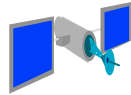


**PRