de muerte. Citó el hecho de que no existe información suficiente sobre la incidencia del aborto como para poder medir los datos.

En cuanto a las enfermedades y motivos de consulta predominantes de las mujeres, los datos revelan que en las niñas entre los

10 y 14 años, la anemia aparece como causa predominante de consulta. Luego de los 15 años las visitas médicas se relacionan con causas obstétricas.

Los tumores malignos relacionados con el aparato reproductivo y las complicaciones por maternidad son las principales problemas que se presentan en las mujeres de 15 a 49 años.

En cuanto a las condiciones y daños que representan peligro para las mujeres figuran la fecundidad con riesgo, sobre todo entre las madres adolescentes y las mujeres que finalizan su período reproductivo. El trabajo que realizan, dentro y fuera del hogar, implica una doble jornada laboral, con el consecuente deterioro de su salud y podría estar asociado a los problemas de hipertensión y de trastornos neuróticos.

También los métodos anticonceptivos figuran como condiciones de riesgo porque algunos son dañinos para las mujeres.

El estudio concluye en que no existe disponibilidad de información, pues



Un estudio revela que no hay políticas de salud orientadas a la población femenina.

los centros de acopio procesan tarde los datos. Además, no son segregados por sexo, grupos de edades y zonas programáticas. Esto, sumado a que no existe un

flujo de información entre las instituciones que conforman el sector salud, podría empeorar la situación de salud de las mujeres costarricenses.

Plan piloto para parejas

Darán mejor atención a embarazadas

Auxiliadora Zúñiga
El Herald

Con el fin de que la participación del hombre durante el embarazo y el parto sea más activa, así como para que la madre reciba mayor atención médica prenatal, la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), inició un nuevo modelo en la consulta a embarazadas.

Se trata de una consulta mensual, donde la madre puede ir acompañada de su esposo o compañero, ambos recibirán información sobre

temas de salud y familia.

Un estudio revela que las mujeres embarazadas son atendidas una hora en el transcurso de su periodo de gestación, lo que evidencia el poco contacto con los especialistas. Esto preocupó a los funcionarios de la Caja, quienes se dieron a la tarea de realizar un plan piloto que corrija esta práctica.

El proyecto se desarrolla en las clínicas de Guadalupe de Cartago; Carlos Durán, en San José; Marcial Fallas en Desamparados y en Liberia.

Guanacaste. La iniciativa consiste en que las mujeres y sus compañeros reciban información sobre el periodo de gestación, lactancia materna y sobre respiración a la hora del parto.

Las charlas son impartidas por un equipo interdisciplinario. Mientras tanto las mujeres pasan a consulta prenatal. Ese mismo día reciben las referencias de laboratorio como de farmacia. De manera que no tenga que regresar al centro hospitalario por las medicinas o exámenes.

La idea es que las pacientes reciban información de los expertos, mientras otras son examinadas por los médicos. Esta semana la Clínica de Guadalupe de Cartago entregó un certificado de participación a unas 60 mujeres que asistieron al plan piloto. Con el certificado, el esposo podrá asistir al parto en cualquier centro hospitalario.

De acuerdo con la información de la CCSS se espera extender el proyecto de Clínicas Prenatales a otras zonas del país.



La CCSS ejecuta un nuevo modelo de atención prenatal en varias clínicas del país.

AL PARA
O DE LA
FAMILIA

o, nero en las futu-

15



*Código de la mujer
Ana Elena Badilla y
Lara Blanco
Editorial Porvenir,
255 páginas*

El libro es una recopilación muy práctica de las principales disposiciones legales que protegen o afectan los derechos de las

William Vargas Mora

Protección a las mujeres

mujeres.

Este valioso esfuerzo es una acción de seguimiento a los compromisos que se contemplaron en la IV Conferencia Mundial de la Mujer, realizada en Beijing en setiembre de 1995.

El "Código de la mujer" lo forman ocho capítulos, cada uno de ellos es una categoría de los instrumentos legales de la legislación que existe en Costa Rica con respecto a este tema.

Los capítulos son: derechos en general, derecho a una vida libre de violencia, derecho a la no

discriminación de las mujeres en el empleo, derechos en el ámbito familiar, derecho de la salud, derecho a la participación política, derecho a la imagen sin estereotipos sexuales e instituciones de protección a los derechos de las mujeres.

Aunque el Código no incluye disposiciones constitucionales, incorpora ciertas normas que se refieren exclusivamente a ciertos derechos. Por ejemplo, el artículo 14, inciso 5, establece el derecho de la mujer extranjera a adquirir la nacionalidad costarricense cuando por casarse con un costarricense pierda su nacionalidad o desee hacerlo.

En materia de derechos y garantías sociales establece normas de protección especial a la familia, la madre, al niño, al anciano y al enfermo; y la igualdad de derechos de los cónyuges en el matrimonio.

Este Código resulta útil a las mujeres como instrumento de apoderamiento para la acción individual y colectiva.

TRABAJADORAS BENEFICIADAS CON REFORMA LEGAL

Plazo de lactancia puede aumentarse

William SEGURA / Al Día

El período de lactancia de las trabajadoras que dan a luz será prorrogado siempre y cuando un médico extienda un certificado que especifique la necesidad de darle más tiempo a la mujer para que amamante a su pequeño.

Esta medida forma parte del artículo 95 del Código de Trabajo, el cual fue reformado por la Asamblea Legislativa, el pasado 23 de agosto pasado, y rige desde ayer, según consta en el Diario Oficial La Gaceta.

Dicho artículo antes de ser reformado sólo preveía, al igual que el actual, el mes previo y los tres meses después del nacimiento del menor, sin que existiera la posibilidad de que ese plazo se extendiera. Pese a que se intentó conversar con varios de los diputados de la Comisión tercera plena, donde se aprobó la reforma al Código, no fue posible pues en sus casas dijeron que no se encontraban.

A parte de esa reforma se adicionó un párrafo el cual estipula que los derechos laborales derivados del salario y establecidos en el Código de Trabajo a cargo del patrono deberán ser cancelados en su totalidad por él.

Más derechos

Aparte del nuevo derecho de que la incapacidad puede extenderse, las trabajadoras que dan a luz cuentan con otros beneficios, entre los que están: el pago de la incapacidad en su totalidad, así como el período que se está fuera del trabajo por razones de embarazo se contabilizará para el pago de pensiones.

El sueldo durante el tiempo que la mujer esté fuera del trabajo se cancelará entre la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y el patrono. Ambas partes entregarán en sus respectivas oficinas el 50% del salario.

Con esos mismos beneficios contarán las mujeres que adopten a un menor. Los cuatro meses empezarán a descontarse el día posterior a la adopción y servirá para que las madre e hijo se acostumbren.



MÁS TIEMPO

Las trabajadoras que dan a luz podrán estar más tiempo con su hijo si el médico lo considera oportuno.

Así quedó

Con la reforma al Código de Trabajo las mujeres embarazadas gozarán de los siguientes beneficios.

- Las trabajadoras embarazadas contarán con un mes antes y tres meses después del nacimiento de permiso remunerado.
- Los tres meses posteriores al nacimiento pueden ser prorrogados por prescripción médica, debido a que es considerado como el período de lactancia.
- El pago de la incapacidad será dividido en un 50% por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y el otro 50% el patrono. El dinero se debe retirar en las sucursales de la CCSS y en el lugar de trabajo.
- La incapacidad por maternidad se computariza para los derechos laborales.
- El aporte para los derechos laborales deberán ser cancelados por el patrono en su totalidad.
- La mujer que adopte un menor tendrá los mismos derechos y los meses de incapacidad, el cual inicia el día posterior a la adopción.

Cierran portillos para impedir evasión

Aguinaldo completo a embarazadas

IVANNIA VARELA QUIROS
La República

De ahora en adelante ningún patrono podrá buscar pretextos para incumplir su obligación de entregar en diciembre el aguinaldo completo a las mujeres embarazadas o que adopten un bebé, pese a los meses que estas se incapacitaron por maternidad.

Hace dos semanas se publicó en el diario oficial La Gaceta una nueva redacción de la reforma al artículo 95 del Código de Trabajo, donde se cierran los portillos para impedir que muchas empresas o instituciones evadan el pago completo de este derecho laboral, excusándose en que la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) debe aportar el 50%.

En la nueva publicación se aclara que la relación laboral es entre el empleado y el empleador y, por ello, el aguinaldo debe ser cancelado en su totalidad por el patrono.

En cambio, el monto que corresponde a la licencia por maternidad (un mes antes del parto y tres después), lo cubrirán por partes iguales la Caja y el patrono.

De igual forma, en la nueva redacción de la ley se aclara que, aunque la mujer tiene derecho a tres meses de lactancia, puede solicitar una prórroga, siempre y cuando un médico de la CCSS certifique la necesidad, dijo la diputada María Lydia Sánchez, quien se mostró complacida por este logro en favor de la población femenina.

"MAS QUE JUSTO"

Igual opinión manifestó Alejandra Mora, asesora legal de la



Las mujeres que acaban de dar a luz pueden alargar el período de lactancia (más de tres meses) si el médico lo considera conveniente.

Defensoría de la Mujer, al considerar que pese a que la ley es clara, nunca falta quien la acomode a sus intereses y por eso se hacía necesario aclarar algunos aspectos.

Aunque actualmente no se están tramitando quejas de mujeres afectadas por incumplimiento a

esta ley — pues hasta diciembre no se pagará el aguinaldo —, Mora señaló que era bueno tomar conciencia desde ahora para evitar problemas (ver recuadro: Mucho ojo).

El año pasado, la Defensoría de la Mujer atendió varios casos relacionados con este tema, entre

ellos una queja de siete trabajadoras del Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico (INCOP), donde el patrón no les cancelaba el aguinaldo completo. Luego de varias negociaciones, la situación se normalizó, dijo Mora.

También se dio el caso de una mujer (su nombre no puede revelarse) que se acogió a la licencia por maternidad y solo recibió las dos terceras partes del salario, porque, según el patrono, no contaba con las cuotas estipuladas por el Seguro Social.

Este problema surgió, según Ligia Martín, de la Defensoría de la Mujer, porque en el Reglamento de Enfermedad y Maternidad de la CCSS no se habían incluido los cambios hechos al Código de Trabajo.

La mayoría de complicaciones laborales con mujeres embarazadas se da en el sector privado, pues en el público, ellas están amparadas por el Servicio Civil, señaló Eugenia Román, abogada del Centro Mujer y Familia.

VISTAZO AL PASADO

Antes de la reforma al artículo 95 de este Código, en mayo de 1995, las mujeres que tenían un bebé recibían su aguinaldo calculado sobre ocho meses y no sobre doce, como ocurre ahora.

Los cuatro meses de incapacidad también se les descontaban para el cálculo de vacaciones y las cuotas para poder pensionarse.

El error estaba en que el dinero recibido por las mujeres durante la licencia por maternidad era considerado, según el Código de Trabajo, como un subsidio y no como un salario.

Mucho ojo

- Si usted está embarazada o adoptó un bebé y el patrono no le paga el salario, el aguinaldo o las vacaciones completas, puede llevar el caso ante el departamento de Inspecciones del Ministerio de Trabajo o ante la Defensoría de los Habitantes (si es empleada pública). También puede acudir a la vía legal.
- Recuerde que estando embarazada no la pueden despedir a menos que exista causal debidamente comprobada por el Ministerio de Trabajo.
- Tiene derecho a incapacitarse un mes antes del parto y solicitar licencia por maternidad durante tres meses después, incluso aquellas mujeres que adoptaron un niño.
- El aguinaldo se calcula sumando todos los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por la trabajadora durante el período comprendido entre el 1 de diciembre de 1995 y el 30 de noviembre de este año. Luego, se divide esa cantidad entre 12.

UNA PROPUESTA DEL SEGURO SOCIAL: CARTA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS USUARIOS

Mejorar la calidad en la presentación de los servicios y estrechar las buenas relaciones con los usuarios, son dos aspectos importantes del proceso de Modernización del Seguro Social. En ese sentido, mediante el presente documento, la Caja desea informarle sobre los derechos y deberes que usted tiene cuando utiliza los servicios de la

institución. Se trata de una propuesta y nuestra intención es que participe para mejorarla. Por favor envíe sus comentarios a la Contraloría de Servicios del Seguro Social cuyo fax es el 222-1217, o al Proyecto de Modernización de C.C.S.S. Apartado 10105-1000, San José, C.R. durante el mes de noviembre.

Todos los pacientes y los asegurados de la Caja Costarricense de Seguro Social tienen los siguientes derechos:

1. A ser atendidos con respeto, oportunidad y con un trato personal que brinde la mayor confianza posible por parte de todo el personal encargado de prestar los servicios.
2. A conocer cuáles son los reglamentos, y disposiciones vigentes, así como el derecho de recurrir al Departamento de Relaciones Públicas en oficinas centrales de la C.C.S.S. para solicitar copia de la Ley Constitutiva y los reglamentos de Enfermedad y Maternidad e Invalidez, Vejez y Muerte.
3. A recibir una atención con igualdad, sin ninguna discriminación sobre la base de las posibilidades económicas, raza, religión, credo, sexo y nacionalidad, así como de las condiciones sociales del individuo.
4. A recibir los servicios de internamiento, consulta externa-general y especializada, urgencias, medicamentos, y exámenes que brinda la Caja Costarricense de Seguro Social, sin cobro adicional bajo cualquiera de las modalidades de aseguramiento a la C.C.S.S., excluyendo los servicios que la institución ha establecido con cobros parciales.
5. A recibir la atención en un ambiente con las condiciones idóneas de seguridad tanto físicas como ambientales, incluyendo el derecho a no exponerse al humo del tabaco, dentro de las instalaciones del establecimiento de Salud.
6. A recibir la información necesaria sobre su estado de salud en términos que el paciente pueda entender así como a las implicaciones que conllevará una intervención o tratamiento al que debe ser sometido. Deberá ser informado de la razón de solicitud de cualquier medida diagnóstica, terapéutica o petición de prueba complementaria y de las demoras en la espera de los servicios.
7. A que la información que genere el proceso de atención en salud, quede registrada en su expediente clínico.
8. A que todos los informes y registro reciban trato confidencial. Su expediente clínico podrá ser leído únicamente por aquellos directamente involucrados en su tratamiento, en la supervisión de este o en la investigación científica. Para que otras personas tengan acceso deberán contar con su autorización escrita, o de su representante legal.
9. A que se respete el derecho de que su imagen no sea publicada, reproducida, expuesta o vendida sin su consentimiento.
10. A conocer el nombre del médico tratante y del personal responsable de su atención directa.
11. A ser examinado en condiciones que le aseguren privacidad y a solicitar la presencia de una persona del mismo sexo durante el tratamiento.

DERECHOS DE LOS CIUDADANOS



La mujer embarazada tiene derecho a participar en las decisiones relacionadas con su bienestar y el de su hijo aun no nacido. Aparte de los derechos generales de los usuarios, tiene derecho:

1. A ser informada y tomar decisiones, cuando se planteen procedimientos, en relación al tratamiento con fármacos, sobre cualquier efecto potencial, directo o indirecto, y sobre los riesgos o peligros para ella y para su hijo no nacido o recién nacido, que puedan resultar del consumo del fármaco o del procedimiento prescrito o administrado durante el embarazo, el trabajo de parto, el nacimiento o la lactancia. Asimismo, se debe informar a la mujer embarazada de las otras alternativas terapéuticas disponibles.
2. A recibir cursos de preparación para el parto, que podrían ayudarla a prepararse física y mentalmente para afrontar adecuadamente el embarazo, el parto y la lactancia, así como los cuidados del recién nacido.

DERECHOS DE LA MUJER EMBARAZADA



Los niños y las niñas requieren un trato y cuidado especial, por ello, cuando sean hospitalizados en los centros de la Caja Costarricense de Seguro Social, además de todos los derechos generales se les garantizan los siguientes derechos especiales:

1. A ser identificado desde el momento en que nace, dándosele así el nombre y nacionalidad.
2. A estar acompañado por alguno de sus padres, o de la persona que los sustituya, el máximo tiempo posible durante su permanencia en el hospital, participando activamente en los cuidados personales.
3. A recibir el tratamiento, la educación y la asistencia especial que requiera su estado particular, en el caso de que experimente una invalidez física, mental o social.
4. A disfrutar de las actividades recreativas que le puede brindar el establecimiento, hasta donde su condición de salud lo permita siempre que no se comprometa su bienestar.

DERECHOS DEL NIÑO Y LA NIÑA HOSPITALIZADOS



Los asegurados, pacientes y familiares cuando utilizan los servicios de la Caja Costarricense de Seguro Social deben cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Tratar con respeto al personal profesional, técnico y administrativo, así como a los otros enfermos y a sus acompañantes.
2. Conocer y cumplir los reglamentos del establecimiento de salud que afecten el tratamiento y la conducta del asegurado.
3. Suministrar toda la información que se le solicita para su atención o tratamiento sobre sus datos personales, así como toda aquella información relacionada con el padecimiento actual, padecimientos anteriores y antecedentes familiares, tratamiento y hospitalizaciones previas en forma precisa y completa.
4. Informar sobre cualquier cambio inesperado a su condición; así como todo cambio relacionado con medicamentos o tratamientos suministrados.
5. Comunicar si ha entendido claramente la información respecto de su enfermedad, tratamiento, plan de atención y lo que se espera de él o de sus familiares.
6. Seguir el plan de tratamiento y los exámenes indicados por los profesionales responsables de su atención y cumplir con sus indicaciones. En ese sentido participará en las actividades educativas y preventivas ofrecidas por los servicios de salud.

DEBERES DEL USUARIO Y LA FAMILIA



12. A dar su consentimiento o renuncia por escrito ante procedimientos diagnósticos o terapéuticos, o de investigación, siempre que dicho acto no atente contra la salud pública o de otra. Cuando el tratamiento indicado no sea compatible con sus creencias religiosas, el paciente deberá manifestarlo y hacer constar por escrito su renuncia, librando de responsabilidad a los involucrados en el acto médico así como a la C.C.S.S.
13. A no ser sometido a procedimientos diagnósticos o terapéuticos de efectividad no comprobada.
14. A recibir información sobre los efectos terapéuticos de los medicamentos prescritos, con indicaciones claras y escritas sobre su administración y adecuada conservación en el hogar.
15. A conocer el funcionamiento, servicios y horarios del establecimiento de salud, mediante una información escrita colocada en un lugar visible en cada unidad (carteles, pizarras, murales y otros) y/o entregada en el momento de su atención.
16. A que se le brinde atención integral, a que se le informe de las necesidades de atención postoperatorias y a recibir la educación en salud correspondiente, de acuerdo con sus posibilidades.
17. A que en el caso de que existan listas de espera, que éstas reflejen con criterios de equidad únicamente las prioridades de urgencia médica y tiempos de espera. Así mismo, tiene derecho a ser informado periódicamente de las causas de la demora existente, así como a la postposición de la cirugía médica o quirúrgica.
18. A tener derecho al acceso de sus familiares, amigos y otros, por medio de comunicación escrita o verbal, de acuerdo con la normalidad hospitalaria. Asimismo el paciente tiene derecho a renunciar a hablar o ver a alguien, incluyendo visitantes o personas relacionadas oficialmente con el establecimiento de salud y que no estén involucrados con su tratamiento.
19. A que se le informe sobre los procedimientos del establecimiento para recibir, revisar, analizar, responder a quejas y sugerencias de los usuarios, incluyendo el nombre, ubicación y teléfonos de las personas encargadas de su tramitación, tanto en el centro de atención como en Oficina Centrales.
20. A formular quejas, reclamos, o sugerencias sobre el funcionamiento de los servicios de salud, recibir respuestas de la Dirección y/o la oficina de atención al usuario del establecimiento o recurrir a la Contraloría de Servicios de oficinas centrales de la C.C.S.S. (teléfono: 223-1394), en caso de que el establecimiento de salud no cuente con un departamento para realizar los reclamos o sugerencias.
21. A conocer el informe de egreso hospitalario.

3. A ser referida para control post-parto y post-natal al establecimiento de salud que le correspondió en los primeros 10 días de su egreso.
4. A tener a su lado al bebé, y al padre de éste, tan pronto como sea posible, después del parto y durante la estancia en el hospital.
5. A atender a su hijo personalmente, si las condiciones del niño y de la madre lo permiten, y de alimentarlo según sus necesidades.
6. A disponer de toda la información del proceso de parto, así como del certificado de nacimiento, la información y orientación para utilizar el Carné de Seguro del Niño.
7. A obtener la información y asesoramiento necesarios para la elección de un método anticonceptivo de acuerdo a sus necesidades y valores.
8. A tener Carné Perinatal.

5. A disponer de locales amueblados y equipados de modo que respondan a sus necesidades de cuidado, educación y juegos de acuerdo con las normas de seguridad y posibilidades del establecimiento.
6. A recibir información adaptada a su edad, su desarrollo mental, su estado afectivo y psicológico con respecto al conjunto del tratamiento médico o quirúrgico al que se le somete y a las perspectivas positivas que dicho tratamiento ofrece. También sus progenitores o encargados deben conocer dicha información.
7. A contactar con su padre o con la persona encargada, en momentos de tensión, disponiendo por tal efecto de los medios adecuados.
8. A disponer del Carné de Salud del Niño como documento personal en el cual se reflejen los principales elementos o aspectos de importancia para su salud.

7. Cumplir con las citas puntualmente.
8. Si no fuese posible cumplir con la cita, el usuario debe notificar al profesional responsable, o a unidad correspondiente con 48 horas de anticipación.
9. A utilizar en forma racional y adecuada los servicios que brinda la institución, con el fin de evitar el abuso de los mismos.
10. No fumar dentro de las instalaciones del establecimiento de salud.
11. Hacer buen uso de las instalaciones del establecimiento de salud y colaborar con la limpieza, ornato y mantenimiento del mobiliario, ropa y planta física.
12. A reportar cualquier anomalía en los servicios recibidos, a la Dirección o Administración del establecimiento de salud, a la oficina de quejas o sugerencias si existe, o a la Contraloría de Servicios de la C.C.S.S. de oficinas centrales (Tel:223-1394).
13. A no interferir en el tratamiento de otros pacientes o en el tratamiento de sus familiares.
14. A contribuir con un ambiente de silencio, consideración y respeto, que facilite la prestación de los servicios.



Patronos incumplen legislación

Aguinaldo parcial a embarazadas

ANGELA OROZCO
La República

Un nuevo tropiezo encontró este año el derecho que asiste a toda mujer de recibir el aguinaldo completo, sin restar los meses de incapacidad por maternidad.

El segundo intento de garantizar el pago completo a las mujeres con licencia —una reforma al artículo 95 del Código de Trabajo— entró a regir en setiembre, lo que se convirtió en el argumento legal de algunos patronos para decir que no tiene carácter retroactivo.

Esta situación se corroboró en las funcionarias de la Asociación Nacional de Educadores (ANDE) y la Municipalidad de Limón, que no recibieron el decimotercer mes calculado sobre 12 meses, pues los departamentos de personal pasaron los casos a los asesores legales.

El camino de la reforma al artículo 95 ha sido largo y tortuoso, desde su primera aprobación el 24 de mayo de 1995.

A diferencia de otras ocasiones, los obstáculos no nacieron en la Asamblea Legislativa donde, en forma inusual, el proyecto presentado por el diputado liberaционista Saúl Weisleder se aprobó en tiempo récord.

Los obstáculos nacieron fuera del Congreso, pues los patronos del sector privado lo identificaron como "un texto poco claro" y por lo tanto, las mujeres vieron frustrado el triunfo que se pregonoó ese año a través de los medios de comunicación desde la Asamblea Legislativa y Casa Presidencial.

CASO CONCRETO

Los problemas que afronta este año la reforma legal salieron a la luz pública cuando funcionarias de la Asociación Nacional de Educadores (ANDE) llamaron a la redacción de LA REPUBLICA para denunciar no haber recibido el aguinaldo completo.

Este diario intentó conocer las razones de la organización para no dar el pago completo al departamento financiero de la ANDE. Sin embargo, una funcionaria que no quiso identificarse respondió airadamente y pidió decir qué interés tenía LA REPUBLICA para hacer la consulta.

Incluso retó a comprobar si el periódico tenía autoridad moral para preguntar sobre el cumplimiento de los extremos de la ley.

En tono enérgico la funcionaria no desmintió la denuncia y se limitó a decir que estaban a la espera del fallo legal.

Horas después y vía fax, Leonel Gutiérrez Atencio, tesorero general de la ANDE, aseguró que "la asociación cancela los derechos laborales derivados del salario según el artículo 95, después de su última reforma mediante la Ley 7621 del 5 de setiembre de 1995... y por lo tanto, las servidoras con licencia por maternidad durante el año reciben su aguinaldo de acuerdo con la supracitada ley".

REACCION

El diputado Weisleder se sorprendió con el nuevo obstáculo que buscaron este año a la

reforma legal, pues para él, aunque se aprobó en setiembre, ya existía una ley vigente desde un año y cuatro meses atrás.

"No puede ser posible que de nada valieran las dos reformas aplicadas en dos años; apelo a la conciencia de los empresarios, es un deber dar el pago completo", agregó.

El caso de la ANDE no es el único. Según autoridades del Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, la Municipalidad de Limón tampoco reconoció el aguinaldo completo para las mujeres que disfrutaron de la licencia de maternidad antes de setiembre.

LA REPUBLICA intentó conocer las razones que pesaron en la decisión de la ayuntamiento limonense; sin embargo, Ingrid Bernard, jefe de personal del municipio, en tono enérgico solo respondió que el asunto estaba en manos del departamento legal y de inmediato colgó el teléfono sin permitir más preguntas.

Las actitudes de la ANDE y de la municipalidad limonense, sorprendieron a Alejandra Mora, abogada de la Defensoría de la Mujer, para quien no cabe ningún tipo de excusa para pagar el aguinaldo incompleto y mucho menos decir que la norma no tiene carácter retroactivo.

Hizo un llamado a las funcionarias municipales para que acudan a la Defensoría, y en el caso de la ANDE, presentarse ante la Dirección General de Inspección del Ministerio de Trabajo.



Las mujeres que hayan disfrutado de licencia por maternidad entre diciembre de 1995 y noviembre de 1996 tienen derecho a aguinaldo completo, según el diputado Saúl Weisleder. (La foto solo se utilizó con fines ilustrativos.)

Tras reforma al Código de Trabajo

Exigen pago de aguinaldo completo por maternidad

La Defensora de la Mujer, Ligia Marín, y el diputado Saúl Weisleder pidieron cumplir con las modificaciones legales.

ANGELA OROZCO

La República

Un llamado a la empresa privada para que cumpla con la obligación de contabilizar los cuatro meses de incapacidad por maternidad y calcular sobre doce y no sobre diez salarios el aguinaldo a las trabajadoras. Esto es lo que el diputado liberacionista Saúl Weisleder.

La solicitud la realizó al consultorio como promotor del cambio legal varias denuncias, efectuadas este miércoles por teléfono a LA REPUBLICA, por parte de personas que recibieron menos cantidad de dinero correspondiente al decimotercer mes.

El cambio en la disposición del Código de Trabajo se aplica desde este año a las mujeres que hayan tenido bebé a partir del 24 de mayo, fecha en que el diario oficial La Gaceta publicó la reforma legal al artículo 95 de tal documento.

Con esta reforma legal, los legisladores rectificaron que el dinero recibido durante los cuatro meses (50% aportado por el patrono y 50% por la Caja del Seguro Social) fuera considerado un subsidio y por esta razón no se contabilizaban para los derechos laborales; ahora, sí es salario.

Por ello, el diputado Weisleder aseguró que "cualquier otra interpretación de los derechos de las trabajadoras es un escamoteo, que se puede exigir en los estratos judiciales".

Dijo estar preocupado por informes de que algunas empresas importantes están actuando así, en perjuicio de las trabajadoras.

Las trabajadoras que no cumplieron con la obligación de presentar los recibos en las tribunales de trabajo, no se modificó la obligación que fija el Código al patrono de pagar el aguinaldo.

Advierten sobre pago completo a embarazadas

● Inicia "operativo aguinaldos"

MILENA FERNANDEZ M.
Redactora de La Nación

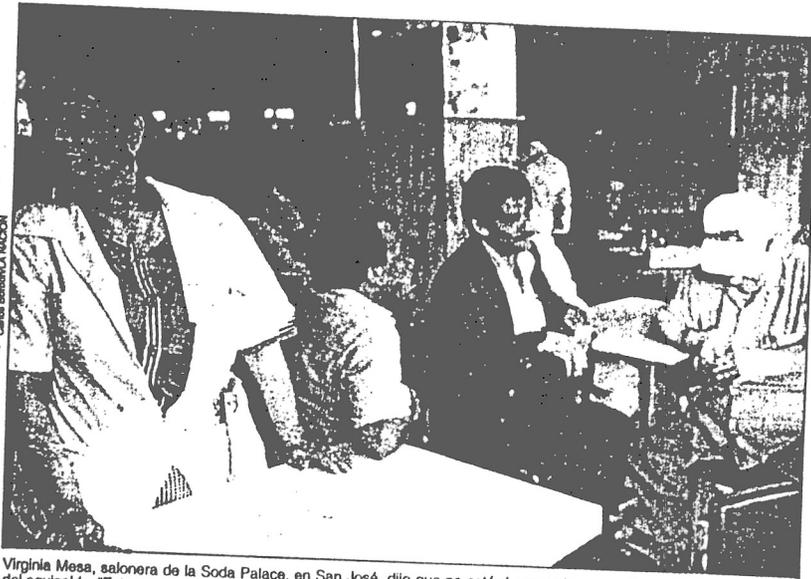
A partir de hoy y hasta el 21 de diciembre circularán \$55.000 millones por concepto de aguinaldo. Si usted estuvo incapacitada por embarazo entre el primero de diciembre de 1994 y el 30 de noviembre de 1995, tiene derecho a que los cuatro meses de la licencia se contemplen en el cálculo.

Desde el 24 de mayo anterior se publicó en *La Gaceta* la reforma al artículo 95 del Código de Trabajo. Con la medida, el permiso en período de gestación equivale al salario completo de la empleada, recordó el defensor de los habitantes, Rodrigo Alberto Carazo.

Según la nueva legislación, los cuatro meses que disfrutaron las costarricenses en dicho período no puede afectar ningún derecho laboral tales como vacaciones, pensión ni, por su puesto, el aguinaldo, agregó el Defensor.

"Lo que antes se consideró licencia ahora debe considerarse tiempo efectivo de trabajo", señaló el ministro de Trabajo, Farid Ayales. Por lo tanto —insistió—, el patrono está obligado a pagar el ciento por ciento del aguinaldo a la asalariada.

El diputado socialdemócrata Saúl Weisleder, impulsor de la re-



Virginia Mesa, salonera de la Soda Palace, en San José, dijo que no está de acuerdo en que las propinas formen parte del aguinaldo. "Esto va a hacer que despidan gente y creen autoservicio."

forma, aclaró que el monto del salario percibido durante el permiso, la mitad lo cancela la Caja Costarricense de Seguro Social y el otro cincuenta por ciento el patrono; pero el pago del aguinaldo "corresponde a la parte patronal".

Rodrigo Acuña, director de Inspección Laboral de dicho ministerio previno a los patronos para que

cumplan con esta disposición. Recomendó a las mujeres que se encuentren en esta situación procurar, primeramente, una salida interna. De fracasar esta vía, sugirió presentar una denuncia por escrito a su departamento. Este envía inspectores para hacer cumplir la ley. Cuando las normas son irrespetadas, cada caso se traslada a los tri-

bunales. (Véase recuadro aparte).

Por otra parte, para que usted camine más tranquilo por las calles de San José, el Ministerio de Seguridad Pública inicia hoy el llamado "operativo aguinaldos". Para tal fin, policías uniformados y vestidos de civil se concentrarán en todas las agencias bancarias del corazón de la capital. A su vez, la fuerza pú-

ACLARE SUS DUDAS

■ ¿Cómo se calcula el aguinaldo?

Se suman todos los salarios ordinarios y extraordinarios que usted recibió entre el 1º de diciembre de 1994 y el 1º de noviembre de 1995, incluidos todos los reajustes salariales. Luego, se debe dividir esta cantidad entre 12.

■ ¿Qué pasa ahora con la incapacidad por embarazo?

Desde abril anterior, la Asamblea Legislativa acordó reformar el artículo 95 del Código de Trabajo. Con la modificación, los cuatro meses de incapacidad por embarazo se deben contemplar en su totalidad en el cálculo del aguinaldo.

■ ¿Qué hacer si no le pegan completo el aguinaldo?

Si tiene algún problema, a partir del próximo lunes y hasta el 22 de diciembre, el Ministerio de Trabajo dará asesoría vespertina —de 4 p.m. a 7 p.m.— en materia de aguinaldos y derechos laborales. También puede llamar desde hoy a los teléfonos 221-1038 ó 256-3973.

Fuente: Dirección de Inspección. Ministerio de Trabajo.

blica protegerá los vehículos bancarios que transportan valores.

SALONEROS

Desde febrero de 1995 los asalariados que reciben propinas por su trabajo tienen derecho a que estas sean consideradas parte del salario, por lo tanto se deben contemplar en la estimación de aguinaldo, vacaciones y prestaciones, según un fallo de la Sala Segunda.

Aunque la sentencia no es vinculante, el ministro Ayales exhortó a los patronos a aplicar la recomendación judicial.

■ Voces de la Ciudad

¿Que opina de que no se reconozca incapacidad por maternidad en liquidación laboral?



Ana de Monge
Maestra

Es una injusticia. La mujer hace doble trabajo, tanto en la casa como afuera y están dejando de lado nuestros derechos. Tan empleado es la gente del sector público, como la del privado y si vivimos en una democracia esto no se puede aceptar.

Rosberly Miranda
Ama de casa

No me parece, porque la incapacidad por maternidad es un derecho adquirido; se violan los derechos del ser humano, de la igualdad.



Teresita Chavarría
Agente

Es injusto, se intensifica la diferencia que la sociedad hace entre hombres y mujeres. Es un derecho de la mujer. Creo que falta información para que no nos dejemos.



Milton Chaverri
Profesor

Es absolutamente injusto. Si se hacen los derechos de la igualdad real de la mujer y se apelan por los derechos de la mujer, el reconocimiento debe darse en todos los sectores.



Héctor Navarro
Mensajero

No me parece, porque la madre necesita atender al bebé. Es una mala política de la empresa privada. Se discrimina a la mujer.



Saúl Avila
Pensionado

No me parece, porque la madre necesita atender al bebé. Es una mala política de la empresa privada. Se discrimina a la mujer.



LOS "INVITARON" A FIESTA DE DISFRACES

Vacilaron a diputados

■ **Pretenden que incapacidad por embarazo no se rebaje de aguinaldo**

Todo el sistema de cómputo de la Asamblea Legislativa apareció ayer con una singular invitación para los 57 diputados: se los invitaba a una fiesta de disfraces, donde ellos serían los protagonistas.

El aviso decía que el convivio arrancaría a las 4 pm en el plenario y que únicamente los padres de la patria podrían ir disfrazados; el resto del personal del Congreso debía acudir en traje de gala.

La broma molestó mucho a los legisladores, quienes opinaron que se trata de un gran irrespeto para su cargo y la imagen del Parlamento.

El presidente de ese poder, Lic. Alberto Cañas, anunció una investigación profunda para dar con los responsables de esta "vacilada" electrónica.

La denuncia la hizo el social-

cristiano Rodolfo Brenes, quien no disfrutó mucho con el buen humor que, al parecer, reina en la Asamblea.

Incapacidad a embarazadas

Mientras los bromistas hacían de las suyas, ayer en Comisión de Asuntos Sociales se vio la posibilidad de que a las mujeres embarazadas no se les rebaje del aguinaldo el monto correspondiente a los cuatro meses de incapacidad.

La iniciativa es promovida por el diputado Alexander Chávez, quien espera conseguir sus propósitos.



BENEFICIO

Una propuesta legislativa pretende mejorar las condiciones de las embarazadas.

Ante despidos injustificados Piden justicia para mujeres embarazadas

GABRIELA CAMACHO B.

Ante múltiples quejas de mujeres en estado de embarazo que han sido discriminadas y despedidas de su trabajo, la Defensoría de los Habitantes procedió a hacer la investigación correspondiente.

Uno de los tantos casos es de la señora Meoño Molina, funcionaria de la Dirección Regional de Guanacaste quien recibió la carta formal de despido por su estado y

quien planteó la queja ante esta entidad en octubre del año pasado.

Después de estudiar el caso, el Defensor de los Habitantes recomendó a esta institución reinstalar en su puesto a la señora Meoño como funcionaria de la cartera de trabajo social, o pagarle los extremos laborales correspondientes más una indemnización por daños y perjuicios que contemple los salarios caídos por concepto del resto del período de embarazo así como el pre y post parto, con el

objetivo de satisfacer las garantías sociales a las que tiene derecho por su condición de maternidad.

La Defensoría recordó además, que si una mujer ha trabajado en forma continua e ininterrumpida por más de un año, convierte su contrato en uno de tiempo indefinido, no pudiendo ser desplazada de su cargo de conformidad con lo dispuesto en el código de Trabajo, así como en la Organización Internacional del Trabajo.

VIEJES Bar Feb. de 1995

LICENCIA DE MATERNIDAD NO AFECTARIA AGUINALDO

Parto de periodista inspira nueva ley

Magally BATISTA / **Al Día**

Una niña prematura, nacida el 3 de julio de 1993, llamada María Fernanda Ortiz Orozco, trajo con su nacimiento la posible creación de una ley para que a las madres no se les rebaje del aguinaldo los cuatro meses de ausencia al trabajo por maternidad.

El drama que rodeó el parto hizo que la mamá, Ángela Orozco, expresara públicamente su indignación sobre el hecho de que la incapacidad por maternidad no sea reconocida para calcular beneficios laborales.

Ángela Orozco, periodista de La República, luego de haber sido incapacitada antes de los siete meses de embarazo por padecimientos de la presión y tras dar a luz a su hija sietemesina por medio de cesárea, encontró la desagradable sorpresa que su aguinaldo sería menor que el año anterior.

¿Qué? fue la voz de asombro de Ángela cuando le dijeron que en el sector privado no se reconocen los ingresos de los meses de licencia por maternidad para promediar pensiones, cesantía y vacaciones, debido a que se trata de un subsidio.

"Confieso que me sorprendí, pues lo desconocía. En ese momento no sólo pensé en mi caso, que cuento con el apoyo de mi esposo, sino en todas las mujeres solas y en las mismas condiciones que yo, que esperan su aguinaldo para resolver sus múltiples problemas".

Una sonrisa en sus labios y una chispa en sus ojos negros se enciende cuando recuerda lo hermosa que era y es su hija de año y siete meses, cuya presencia amortiguó sus momentos de enojo.

La madre, de 34 años, recuerda cómo se indignó al saber que el subsidio se lo cobran a las mujeres al final del año, reduciéndoles el aguinaldo.

¿Entonces, dónde está el beneficio?, fue la pregunta que se hizo Ángela, en una colum-



Rosario CHACÓN / **Al Día**

NACIMIENTO INOLVIDABLE

Muchas madres agradecerán a Ángela Orozco y a su hija María Fernanda que en el futuro sus incapacidades por maternidad no les afecte el aguinaldo.

na de opinión, escrita el 7 de noviembre, en la cual cuestionaba la ley que en su criterio constituye una discriminación.

Acción legislativa

Orozco cuenta que el año pasado, en el mes de junio, el diputado Saúl Weisleder la llamó para conocer más a fondo su caso, que luego retomó para redactar una ley que obliga a que los cuatro meses de incapacidad por maternidad se tomen en cuenta para el cálculo del aguinaldo, las vacaciones, cesantía y pensión de las trabajadoras.

"Nunca me imaginé que mi columna generaría una reacción legislativa que posteriormente resultara en un proyecto, que ya fue aprobado en la Comisión de Sociales".

La periodista agregó que

Reforma en breve

- La Comisión de Asuntos Sociales aprobó un proyecto de ley que reforma el artículo 95 del Código de Trabajo, donde dice que la licencia de maternidad, en el sector privado, no es reconocida como salario sino como un subsidio que no se toma en cuenta para calcular el aguinaldo, vacaciones, cesantía y pensión de las trabajadoras.
- La modificación presentada por el diputado Saúl Weisleder, rectificaría este concep-

to para que se reconozcan los cuatro meses de incapacidad en el cálculo de estos beneficios para todas las madres, tanto en el sector privado como en el público.

- En el sector público las licencias de maternidad se toman en cuenta para calcular beneficios, no así en el sector privado, aunque algunos empresarios lo hacen.

Además, la reforma reconocerá la licencia para la madre adoptiva.

tuvo el temor de que esa columna tuviera resultados negativos para las madres, pues los patronos podrían dejar de contratar mujeres en estado de embarazo.

"Creo que el proyecto tiene buen ambiente y a corto plazo podría constituirse en una ley que termine con esas discriminaciones".

TRABAJO CONTRATA 100 INSPECTORES MAS

Mil violaciones laborales por mes

Yufissa GUEVARA / *Al Día*

Aunque reciben el doble de denuncias, los inspectores de trabajo logran verificar en nuestro país —como promedio— mil violaciones laborales por mes (1.104 el anterior), según lo reporta la Dirección de Inspección General de Trabajo.

Empresas con problemas de inseguridad estructural, mujeres embarazadas que son obligadas a renunciar, la imposibilidad de realizar frentes sindicales y jornadas laborales mayores de las legales, son los casos más comunes de violaciones a las garantías laborales.

Farid Ayales, ministro de Trabajo, informó que la mayoría de esas irregularidades ya habían sido corregidas por las empresas respectivas, pero que aún faltaban algunas.

"Nuestros inspectores verifican la denuncia interpuesta

en el Ministerio y han encontrado 1.104 donde es cierto que violaron las garantías laborales. La mayoría corrigió el problema, las otras están en el proceso de hacerlo".

El titular de la cartera lamentó que el Ministerio no pudiera verificar todas las denuncias que recibían por la falta de inspectores en esa rama.

"Recibimos cerca de 2 mil denuncias por mes y tramitamos la mayoría, pero algunas se nos van quedando en el camino por falta de gente".

Cien más

Ayales insistió en la necesidad de tener más inspectores de trabajo porque muchas veces no les es posible cubrir todas las denuncias que reciben.

"Hasta ahora sólo tenemos 52 inspectores que trabajan tiempo completo y no dan

abasto para cubrir todas las denuncias. Queremos aumentar ese número en un 100% o en un 200% si fuera posible".

Con ese propósito, el Ministerio ha reclutado a 100 personas para que laboren como inspectores de trabajo y recibirán un curso para su capacitación.

"Tal y como están las cosas ahora es imposible verificar las condiciones de toda la Población Económicamente Activa (PEA) — los asalariados fundamentalmente— que representa cerca de un millón y medio de personas".

La labor de los inspectores es verificar si la denuncia interpuesta es cierta, por lo que deben hacer entrevistas y visitar los lugares denunciados para corroborar las versiones.

Cuando se comprueba que una empresa ha cometido una falta a las garantías laborales se le exige que corrija el problema.



¡AYUDAI
El ministro de Trabajo Farid Ayales dijo que pronto habrá 100 personas más en inspecciones.



¡NO SE DEJE!

Si en su empresa abusan de usted denúncielo ante el Ministerio de Trabajo.

Maternidad contará para salario y pensión

RONALD MATUTE
Redactor de La Nación

Los cuatro meses que concede el Código de Trabajo como licencia remunerada a las funcionarias embarazadas deberán ser incluidos en forma obligatoria para el cálculo de vacaciones, aguinaldo, pensión y prestaciones.

Así quedó establecido ayer cuando los diputados de la comisión plena tercera aprobaron, en segundo debate y por unanimidad, una reforma al artículo 95 de ese código para eliminar una serie de abusos cometidos en el pasado.

Dicho proyecto —surgido de una columna publicada el 14 de diciembre de 1993 por la periodista Angela Orozco— forma parte de la primera agenda legislativa que el Ejecutivo sometió, la semana pasada, a consideración del Partido Unidad Social Cristiana (PUSC).

El diputado liberacionista Saúl Weisleder, promotor de la reforma, explicó que esa garantía también se aplicará para casos de adopciones. En estas situaciones, el Código de Trabajo habilita una licencia de tres meses para que la mujer pueda acoplarse con su hijo.

Por otra parte, ayer fueron electos por aclamación Luis Gerardo Villanueva y Roberto Obando, como nuevos jefe y subjefe de la fracción del Partido Liberación Nacional (PLN).



El diputado liberacionista Luis Gerardo Villanueva (derecha) recibió ayer el apoyo unánime de sus compañeros para ocupar el puesto de jefe de fracción, entre ellos Luis Martínez (izquierda).

Alberto Martín / La Nación

Villanueva y Obando —quienes recibieron el apoyo de toda la bancada oficialista— asumirán su cargo a partir del 1° de mayo. También se designaron a Luis Román como tesorero y a María Luisa Ortiz como secretaria.

Así mismo, el legislador liberacionista Alberto Cañas anunció que este viernes iniciará en la Asamblea Legislativa la tercera reunión de la comisión interparlamentaria latinoamericana de derechos humanos.

Dicho encuentro, que se extende-

rá hasta el día domingo, contará con 100 participantes entre parlamentarios de América Latina, y representantes de los organismos internacionales de derechos humanos.

Cañas aclaró que los acuerdos que se tomen en ese foro no serán vinculantes para los países participantes aunque, según dijo, bien podrían motivar la presentación de proyectos de ley en cada nación. La actividad girará en torno a la presentación y discusión de conferencias.

La República

2A - Miércoles 22 de febrero de 1995

Nacional

Comisión de Sociales lo aprobó

Licencia por maternidad equiparada con salarios

La Caja de Seguro Social y la Corte Suprema de Justicia brindaron su apoyo a la iniciativa, que beneficiará también a las mujeres que adopten a un menor.

ANGELA OROZCO

La República.

Por decisión unánime, la Comisión de Asuntos Sociales aprobó la reforma legal para que los cuatro meses de incapacidad por maternidad sean contabilizados para el cálculo del aguinaldo, las vacaciones, cesantía y pensión de las trabajadoras.

El proyecto de ley rectificaría la situación actual, donde esta licencia no es reconocida como salario sino como un subsidio y, por lo tanto, se excluyen esos cuatro salarios para el cálculo de los derechos laborales. La propuesta, además, reconocerá la licencia para la madre que adopte a un menor.

Para los legisladores este proyecto terminará con una



El tiempo en que la mujer esté incapacitada por maternidad en adelante será reconocido como tal, en vez de ser considerado una licencia.

gozan de este derecho.

No hubo sesión

de Investigaciones Técnicas Aduaneras (DITA) lo llevó en dos ocasiones ante el Ministe-

empresa comercializadora.

La denuncia de Salas se presentó al margen del plenario

Martes 4 de abril de 1995

CONSULTORIO LEGAL

LIC. LORENA FERNANDEZ



La despedí sin saber que estaba embarazada

Decidí despedir a la empleada doméstica pagándole todos sus derechos, para asumir yo misma las tareas de mi casa. Le entregué una carta de despido con la respectiva liquidación de los montos que le correspondían, pidiéndole que viniera a recoger el dinero tres días después. A los tres días se presentó con un examen de laboratorio diciéndome que estaba embarazada y que por lo tanto tenía que pagarle más o me demandaría.

Si yo la despedí sin saber que ella estaba embarazada ¿puede demandarme?

Ana de Ramírez, Curridabat

Aunque desde 1990 se reformó el Código de Trabajo, estableciendo en el artículo 94 que queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, para que la trabajadora pueda gozar de la protección indicada, es necesario que haya dado aviso de su estado al empleador y debe aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Si en caso ella no le dio aviso de que estaba embarazada, y el embarazo no era notorio, no está usted obligada a pagarle la indemnización contemplada en el Código de Trabajo consistente en el pago además de la indemnización por cesantía a que tuviere derecho, y en concepto de daños y perjuicios, de las sumas correspondientes al subsidio de pre y post parto y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido hasta completar ocho meses de embarazo.

La trabajadora podría demandarla ante un juez de trabajo, solicitando la reinstalación en su puesto o el pago anteriormente dicho, pero usted deberá probar que ella no le avisó de su embarazo antes del despido.

Haga sus consultas por medio
del 247-46-47, el fax 247-46-65
o al apartado 7-0270-1.000.

A trabajadoras Incapacidad no afectará pensión

LIZBETH RIVERA R.

Las trabajadoras embarazadas se verán beneficiadas con la reforma al artículo 38 del Reglamento de Enfermedad y Maternidad realizada por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

En el acuerdo firmado se determinó que las mujeres trabajadoras podrán cotizar para el seguro de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), aunque permanezcan incapacitadas más de 90 días.

El presidente de la CCSS, Alvaro Blanco dijo que gracias a esta reforma la mujeres embarazadas que trabajan, en los periodos de incapacidad por maternidad no cotizaban para el seguro de IVM, pero con esta reforma sí podrán hacerlo.

La Caja aportará 81 millones de colones al año para que la mujer tenga la oportunidad de pensionarse sin tener que cotizar más por la incapacidad de maternidad.

Alvaro Blanco manifestó que el objetivo principal de esta reforma es fortalecer a la familia pero además unir a la madre con su recién nacido.

Señaló que «con esta medida también las madres que adopten niños obtendrán estos beneficios».

La reforma al artículo 38, fue aprobado el 7 de febrero de este año y dice que: «En el caso de la incapacidad por maternidad que se extienda por un período superior a los noventa días, el Seguro de Enfermedad y Maternidad, con base en el monto del subsidio, aportará adicionalmente la prima —7.5 por ciento— para el aseguramiento en seguro de IVM».

Con este acuerdo las mujeres trabajadoras gozarán a partir de ese momento de incapacidades por maternidad y al mismo tiempo estarán cotizando para el Régimen de IVM, sin que se vean afectadas cuando tengan los requisitos necesarios para pensionarse.

El País



Con esta cumpleaños de Sebastián, su mamá Patricia Chavez recordará la ampliación de beneficios a las embarazadas. Foto Henry Ortiz.

Incapacidad de madres se suma a pensión

Oriente Vargas-Castellón
El Heraldo

Sebastián tiene tres días de nacido. Además de la alegría que produjo su nacimiento, trajo consigo otra noticia. La incapacidad por maternidad de su mamá dejará de ser un subsidio al reformarse el artículo 38 del reglamento de Enfermedad y Maternidad de la Caja Costarricense del Seguro Social.

Esto significa que los 4 meses de incapacidad por maternidad se tomarán en cuenta para el cálculo de la pensión. Con esta reforma se le brinda a la mujer pensionaria sin retrasos por invalidez, vejez y muerte gracias al aporte del 7.5 % del seguro de enfermedad y maternidad, dijo Alvaro Salas, presidente ejecutivo de la entidad aseguradora.

Esta reforma tendrá un costo para la Caja Costarri-

cense del Seguro Social de \$81 millones al año, pero al irse depurando el sistema este aporte no será tan grande, dijo Salas.

Hoy la mamá de Sebastián, Patricia Chavez, al igual que muchas otras madres, gozarán de este beneficio, gracias a una columna de opinión publicada en noviembre de 1993, por la periodista Angela Orozco, quien señaló, entre otras cosas, las bondades de ser madre pero lo injusto del sistema, al no tomar en cuenta los 4 meses de incapacidad para el cálculo de la pensión, además era un subsidio que otorgaba la Caja. Así mismo, escribió Orozco, se hacía un rebajo de las vacaciones y aguinaldo con el nacimiento de los hijos.

Camino a la Asamblea

Este comentario sirvió de

base para que el diputado Saúl Weisleder tomara conciencia del problema y presentara un proyecto de ley para la protección de la mujer embarazada así como aquella que adopta un menor, para que los meses de incapacidad por maternidad no le sean rebajados de sus vacaciones y aguinaldo.

Expresó el legislador Weisleder, que la comisión de Asuntos Sociales ya lo dictaminó y ahora solo resta saber si se envía a una comisión con potestad legislativa plena o al plenario legislativo.

Añadió que incluso se dialogó con el presidente en ejercicio, Rodrigo Orfame, para convertirlo en el periodo de sesiones extraordinarias.

La Unidad Social Cristiana está de acuerdo con este proyecto y manifestó su total apoyo, dijo Weisleder.

EMBARAZO YA NO HARÁ TRABAJAR MÁS A MUJERES

◆ Reforma al Código de Trabajo, aprobada ayer

Por Reinaldo Lewis P.

El embarazo ya no será un pretexto para que las mujeres deban trabajar más, como hasta el momento había venido ocurriendo. La Comisión con Potestad Legislativa Plena Tercera aprobó ayer una reforma al artículo 95 del Código de Trabajo, para eliminar la discriminación.

El problema que se presentaba era que el Código tipificaba como un «subsidio» el pago que se hacía a las mujeres durante los cuatro meses de incapacidad por maternidad.

Ante ello, no cotizaban ni ellas ni sus patronos a la Caja Costarricense de Seguro Social, en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, lo que hacía que al final, estas mujeres debían reponer el tiempo de incapacidad por embarazo para completar el número de cuotas necesarias para pensionarse.

Con la reforma, el segundo párrafo del artículo 95 del Código se leerá así, en adelante: «Durante la licencia, el sistema de remunera-

ción se registrará según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social, para el 'riesgo de maternidad'. Esa remuneración deberá computarse para todos los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo. El monto que corresponda al pago de esa 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, el patrono y la trabajadora deberán aportar a la Caja las contribuciones sociales respectivas sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia, para no interrumpir la cotización durante ese período».

Pero, la reforma va más allá. Incorpora el mismo beneficio para las mujeres que adopten hijos menores. Así, el tercer párrafo del mismo artículo señala ahora que: «La trabajadora que adopte a un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses, para que ambos tengan un período de adaptación...».

Para gozar de los beneficios contempla-

dos en ese artículo 95 del Código de Trabajo, las madres deberán presentar, en el caso de embarazo, una certificación del médico señalando que el alumbramiento se espera para algún momento en las siguientes cinco semanas. En el caso de adopción, servirá la resolución del Patronato Nacional de la Infancia, o del Juzgado de Familia.

El proyecto ya tramitado en su totalidad por la Asamblea Legislativa, espera ahora solamente la firma del presidente José María Figueres, y su publicación en La Gaceta, para entrar en vigencia.

DEFENSA

En otro orden de cosas, el ministro de Economía, Industria y Comercio, Marco Vargas, compareció ante la Comisión de Asuntos Económicos, para defender el proyecto de Ley de Justicia Tributaria, que se discute en esa instancia.

Vargas utilizó datos que le suministró el martes el viceministro de Hacienda, Marvin Taylor, para demostrar que el impuesto del uno por ciento a los activos no afectará a la mayor parte del sector productivo.

Esos datos señalan que, en promedio, el

sector manufacturero paga por impuesto de renta el equivalente a un dos por ciento del valor de sus activos, mientras el sector comercio paga un 1,9 por ciento.

Las cifras son producto de una correlación del monto declarado por las empresas en los últimos años.

Como el impuesto del uno por ciento a los activos es un crédito al impuesto sobre la renta, sería solo una parte del monto global a pagar por el empresario.

Vargas Díaz sostuvo que la única forma de que se afecte a las empresas es si el impuesto de renta a pagar es menos que el equivalente al uno por ciento sobre los activos.

El funcionario reconoció que pueden haber algunos problemas en algunas actividades del sector agropecuario, como el banano o la ganadería, como también lo han reconocido los titulares de Hacienda, Fernando Herrero, y de Comercio Exterior, José Rossi.

Por otra parte, según el ministro, no se afectarán los procesos de reconversión industrial de las empresas, ni a las nuevas empresas, por los períodos de gracia que hasta por tres años se establecen.



Miércoles 22 de febrero de 1995

DIARIO *Extra* SUI

ELIMINARÁN DISCRIMINACIÓN CONTRA EMBARAZADAS

Reinaldo Lewis P.

Una discriminación que se viene dando desde hace varios años en contra de las trabajadoras que han tenido que acogerse a períodos de incapacidad por embarazo, será corregida por la Asamblea Legislativa.

El primer paso se dio ya, ayer, con la aprobación, en forma unánime, de un dictamen de Comisión de Asuntos Sociales, que se proyectó justo tras recibir el último pronunciamiento de las entidades consultadas.

Se trata de una modificación al Código de Trabajo, que obligará a los patronos a recono-

◆ Algunas empresas no reconocen períodos de incapacidad para cálculo de beneficios

cer los períodos de incapacidad por maternidad, a la hora de calcular las vacaciones, el aguinaldo y las prestaciones de las trabajadoras. Hasta el momento, ese ha sido el espíritu de la ley, según señaló la diputada María Lidya Sánchez, quien a la sazón fue la misma que presentó una reforma a la misma norma, hace 10 años, pero no quedó muy claro el planteamiento, y de allí que se dieran otras

interpretaciones, en perjuicio de las trabajadoras. Por ello, en algunas empresas no se contabilizan los períodos de incapacidad por maternidad para fijar los montos en los rubros citados, lo que afecta a las trabajadoras, especialmente si han tenido muchos hijos.

En esta oportunidad, la propuesta fue formalizada por el diputado Saúl Weisleder, quien reconoció haberse interesado en el tema

a raíz de un comentario publicado por una periodista en un matutino.

La reforma tiene el respaldo de diputados de las distintas fracciones, que ya han manifestado su intención de respaldarla hasta el final, de manera que no habrá mayores problemas para su aprobación. La diputada Sánchez insistió en que el punto que contiene la reforma ya es ley, pero algunas empresas no lo están aplicando por un problema de interpretación.

El proyecto esperará ahora su trámite en el Plenario, o bien en una Comisión con Potestad Legislativa Plena, lo que deberá ser resuelto en los próximos días.



Patricia McKinoy

Durante la actividad en que las autoridades de la CCSS y el diputado Saúl Weisleder anunciaron tales gestiones, la paciente Patricia Chaves —con su hijo en brazos, Sebastián González— pidió que se contemplara la posibilidad de otorgar el beneficio por 120 días, incluso para aquellas mujeres cuyo parto se había adelantado.

CCSS asumirá pago de pensión a embarazadas

MARIA ISABEL SOLIS R.
Redactora de La Nación.

La CCSS asumirá la cotización total de la cuota de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) de aquellas mujeres trabajadoras que disfrutan de la incapacidad por maternidad.

La decisión la tomó, la semana pasada, la junta directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), con la finalidad de corregir un error histórico que "castigó" a esa población femenina y la privó de cotizar para ese régimen de pensión, lo cual aplazó sus posibilidades de jubilarse.

jador con la finalidad de completar la totalidad de las cuotas, que exige la CCSS, para disfrutar de una pensión.

El presidente ejecutivo de esa institución, Alvaro Salas Chaves, explicó ayer que el problema se produjo porque el pago que recibe la mujer que se incapacita por maternidad no está concebido como un salario, sino como un subsidio y, por lo tanto, la mujer no aporta en ese período las cuotas respectivas como lo hacen el resto de los trabajadores.

Según Salas Chaves, la institución asumirá la totalidad del gasto con el propósito de no pasarse.

La cuota de Invalidez, Vejez y Muerte es del 7,5 por ciento sobre el salario total del trabajador: un 4,75 por ciento lo asume el patrono, 2,50 el trabajador y un 1,25 por ciento el Estado.

De acuerdo con estudios actuales hechos por la institución, de las 80.000 mujeres que tuvieron hijos en 1994, un 25 por ciento —20.000— eran trabajadoras, pero, solo el 60 por ciento de ellas —12.000— estaban aseguradas. Según los cálculos de la CCSS, el costo de esta decisión significa una erogación de \$81 millones.

Mientras tanto, el diputado liberacionista Saúl Weisleder...

En Comisión Plena III

Aprobada reforma a la licencia por maternidad

La Comisión Plena III ratificó que la mujer que tenga o adopte a un niño, no debe sufrir en sus derechos laborales.

ANGELA OROZCO
La República

Por unanimidad, la Comisión Plena III aprobó este miércoles en primer debate, la reforma que permitirá contar los cuatro meses de la incapacidad por maternidad para el cálculo del aguinaldo, las prestaciones y vacaciones.

El cambio se logró al modificar el artículo 95 del Código de Trabajo y beneficiará también a la mujer que decida adoptar, tanto en la licencia de cuatro meses para estar con su bebé, como en el cómputo en sus derechos laborales.

La adoptante, según la ley, comenzará a disfrutar de la licencia un día después de que reciba al bebé, entregando una certificación del Patronato Nacional de la Infancia o del Juzgado de Familia.

Impulsada por el diputado Saúl Weisleder, la reforma ratifica que el dinero recibido en este plazo no se considera-



Los diputados socialcristianos Bernal Aragón y Lorena Vázquez serán el nuevo jefe y subjefe de fracción a partir del 1 de mayo.

rá un subsidio sino salario y por tanto acreedor a todos los reconocimientos en el campo laboral.

Por otro lado, el plenario aprobó una excitativa al Poder Ejecutivo para notificar al

mundo la oposición a que transiten barcos con desechos nucleares por aguas frente a costas centroamericanas.

PUSC definió jefes

Por otro lado, la fracción

socialcristiana, en presencia del ex candidato presidencial Miguel Ángel Rodríguez, eligió a los diputados Bernal Aragón y Lorena Vázquez, jefe y subjefe a partir del 1 de mayo.

Aragón obtuvo 21 votos a favor y 3 en blanco; no tuvo que disputar su puesto pues se llegó a un acuerdo de que el otro aspirante, Rodolfo Brenes, sea designado el próximo año.

La diputada Lorena Vázquez disputó la subjefatura con su compañero Rafael Villalta y se impuso por 14 votos contra 10. Faltó el voto del legislador Alexander Salas, que se encuentra fuera del país.

Aragón reconoció que espera un año difícil a la fracción, "pues la mayoría de proyectos importantes, quedarán para ser conocidos después de mayo", pero expresó su deseo de tramitar los proyectos de reforma estructural a golpe de tambor, "como lo solicitó el actual jefe Rodolfo Méndez Mata".

Por su parte, la legisladora aseguró que no fue electa por ser mujer, sino porque los compañeros reconocen que si hay cariño y esfuerzo en el trabajo, la mujer siempre va a tener espacio.

No rebajarán cotizaciones por incapacidad

Amplían beneficios a mujeres embarazadas

La CCSS prometió estudiar otros problemas laborales que estas sufren.

IVANNIA VARELA QUIROS
La República

De ahora en adelante, si una mujer se incapacita durante los cuatro meses por maternidad, mantendrá las cuotas requeridas para su jubilación, de acuerdo con la reforma al artículo 38 del Reglamento de Enfermedad y Maternidad que aprobó la Junta directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

Anteriormente si una mujer se incapacitaba cuatro meses por su embarazo, estos no eran contados para el cálculo de su pensión y, por ejemplo, si en toda su vida laboral llegaba a tener tres hijos, debería trabajar un año más para alcanzar las cuotas requeridas y jubilarse.

Según el presidente ejecutivo de la Caja, Alvaro Salas, la reforma al artículo se hizo a solicitud del diputado Saúl Weissleder, quien se inspiró en la columna que el 14 de diciembre de 1993 escribió la periodista de LA REPUBLICA, Angela Orozco, donde relataba parte de las lagunas legales que afectaban a las trabajadoras embarazadas, como

son el rebajo del aguinaldo y las vacaciones. Sobre este tema, existe un proyecto de ley discutiéndose en la Asamblea Legislativa, en comisiones plenas.

Salas comentó que el artículo aprobado agrega un inciso donde se indica que el seguro de Enfermedad y Maternidad aportará ahora la prima requerida para el aseguramiento de Invalidez, Vejez y Muerte (7,5% del salario) durante los meses de Incapacidad. Esta reforma significará para la Caja \$81 millones anuales.

Indicó que se realizarán estudios para determinar si la medida puede ser retroactiva. Sin embargo, aseguró que son 82 mil nacimientos por año y, además, existen muchos evasores que no cotizan por sus empleadas, afectando en este beneficio a casi 5 mil mujeres cada año.

Algunas madres consultadas sobre la reforma, aseguraron que les parecía un logro importante. No obstante, dijeron que todavía faltan muchas cosas por hacer, como la ampliación del periodo de lactancia, el reconocimiento de recuperación para la madre que sufre un aborto involuntario, la no pérdida de un mes de incapacidad si el niño se adelanta en su nacimiento o la consideración para la mujer que adopta un menor de edad.



Patricia Chávez, quien hace tres días dio a luz, aseguró que ya era justo reformar el artículo del reglamento de Enfermedad y Maternidad.

Casos y Cosas
DEL
ESPECTACULO



Jeannette Zamora

ALSONIA JONES
LA EXCELENTE
PROMOTORA DE FONOVISA

¡La despidieron embarazada!

En el mundo de la música, con sus cantadoras, sus discos y su cultura, convencer a los músicos y a los programadores de que la música que les gusta es la mejor, es un trabajo que la promotora de Fonovisa, Alsonia Jones, ha estado haciendo con gran éxito. Gracias a su trabajo, hoy se escuchan en las radios y en los programas de televisión canciones que antes no se escuchaban. Pero, ¿qué sucede cuando la promotora de Fonovisa se queda embarazada? ¿Qué sucede cuando la promotora de Fonovisa se queda embarazada? ¿Qué sucede cuando la promotora de Fonovisa se queda embarazada?



El mundo de la música es un mundo muy competitivo y muy exigente. La promotora de Fonovisa, Alsonia Jones, ha estado trabajando muy duro para que la música que le gusta sea escuchada. Pero, ¿qué sucede cuando la promotora de Fonovisa se queda embarazada? ¿Qué sucede cuando la promotora de Fonovisa se queda embarazada? ¿Qué sucede cuando la promotora de Fonovisa se queda embarazada?

JURISPRUDENCIA

Sentencias de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia Números:

6262-94 de las 09:18 horas del 25-10-94.

6697-94 de las 14:57 horas del 15-11-94

3150-94 de las 15:06 horas del 28-11-94

0346-94 de las 15:42 horas del 18-01-94

Sentencias de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia Números:

359 de las 10:50 horas del 08-11-96.

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas con dieciocho minutos del veinticinco de octubre de mil novecientos noventa y cuatro.

Acción de Inconstitucionalidad presentada el 4 de junio de 1991 por Willy Castro Durán contra el artículo 32 de la Ley N° 7142 del 8 de marzo de 1990, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.

RESULTANDO

1) Por infracción de la división de poderes y de las atribuciones constitucionales del Poder Judicial, se interpone acción de inconstitucionalidad contra el artículo 32 de la Ley N° 7142 del 8 de marzo de 1990, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, la cual reforma los artículos 87 y 94 y adiciona el 94 bis del Código de Trabajo, en los términos siguientes:

"Artículo 87. Queda absolutamente prohibido contratar el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas, en los aspectos físico o moral, según la determinación que de éstos se hará en el Reglamento." (...)

"Artículo 94. Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en periodo de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión del despido.

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 del Seguro Social."

"Artículo 94 bis. La trabajadora embarazada o en periodo de lactancia que fuere despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juez de trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos.

Presentada la solicitud, el juez le dará audiencia al empleador en los siguientes tres días. Vencido este término, dentro de los cinco días siguientes, ordenará la reinstalación, si fuere procedente, y, además le impondrá al empleador el pago de los salarios dejados de percibir, bajo apremio corporal en caso de incumplimiento de cualquiera o de ambas obligaciones.

El apremio corporal procederá contra el empleador infractor, o su representante, si se tratara de personas jurídicas, durante el tiempo que dure el incumplimiento, a requerimiento de la trabajadora o de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo. En caso de que la trabajadora no optara por la reinstalación, el patrono deberá pagarle, además de la indemnización por cesantía a que tuviere derecho, y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de pre y post parto, y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo.

Si se tratare 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".

2) Quedan quebrantados los artículos 9 y 153 de la Constitución porque, expone el actor, se "obliga al patrono...a acudir ante la Dirección Nacional...para comprobar ante ella la falta o causal. Estas dependencias...del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social son las que resuelven la gestión de despido, una vez recibida y calificada la prueba a su entero arbitrio". (...)

Por lo demás, la "actuación de los jueces laborales se circunscribe, únicamente, a dar una simple audiencia y a reinstalar a la trabajadora, o en otro caso, al pago de los extremos que indica la ley. Son pues meros ejecutores de lo resuelto por dependencias del Ministerio de Trabajo, sea del Poder Ejecutivo...facultades en el ámbito jurisdiccional que son privativas del Poder Judicial..." (folio 3 vuelto; énfasis agregado).

Figuran como asuntos pendientes: A) Proceso ordinario laboral incoado por Angelina Oliva López contra Hotelera Santa Marta S.A. (expediente N° 494-V-90; Tribunal Segundo de Trabajo de Menor Cuantía). B) Proceso Ordinario Laboral presentado por María Elena Alvrado Muñoz contra Hotelera Santa Marta S.A. (expediente 100-V-91; Tribunal Segundo de Trabajo de Menor Cuantía). En ambos

procesos figura Don Willy Castro Durán como apoderado especial judicial de don Agustín Monge Puig, quien es Presidente con facultades de apoderado generalísimo de Hotelera Santa Marta S.A. (ver folios 15 y 26 del ordinario laboral N° 494-90).

4) La Presidencia dio curso a la Acción de Inconstitucionalidad el 25 de marzo de 1993 -ver folio 12 del expediente principal-; los avisos de ley fueron publicados en el Boletín Judicial según consta a folio 18. Se confiere audiencia a la Procuraduría General de La República, a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, a Angelina Oliva López y a María Elena Alvarado Muñoz.

5) El Director Nacional e Inspector General de Trabajo manifiesta: La Inspección General de Trabajo, debe velar "...tratándose de despidos de trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia porque (los) despidos se funden en causa justificada...Nótese que en el artículo 14 aludido, lo que pretende en definitiva es evitar abusos por parte de los patronos..." (folio 20). Con las normas tachadas de inconstitucionalidad no se invaden las funciones propias del Poder Judicial puesto que "en este caso...esta Dirección, comprueba mediante un estudio que lleva a cabo un Inspector de Trabajo, que no se infrinja la ley, para lo cual es lógico que se deben recibir las correspondientes pruebas de cargo y descargo, como en cualquier trámite administrativo. Ahora bien, una vez efectuada la investigación, el funcionario comisionado al efecto rinde un informe y con base en éste se remite una resolución autorizando o denegando el despido, según sea el caso...Téngase presente que las partes (patrono y trabajadora) tienen la posibilidad de interponer los recursos ordinarios de revocatoria y apelación. De manera que en última instancia le corresponde al señor Ministro resolver la gestión y DAR POR COTADA LA VIA ADMINISTRATIVA" (folios 21 y 22).

La Procuraduría General de la República estima que "específicamente, se está planteando una sujeción del patrono a la instancia administrativa para la verificación de la existencia de una causal legítima de cesación del contrato laboral, mediante lo cual se pretende que el embarazo...no se constituya materialmente en causa de despido de la trabajadora, con la correlativa elusión además de los derechos constitucionales que le corresponden, tanto en su generalidad, junto con

los hombres, como en lo relacionado específicamente con la maternidad y la lactancia.

Con ello evidentemente no se afectan los derechos del patrono... Constituye simplemente la previsión de un amparo administrativo de los derechos de la trabajadora, el cual, por lo demás, puede ser sometido, según la eventual legitimidad de los intereses de las partes, a la jurisdicción del órgano judicial... Nótese por lo demás que se trata de un procedimiento administrativo donde ambas partes tienen la oportunidad de ofrecer las pruebas que estimen convenientes y de ser oídas y cuya declaración no sujeta en forma alguna al órgano jurisdiccional..." (folio 40 frente y vuelto).

En las normas cuestionadas, continúa el señor Procurador General Adjunto, "encontramos básicamente el ejercicio de dos potestades administrativas: la de policía y la jurisdiccional: asumimos aquí la tesis de que la Administración tiene una función jurisdiccional, aunque evidente y lógicamente, por su misma naturaleza -como jurisdicción administrativa, sea de alcances limitados y se encuentra sujeta a la jurisdicción judicial" (folio 40).

Por su parte, la Constitución confiere una especial protección a la familia, a la madre y al niño (artículo 51) y, considera siempre la Procuraduría, "es claro que esa protección no podría trascender la retórica si se excluyera de su marco el interés constitucional y legal proyectado sobre la relación de los padres con los patronos, como modo de subsistencia" (folio 32).

7) Las personas cuyas firmas figuran a folio 45 se apersonan como coadyuvantes pasivos el 16 de junio de 1993 (folio 43), intervención procesal declarada improcedente por la Sala (folio 49), por su extemporaneidad.

Redacta el Magistrado Molina Quesada; y,

CONSIDERANDO

PRIMERO. La demanda versa expresamente sobre el principio de la división de poderes y las potestades constitucionales alegadamente violentadas por el artículo 32 de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, reproche de inconstitucionalidad inexistente porque las normas aquí cuestionadas no convierten al Ministerio de Trabajo en sustituto de la vía jurisdiccional. Las actuaciones del Ministerio de Trabajo en el marco de esa Ley no constituyen cosa juzgada, no obligan al órgano jurisdiccional; la propia Ley de Promoción de la

Igualdad Social de la Mujer establece:

"Despedida la trabajadora embarazada o en período de lactancia sin que el patrono hubiere gestionado el despido ante la Inspección General de Trabajo, o contra el criterio de ésta, y presentada por la interesada solicitud de reinstalación a la jurisdicción laboral, "el juez le dará audiencia al empleador en los siguientes tres días. Vencido este término, dentro de los cinco días siguientes, ordenará la reinstalación, si fuere procedente..." (Art. 32 que contiene reforma al Art. 94 del Código de Trabajo).

Mutatis mutandis, la acción de inconstitucionalidad interpuesta contra una serie de disposiciones del Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento por considerarse que implicaban la organización y funcionamiento de un tribunal de justicia fuera de la órbita exclusiva del Poder judicial, sirve como precedente para examinar el asunto que ahora nos ocupa: La Sala consideró:

"que la existencia y competencias del Tribunal del Servicio Civil serían inconstitucionales si tuvieran carácter jurisdiccional y, si sus sentencias adquirieran o pudieran adquirir la autoridad de la cosa juzgada" (Considerando XII, sentencia N° 1148-90 de las diecisiete horas del 21 de setiembre de 1990).

Así las cosas "si fuere procedente" el juez laboral ordenará la reinstalación inmediata de la trabajadora o dará la razón a la parte patronal si bastateado el asunto ello procediere. Las atribuciones de la Inspección General de Trabajo no las califica la ley como propias de un tribunal administrativo, pero bien pueden ser entendidas como funciones materialmente jurisdiccionales encomendadas a la administración, que agotan la vía administrativa y que no comportan el carácter de cosa juzgada, atribuciones que así declara entender la propia Inspección General del Trabajo (véase folios 20 al 22 del expediente principal).

SEGUNDO. La Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer debe insertarse razonablemente en el sistema sustancial y procedimental de la jurisdicción de trabajo. El propio artículo 445 del Código de Trabajo relativo al "procedimiento en general" otorga potestades suficientes al juzgador para encaminar y resolver eventuales diferendos a que dé lugar la interpretación de la Ley de Promoción de

la Igualdad Social de la Mujer:

"Si hubiera omisión de procedimiento en el presente título (De la jurisdicción especial de trabajo), los tribunales de trabajo estarán autorizados para aplicar las normas del referido Código (se refiere al Procesal Civil) por analogía o para idear el que sea más conveniente al caso, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decide imparcialmente las pretensiones de las partes".

Al juez laboral, de ser necesario, por lo demás, abre el artículo 242 del Código Procesal Civil un abanico de medidas precautorias, y es su cometido como juzgador decir el derecho a tono con los principios del debido proceso, los tratados internacionales en la materia y la Constitución Política. Constrúyese entonces por el intérprete una protección legal de la trabajadora en estado de embarazo o periodo de lactancia que gira en torno a los obvios fines de la Ley: A) Es prohibida la discriminación de la mujer por el hecho del embarazo o de la lactancia pero no se ha garantizado su inamovilidad: El despido es procedente si el patrono comprueba una falta grave de la trabajadora en los términos del artículo 81 del código laboral, de igual forma que el ordenamiento prohíbe el despido de trabajadores porque ejerciten sus libertades sindicales o políticas, pero no impide que si el patrono comprueba una falta grave a los deberes derivados del contrato, pueda ejercer su potestad de despido. Un equilibrio dinámico e histórico entre los factores de la producción, con un marco razonable de configuración por parte del legislador, es tutelado por el artículo 74 constitucional.

oifk

B) Las disposiciones constitucionales y legales que amparan a la madre y al niño no pueden interpretarse de forma que tornen nugatoria la legislación protectora: La trabajadora debe comprobar ante la Inspección General de Trabajo o en su caso ante el juez laboral, que en efecto está embarazada o está en el periodo de lactancia. Como medio de prueba se le exige aportar "certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social". Estos son elementos probatorios, no requisitos solemnes que pudieran erigirse en obstáculos al ejercicio del derecho. En otros términos, es el hecho del embarazo o el hecho de la lactancia lo que impide al patrono despedir cuando no concurra falta grave

cita

de la trabajadora en los términos del artículo 81 del Código de Trabajo.- "Para gozar de la protección que aquí se establece", dispone el párrafo segundo del artículo 94 del Código de Trabajo así reformado por la Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer, "la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social". La certificación o la constancia o el aviso entonces, no operan a modo de requisitos de admisibilidad -requisitos solemnes cuya omisión acarrearía ab initio la pérdida de protección de la Ley-; son requisitos probatorios que han de aportarse a la administración y en su caso al juez, y cuyo propósito es evitar el fraude, y no, obviamente, facilitar el despido de la embarazada que liminarmente omite presentarlos.

Por último, con relación al apremio corporal, ha de tenerse presente que según el artículo 113 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, "todas las disposiciones legales que establezcan causales de apremio corporal, salvo aquellas referentes al incumplimiento de deberes alimentarios" quedan derogadas.

Los fundamentos jurídicos sentados en el presente y en el anterior considerando son suficientes para desestimar esta Acción de Inconstitucionalidad, rechazado el reproche de infracción de las atribuciones constitucionales de los órganos jurisdiccionales.

POR TANTO

se declara sin lugar la acción.

Jorge E. Castro B.

Presidente a.i.

Juan Fernando Solano C.

Carlos M. Arguedas R.

Virginia Calzada

Fernando Albertazzi H.

sé Luis Molina Q.

Hernando Arias G.

v/oc/1282-C-91/DD.-

d.-

CMF-6697-94

ACCION DE INCONSTITUCIONALIDAD

Artículo 94 párrafo 2 del Código de Trabajo, reformado por la Ley de Igualdad Social de la Mujer, N° 7142, del 8 de marzo de 1990, artículo 32.

Resumen:

Se resuelve de conformidad con el Voto 6262-94 de la Sala Constitucional en el sentido de que la certificación o constancia médica, o el aviso al empleador del estado de embarazo de la trabajadora, "no operan a modo de requisitos de admisibilidad -requisitos solemnes cuya omisión acarrearía ab initio la pérdida de protección de ley-; son requisitos probatorios que han de aportarse a la admisión y en su caso al juez, y cuyo propósito es evitar el fraude, y no obviamente el facilitar el despido de la embarazada que liminarmente omite presentarlos."

Exp. N° 0044-94

N° 6697-94

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las catorce horas con cincuenta y siete minutos del quince de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro.

Acción de Inconstitucionalidad interpuesta por JEANNETTE DEL SOCORRO ABURTO, mayor, soltera, empleada doméstica, de nacionalidad nicaragüense, carné de residencia número C-205073, vecina de San Antonio de Escazú, contra el párrafo segundo del artículo 94 del Código de Trabajo, reformado por el artículo 32 de la Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer, número 7142, del ocho de marzo de mil novecientos noventa y dos.

RESULTANDO

1.- La accionante promovió Acción de Inconstitucionalidad contra el párrafo segundo del artículo 94 del Código de Trabajo, reformado por el artículo 32 de la Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer, número 7142, del ocho de marzo de mil novecientos noventa y dos, por considerar que resulta contrario a los artículos 33, 39, 41, 56 y 71 de la Constitución Política, 8, 24 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1, 2.1, 7, 8, 16, 22 y 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 14.1, 23 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 6, 7.a inciso II.) y 23 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, por cuanto establece una relación de desigualdad entre las partes que intervienen en el proceso, por imponer la carga de la prueba del estado de embarazo a la trabajadora para poder gozar del régimen de estabilidad laboral o de indemnización legal, estableciendo un único medio de prueba, cual es la certificación que emite la Caja Costarricense del Seguro Social, creando, así, una disminución en los derechos de la trabajadora frente al patrono, y acrecentar al empleador en su derecho de ventaja en contra de la trabajadora, lo cual resulta contrario al principio de igualdad laboral, el derecho de defensa -al establecer limitaciones probatorias-, a las garantías judiciales y a la protección de la familia.

.- Figura como asunto previo de esta acción de inconstitucionalidad el juicio

ordinario laboral, promovido por la accionante contra la Compañía Bananera Matina, Sociedad Anónima, el cual se tramita bajo expediente número 1756-92, ante el Tribunal Superior de Trabajo.

3.- Por resolución número 0073-I-94, de las catorce horas cuarenta minutos del ocho de febrero último, se suspendió la tramitación de la acción hasta que no fuera resuelta la tramitada bajo expediente número 1282-91, por dirigirse contra la misma norma, la cual por sentencia número 6262-94, de las nueve horas dieciocho minutos del veinticinco de octubre de mil novecientos noventa y cuatro, fue declarada sin lugar.

4.- De conformidad con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 9 de la Ley de Jurisdicción Constitucional, esta Sala está facultada para rechazar por el fondo las gestiones promovidas ante ella cuando considere que existen elementos de juicio suficientes, o que se trate de la simple reiteración o reproducción de una gestión anterior igual o similar rechazada, no existiendo motivos para variar de criterio o razones de interés público que justifiquen reconsiderar la cuestión.

Redacta el Magistrado Castro Bolaños; y,

CONSIDERANDO

UNICO. Por sentencia número 6262-94, de las nueve horas dieciocho minutos del veinticinco de octubre de mil novecientos noventa y cuatro esta Sala declaró sin lugar la acción de inconstitucionalidad tramitada bajo expediente número 1282-91, que se dirigía contra la misma norma impugnada en esta acción -párrafo segundo del artículo 94 del Código de Trabajo, reformado por el artículo 32 de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, número 7142, de ocho de marzo de mil novecientos noventa y dos-, resolviendo así el problema de fondo planteado en esta acción de inconstitucionalidad, ya que señaló:

"«Para gozar de la protección que aquí se establece», dispone el párrafo segundo del artículo 94 del Código de Trabajo, así reformado por la Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer, «la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador y aportar certificación médica o la constancia de la Caja Costarricense del Seguro Social». La certificación o la constancia o el aviso entonces, no operan a modo de requisitos de admisibilidad

-requisitos solemnes cuya omisión acarrearía ab initio la pérdida de protección de la Ley-; son requisitos probatorios que han de aportarse a la admisión y en su caso al juez, y cuyo propósito es evitar el fraude, y no obviamente, facilitar el despido de la embarazada que liminarmente omite presentarlos."

En razón de lo anterior, siendo esta Acción de Inconstitucionalidad reiteración de lo resuelto en otra acción anterior, es que la accionante debe estarse a lo resuelto en la sentencia número 6262-94, de las nueve horas dieciocho minutos del veinticinco de octubre de este año.

POR TANTO

Estése a lo resuelto en la sentencia número 6262-94, de las nueve horas dieciocho minutos del veinticinco de octubre de mil novecientos noventa y cuatro.

Jorge E. Castro Bolaños
Presidente a.i.

Luis Fernando Solano C.

Eduardo Sancho G.

Carlos Arguedas R.

Ana Virginia Calzada M.

José Luis Molina Q.

Carlos Manuel Coto A.

Sc2/av/0044-C-94/DD.-

2 céd.-

ACCION DE INCONSTITUCIONALIDAD

CODIGO DE TRABAJO, Artículo 104 incisos c), d) y e)

TRABAJADORES DOMESTICOS

Resumen:

"...no toda distinción, inclusión o preferencia puede ser considerada como un acto de discriminación y, por ende, inconstitucional. Desde esta perspectiva (...) lo contenido en el numeral 104 incisos c), d) y e) del Código de Trabajo no se trata de una discriminación o distinción como lo alega la recurrente, sino que se trata de un caso de excepción de los contenidos en los artículos 58 y 59 de la Constitución Política.

...La normativa cuestionada no introduce una arbitraria distinción o una desigualdad contraria a la dignidad humana, pues como se ha dicho, el servicio doméstico es una situación excepcional que como tal no puede ser igualada a otros casos como la agricultura, la industria u otros servicios, pues obviamente no se está en igualdad de circunstancias, ni existe una igualdad en el criterio de la comparación, el que es un requisito esencial para poder establecer la posibilidad de circunstancias distintas."

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las quince horas con seis minutos del veintiocho de junio de mil novecientos noventa y cuatro.

Acción de Inconstitucionalidad planteada por la ASOCIACION ALIANZA DE MUJERES COSTARRICENSES, con cédula jurídica tres cero cero dos- cero cincuenta y seis mil novecientos ochenta y uno- catorce, representada por su Presidenta con facultades de apoderada generalísima sin límite de suma, ANA CECILIA HERNANDEZ BOLAÑOS, casada por segunda vez, cédula uno-trescientos treinta y dos-; trescientos cincuenta y cuatro, contra los incisos c), d) y e) del artículo 104 del Código de Trabajo por plantearse contrarios a los artículos 33, 58 y 59 de la Constitución Política y contrario al Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país por ley 2848 del 26 de octubre de 1958.

RESULTANDO

1.- La asociación accionante invoca intereses colectivos. Argumentan que el interés de las trabajadoras domésticas es un interés difuso por ser este un sector económicamente débil y sin organización y que constituyen un grupo indeterminado. Que los incisos c), d) y e) del numeral 104 del Código de Trabajo son contrarios al artículo 33 de la Constitución Política, por cuanto establecen una jornada de trabajo de doce horas, lo que difiere del artículo 136 del mismo código que establece una jornada de ocho horas; disponen media jornada de descanso, mientras que el artículo 152 del Código de Trabajo establece un día de descanso; y un descanso de media jornada en los días feriados remunerados, en contraste con los numerales 147 y 148 del código de la materia, que disponen un día completo. Que el artículo 2 del Convenio 111 de la OIT establece el deber de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. Que dichos incisos dan a las empleadas domésticas un trato desigual. Que los artículos 58 y 59 de la Constitución Política establecen una jornada de ocho

horas diarias y cuarenta y ocho a la semana y un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, por lo que los incisos dichos son contrarios a las normas constitucionales. Que si bien las normas establecen casos de excepción muy calificadas a criterio del legislador, la naturaleza del trabajo doméstico que resulta pesado y agobiante, no deben constituirse en caso de excepción. Por ende el criterio utilizado por el legislador es arbitrario, que hace una clara discriminación contra la trabajadora doméstica frente a todos los demás asalariados y se violan los derechos constitucionales que las mencionadas normas otorgan. En consecuencia pide la accionante que se declare la inconstitucionalidad de los incisos c, d y e del Código de Trabajo por cuanto da un trato desigual a los trabajadores domésticos y viola los artículos 33, 58 y 59 de la Constitución Política y el Convenio 111 de la OIT.

2.- Que la Procuraduría General de la República solicita rechazar interlocutoriamente la presente acción por ser completamente inadmisibles al carecer la accionante de interés suficiente. Que en el presente caso no se trata de intereses difusos sino de una protección masiva de intereses individuales, que no configuran un daño al interés público, que es el interés de todos los ciudadanos, repercutiendo menos directamente en la sociedad; que en caso de que no se rechazara interlocutoriamente, solicitan que se declare sin lugar el recurso, por no ser violatorio el artículo 104 en sus incisos c, d y e del código de Trabajo, de las normas constitucionales y del Convenio Internacional referidos, porque el contrato de los servidores domésticos es un contrato especial. Desde el punto de vista constitucional, alega que no toda distinción, inclusión o preferencia, puede considerarse como acto de discriminación, y las mismas normas constitucionales prevén excepciones. Que el Convenio de la OIT debe interpretarse congruentemente con la Constitución, en cuanto establece la posibilidad de excepciones. Que además dicho convenio se refiere al establecimiento de diferencias entre trabajadores por razón de su sexo o color etc., lo que es congruente con la época en que fue adoptado, sea el año 1958, fecha que coincide con una serie de movimientos populares por reivindicaciones de derechos de las minorías étnicas, de ahí que el instrumento internacional no es aplicable al caso subjuídice. Al celebrarse la vista el representante de la

Procuraduría no comparte la tesis vertida al momento de contestar la audiencia, señalando que no deben existir excepciones en cuanto a los tipos de jornadas y en cuanto a las trabajadoras domésticas no hay motivo para otro tipo de jornada, ya sea cuando ésta viva o no en el lugar donde trabaja.

3.- Que los avisos en el Boletín Judicial que ordena el numeral 81 de la Ley de Jurisdicción Constitucional fueron publicados los días diecisiete, dieciocho y diecinueve de setiembre de mil novecientos noventa y uno.-

4.- Que la audiencia oral que prescriben los artículos 10 y 85 de la ley de la materia, se realizó el día 7 de abril de 1994, a las nueve horas con 10 minutos.

5.- Que en el proceso se han cumplido los mandatos legales y esta sentencia se dicta dentro de los parámetros del transitorio II de la Ley de la Jurisdicción Constitucional.-

6.- Los Magistrados Mora y Arguedas salvan el voto y declaran con lugar la acción.-

Redacta el Magistrado Rodríguez Vega; y,

CONSIDERANDO

PRIMERO. El numeral 75 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional establece que no se requiere un asunto pendiente de resolver ante los Tribunales o en el procedimiento administrativo cuando por la naturaleza del asunto no exista lesión individual y directa, o se trate de intereses difusos, o que atañen a la colectividad en su conjunto. En esos casos, el interés a tutelar debe ser -al menos- inmediato, en cuanto al grupo o colectividad en favor del o de la cual se promueve la acción de inconstitucionalidad, grupo o colectividad titular de eses interés difuso o colectivo, al que debe pertenecer la persona que la ejerza, la cual tendrá así un interés mediato en ella, interés que no podrá en consecuencia, ser de tal grado la abstracción como para sostener que toda violación a la Constitución, por ese sólo hecho, legitime a cualquier persona para promoverla. En el caso bajo examen, la accionante es la Asociación Alianza de Mujeres Costarricenses, organización que sostiene que se trata de intereses colectivos y difusos por cuanto la aplicación de la norma impugnada envuelve necesariamente derechos e intereses constitucionales que afectan a todo el grupo de trabajadoras domésticas, de aquellas que son asociadas y de aquellas que no siéndolo se ven

afectadas por el trato diferencial que dicha norma les da con respecto a los demás asalariados. Se considera que lo alegado por la Asociación recurrente se constituye en el interés de un grupo amplio de trabajadores que no son simplemente intereses individuales sino colectivos de quienes se dedican al servicio doméstico, lo que encuentra asidero en una interpretación adecuada del numeral 75 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional como interés difuso, por lo que la Sala entra a conocer sobre el fondo del asunto.

interés difuso

FUNDO. En lo que se refiere al fondo del asunto, es preciso decir que no toda distinción, inclusión o preferencia puede ser considerada como un acto de discriminación y por ende inconstitucional. Desde esta perspectiva vale señalar que lo contenido en el numeral 104 incisos c), d) y e) del Código de Trabajo no trata de una discriminación o distinción como lo alega la recurrente, sino que trata de un caso de excepción de los contenidos en los artículos 58 y 59 de la Constitución Política, debiendo entonces armonizar todos esos numerales y no contraponerlos como se formula en la Acción. Visto desde este ángulo, no le corresponde a la Sala Constitucional determinar la conveniencia o no de una ley, sino tan sólo determinar si la misma violenta la Carta Fundamental, situación que acontece en el presente asunto, pues al interpretar de forma armónica tales normas, se deduce que el caso de las servidoras domésticas es un caso de excepción autorizado por la misma Constitución.

cita

TERO. La normativa cuestionada no introduce una arbitraria distinción o una desigualdad contraria a la dignidad humana, pues como se ha dicho, el servicio doméstico es una situación excepcional que como tal no puede ser igualada a otros servicios como la agricultura, la industria u otros servicios, pues obviamente no se trata de circunstancias iguales, ni existe una igualdad en el criterio de comparación, el que es un requisito esencial para poder establecer la posibilidad de igualdad en circunstancias distintas.

*no se debe
quitar
no, por lo tanto*

FO. En lo que se refiere a la supuesta violación de normas internacionales, es preciso indicar que tal contraposición no existe pues como ya se ha reiterado en otras ocasiones, si bien los Tratados o Convenios Internacionales se sitúan por encima de las leyes, también es lo cierto que se encuentran por debajo de la Constitución, razón que obliga a aquéllos a estar de conformidad con los

principios del derecho público de la Constitución. Así las cosas y en razón de todos los anteriores criterios, resulta ser lo procedente la declaratoria sin lugar de la presente acción de inconstitucionalidad toda vez que no se observa en el artículo 104 incisos c), d) y e) del Código de Trabajo contraposición alguna con los numerales 33, 58 y 59 constitucionales. /

POR TANTO

se declara sin lugar la acción.

Luis Paulino Mora M.

Presidente

E. Piza E.

Luis Fernando Solano C.

duardo Sancho G.

Carlos M. Arguedas R.

na Virginia Calzada M.

Alejandro Rodríguez V.

/av/0327-C-91/DD.-

céd.-

ACCION DE INCONSTITUCIONALIDAD No. 1237-90.

WILLIAN VILLALOBOS VALVERDE Y OTRO.

ART. 7 LEY PROMOCION DE LA IGUALDAD SOCIAL DE LA MUJER.

1237-V-90.

VOTO No.0346-94.

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las quince horas cuarenta y dos minutos del dieciocho de enero de mil novecientos noventa y cuatro.

Acción de inconstitucionalidad promovida por William Villalobos Valverde, cédula de identidad número 4-127-206 y Juan Vianey Nuñez Mora, ambos mayores, solteros, agricultores y vecinos de Asentamiento Huetar de Río Frío de Sarapiquí, contra el artículo 7 de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, número 7142, publicada en La Gaceta No. 59 del veintiséis de marzo de mil novecientos noventa.

Resultando:

1o. Los accionantes son agricultores de la Zona de Río Frío de Sarapiquí, y alegan que el artículo 7 de la Ley de Promoción de Igualdad Real de la Mujer, crea un privilegio a favor de sus compañeras, al permitir que la propiedad se inscriba a nombre de ellas, y no en su nombre, pese a que han sido ellos quienes ha trabajado la tierra y ejercido actos de posesión durante más de doce años. Por otra parte reclaman que a esa Ley se le ha dado carácter retroactivo, pues ellos cumplieron con la prescripción adquisitiva antes de la promulgación de esa legislación y ahora se pretende inscribir las parcelas a nombre de sus compañeras. A su juicio, el legislador por querer proteger a la mujer, dejó en total desamparo a los hombres sin tomar en cuenta si fueron ellos

ACCION DE INCONSTITUCIONALIDAD

Artículo 7 de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N°7142

Resumen:

El artículo 7 es producto de una realidad histórica con la cual se pretende proteger a la familia de hecho, para evitar el despojamiento de los bienes habidos en la unión, pero tal protección no puede establecerse en detrimento de otras relaciones privilegiadamente protegidas por el Estado, como lo es la familia fundada en el matrimonio, creando una situación más ventajosa para una de esas modalidades familiares, estableciendo una discriminación irracional que afecta a las familias legalmente constituidas.

La norma crea una marginación que afecta al núcleo familiar y por ende a la sociedad, desde el momento en que un grupo es tratado de forma preferencial y se le coloca en una situación socialmente ventajosa frente a otro grupo.

Se declara inconstitucional parcialmente la norma y se anula la frase "a nombre de la mujer", debiendo entenderse que en la familia de hecho, la propiedad deberá inscribirse a nombre de ambos convivientes.

quienes ejercieron la posesión y trabajaron la tierra; en consecuencia, piden a la Sala que anule la norma por ser contraria a los artículos 33 y 34 de la Constitución Política.

2o. El Licenciado Carlos Monge Rodríguez en su condición de Presidente del Instituto de Desarrollo Agrario, al contestar la audiencia conferida indicó que, los accionantes fueron calificados como beneficiarios del IDA en período de prueba y que al momento de hacer los estudios respectivos se logró determinar que vivían en unión libre, razón por la cual se les comunicó que de conformidad con el artículo 7 de la Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer, la Junta Directiva a la hora de dictar el acto que ordena la entrega de títulos de propiedad, otorgaría las parcelas a nombre de sus compañeras. Fue ese hecho el que motivó que interpusieran recurso de amparo en su contra y luego se basarán en él para promover esta acción de inconstitucionalidad. En cuanto al fondo del recurso, el Presidente del IDA estimó que los accionantes les asiste parcialmente la razón explicando sus argumentos de la siguiente forma: a) no es inconstitucional, a su juicio, que en el caso de matrimonio se inscriba el inmueble a nombre de ambos cónyuges porque respeta la igualdad, el principio de sociedad conyugal y los principios contenidos en el artículo 50 de nuestra Constitución; b) En el caso de la familia de unión de hecho, la norma establece que la parcela debe inscribirse a nombre de la mujer, razón por la cual sí considera que se crea una discriminación en contra de el hombre (su compañero) en este caso, al situar al hombre y la mujer en planos diferentes y no en igualdad de condiciones como lo hace con la pareja unida en

matrimonio; c) en cuanto a la posible violación del artículo 34 de la Constitución por aplicación retroactiva de la Ley, negó que los accionantes estuvieran en posición de alegar esta violación en su caso, porque no estaban en situación de alegar prescripción positiva, sino que estaban siendo considerados como poseedores en período de prueba y no a título de propietarios. En todo caso afirma que la norma se aplica a futuro a partir de su vigencia, sin que puedan lesionarse derechos subjetivos o situaciones jurídicas consolidadas.

3o. Por su parte, el Licenciado Farid Beirute Brenes, Procurador General Adjunto de la República, se pronunció en su informe señalando que a su juicio, la norma es inconstitucional, sólo en cuanto establece una diferencia entre hombre y mujer en unión de hecho, y no en cuanto a los demás aspectos alegados. Reconoce y defiende la igualdad entre hombre y mujer y estima que el problema de la norma es que atribuye consecuencias negativas o positivas -con efectos sobre el derecho de propiedad-, según el sexo. No permite la norma, a su juicio, que hombres que tienen derecho a acceder a la propiedad -constitucionalmente- lo hagan y parte del supuesto de que en tratándose de la unión de hecho, debe presumirse que el hombre siempre despoja a su compañera, hipótesis que aunque reconoce se da en la gran mayoría de los casos, no justifica el despojo de ese derecho en forma general de todo sujeto masculino, por el sólo hecho de serlo y encontrarse en unión de hecho. En cuanto al argumento sobre la supuesta violación a la irretroactividad de la ley señaló que la norma en sí ni la Ley autorizan su aplicación retroactiva, de tal forma que

no sería un problema de la norma sino de su aplicación el que podría ocasionar una lesión a los derechos individuales de los accionantes. Por último considera que salvo el vicio apuntado, la norma no posee ningún otro vicio constitucional.

4o. En los procedimientos se han observado las prescripciones legales.

Redacta la Māgistrada Calzada Miranda; y,

Considerando:

A.- Para efectos de resolver esta acción, debemos referirnos en primera instancia, a la desigualdad invocada por los recurrentes, quienes consideraran que el artículo 7 de la Ley de Promoción Social de la Mujer, es violatorio del artículo 33 Constitucional, y para tener una mayor claridad de lo argumentado, es menester transcribir la norma impugnada en su totalidad;

"Toda propiedad inmueble otorgada mediante programas de desarrollo social, deberá inscribirse a nombre de ambos cónyuges, en caso de matrimonio, a nombre de la mujer en caso de unión de hecho y a nombre del beneficiado en cualquier otro caso, ya se trate de hombre o de mujer.

El Registro Público de la Propiedad no inscribirá las escrituras a que se refiere este artículo, si no constare que en la adjudicación se cumple con lo enunciado en el párrafo anterior"

A criterio de esta Sala, la discriminación de hombre o de la mujer invocada por los recurrentes, no constituye el punto medular de esta acción, sino lo que se discute es, si es o no racional la

desigualdad que establece el artículo impugnado entre dos conceptos de familia, la que está constituida por matrimonio y la que existe de hecho, en cuanto al acceso a la propiedad adquirida por medio de programas de asistencia social, debiendo, en consecuencia, efectuarse un ejercicio de análisis, que vaya más allá de la literalidad de la norma, para así poder encontrar un equilibrio en el contenido normativo. No se discute en éste asunto, la inscripción de la propiedad a nombre de la pareja constituida por matrimonio, ni la inscripción a nombre del beneficiario a que hace referencia el artículo, razón por la cual el análisis de esta acción se centrará únicamente en el tema supra citado y en el de la posible violación al artículo 34 de la Constitución, segundo argumento que motivó la impugnación de la norma.

B.- Es lógico pensar que la diferencia de trato que creó el legislador entre la pareja constituida por matrimonio y la de hecho -para los efectos de la norma transcrita-, podría estar motivada en la intención de compensar el desamparo en que en muchas ocasiones se encuentra la mujer que tiene una relación familiar basada en una unión de hecho, cuando el vínculo es disuelto, con respecto a la mujer que tiene un amparo legal por haber sido su vínculo constituido por matrimonio. Esta práctica es común en muchos países del mundo libre, que utilizan medidas compensatorias en la legislación para tratar de equiparar situaciones que en la realidad son de desventaja, y procurar una posición más justa o igualitaria. Para citar un ejemplo, en los Estados Unidos de América existen en todos sus Estados cientos de

normas que protegen a las minorías basados en las diferencias de raza o sexo. Dentro de esta línea de pensamiento, se dictó el artículo 4 de la Convención Americana de Derechos Humanos, que busca una igualdad entre el hombre y la mujer, pero introduciendo un elemento de temporalidad, estipulándose que las medidas que tomen los Estados partes encaminadas a lograr una equiparación real entre el hombre y la mujer, no resultan discriminatorias en modo alguno en el tanto estas tengan carácter temporal. Estima la Sala que si bien el tema de la igualdad entre hombre y mujer está íntimamente ligado con esta acción, el punto medular es en realidad el de la familia; concretamente, la desigualdad que crea la norma como se señaló supra entre dos modalidades posibles: la constituida legalmente y aquella que pese a tener las características propias de la primera, como singularidad, publicidad y estabilidad, se ha consolidado de hecho. Es nuestro criterio que cuando el legislador estableció esta diferencia favoreciendo a la mujer no casada, lo que pretendió fue protegerla, en la eventualidad de la disolución de la relación de pareja, por ser ella quien en la mayoría de los casos se queda con la responsabilidad de educar y alimentar a los hijos; y eso no es más que la búsqueda de la protección de la familia a través de la protección de la mujer.

C.- El artículo 51 de nuestra Constitución al señalar que:

"La familia, como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección especial del Estado..."

conoce la importancia de la vida en familia, al establecer el

deber del Estado de protegerla en forma especial por ser el elemento natural y fundamento de la sociedad cuyos fines, entre otros, son los de formar una comunidad de personas, estar al servicio de la vida de sus componentes y participar en el desarrollo de la sociedad. Encontramos en la norma constitucional dos elementos de suma importancia en la comprensión de la intención del legislador al promulgarla, cuales son el "elemento natural" y "fundamento de la sociedad", como componentes básicos de la formación de la familia. En la primer frase, entendemos que nuestro legislador quiso que en dicho concepto -familia- se observara que su sustento constituye un elemento "natural", autónomo de los vínculos formales. Por otro lado, y siguiendo esta misma línea de pensamiento, también debemos entender que al decirse que la familia es el "fundamento de la sociedad", no debemos presuponer la existencia de vínculos jurídicos. A pesar de ello, debemos tener muy claro que existe una íntima relación entre lo dicho y la protección especial que sin duda el constituyente quiso dar, conforme lo establece el artículo 52 constitucional, al matrimonio al darle indudablemente un rango privilegiado, sin que ello signifique, que por la diversidad en la que pueda desenvolverse los diferentes tipos de la convivencia familiar, estos no puedan obtener el amparo constitucional. La Sala de múltiples pronunciamientos ha reconocido el deber del Estado de brindar especial protección a la familia, así como el derecho fundamental que tiene todo ser humano de constituirla. La familia, es sin duda, el núcleo primario y fundamental de la personalidad para el pleno desarrollo físico, mental, moral y social

del individuo. Debemos entonces, desde este lineamiento, entender el término familia en su sentido sustancial y no formal, superando el concepto tradicional de familia, manejado en los diferentes campos del derecho, en los cuales muchas veces se deja de lado la esencia misma de ese núcleo. Indudablemente la familia es el vehículo ideal para lograr el desarrollo humano y la preparación de la vida en sociedad; es el marco en el cual le corresponde al individuo aprender -entre otras cosas-, a respetar los derechos y propiedades de los otros y es allí donde se forman los principios de cooperación y mutuo auxilio, base de la familia moderna, los que se trasladan de generación en generación dándonos la estabilidad social de la que gozamos.

D.- Intimamente vinculado con este derecho de todos ser humano a formar una familia, consagrado en el artículo 16(1) de la Declaración Universal, de la Declaración Americana, 23 (2) del Pacto Internacional y 17 (2) de la Convención Americana, se encuentra la necesidad intrínseca a tener una vivienda que le permita satisfacer sus necesidades básicas y sea el núcleo central de todas sus actividades. Es desde esta óptica, que la Sala está convencida que fue creada la norma y la protección que ella establece a la mujer no casada. No establece el artículo de modo explícito o por referencia a programas de desarrollo social, que eventualmente preexistieran con el ordenamiento, pero implícitamente en ella se admite la existencia de éstos, promovidos por el Estado y sus Instituciones, para transferir propiedades inmuebles a particulares, con el fin de dotarlos de un lugar donde se desarrollen los principios de bienestar y

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José,
a las diez horas cincuenta minutos del ocho de noviembre de mil
novecientos noventa y seis.-

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado Primero de Trabajo de esta ciudad, por **MAVIS CRUZ GARAY**, casada, operaria industrial, contra **CARGUD SOCIEDAD ANONIMA**, representada por su apoderado generalísimo William Whitney, soltero, ejecutivo de negocios, ciudadano norteamericano. Actúa como apoderado judicial de la demandada el licenciado Mario Antonio Gutiérrez Quintero, casado, abogado. Todos mayores, vecinos de San José.-

R E S U L T A N D O:

1.- La actora, en demanda establecida el veintidós de octubre y ampliación de fecha cuatro de noviembre, ambos de mil novecientos noventa y dos, con base en los hechos y citas legales allí contenidas, solicita que en sentencia se declare: "Se condene a la demandada a pagarme los siguientes extremos: 1-) Por concepto de auxilio de cesantía la suma equivalente a cuatro salarios mensuales, de ₡33.679.35 cada uno, lo que da un total de ₡134.317.4. 2-) Por concepto de preaviso un mes de salario que asciende a ₡33.579.35. 3-) Por concepto de vacaciones la suma de ₡6.521.15 que es la diferencia no cancelada en la liquidación al corresponderme 10 días de vacaciones. 4-) Por concepto de subsidio por embarazo 11 meses de salario lo que asciende a ₡369.372.65. 5-) Ambas costas del juicio."-

2.- El apoderado especial judicial de la parte demandada, contestó la demanda en los términos que indica en el memorial fechado el seis de julio de mil novecientos noventa y tres, y opuso las excepciones de pago, falta de derecho y

prescripción.-

3.- El señor Con-Juez de entonces, licenciado Alexander Godínez Vargas, en sentencia dictada a las diez horas quince minutos del diecisiete de julio de mil novecientos noventa y cinco, resolvió: "Se declara parcialmente con lugar la demanda interpuesta por MAVIS CRUZ GARAY contra CARGUD SOCIEDAD ANONIMA, representada por su Gerente General, William Whitney. Se rechazan las excepciones de pago y prescripción interpuestas y se acoge la de falta de derecho en los extremos denegados y se rechaza en lo aprobado. En consecuencia, debe la Sociedad demandada hacer pago a la actora de los siguientes extremos: a) por preaviso: treinta y tres mil doscientos cuarenta y ocho colones con dieciséis céntimos; b) por auxilio de cesantía: ciento treinta y dos mil novecientos noventa y dos colones con sesenta y cuatro céntimos; y c) por diez días de vacaciones: seis mil quinientos veintiún colones con quince céntimos. Se rechaza el pago de la indemnización prevista en el artículo 94 bis del Código de Trabajo, que comprende el pre y post-parto, así como los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el octavo mes de embarazo. Son ambas costas a cargo de la parte demandada, fijándose las personales en un quince por ciento sobre el total de la condenatoria. Si esta sentencia no es impugnada, elévese en consulta la Tribunal Superior de Trabajo. NOTIFIQUESE.".-

4.- Ambas partes apelaron, y el Tribunal Superior de Trabajo, Sección Primera, integrado en esa oportunidad por las licenciadas Rosa E. Blanco Matamoros, Julia Varela Araya y Eugenie Salas Chavarría, en sentencia de las diez horas quince minutos del veintidós de diciembre de mil novecientos noventa y cinco, resolvió: "No existiendo vicios implicativos de nulidad

o indefensión, se revoca el fallo recurrido, solamente en tanto rechazó los extremos de pre natal, post natal y salarios dejados de percibir. Fijándose por estos rubros las siguientes sumas treinta y tres mil doscientos cuarenta y ocho colones con dieciséis céntimos, noventa y nueve mil setecientos cuarenta y cuatro colones con cuarenta y ocho céntimos y doscientos veinticinco mil sesenta y cuatro colones con cuarenta y seis céntimos. En todo lo demás resuelto se confirma el fallo.".-

5.- El apoderado especial judicial de la parte accionada, en escrito presentado el veintiséis de febrero de este año, formula recurso ante esta Sala, que en lo que interesa, dice: "La Sección Primera del Tribunal Superior de Trabajo, en forma unánime y sin reservas de ninguna clase, en una actuación a nuestro juicio extraordinariamente simplista, en la que estimamos que no se realizó el análisis cuidadoso y el estudio detallado que la complejidad de este caso exige, señala en su sentencia que la aquí actora tiene derecho a las indemnizaciones por maternidad por el hecho de haber demostrado en juicio que estaba embarazada al ocurrir su despido sin responsabilidad patronal, sin tomar en consideración para tal efecto que tal circunstancia era completamente desconocida e ignofada por el empleador, que no existe ni la más mínima relación de causalidad entre ese estado de embarazo y el despido que se hizo, el cual fue acordado por mi representada en virtud de que la Sra. Cruz había incurrido, de manera objetiva, en graves e importantes faltas a sus obligaciones de trabajo, razón por la cual se ordenó la finalización de la relación de trabajo sin pago de prestaciones legales. Sobre el particular iniciamos nuestro análisis partiendo de un supuesto evidente y notorio, a todas luces insoslayable: el despido de la aquí actora fue sin ninguna

duda el resultado de una típica decisión patronal unilateral, que como tal conllevó la finalización de la relación laboral que entre las partes existió sin pago ni de preaviso ni de auxilio de cesantía. Inconforme la Sra Cruz con tal decisión cuestionó la misma incoando el correspondiente reclamo jurisdiccional ante el Juzgado Primero de Trabajo. En lo que corresponde a lo hasta ahora expuesto qué es lo que las partes discutimos en este asunto? Cuál es la controversia jurídica sometida al conocimiento de los Tribunales de Trabajo? Sobre qué temas esenciales y básicos de nuestro sistema legal debe esa Sala Segunda externar su definitivo y final criterio? En nuestra opinión, a pesar de que en ningún momento nadie lo ha planteado así en forma expresa, existen dos aspectos medulares que exigen ser resueltos por separado. En primer término si estamos en la especie en presencia de un despido discriminatorio, acordado de manera abusiva por el empleador exclusivamente con el propósito de perjudicar, en forma indebida e ilegal, a una trabajadora por el hecho puro y simple de encontrarse ella en estado de embarazo. Paralela y complementariamente se encuentra el tema de si estamos en presencia de un despido justificado o no en función de lo que al efecto prescribe el Código de Trabajo. Desde ninguna perspectiva jurídica seria y razonable, bajo ningún punto de vista legalmente objetivo, luego de estudiar y de analizar el expediente correspondiente a este asunto, pero sobre todo de valorar en su justa medida las pruebas que ambas partes aportamos, puede sostenerse que la decisión de Cargud S. A. tomó, el 19 de octubre de 1992, de despedir sin pago de prestaciones legales a la actora, Sra Cruz, fue el resultado de una actuación patronal discriminatoria o abusiva, a la que se llegó por el hecho puro y simple de saberse que se encontraba ella en estado

de embarazo. Cuando en el seno interno de la empresa se tomó la determinación de despedir a doña Mavis, e igualmente a su esposo, absolutamente nadie consideró para nada, ni como elemento de juicio atenuante, pero mucho menos gravante, el hecho de que ella estuviere entonces en estado de embarazo. Al ordenarse el 19 de octubre de 1992 el despido de la actora Cargud S. A. como empleador desconocía en un todo el hecho de que la Sra. Cruz se encontraba embarazada, ya que doña Mavis nunca así lo había informado a nadie en la compañía, y probablemente ni siquiera ella misma lo sabía, toda vez que estaba en las primeras tres o cuatro semanas de gestación, y por lo tanto su estado no era tampoco evidente o notorio. No hubo en este caso relación de causalidad alguna, ni siquiera podría suponerse, entre los motivos objetivos que originaron el despido de la reclamante, y el estado de embarazo que luego se comprobó que presentaba. Permitáseles al respecto formular la siguiente consideración: la propia actora, al momento de incoar su demanda, fue extraordinariamente precisa y concisa al respecto: afirmó entonces doña Mavis que había sido despedida el 19 de octubre de 1992 cuando, transcribimos literalmente, "tenía cinco días de embarazo", y a folio 3 está visible una simple fotocopia de un diagnóstico que el Laboratorio Clínico Médico Santa Laura extendió precisamente el día de su despido, en el que señala como positiva la determinación de la hormona gonadotropina corionica (UGC). En sentido absolutamente coincidente, en segunda instancia, ante el Tribunal Superior de Trabajo, fue presentada una constancia con la que se acredita que un hijo de la Sra. Cruz nació el 9 de junio de 1993, ocho meses menos diez días después de que se ordenó su despido, e igualmente un carné perinatal, en el que se hace constar que la primera consulta médica por tal

embarazo la tuvo doña Mavis el 22 de febrero de 1993, cuatro meses y cinco días después de que finalizara su prestación de servicios para Cargud S. A. En todo caso suponemos que ninguna mujer en su sano juicio, conociendo que se encuentra en estado de gravidez, hubiera actuado en la forma como lo hizo la actora, quien el viernes anterior a su despido, cuando en sus propias palabras tenía dos días de embarazo, agredió físicamente, con violencia y fuerza a una compañera de labores en media calle, protagonizando así una típica riña callejera. Queda así consignado con toda claridad que para acordar el despido sin responsabilidad patronal de la aquí actora ni se analizó, ni se consideró, ni se tomó en cuenta para absolutamente nada, el hecho siquiera de que podría estar ella embarazada. Tal circunstancia era total y completamente desconocida por la empresa, y por lo tanto no existió en la especie, y en materia propia del despido de la trabajadora embarazada, ningún tipo de abuso patronal en cuanto al ejercicio de su poder sancionatorio, tal y como se consignó en el fallo de primera instancia, y como con todo respeto, como empleador responsable y serio que es Cargud S. A., solicitamos que sea expresamente declarado y resuelto por los señores Magistrados en la oportunidad en que emitan su criterio en representación de la Sala Segunda que integran. Al respecto tenemos que señalar que don Fulvio Vega esposo de la actora declaró lo siguiente: "Mavis fue despedida, el motivo del despido fue por un problema que hubo con una de las compañeras de nombre Nelly Retana Cambroneró, quien es vecina de nosotros. Tuvimos un problema entre vecinos y mi esposa le contó a Lorena Vargas, la agredida, quien era compañera de nosotros...". Por razones elementales de principio debemos dejar claro que lo que pedimos que sea resuelto por la Sala en forma ninguna conlleva, siquiera

implícitamente, un interés nuestro con respecto tan sólo a lograr una interpretación casual favorable a nuestros intereses particulares en este caso específico y concreto. Mucho menos pretendemos para nada que se disminuyan las garantías que en materia de despido abusivo y discriminatorio establece la legislación vigente para la trabajadora embarazada. Simple y sencillamente queremos que con toda objetividad, con completa imparcialidad, con absoluta independencia de criterio, esa Sala Segunda, en su carácter de más alto Tribunal Laboral existente en Costa Rica, defina los alcances precisos que tiene en nuestro medio la protección que se brinda a la trabajadora embarazada en su empleo, de forma tal que si bien se amparen y tutelén de manera integral todos y cada uno de los derechos que surgen de un despido abusivo y discriminatorio, acordado por un empleador por el hecho puro y simple de que una trabajadora se encuentra en estado de gravidez, no por ello se permita, tal y como si ocurre en el fallo que objetamos, la existencia jurídica una caja de Pandora, a través de la cual se hagan recaer a un empleador, Cargud S. A., responsabilidades que no conocía, y que ni siquiera estaba en posibilidad de suponer, como ocurre en el caso que nos ocupa. Surge aquí la aplicación indudable el aforismo legal de que nadie está obligado a lo imposible, y es por ello que solicitamos la aplicación racional, objetiva y seria de la ley al caso concreto que nos ocupa. Dar protección de inamovilidad en casos como el presente supondría, como todo respeto así lo señalamos, establecer la existencia de un caos jurídico, y de una posibilidad que probablemente no sería entendible ni siquiera a nivel de demagogia en el ámbito de la política electoral, pero por supuesto que jamás como una decisión final y última del más alto Tribunal Laboral Costarricense. Creemos con honestidad que

de confirmarse el fallo de segunda instancia se estaría implementando una vía para el caos y el fraude laboral, y también para el enriquecimiento ilícito. En tal sentido es específicamente precisa la sentencia que la Sala Constitucional tomó al dictar su voto 6262-94 de las 9:18 horas del 28 de octubre de 1994, oportunidad cuando señaló como prohibido el despido discriminatorio y abusivo de una mujer por el hecho de encontrarse en estado de embarazo, siempre que exista una relación de causa a efecto entre el mismo y la decisión patronal que se implementa, lo cual no ocurre en este caso, en que, repetimos, el despido estuvo originado en los hechos que consignamos al contestar la demanda, y que en todo caso pasaremos a continuación a comentar. En el interés de no ser innecesariamente reiterativos sobre los hechos laborales graves que originaron el despido de la aquí actora, e igualmente de su esposo, ratificamos ahora tanto el escrito a través del cual apelamos la sentencia de primera instancia en este aspecto, como igualmente el que en su oportunidad presentamos ante el Tribunal Superior. En ese orden de ideas señalamos lo siguiente: quedó consignado desde que contestamos la demanda, y en todo caso igualmente quedó debidamente probado, con toda objetividad, que la actora fue despedida debido a la agresión grave e injustificada que ella, en asocio de su esposo, hicieron a una compañera de labores. Sostenemos nosotros, y pedimos que así lo resuelva esa Sala Segunda, que la actora si incurrió en falta laboral, grave y objetiva, que facultó a Cargud S. A. como empleador para así proceder. Simple y sencillamente el despido sin responsabilidad patronal de la actora se acordó debido a que doña Mavis había incurrido injustificadamente en graves faltas a sus obligaciones laborales que facultaron a Cargud S. A. para así

proceder. En síntesis los hechos que originaron el despido sin responsabilidad patronal de doña Mavis fueron los siguientes: ella y su esposo, Hugo Marín Campos, quien también fue igualmente despedido sin responsabilidad patronal, venían teniendo altercados en el trabajo con doña Lorena Vargas Molina, entonces empleada de la fábrica, originados los mismos en problemas personales. Debido a la existencia de esa situación, que a todas luces era absolutamente inconveniente que se presentara entre compañeros de trabajo, y por ser la misma inaceptable en la empresa por razones obvias, en varias oportunidades a la aquí actora, y también a su esposo, don Fulvio, se les llamó la atención en forma verbal. En esas oportunidades se les llamó a la cordura, se les pidió colaboración, y ante las amenazas de agresión física que entonces se habían presentado se les indicó que si los problemas continuaban presentándose ambos iban a ser despedidos sin responsabilidad patronal. Lamentablemente el viernes 16 de octubre de 1992, a eso de las 5.00 p.m., se presentó en las instalaciones de la empresa la señora Vargas, quien le indicó al guarda que necesitaba conversar con urgencia con la Jefe de Personal, señora Nelly Aponte Quirós. Se le pasó adelante, y en las oficinas administrativas comunicó que la aquí actora, y su esposo, le habían agredido y golpeado físicamente, y con violencia. La agredida se presentó a la compañía llorando, totalmente embarrialada y con arañazos en su cuello. Llegó acompañada por doña Nelly Retana Carmona, quien había sido testigo de tan inaudito hecho, y quien expresó que había inclusive tratado de intervenir para parar la agresión, lo que no pudo lograr porque había sido parada y sostenida por el esposo de la aquí actora. Se realizó la investigación que el caso exigía, y el lunes siguiente la Jefe de personal, Sra. Aponte, en

compañía de don Alfredo Cordero Espinoza, Encargado de Producción, conversaron tanto con la aquí actora, como también con su esposo, quienes con pasmosa tranquilidad se limitaron a manifestar que la situación de diferencias, roces y problemas que se había presentado entre ellos y doña Lorena había llegado a un extremo que sólo pudo resolverse por la vía de los hechos, y que por tal motivo habían tenido a agredir y golpear a la señora Vargas. Ante una situación tan grave e increíble, y para evitar la eventualidad de que las cosas pasaran a más, se ordenó por supuesto el despido sin responsabilidad patronal tanto de la aquí actora como de su esposo, en concreto de los agresores. Por las razones expuestas, que están objetivamente comprobadas en autos, con todo respeto, pero si en forma vehemente, solicitamos que sea revocado en un todo el fallo de segunda instancia en cuanto condenó a Cargud S. A. a pagar a la actora los extremos de preaviso, auxilio de cesantía, subsidio pre y post natales, salarios dejados de recibir desde el despido hasta el octavo mes de embarazo y costas.".-

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones legales.-

Redacta el Magistrado ROJAS SANCHEZ; y,

C O N S I D E R A N D O:

I.- Recurre, el apoderado especial judicial de "Cargud, Sociedad Anónima", de la sentencia del Tribunal Superior de Trabajo, Sección Primera, número 1453, de las 15:10 horas, del 22 de diciembre de 1995. Se muestra disconforme, porque el Tribunal le concedió, a la actora, el derecho a las indemnizaciones reclamadas, al desestimar como causal de despido, sin responsabilidad patronal, la falta grave que se le atribuye y tener por demostrado que estaba embarazada al ser despedida, sin

tomar en cuenta que tal circunstancia era completamente desconocida e ignorada por el empleador, y que no existió relación de causalidad entre el estado de embarazo y el despido efectuado; por lo que solicita que se revoque el fallo recurrido, en cuanto condenó a la demandada a pagar a la actora el preaviso de despido, el auxilio de cesantía, el subsidio pre y post parto y los salarios dejados de percibir desde el despido hasta el octavo mes del embarazo, así como ambas costas.

II.- No son atendibles los reparos, ni las argumentaciones del recurrente, en lo que a la causal de despido se refiere, toda vez que, como bien lo han indicado los juzgadores de instancia, la falta que se le atribuyó a la accionante, como causal de despido, no se encuentra tipificada en el artículo 81 del Código de Trabajo, como causa justa que faculte al patrono para dar por concluido el contrato de trabajo, sin su responsabilidad. La acometida endilgada a la actora, en que acudió a las vías de hecho contra la señora Vargas Molina - quien fuera su vecina y compañera de trabajo-, sólo puede ser tenida como causa justa para su destitución, si se produjo en horas laborales y alteró gravemente la disciplina en el centro de trabajo, suscitando la interrupción de labores; ello porque, el citado numeral tipifica a las vías de hecho como causas que facultan para dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad patronal, única y exclusivamente en los siguientes supuestos: a) cuando el trabajador acuda a ellas contra su patrono en horas labores; b) cuando lo haga contra algún compañero o compañera durante la ejecución del trabajo, siempre que altere gravemente la disciplina y se interrumpen las labores y; c) cuando fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, lo haga contra su

patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que no haya sido provocado y que como consecuencia de ello se haga imposible la convivencia y armonía en la realización del trabajo. Así las cosas, si la actora acudió a las vías de hecho contra una compañera de trabajo, en un lugar distinto del centro de trabajo y en horas no laborales, su conducta no se puede enmarcar en ninguno de los supuestos indicados; ni se puede hacer, como lo pretende el recurrente, en el inciso 1), del artículo 81, del Código de Trabajo, toda vez que la actuación de la actora no constituyó una falta grave, respecto de obligación alguna que le imponga el contrato de trabajo. Por otro lado, no es atendible el argumento de que la parte patronal, se haya visto en la necesidad de cesar a la actora, por el hecho de que la agresión iba a hacer imposible la convivencia y la armonía laboral, entre ésta y la señora Lorena Vargas Molina (agresora y agredida), quienes laboraban en un área común de trabajo de la planta. Primero que todo, porque dichas presunciones no constituían justificación alguna para destituir a la actora y, en segundo lugar, porque el día de la agresión fue el último de trabajo de la señora Vargas Molina, quien había presentado su renuncia a la empresa y estaba concediendo el preaviso, del cual fue liberada por la empresa el viernes de los hechos y, en ese sentido, la deponente Aponte Quirós indicó: "Como Lorena estaba dando su preaviso y debido a los golpes y al embarazo, entonces le dijimos a Lorena que no era necesario que volviera a trabajar, se que el último día que laboró fue el viernes." (sic, folio 44 de los autos); por lo expuesto procede confirmar lo resuelto en cuanto a las indemnizaciones del preaviso de despido y del auxilio de cesantía.

III.- En cuanto a los alcances de la protección que

brinda nuestro ordenamiento jurídico a las trabajadoras embarazadas, el artículo 94 del Código de Trabajo, reformado por Ley N° 7142, del 3 de marzo de 1990, reza: "Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido. 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" (la negrita no es del original). El 94 bis, de ese mismo cuerpo normativo, - introducido por dicha reforma-, agrega, en lo que interesa: "La trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuere despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juez de trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos... En caso de que la trabajadora no optara por la reinstalación, el patrono deberá pagarle, además de la indemnización por cesantía a que tuviere derecho, y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de pre y post parto, y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo". Las disposiciones antes señaladas, promulgadas en desarrollo del principio constitucional de que la madre tiene derecho a una protección especial, por parte del Estado (artículo 51 de la

Constitución Política), se dictaron con la finalidad obvia de modificar el régimen de libre despido, respecto de las mujeres que se hallen en estado de gravidez; determinando, al efecto, que para quedar protegidas por esas normas, las trabajadoras embarazadas, deben cumplir necesariamente con los requisitos de dar aviso de su estado al empleador y aportar la mencionada certificación médica o constancia, expedida por un médico de la Caja Costarricense de Seguro Social. Considera la Sala que, el contenido del texto de los numerales 94 y 94 bis, citados, introducidos por Ley N° 7142, de ocho de marzo de 1990, publicada en La Gaceta N° 59, del 26 de marzo de ese año (Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer), vinieron a instituir derechos, que superan la normativa anteriormente vigente, los cuales mejoraron la protección de las trabajadoras embarazadas. Ellos son: el derecho a un proceso administrativo previo ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, en caso de despido justificado; el derecho a la reinstalación, si fuesen despedidas injustificadamente; el derecho al pago del pre y post parto, y de los salarios que hubiere dejado de percibir, desde el momento del despido y hasta completar ocho meses de embarazo, por concepto de daños y perjuicios, cuando no se opte por la reinstalación; y, por último, el derecho garantizado por la Ley y por la jurisprudencia, de un proceso sumarísimo. Ese fue el fin del legislador, y no el de poner requisitos que pudieran hacer nugatorios los derechos que, los artículos 94, 94 bis y 95 del Código de Trabajo, les otorgan a las mujeres embarazadas. La Sala está convencida de que, cuando una trabajadora es despedida en forma incausada, con cognición de su estado de gravidez, tiene derecho a ser reinstalada, o, en su defecto, si no opta por esa reinstalación, a recibir las indemnizaciones que, por concepto de

preaviso de despido y de auxilio de cesantía, le correspondan; así como los daños y perjuicios del numeral 94 bis, ya indicado; garantizados, en nuestra legislación laboral, como derechos irrenunciables (artículo 11 del Código de Trabajo); es necesario, para ello, únicamente, que se constate en el proceso, que el patrono o un representante de éste se había enterado de la gravidez de la trabajadora, ya sea por su estado evidente o bien, porque ésta así lo comunicara a cualesquiera de ellos, incluso en el instante mismo del despido; lo que puede acreditarse por cualquier medio de prueba. La certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social, no tiene que ser aportada necesaria y obligatoriamente al comunicarse el estado de gravidez; pues, de mantenerse la relación laboral, ese requisito meramente Ad probationem, bien puede cumplirse a posteriori, en un plazo prudencial que no debería ser mayor de quince días naturales, a partir de la comunicación; o bien, en caso de despido, ante las autoridades administrativa o judicial competentes. Se indica ese plazo, por ser el mismo que la Sala ha considerado que le debe otorgar el trabajador al patrono, antes de dar por roto, con responsabilidad patronal, el contrato de trabajo, para que éste enmiende el agravio a sus derechos laborales. Ese plazo se debe conceder en aras del principio de buena fe, en que se encuentra inmersa toda relación laboral, porque si la trabajadora embarazada hace del conocimiento de la representación patronal, su estado de gravidez, en forma verbal o escrita, y ésta procede a despedirla sin conceder un tiempo prudencial, para que pueda aportar alguno de los documentos enunciados, contravendrá las normas de equidad y de buena fe, que deben imperar en toda relación obrero-patronal. Es evidente que, de actuar la parte patronal de esa manera, lo haría en forma no

sólo ilegal sino dolosa, perjudicando a quien se encuentra amparada bajo el alero de una disposición que le es aplicable por su estado; pero que, por la simple razón de haber omitido la presentación de un documento, se le intenta negar su protección, dejándola al arbitrio de patronos inescrupulosos, que buscan cualquier medio para obviar el pago eventual de los subsidios por maternidad y período de lactancia. De manera que, si una trabajadora despedida, demuestra que su estado era evidente, o que no siéndolo, su patrono tuvo conocimiento del mismo, por algún otro medio, le debe ser aplicada la legislación de comentario; porque, cuando la separación se produce por voluntad patronal, con conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora que, sin incurrir en responsabilidad alguna, es despedida, la indemnización y el pago de los daños y perjuicios, surge como una sanción por violación flagrante del precepto que prohíbe el despido, en esa condición. De darse esa situación, no cabe la menor duda de que se le deberán liquidar todos esos derechos, que contempla el Código de Trabajo, referentes a la compensación salarial del lapso de descanso obligatorio, durante un mes anterior y tres posteriores al alumbramiento; así como los salarios dejados de percibir, hasta el octavo mes del embarazo; esto último por concepto de daños y perjuicios. Resolver de otra manera, sería consentir que los patronos saquen provecho de su propia falta, al permitirles despedir a trabajadoras embarazadas después de enterarse de su estado; violentando así, de frente, derechos laborales fundamentales e irrenunciables, con inobservancia de los artículos 17 y 19 del Código de Trabajo, así como de las normas que tienden a la protección social directa de la mujer e indirecta del niño; normas que, por su naturaleza, son de orden público y de acatamiento obligatorio para todos los

patronos, por sus rangos constitucional y legal. Ahora bien, de darse una causa justa, que faculte al empleador para dar por concluido el contrato de trabajo y éste sea conocedor del estado de gravidez de quien será destituida; antes de ejecutar el despido, deberá hacer la gestión ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo y comprobar ahí la falta; pero si, eventualmente, desconociera el estado de gravidez y a la hora de ser cesada, en cumplimiento de la obligación de dar aviso de su estado, la trabajadora comunica al patrono, o a su representante, estar embarazada o creer estarlo, el empleador deberá seguir, contra ésta, la gestión administrativa indicada.

IV.- La trabajadora en estado de gestación, goza de una protección especial o fuero, que impide al empleador cesarla mientras no incurra en causal de despido, en los términos del artículo 81 del Código de Trabajo, y lo obliga a respetar el procedimiento previo al despido que, la legislación especial, impone. Si la trabajadora no incurre en falta grave a las obligaciones del contrato de trabajo, de conformidad con las causales establecidas en el artículo 81 citado, el empleador no podrá despedirla y, en este sentido, la Sala Constitucional, en su Voto N° 6262-94, de las 9:18 horas, del 25 de octubre de 1994, en lo que interesa, indicó: "Las disposiciones constitucionales y legales que amparan a la madre y al niño no pueden interpretarse de forma que tornen nugatoria la legislación protectora: La trabajadora debe comprobar ante la Inspección General de Trabajo o en su caso ante el juez laboral, que en efecto está embarazada o está en el período de lactancia. Como medio de prueba se le exige aportar "certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social". Estos son elementos probatorios, no requisitos solemnes que pudieran

erguirse en obstáculos al ejercicio del derecho. En otros términos, es el hecho del embarazo o el hecho de la lactancia lo que impide al patrono despedir cuando no concurra falta grave de la trabajadora en los términos del artículo 81 del Código de Trabajo.-". Analizado, en el Considerando II de esta resolución, el despido incausado de que fuera objeto la señora Mavis Cruz Garay, procede indicar que, el Tribunal le concedió el pago de los subsidios de pre y post parto, así como el pago de la indemnización de daños y perjuicios, por los salarios dejados de percibir, desde el despido hasta el octavo mes de embarazo; no sólo por haber demostrado en juicio que "Cargud, Sociedad Anónima", la despidió sin causa alguna, cuando se encontraba en estado de gravidez, sino también por acreditar que, a la hora de ser cesada, dio aviso de su estado a la Jefe del Departamento de Personal de la demandada -señora Aponte Quirós-, quien, en su deposición, manifestó: "Luego del despido Mavis me dijo que ella creía que estaba embarazada y le pregunté si había traído algún comprobante y me manifestó que no, yo le dije que sería bueno que se hiciera el examen y me presentara ese comprobante, entonces ese mismo día, creo que era lunes diecinueve de octubre si no me equivoco, llegó ella a retirar la liquidación y a presentarme el examen.". De ahí que no sean atendibles las argumentaciones del recurrente, en cuanto a que la circunstancia del embarazo había sido completamente desconocida e ignorada por el empleador o por el representante de éste. De haber existido causa justa, que facultara para despedir a la aquí actora, se estaba en la obligación de cumplir con el procedimiento previo al despido, ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo y comprobar ahí la falta, cosa que no se hizo. No cabe la menor duda de que estamos en presencia de un despido injustificado,

indebido e ilegal y, por ello, ilegítimo, abusiva por el empleador, en perjuicio de una trabajadora en estado de gravidez, con abierta transgresión de lo dispuesto en el numeral 94 del Código de Trabajo, reformado por Ley N° 7142, del 8 de marzo de 1990. Así las cosas, se impone confirmar el fallo recurrido, en cuanto obligó a pagar los subsidios de pre y post parto, así como la indemnización de daños y perjuicios, por los salarios dejados de percibir, desde el despido hasta el octavo mes del embarazo. Se debe confirmar la condenatoria en costas.

V.- De acuerdo con las consideraciones precedentes, se impone confirmar, en todos sus extremos, el fallo impugnado.

P O R T A N T O:

Se confirma la sentencia recurrida.-

Orlando Aguirre Gómez

José Luis Arce Soto

Zarela María Villanueva Monge

Alvaro Fernández Silva

Jorge Hernán Rojas Sánchez

esl
Lab.
Rec NO 78-96

DOCUMENTOS

Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1996-1998. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. San José: El Centro.

Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. Trabajadoras y con Derechos. 1 reimp. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. San José: El Centro, 1996 (Colección Metodologías; no. 4. Conozcamos Nuestros Derechos; no.10)

Valladares Blanca. "Revisión Teórica sobre los mitos de la maternidad"; en: Revista de Ciencias Sociales 65, septiembre de 1994 pp. 67-74. San José: UCR.

Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. "Cuestionario sobre la Condición de la Mujer en las Américas" San José, Gobierno de Costa Rica, 1997.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
1996-1998



CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA

OBJETIVO 1.4

Reformar el Código de Trabajo para eliminar los aspectos discriminatorios que en este se mantienen, así como actualizar los bienes jurídicos a proteger.

Existen todavía en el Código de Trabajo discriminaciones que perjudican el ejercicio laboral de las mujeres, tanto en el trabajo nocturno como en otras actividades, donde se las equipara a los menores de edad o se distingue la prohibición a edades diferentes y estado civil, según sea hombre o mujer. También es necesario alguna actualización respecto de leyes dictadas posteriormente, como es el caso de la Ley sobre Unión de Hecho y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

- Acción 1.4.1** Preparar y promover el proyecto de ley de reforma a los artículos 87 y siguientes referidos a los trabajos nocturnos e insalubres, para dejar de equiparar las mujeres con los menores de edad.
- Acción 1.4.2** Apoyar el proyecto de ley presentado a la Asamblea Legislativa para la reforma de los artículos referidos a jornadas, salarios, descansos y días feriados de las empleadas domésticas o servidoras domésticas. Reformar el artículo 104, incisos a), c) y d) del Código de Trabajo.
- Acción 1.4.3** Preparar y promover el proyecto de ley de reforma al artículo 90 del Código de Trabajo, donde se discrimina por edad y estado civil las actividades económicas al aire libre o en lugares públicos, ya que actualmente se prohíbe a varones menores de 15 años y a mujeres solteras menores de 18 años.
- Acción 1.4.4** Preparar y promover el proyecto de ley de reforma al artículo 94 del Código de Trabajo para que el despido de las trabajadoras embarazadas no esté relacionado con la notificación del embarazo al patrono. *NO ES NECESARIO, x jurisprudencia.*
- Acción 1.4.5** Preparar y promover el proyecto de ley de reforma ~~al~~ del artículo 243 del Código para hacerlo congruente con la reciente Ley de Unión de Hecho. Los beneficios actuales para la cónyuge, deben también abarcar a las convivientes.
- Acción 1.4.6** Realizar una revisión general de los Reglamentos Internos de Trabajo, principalmente de las instituciones públicas y autónomas para tratar de determinar la existencia de disposiciones discriminatorias.

FORTALECER LA FAMILIA COMO INSTANCIA DE GENERACION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En las dos últimas décadas se ha incrementado poderosamente el conocimiento sobre las profundas transformaciones sucedidas en esta célula básica de la sociedad. Ese proceso de información se acentuó en 1994 con la celebración del Año Internacional de la Familia. Hoy día se conocen mejor las formas concretas que adquiere la familia costarricense y se aprecia más su diversidad cultural.

El cambio fundamental sucedido en los grupos familiares se refiere a la reducción del tipo de familia que hace veinte años era predominante: la familia nuclear tradicional, compuesta por un padre proveedor, una madre ama de casa y un número de hijos no muy elevado (un promedio de en torno a tres por mujer).

Esa reducción guarda relación, por una parte, con el mantenimiento de un segmento de familias no nucleares y el aumento de las familias monoparentales, casi todas dirigidas por una mujer. Pero, sobre todo, el cambio ha sucedido al interior de las propias familias nucleares: en los últimos veinte años ha aumentado poderosamente la cantidad de familias donde la mujer no sólo tiene un papel reproductor sino proveedor, al entrar a formar parte al mundo laboral. Así, se estima que, si en 1970 las familias nucleares tradicionales (hombre proveedor, mujer ama de casa e hijos/as) representaban en torno al 50% del total de grupos familiares, en 1995 ese tipo de familia apenas supera el tercio del conjunto de las familias del país.

La magnitud de estos cambios ha obligado a los poderes públicos a ampliar y diversificar su acción hacia el desarrollo y bienestar de las familias. Hitos recientes de esta ampliación han sido la decisión del Poder Legislativo de legislar sobre las uniones de hecho, y del Poder Ejecutivo de prestar una atención especial a las familias dirigidas por mujeres en el contexto de la lucha contra la pobreza.

OBJETIVO 2.2

Fomentar la corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres.

El acceso de la mujer al mercado laboral tiene lugar frecuentemente como un recargo sobre sus responsabilidades tradicionales de cuidado del hogar y la familia. Se hace necesario conocer la dimensión de este problema en Costa Rica, así como aplicar las correspondientes medidas que corrijan esas injusticias en el contrato social entre mujeres y hombres. Así mismo, una participación mayor de los hombres en las responsabilidades familiares requiere de cambios legales y culturales que lo hagan socialmente posible.

Acción 2.2.1

Realizar una investigación sobre el uso del tiempo diario de hombres y mujeres adultos en, al menos, tres tipos de familias con hijos:

- a) Familias donde ambos cónyuges se ocupan en el mercado laboral
- b) Familias donde la mujer sea ama de casa.
- c) Familias con jefatura femenina.

¿dónde están los hijos?

Acción 2.2.2

Realizar una campaña, sobre la base de la investigación mencionada en la acción anterior, acerca de la necesidad de un equilibrio de esfuerzos y responsabilidades entre mujeres y hombres en el seno de los grupos familiares.

Acción 2.2.3

Preparar y promover el proyecto de reforma legal para modificar la normativa laboral y de seguridad social para que se establezca la posibilidad de que mujeres y varones puedan acceder indistintamente a los instrumentos (permisos pre y post parto, prestaciones, etc.) que facilitan la crianza de los hijos.

} go.

Acción 2.2.4

Preparar y promover el proyecto de reforma al Código de Familia para que se mantenga la corresponsabilidad en el mantenimiento y desarrollo de la familia (art. 34) y se elimine la segmentación de roles y responsabilidades (que aparece en el art. 35).

*} **

Acción 2.2.5

Realizar un estudio de factibilidad para mejorar jurídica y tecnológicamente la investigación de paternidad, al objeto de reducir la irresponsabilidad paterna.

|| ya se está haciendo

Paralelamente a las transformaciones en la forma de constituir la familia se está produciendo un cambio progresivo en cuanto al reparto de papeles, que no siempre significa un reparto más justo de cargas y responsabilidades en el interior de la familia. El ejemplo más frecuente lo ofrece el hecho de que el aumento de la participación laboral de las mujeres casadas se produce sin que tenga lugar una disminución de su responsabilidad en los quehaceres domésticos.

En este sentido, la declaración de la comunidad mundial aprobada en el seno de Naciones Unidas en el Año Internacional de la Familia es clara al señalar que el desarrollo de la familia no puede hacerse sobre la base de que en su interior se mantengan desigualdades e injusticias. Las familias pueden ser ámbitos donde se aprende el sufrimiento y la violencia o bien donde se aprende el amor, la convivencia pacífica y los valores de la no discriminación por razones de género.

Para lograr que las familias se desarrollen como la célula básica de la democracia, se hace necesario contribuir a la modificación de roles y responsabilidades en esa dirección. La sociedad debe procurar establecer condiciones para que la mujer incremente su participación en las esferas públicas y de poder institucional y, paralelamente, facilitar a los hombres su mayor contribución en las responsabilidades del hogar y la crianza de los hijos.

Desde esta perspectiva, las acciones que se proponen en este capítulo del PIOMH van dirigidas en tres sentidos: a) modificar la normativa y la acción de los poderes públicos para evitar la discriminación entre los distintos grupos de familias y entre los miembros al interior de la misma; b) impulsar la corresponsabilidad familiar de mujeres y hombres, y c) fomentar las familias como espacio de generación de valores y actitudes favorables a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Es importante consignar que, al objeto de no establecer duplicidades en la acción pública, se han excluido de este capítulo dos materias que son, sin embargo, de importancia capital: la referida a la violencia intrafamiliar y la que guarda relación con la lucha contra la pobreza y en especial el apoyo a las cargas que sufren en estos niveles socioeconómicos las mujeres jefas de hogar. Como se ha dicho, se ha querido subrayar la importancia de estos dos asuntos elevando la acción gubernamental a la formulación de planes específicos: el Plan Nacional de Prevención y Atención a la Violencia Intrafamiliar (PLANOVI) y el Eje Mujer del Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza.

REVISION TEORICA SOBRE LOS MITOS DE LA MATERNIDAD

Blanca Valladares

Resumen

Este estudio propone una revisión desde una perspectiva de género de las condiciones sociales, históricas, culturales y psicológicas que están asociadas a los denominados mitos sobre la maternidad.

Abstract

This study proposes a revision, from a gender perspective, of social, historic, cultural and psychological conditions which are associated to the denominated myths about maternity.

INTRODUCCION*

En las últimas décadas han sucedido cambios sociales que han tenido consecuentes implicaciones en la socialización de hombres y mujeres.

Los roles sexuales tradicionales se van modificando como resultados de la incorporación de la mujer al mundo público, al mercado laboral remunerado, a las posibilidades de estudio y perfeccionamiento, a cierto tipo de liderazgo.

En este nuevo modelo, que de por sí no está claramente definido aún, y por cierto es contradictorio, las mujeres deben ser madres pero además otras cosas. Esto trae como consecuencia que las mujeres requieran ajustarse al cambio, para que sus necesidades interiores no entren en conflicto con las prescripciones de tipo social e ideológico.

La socialización al transmitir contenidos inconscientes permite y refuerza los mitos sobre la maternidad que conforman todo un discurso ideológico del "ser madre" y condicionan la subjetividad de la mujer. Para enfrentar el tema de la maternidad hace falta por lo tanto tomar en cuenta, el juego de las fuerzas psicológicas, sociales, culturales e ideológicas que operan en la mujer a nivel inconsciente y tienen un efecto de sobredeterminación, por lo que merecen ser analizados a través de lo que se ha dado en llamar los mitos sociales de la maternidad. Estos mitos operan a nivel inconsciente, son esas cosas de la que decimos "es natural que sea así", "así debe ser", "así fue siempre" y en realidad no podemos dar demasiadas explicaciones involucradas en ello.

En nuestra cultura la madre es el paradigma de la mujer, SER MADRE ES SER MUJER. Esta manera de transformar uno de los aspectos de la mujer en el todo, no es sino parte de un discurso ideológico, que en tanto tal, participa en la constitución del psiquismo inconsciente, así como en las prácticas concretas y cotidianas que la maternidad implica.

* Ponencia presentada en el 5º Congreso Internacional e Interdisciplinario de la Mujer. Universidad de Costa Rica, febrero 1993.

Se socializa a la mujer para que alcance en la maternidad, la plenitud de su feminidad. La maternidad es la forma de vida supuestamente más completa para una mujer. El sexo femenino impone una misión: tener hijos. Se educa a la mujer, se le prepara para un rol estereotipado, se incita a través de la educación a ser esposas, madres, amas de casa. El futuro de una mujer está determinado por su anatomía, no tiene otra forma de crear y proyectarse hacia el futuro, que gestando y criando hijos. Se ensalza el destino biológico, ser una buena madre es una identidad que tiene prestigio social, y un profundo significado de amor, sacrificio, entrega total. "Una madre es lo más sagrado", "como el amor de la madre no hay otro", "el amor de la madre es incondicional", "la madre es lo primero". Sin embargo a pesar de esta exaltación, todo puede ser atribuido a las madres: frustraciones, inseguridades, miedos, fracasos de los hijos. Esto es, que a pesar de todas las loas y homenajes que se dedican a la madre, también en ella se descarga la responsabilidad, la crítica, la sanción y la condena despiadada de una sociedad que es implacable cuando la mujer no cumple su misión de acuerdo con lo que se espera de ella.

Con esta realidad para la mujer es muy fácil enfermar: depresión, tensión, neurosis, somatizaciones y por otro lado exime a los hombres de la paternidad en un sentido auténtico.

Esta visión tradicional de la maternidad ha impedido a la mujer tomar decisiones en lo que respecta a tener hijos, decisiones que afectan tan considerablemente sus vidas.

En Costa Rica se ha investigado poco sobre el tema de la maternidad. Entre los estudios realizados, destaca el de "Factores relacionados con el embarazo no deseado", realizado por el Lic. Jhonny Madrigal, y publicado por la Asociación Demográfica Costarricense (1990) en el que se obtienen los siguientes resultados:

-Del total de embarazos que se producen en un año en el país, el 45% es no deseado. La magnitud de este resultado permite advertir acerca de las múltiples consecuencias posibles que se derivan de esta problemática: la salud de la madre y del niño, el abandono materno, el aborto, la agresión infantil, son algunos ejemplos.

-El mismo estudio señala que

el comportamiento reproductivo de la mujer está altamente influenciado por los deseos de su compañero, y condicionado al rol femenino tradicional, a la falta de oportunidades a que está sujeta dentro de la sociedad, y a una sexualidad que no le pertenece.

Así mismo en esta investigación se hace referencia a la actitud de la mujer respecto al hecho de tener hijos:

las mujeres no están de acuerdo con que el tener muchos hijos demuestre que el hombre es bien hombre. Sin embargo el 38% considera que tener un hijo demuestra que una mujer es mujer de verdad.

Este dato sugiere que una cantidad importante de mujeres introyecta cierta presión social para probar su feminidad.

En general los resultados de esta investigación, reflejan la introyección de los valores sexistas que se imponen culturalmente. A la mujer se le inculca una serie de actitudes y creencias que le hacen continuar en la esfera doméstica, crianza y educación de los hijos, en lugar de la vida pública. Por ello una cantidad importante de mujeres no tienen alternativas sociales, intelectuales o culturales; al vivir en un ambiente de privaciones, una de las pocas gratificaciones que puede sentir es la relación sexual bajo los términos que decida el varón.

Limpus L. (1984: 43), de profesión socióloga, expresa que el mito de que la mujer cumple su destino al tener y criar los hijos, es dañino y opresor, y que el hecho de tener hijos no sustituye la creatividad en su vida. La misma autora señala que la mujer al no participar en otras actividades que no sean las adscritas a su rol tradicional, terminan siendo una carga intolerable para sus hijos, pues en realidad sus hijos son todo su mundo.

Lapale H. (1984: 69), encontró que el nacimiento del primer hijo, es un evento que cambia radicalmente la vida de la mujer, modificándole su visión del mundo y la predispone para la tensión nerviosa.

deportación del Bien f
del inf

Los resultados de éstas y otras investigaciones muestran el contraste que se establece entre el "ideal maternal" que postulan los mitos sociales, y la realidad subjetiva de la mujer, producto de sus experiencias y vivencias acerca de su maternidad.

ASPECTOS RELATIVOS A LA MATERNIDAD

Desde tiempos remotos la maternidad ha sido considerada casi un culto religioso, se le ha sacralizado, glorificado, es así que su concepción social se ha mistificado, se ha enmascarado, se ha vuelto oculta, confusa.

La maternidad es un tema saturado de tabúes, su cuestionamiento moviliza nuestra humana ambivalencia respecto al amor hacia los propios hijos, ambivalencia que no se nombra y por lo tanto no se metaboliza y menos aún se digiere (Mizrahi L. 1989: 119).

La función maternal aparece en los discursos que circulan en nuestra sociedad como una actividad de base instintiva derivada de la anatomía femenina.

Es por lo tanto necesario hacer la diferencia conceptual entre reproducción y maternidad, con respecto a la reproducción se alude a un hecho biológico, mientras que con el término de maternidad se alude a un hecho de la cultura; prueba de esto son las diferentes maneras de llevar a cabo no solo la maternidad y la crianza de los hijos, sino hasta el parir en diferentes culturas. Es entonces la maternidad un hecho cultural y no instintivo o natural.

La maternidad está fuertemente condicionada por fuerzas sociales, históricas, culturales, que han ido consolidando un gran número de características subjetivas en las mujeres, que con el correr del tiempo se las considera como naturales o esenciales de las mujeres.

Algunas de estas características subjetivas según Ana M^a Fernández (1982), son las siguientes:

1. Una particular organización del narcisismo, centrado más bien en su ser para los otros, que en un ser para sí mismo. Ejemplo: Cuando el bebé llora por la noche, la madre al levantarse y calmarlo,

dirime una contradicción entre su propia necesidad de descanso, y la necesidad de compañía materna del bebé: en ese momento ella está postergando su necesidad propia: dormir en función de la necesidad de su hijo.

2. Una particular organización de sus vínculos afectivos: esta característica que presentan las mujeres alude a esas expresiones como "intuición femenina" "naturaleza femenina", que va a permitir a la madre detectar ansiedades profundas de su hijo y calmarlo. Si bien existen estas características en las mujeres, no son parte de su "naturaleza femenina", sino más bien están determinadas por las prácticas sociales que históricamente las mujeres han desarrollado.
3. Una preponderancia de vínculo dependientes. Las mujeres fuera de la toma de decisiones importantes y del poder en el ámbito público, va consolidando un amplio aspecto de dependencia que van desde una relación sintomatizada con el dinero, hasta un lugar sexual como objeto de deseo más que como sujeto deseante.

Todas estas características se van consolidando en el primer momento de la sociedad industrial, donde la mujer va quedando aislada en el hogar, al limitar sus actividades al trabajo doméstico y crianza de los niños. En un segundo momento de la sociedad industrial ya más actual, la mujer se incorpora al circuito reproductivo remunerado extradoméstico, esto genera en la mujer una violenta crisis de identidad por cuanto, muchas de sus características subjetivas adecuadas al ámbito privado en el que se desarrollaron, resultarán ahora inadecuadas e ineficaces, total o parcialmente en el ámbito público en el que ahora deberán desenvolverse.

Levi Strauss (1981: 78) dice que cuando se hunden hábitos seculares, cuando desaparecen modelos de vida tradicionales cuando se evaporan viejas solidaridades, se crean las condiciones para que se manifiesten las llamadas crisis de identidad. Lo que sucede en realidad es que, los emblemas identificatorios tradicionales de las mujeres, pasan a coexistir en función con nuevas prácticas, valores y significados con respecto a sí mismo y al mundo.

*
concepción

Estas crisis de identidad, alcanza aún a aquellas mujeres que se mantienen en el ámbito tradicional de trabajo doméstico no remunerado, por cuanto dicho trabajo entra en proceso de descalificación social, es decir que aquello que antes gozaba de sólido prestigio (actividades domésticas y crianza de los hijos) queda descalificado aún por aquellas mujeres que organizan a través de dichas prácticas el eje de su vida.

- Es importante y necesario señalar que la subjetividad femenina se construye social e históricamente; y que las prácticas sociales de los individuos determinan inscripciones no solo en el psiquismo consciente sino también inconsciente.

En este sentido los discursos esenciales que adjudican las determinadas características psicológicas de la mujer a la feminidad, al eterno femenino de la mujer, a la "esencia de la mujer" hacen invisibles los determinantes socio-históricos que han hecho posible tal construcción de la subjetividad de las mujeres.

De todo esto se puede concluir que no hay una "esencia femenina universal" sino características particulares de las mujeres concretas en determinado momento histórico.

Es importante articular estos determinantes históricos sociales con otros que también condicionan a nivel inconsciente a los individuos. De esta forma entran en juego poderosas fuerzas que operan a nivel inconsciente, y que producen y reproducen los discursos, no solo los discursos individuales sino también los discursos científicos, políticos, ideológico por lo que una sociedad habla de sus mujeres. Es así como se produce la ideología en la constitución del psiquismo inconsciente. Es así como se producen los mitos, mitos que operan a nivel inconsciente.

LOS MITOS SOCIALES DE LA MATERNIDAD

Desde hace mucho tiempo y aún en la actualidad, nuestra sociedad organiza el mito de maternidad alrededor de la idea central MUJER = MADRE, y con él un conjunto de prescripciones que legalizan las diferentes acciones en el concebir, parir y criar a los hijos, así

como los proyectos de vida posibles de las mujeres concretas y también los discursos sobre la mujer (Daskal, 1989: 62).

Los mitos constituyen un conjunto de creencias y deseos colectivos, que ordenan la valoración social que la maternidad tiene en un momento dado en la sociedad (Fernández, A. 1982: 2).

En consecuencia, dichas fuerzas sociales ordenarán las prácticas: prácticas de hombres, mujeres y niños, prácticas individuales y sociales, públicas y privadas. Estos mitos son extremadamente sensibles a lo histórico, de esta forma, se va a encontrar enormes diferencias en la concepción de la maternidad, y en la relación madre-hijo, a lo largo de la historia de la sociedad occidental, así como en diferentes sectores sociales de la misma sociedad.

Los mitos no están fuera de los individuos produciendo sobre ellos efectos de influencia, tampoco a través de los mitos se habla de una interacción individuo-sociedad, sino que los mitos son constitutivos del sujeto y son recreados por cada individuo en forma particular. (Fernández, 1982: 5).

Los mitos dan cuenta, estructuran, organizan relaciones humanas. Si bien inscritos en el plano de la intersubjetividad, constituyen una poderosa fuerza material del campo social, toman cuerpo de las creencias colectivas de un grupo social, una cultura. De esta forma es como se produce y reproduce la ideología en la constitución del psiquismo inconsciente. Así como hay un imaginario individual que produce sueños hay un imaginario social que produce mitos, y opera a nivel inconsciente.

Los mitos se cristalizan en un relato, cuya repetición hará posible los efectos de su eficacia simbólica, así los relatos se hacen discursos implícitos y explícitos.

De la articulación del imaginario social con el orden simbólico, se organizan el mito mujer=madre, que no es la realidad pero que se constituye como si lo fuera.

¿Cuáles son los recursos, a través de los cuales las producciones imaginarias a las que se ha denominado mitos sociales mantienen tan alto nivel de efectividad? En el caso de mujer=madre la eficacia de este mito se estruc-

tura a partir de tres recursos: (Fernández, 1982).

1. La ilusión de naturalidad
2. La ilusión de atemporalidad.
3. La selección: a menos hijos más mitos.

1. La ilusión de naturalidad

Es natural que se considere como "natural" que la mujer sea madre, así se adscriben la maternidad como un fenómeno de la naturaleza y no de la cultura.

Es natural que la mujer sea madre porque posee un aparato reproductor y además posee un instinto materno.

Pasa de la misma forma que con referencia al sexo de una persona. Ejemplo: es natural que si un individuo nace de sexo masculino sea varón, es decir se comporta y se sienta como tal desde su constitución física; a la edad correspondiente, el instinto se acoplará a la estructura biológica y guiará todas sus conductas sexuales. Se consideran así prácticamente sinónimos sexo biológico y sexo psicológico.

El aparato reproductor de la mujer es una condición necesaria pero no suficiente. El útero o la nidación interna, las mamas son la plataforma biológica sobre la cual habrá de constituirse una madre, pero que en sí misma solo constituye una potencialidad.

El instinto materno es otro punto muy polémico hoy en día. En la concepción naturalista de la que participan las creencias colectivas y también se inscriben muchos discursos científicos sobre la mujer, se encuentra la noción de instinto, como aquello que va a guiar a la madre para encontrar las conductas adecuadas, que le permitirán resolver aquellas cuestiones referidas a la crianza de los hijos, o que la relación con el hijo la plantea.

El mito sobre el instinto materno sostiene que la madre posee un saber-hacer instintivo que le permitirá entender mejor que nadie al hijo, y por lo tanto es irremplazable. Dicho instinto la guiará para encontrar siempre el camino adecuado en la relación con el hijo. Es infalible, ella siempre va a saber por instinto; en función de él su amor es incondicional y también por él, madre e hijo están atados por lazos de sangre indisolubles. Todo esto impli-

ca en la madre un monto de postergación personal.

¿Por qué la función materna ha sido considerada como infalible, incondicional e indisoluble?

Se hace necesario apelar a la noción del instinto, porque esta caracterización da cierta ilusión de fuerte sustento, remite a la ilusión de estar inscritos en un orden necesario, natural.

2. La ilusión de atemporalidad

Otro de los recursos por los cuales el mito mujer=madre consolida su eficacia es a través de la ilusión de atemporalidad. Dado que la función maternal se inscribe en el orden de la naturaleza y no en el de la cultura, la maternidad fue "siempre así" y "siempre será así".

Este razonamiento basado en lo natural obtiene una perspectiva de relativismo histórico, que permite analizar los sucesivos dispositivos sociales, en los que la maternidad se inscribe.

Hace invisible por otra parte los cambios en cuanto a las necesidades sociales respecto de sus individuos en general, y de las mujeres y niños en particular.

Bandinter E. (1981: 23) refiere que el concepto de niñez es reciente. En la edad media los niños vivían mezclados con los adultos hasta los 6 ó 7 años en que eran asimilados al mundo productivo como aprendices.

El concepto de niñez aparece con la pedagogía del Iluminismo del siglo XVII y XVIII. *

A medida que la mortalidad infantil comienza a disminuir con el avance tecnológico, la experiencia de niñez se fue modificando, primero en la aristocracia, y paulatinamente en las nuevas clases.

Con el desarrollo de la industrialización, se crea la necesidad de técnicos y aún de obreros. Surge así la pedagogía que desarrolla la educación del niño en instituciones escolares apropiadas al concepto de niñez recientemente constituido.

Por otra parte la transmisión de valores y saberes no estaban aseguradas por la familia, la función de ésta era la conservación de bienes y la trasmisión del nombre de la familia no tenía una función afectiva. } unión afectiva

Con las reformas religiosas y humanistas, se da una verdadera moralización de la socie-

origen del
de la
educación

dad. Los padres pasan a ser responsables ante Dios del alma y cuerpo de los hijos. La familia asume así una función moral y espiritual.

El sentimiento moderno de familia, implica nuevos sentimientos y afectividades, preocupación por la educación de los hijos.

Esta revolución educacional y sentimental implica:

- Reducción voluntaria de los nacimientos.
- Privatización de los espacios.
- Aparición de la intimidad y de la fuerza de la identidad individual. (Burin, 1987: 77).

Con la consolidación de la sociedad industrial, la familia cede el lugar a la fábrica en cuanto unidad productiva. Esto implica cambios en los roles y funciones entre sus integrantes. Cambia asimismo la función social de la familia, afectos y valores están ahora unidos en la constitución del sujeto. Esto habrá de dar cuenta de la fuerza y persistencia de los aspectos inconscientes, de las producciones ideológicas que se organizan a través de los mitos sociales. En lo que respecta a la maternidad se verá entonces como cambia el concepto de éste.

Anteriormente la maternidad estaba asociada al gestar, parir. La valorización era parir 18, 20 hijos. La mortalidad infantil, no la regulación de nacimientos hacen del niño algo fácilmente reemplazable.

Cuidados maternos, simbiosis madre-hijo no son fáciles de imaginar en este contexto.

Como se verá distintos son los dispositivos que han organizado la maternidad en la historia de nuestra sociedad.

Distintas han sido las concepciones en la historia de nuestra sociedad, y por ende, distintas han sido las prescripciones implícitas y explícitas, que han regido para llevarlas a cabo, por lo tanto dichas prescripciones, normativas se han expresado de manera diferente en la subjetividad de las mujeres. En uno u otro período histórico variarán las predicciones ideológicas, otros serán los mitos, otros serán las explicaciones que las disciplinas científicas den a estos problemas. Otras serán las valoraciones, otros los discursos, otras las prácticas.

3. A menos hijos más mito

El concebir la maternidad como esencia de lo femenino, si bien lleva muchos años existencia en la historia de la humanidad, relativamente reciente. Al definir a la mujer por una de sus funciones se está jerarquizando proyectos vitales posibles, prácticas, esencias de valores, etc. (Fernández, 1982: 10). Al característico de la mujer se extiende hasta transformarse en esencia del ser mujer.

En los albores de la historia se privilegiaba a la mujer como "objeto de intercambio", las sociedades siguientes se centra su utilidad como instrumento de reproducción. Así sucesivas organizaciones económico-social van utilizando diferentemente el "capital femenino". En siglos pasados las mujeres estaban dedicadas a la procreación desde casi su primera menstruación o menarca hasta su menopausia. Pese a que la cantidad de hijos que una mujer paría era muy superior al actual, llevaban a la juventud dos o tres hijos al igual que lo que una mujer tiene hoy en día.

Curiosamente pese a sus múltiples embarazos al elevado número de hijos, éstos no alejaban a la mujer de la producción.

Hoy en día, por lo menos "teóricamente" una mujer dedica menos tiempo de su vida útil, para cumplir con su función social reproductora que las mujeres de otros siglos. dice teóricamente, porque en rigor lo que acontece es que cambia el paradigma de la maternidad en que se mueve dicha práctica. prolonga la crianza y el cuidado de los hijos que era mínimo cuando se parían grandes cantidades, a consecuencia de lo cual, la madre actual de uno, dos, a lo sumo tres hijos dedica toda su vida a esta tarea al igual que que tenía veinte hijos.

Se puede observar, que a medida que la mujer se va liberando de su inserción en la naturaleza, (progresos en medicina que disminuyeron las muertes por parto, aumento de posibilidades de vida útil más allá de la menopausia, acceso a la anticoncepción), se estructurando otros factores culturales. fuerzas de orden social cultural se reorganizan para exaltar los valores de la madre. Al tener menos hijos y siendo la maternidad su misión, su misión concentra toda su dedicación en esos pocos hijos.

En este siglo se asiste a dos fenómenos:

- a) La exaltación de la madre a través de los discursos.
- b) La agudización de patologías de sobreprotección, patologías del nerviosismo femenino del ama de casa, depresiones, síndrome del "nido vacío" Daskal A. (1989).

Si se define el amor de la madre como incondicional, todo ternura, si se extiende el afecto que une a una madre con su hijo hasta un plano místico, para que todo esto sea posible, se tiene que negar una cantidad considerable de fenómenos como por ejemplo la agresividad o el erotismo de la madre con los hijos.

El llamado vínculo madre-hijo presenta como todo vínculo aspectos idealizados y aspectos persecutorios, tanto para la madre como para el hijo, pero mientras los aspectos idealizados se expresan en un nivel de explicitación permanente, los aspectos persecutorios se mantienen implícitos, siempre presentes pero negados, sancionados.

Se exalta la ternura, y se niega la agresividad, el erotismo, también constitutivos de dicho vínculo.

En este mismo juego de extensiones y negaciones, se otorga un papel preponderante a la madre en detrimento del padre, así surge una fantasía colectiva, que una buena madre puede abastecer todas las "necesidades" de sus hijos.

Muy estrechadamente ligado a lo anterior en este juego así planteado, la extensión de la madre minimiza y por lo tanto sintomatiza la sexualidad de la mujer. "Burin M. (1987: 33). Cada síntoma de la mujer es una confesión: depresión, frigidez, fatiga, sentimientos de profunda desvalorización, falta de iniciativa, restricción intelectual, sentimientos de vacuidad y de inexistencia.

LAS PRACTICAS SOCIALES RELATIVAS A LA MATERNIDAD

A través de las prácticas maternas, se puede inferir cuáles han sido los mitos de la maternidad en siglos anteriores.

El testimonio que nos brindan dichas prácticas, podrían conformar los discursos indirectos a través de los cuales, dicha

sociedad habla de la maternidad, sus mujeres, sus niños y de sus hombres.

En el Siglo XVIII en Francia y otros países europeos es ilustrativo un estilo muy difundido de lactancia: la nodriza.

Las mujeres de buena posición tenían 18 a 20 hijos que entregaban si bien nacían a vivir en casa de la nodriza para ser amamantados el tiempo que duraran la lactancia. Estos años de vida transcurrían en pésimas condiciones de higiene y afecto, como también en un entorno de extrema pobreza material. Muy poco de ellos sobrevivían. A estas prácticas se ha llamado *infanticidio diferido*.

Otra práctica que empieza a ser hoy un poco más conocida, es la persistencia hasta fines del siglo XVII del *infanticidio tolerado*, no se trataba de una práctica admitida, si bien era un crimen castigado era sin embargo practicado en secreto, corrientemente camuflado bajo la forma de accidentes: los bebés morían ahogados-sofocados en la cama de los padres, simplemente no se hacía nada por protegerlos o salvarlos. El hecho de "ayudar a la naturaleza" a hacer desaparecer individuos con tan poco peso no estaba aprobado ni confesado, formaba parte de las cosas moralmente neutras condenadas por ética pero practicadas en secreto en una media consciencia, en el límite de la voluntad, el olvido la torpeza. (Bandinter, 1981: 43).

En realidad, recién cuando se conozca a profundidad los múltiples determinantes de éstas y otras prácticas, se hará un poco más inteligible el oscuro capítulo del amor maternal.

BIBLIOGRAFIA

Alvarez A. *Proceso de socialización roles sexuales*. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Universidad de Costa Rica. 3(23). 1987.

Asch, S.E. *Studies of independence and conformity. A minority of one against a unanimous majority Psychological monographs*. 70. Nº9. 1956.

Balán Jorge. *Las historias de vida en Ciencias Sociales*. Ediciones Nueva Técnica. Buenos Aires. 1974.

- Bandinter, Elizabeth *¿Existe el amor maternal?* Paidós-Pomaire, Barcelona, 1981.
- Bem, S. "The Measurement of Psychology Androgym". *Journal of Consultants and Clinical Psychology* Vol. 2. 1974.
- Bernard, Jessie. *The subordinate sex a history of attitudes toward women*. New York Times 1982.
- Brenes, M. "Mujer y depresión". Tesis Lic. Escuela de Psicología. Universidad de Costa Rica. 1990.
- Burin M. *Estudio sobre la subjetividad femenina*. Buenos Aires, Argentina. Ed. Latinoamericana, 1987.
- Daskal, Ana M. "Psicoterapia de mujeres" Centro de Estudios de la Mujer Argentina. 1988.
- Daskal, Ana M. "Identidad de mujer y maternidad". Centro de Estudios de la Mujer. Argentina. 1988.
- Fernández, A. *Problemas específicos en los tratamientos de mujeres* Pub. 138. Centro de Estudios de la Mujer. Argentina, 1982.
- Foucault, Michel. *Historia de la sexualidad*. Editorial siglo XXI, España 1980.
- González Suárez, M. *Estudios de la mujer, conocimiento y cambio*. Editorial Universitaria. San José. Costa Rica. 1988.
- Graschinsky, Y. y Lombardi, A. *El ideal maternal*. Publicación del Centro de Estudios de la Mujer. Buenos Aires, 1982.
- Heller, A. *Sociología de la vida cotidiana*. Barcelona. Ediciones Península. 1987.
- Levi, Straus. Seminario: *La identidad*. Ed. I Petrel. Barcelona. 1981.
- Larel, Limpus: "Gender and servicial influences". *American Psychologist*. Setiembre. 1983.
- Madrigal, J. *Factores relacionados con el embarazo no deseado en Costa Rica*. Asociación Demográfica Costarricense. Noviembre 1990.
- Mizrahi, Liliaña. *La mujer transgresora*. Ed. Latinoamericana. Argentina. 1987.
- Mizrahi, Liliana. *Las mujeres y la culpa*. Ed. Latinoamericana. Argentina. 1989.
- Lapele, Helen. "Conceptions of sex roles. Some cross cultural and longitudinal perspectives". *American Psychologist*. 1987
- Reinharz, S. "Experimental analysis. A contribution to feminist research theories of woman studies". *American Psychologist*. 1983.
- Rodríguez Molas. *La familia y sus transformaciones* Ed. Trieb Buenos Aires. 1982.
- Sáez Buenaventura, Carmen. *Mujer, locura y feminismo*, Ed. Dédalo, Madrid, 1979.
- Solano, M. "El concepto de conciencia cotidiana". *Actualidades en Psicología* Vol. 3. Número 18. Instituto de Investigaciones Psicológicas. U.C.R.
- Videla, Mirta. *Maternidad, mito y realidad*. Peña Lillo Editor. Buenos Aires, 1973.

13- ¿ Se da tratamiento diferente a los hijos nacidos en un matrimonio y a los nacidos fuera del matrimonio?

R/ Los artículos 3 y 4 del Código de Familia disponen la prohibición de calificar la naturaleza de la filiación y en cuanto a los derechos y obligaciones entre padre y madre e hijos-as, no existe diferencia respecto de los nacidos dentro del matrimonio o fuera de él.

14- ¿ Existen limitaciones o normas en relación con el número de hijos que puede tener una pareja?

R/ No existen normas.

15- ¿ Es la definición de adulterio la misma para los hombres y mujeres?

R/ Sí, según artículo 48 del Código de Familia.

¿ Comporta el adulterio una sanción penal?

R/ No existe ni como delito ni como contravención.

¿ Es la misma para los hombres y mujeres?

R/ No existe sanción penal por adulterio ni para hombres ni para mujeres.

16- ¿ Gozan la viuda y los descendientes mujeres de un persona fallecida igual derecho que los descendientes varones a heredar las tierras y demás bienes en ausencia de testamento?

R/ El artículo 572 del Código Civil, menciona quienes son herederos legítimos entre ellos están los hijos, los padres y el consorte, o el conviviente en unión de hecho.

¿ Puede una viuda o hija heredar bienes incluidos en un testamento?

R/ Si todos los miembros de la familia que tienen interés legítimo pueden heredar.

¿ Existen disposiciones respecto a licencia por maternidad y paternidad?

R/ Sí, las mismas se encuentran estipuladas en nuestro Código de Trabajo específicamente en el Artículo 94 y siguientes. En la Licencia de Paternidad o sea en caso de nacimiento o adopción de un menor, sólo existen en los Reglamentos Autónomos de Servicios, en el artículo 56 inciso a) del Reglamento del Ministerio de Hacienda.

¿ Existen protecciones jurídicas que impidan el despido de una embarazada o en licencia por maternidad?

R/ Sí, los artículos antes mencionados regulan este tipo de situaciones específicamente el artículo 94 donde se estipula: "Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato conforme con las causales establecidas en el artículo 81".

¿ Se tolera en la práctica por esas razones?

R/ El planteamiento de esta pregunta no es correcto. La situación de la mujer trabajadora embarazada o de la madre en período de lactancia no es una situación que la sociedad tenga que tolerar, es un derecho inalienable producto de su condición de mujer, cuya protección especial deviene de nuestra Constitución Política.

¿Tiene la mujer derecho a licencia por maternidad sin pérdida del empleo, la antigüedad y los beneficios sociales?

Si estos derechos se encuentran estipulados en el Código de Trabajo, concretamente en el artículo 95. Parte del mismo reza: "Toda trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de un descanso remunerado durante el mes anterior y los tres posteriores al parto..".

La Defensoría de los Habitantes en su Informe Anual-1996 reporta que "Ante el desconocimiento por parte de muchas instituciones de las implicaciones de esta reforma, los pagos del aguinaldo de los meses de diciembre se vieron afectados. Muchas mujeres que habían estado con licencia por enfermedad durante el año anterior se les pagó un aguinaldo parcial, incumpliendo de esta manera la norma legal. Lo anterior fue objeto de múltiples quejas ante la Defensoría.

La modificación normativa impuso también la obligación legal del pago total del salario durante la licencia por maternidad, el cual deberá ser asumido en partes iguales por el patrono y la Caja Costarricense de Seguro Social. Cualquier restricción a este derecho, como el que establece el Reglamento de Seguro de Maternidad de la Caja que supedita este derecho a una cantidad mínima de meses cotizados, debe ser eliminada. El incumplimiento de esta obligación generó motivo de quejas ante la Defensoría y ha generado una resolución que sustenta el criterio anteriormente expuesto.

La pérdida de los derechos durante el embarazo de las funcionarias en carácter de interinas, que fue señalado en el diagnóstico del Informe Anual de 1995, continúa siendo objeto de quejas. En este caso reúnen dos condiciones que convierten a las mujeres en personas más vulnerables frente a los despidos: por un lado, su estado de embarazo que como ya sido señalado representa para los empleadores una "carga" en tanto dejan de contar con sus servicios pero hay que pagarlos, y, por otro, el que se encuentren interinas lo que supone "menores" problemas para prescindir de sus servicios. Existe una interpretación incorrecta bastante generalizada en el sentido de que, por la condición laboral de estas mujeres, debe relativizarse el principio general que todas las trabajadoras en estado de embarazo están sometidas a un régimen especial de protección, cuyo elemento más importante es la prohibición de despido.

La posibilidad de ser removidas solamente puede ocurrir cuando se comprueba la existencia de una causa grave o por el nombramiento en propiedad de un tercero en la plaza que ocupan. Esto excluye de los beneficios sociales propios del período. Es importante señalar que cuando es removida de su trabajo por el nombramiento de otra persona en propiedad se está frente a una situación de discriminación laboral por su condición de embarazadas, ya que los empleadores producen estos cambios precisamente cuando la mujer se encuentra en este estado. Esta situación genera en privaciones de naturaleza económica para sí y el resto de las personas que dependen de ella, con el problema adicional de que difícilmente podrá encontrar otro trabajo mientras está embarazada.

En términos generales, el embarazo como motivo de discriminación de las mujeres se evidencia en hechos tales como el despido, la no contratación mientras están embarazadas y la reubicación en puestos en la época de ausencia laboral por la licencia. Estos hechos ponen en evidencia la existencia de la colectividad a asumir la maternidad como un proceso que tiene una función social y no como un asunto individual y exclusivo de la mujer embarazada".

¿ Hay licencia por maternidad sin sueldo? En caso afirmativo, ¿Quién paga el sueldo?
R/ No. La licencia por maternidad siempre es remunerada.

¿Quién paga el sueldo?

R/ El salario se paga de la siguiente manera: 50% el patrono(a) y 50% la Caja Costarricense de Seguro Social, según reforma del artículo 95 del Código de Trabajo, Ley 7621 del 5 de setiembre de 1996. La remuneración deberá computarse para los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo.

¿ Como se sancionan las infracciones a las disposiciones pertinentes?

R/ Las infracciones se sancionan de conformidad en lo dispuesto por el artículo 94 (bis) del Código de Trabajo. Este artículo estipula fundamentalmente lo siguiente: " La trabajadora embarazada que fuese despedida en contravención en lo dispuesto en el artículo anterior (94), podrá gestionar ante el juez de trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos. Presentada la solicitud, el juez le dará audiencia al empleador en los siguientes tres días. Vencido este término, dentro de los cinco días siguientes, ordenará la reinstalación, si fuere procedente, y, además le impondrá al empleador el pago de los salarios dejados de percibir, bajo la pena de apremio corporal en caso de incumplimiento de cualquiera o de ambas obligaciones.

El apremio corporal procederá contra el empleador infractor o su representante, si se trataré de personas jurídicas durante el tiempo que dure el incumplimiento a requerimiento de la trabajadora o de la Dirección nacional e Inspección General de Trabajo. En caso de que la trabajadora no optase por la reinstalación, el patrono deberá pagarle, además de la indemnización por Cesantía a que tuviese derecho, y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de pre y post parto, y los salarios que hubiese dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo.

Si se trataré 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".

¿ Se aplican éstas efectivamente?

R/ Las leyes se establecen para ser aplicadas en forma eficaz, en caso de su incumplimiento, la parte afectada podrá recurrir a las instancias correspondientes. No obstante es de conocimiento público que no todas las mujeres conocen sus derechos, no todos los funcionarios o funcionarias públicas los conocen y los aplican, por lo que sería falso afirmar que se aplican todas estas disposiciones.

Sala II aclara confusión jurídica

Confirman impedimento de despido durante embarazo

RODRIGO PERALTA G.
La República

Ninguna mujer puede ser despedida de su trabajo cuando esté embarazada, aun si tal estado no resulte notorio y el patrono se entere en el mismo momento que pretende ejecutar el despido.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia así lo dispuso en un juicio laboral que permitió aclarar una confusión que se venía planteando en el artículo 94 del Código de Trabajo, el cual trata de la inamovilidad laboral cuando las mujeres que trabajan se encuentran embarazadas.

El caso se remonta al 19 de octubre de 1992, cuando una mujer de apellido Cruz fue despedida por pelearse a golpes con una compañera de trabajo apellidada Retana, en las afueras de la empresa y en horario no laboral.

La empresa Cargud S.A. decidió prescindir de los servicios de la trabajadora aduciendo que la falta era grave por causarle heridas y golpes a su compañera de trabajo, estimando que era causal de despido.

Cruz fue llamada a la oficina de personal de la compañía donde se le comunicó que estaba despedida. En ese momento, ella comunicó que se encontraba embarazada, no obstante siempre se aplicó la cesación laboral sin responsabilidad patronal.

ARGUMENTOS

La mujer planteó una demanda laboral en la que solicitaba el pago por conceptos de auxilio de cesantía, preaviso, vacaciones y subsidio de embarazo.

En primera instancia, el juzgado de trabajo aceptó parcialmente la demanda de Cruz porque consideró que el despido no se justificaba, toda vez que no está tipificado dentro de las causales de despido. Por esa razón dispuso que se le pagaran la cesantía, el preaviso y las vacaciones.

Sobre el subsidio de embarazo, el juzgado estimó que no era aplicable porque la empleadora Cargud S.A. ignoraba que la entonces empleada suya estaba embarazada.

Ambas partes apelaron el fallo. La compañía insistió en que desconocía la condición de su empleada a la hora de disponer despedirla y apenas lo mencionó ese mismo día.

"Tal circunstancia era total y completamente desconocida por la empresa, y por lo tanto no existió en la especie, y en materia propia del despido de la trabajadora embarazada, ningún ti-



La simple comunicación verbal al patrono por parte de la trabajadora, será en lo sucesivo suficiente para notificar el embarazo.

po de abuso patronal en cuanto al ejercicio de su poder sancionatorio", argumentó la firma en su apelación.

El Tribunal Superior de Trabajo, sección primera, dispuso ratificar el fallo del juzgado en cuanto a los pagos ordenados, pero revocó la sentencia contra el subsidio de embarazo.

Esa misma posición más tarde fue confirmada por la Sala Segunda, ya que ambas instancias concordaron en que no hace falta que la trabajadora aporte un dictamen médico para que el patrono se dé por enterado de su estado de gravidez, tal como lo menciona inicialmente el artículo 94 del Código de Trabajo, reformado mediante la Ley de Igualdad Social de la Mujer.

Existe un principio también de notoriedad que sería un aviso claro al patrono de que su empleada está embarazada. Ese caso, aunque no fue el de Cruz porque tenía apenas cinco semanas de embarazo, también resulta válido para mantener la inamovilidad laboral en caso de maternidad, de acuerdo con lo que luego falló la Sala II.

SENTENCIA

Los magistrados de la mencionada instancia judicial enten-

dieron que había una confusión sobre la manera de interpretar el artículo 94 del Código de Trabajo, en el cual se establece que la trabajadora debe dar aviso de su estado al patrono y aportar un dictamen médico o una certificación de la Caja Costarricense de Seguro Social que confirme el embarazo.

Para la Sala II, tal aplicación se debe tomar como requisito para que la mujer pueda ser sujeta de protección. Ello puede aplicarse, incluso, en el mismo momento en que se comunica el despido a la trabajadora.

En caso de que fuera despedida, tiene el derecho de reclamar las indemnizaciones y para ello únicamente se debe constatar que el patrono o uno de sus representantes se haya enterado de la gravidez de la empleada ya sea por su estado evidente (aumento del volumen del abdomen) o porque ella se lo comunicara a cualquiera de ellos aunque sea en el mismo momento de ser despedida.

Cuando Cargud S.A. dispuso sancionar a Cruz con el despido, ella comunicó a la oficina de personal su estado de embarazo, sin embargo se continúa con el proceso de cesación, lo cual resultó violatorio del artículo 94 del Código de Trabajo, según la Sala II.

Tiene que seguir el procedimiento legal y sonar...

ESTADÍSTICAS

Cuadros enumerados del 1al 3 sobre Enfermedad y Maternidad
Cuadro de la Población femenina económicamente activa.

CUADRO NO. 1
SEGURO DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD
INCAPACIDADES, DIAS OTORGADOS, DIAS PROMEDIO POR INCAPACIDAD
POR REGIMEN, SEGUN AÑO
1986 - 1995

AÑO	REGIMEN								
	TOTAL			ENFERMEDAD			MATERNIDAD		
	DIAS	INCAPACIDADES	DIAS PROMEDIO POR INCAPACIDAD	INCAPACIDADES	INCAPACIDADES	DIAS PROMEDIO POR INCAPACIDAD	DIAS	INCAPACIDADES 1	DIAS PROMEDIO POR INCAPACIDAD
1995	4,641,204	501,866	9.25	3,297,887	487,267	6.77	1,343,317	14,599	92.01
1994	4,971,475	553,086	8.25	3,613,144	537,128	6.73	1,358,331	15,960	85.11
1993	4,968,332	533,708	9.29	3,629,583	517,598	7.01	1,328,749	16,110	82.48
1992	4,714,557	512,761	9.19	3,436,978	496,614	6.92	1,277,579	16,147	79.12
1991	4,403,969	468,649	9.01	3,169,641	473,601	6.67	1,244,328	15,048	82.69
1990	4,213,135	460,862	9.17	2,982,837	444,589	6.71	1,230,298	16,273	75.60
1989	3,938,670	429,368	9.17	2,707,908	414,443	6.53	1,230,762	14,925	82.46
1988	4,148,625	419,140	9.90	2,965,600	403,029	7.36	1,183,025	16,111	73.43
1987	3,888,342	420,299	9.25	2,828,104	393,251	7.19	1,060,238	27,048	39.20
1986	3,312,686	384,531	8.61	2,524,779	358,772	7.04	787,907	25,759	30.59

(1) La reducción observada a partir de 1988 se origina fundamentalmente por la disposición institucional de extender una sola orden de incapacidad por los cuatro meses reglamentarios, no obstante, en algunos centros médicos esta disposición no se cumple.

FUENTE: Boletín Estadístico Mensual de Hospitales y Clínicas

CUADRO NO. 2
SEGURO DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD
MONTO DE SUBSIDIOS, DIAS SUBSIDIADOS Y COSTO PROMEDIO POR
DIA SUBSIDIADO POR REGIMEN, SEGUN AÑO
1988 - 1995

AÑO	TOTAL			REGIMEN					
				ENFERMEDAD			MATERNIDAD		
	SUBSIDIOS	DIAS SUBSIDIADOS	COSTO PROMEDIO POR DIA SUBSIDIADO	SUBSIDIOS	DIAS SUBSIDIADOS	COSTO PROMEDIO POR DIA SUBSIDIADO	SUBSIDIOS	DIAS SUBSIDIADOS	COSTO PROMEDIO POR DIA SUBSIDIADO
1995	4,027,838	4,641,204	867.84	2,888,688	3,297,887	875.92	1,139,150	1,343,317	848.01
1994	3,632,769	4,971,475	730.72	2,684,486	3,613,144	742.98	948,283	1,358,331	698.12
1993	3,455,321	4,958,332	696.87	2,637,257	3,629,583	728.60	818,064	1,328,749	615.66
1992	2,671,283	4,157,864	642.46	2,026,571	2,880,285	703.60	652,712	1,277,579	510.90
1991	1,918,529	3,855,443	497.62	1,406,988	2,611,209	538.82	511,543	1,244,234	411.13
1990	1,582,928	3,736,826	423.60	1,141,194	2,506,650	455.27	441,734	1,230,176	359.08
1989	1,089,176	3,465,245	314.31	760,588	2,234,453	340.38	328,610	1,230,792	267.00
1988	1,020,621	3,666,525	278.36	782,573	2,483,905	315.05	238,048	1,182,620	201.29

Montos en miles de colones.

FUENTE: Dirección Financiera Contable, Contabilidad General, Balance General

CUADRO NO. 3
SEGURO DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD
INCAPACIDADES, TRABAJADORES COTIZANTES Y TASA DE INCAPACIDAD
POR MIL TRABAJADORES, POR REGIMEN, SEGUN AÑO
1986 - 1995

REGIMEN

AÑO	ENFERMEDAD			MATERNIDAD		
	TRABAJADORES COTIZANTES (1)	INCAPA- CIDADES	TASA DE INCAPACIDAD POR MIL TRABAJADORES	TRABAJADORES COTIZANTES (2)	INCAPA- CIDADES	TASA DE INCAPACIDAD POR MIL TRABAJADORES
1995	890,053	487,267	547.46	279,315	14,589	52.27
1994	867,623	537,128	619.08	269,266	15,960	59.27
1993	836,809	517,598	618.54	257,001	16,110	62.68
1992	790,759	496,314	628.02	239,502	16,147	67.42
1991	735,965	473,601	643.51	240,688	15,048	62.67
1990	725,758	444,589	612.59	220,877	16,273	73.67
1989	706,300	414,443	586.78	207,889	14,925	71.79
1988	671,050	403,029	600.59	203,390	16,111	79.21
1987	652,347	393,251	602.82	202,628	27,048	133.49
1986	626,464	358,772	572.69	193,573	25,759	133.07

(1) Trabajadores cotizantes a junio de cada año.

(2) Incluye mujeres de todas las edades.

FUENTE: Estadística de Patronos, Trabajadores y Salarios
 Boletín Estadístico Mensual de Hospitales y Clínicas

COSTA RICA: POBLACION FEMENINA ECONOMICAMENTE ACTIVA
 ALGUNOS INDICADORES DEMOGRAFICOS
 JUNIO 1990, 1995, 2000

INDICADOR	1990	1995	2000
Población Económicamente Activa	1,082,419	1,241,609	1,417,493
Población Femenina Económicamente Activa	244,179	286,969	335,862
Población Femenina Económicamente Activa en Edad Fértil	219,258	256,781	296,912
Porcentaje de Mujeres Económicamente Activas	22.6	23.1	23.7
Porcentaje de Mujeres Económicamente Activas en Edad Fértil	20.3	20.7	20.9

FUENTE: Departamento de Estadística. Dirección Actuarial y Planificación Económica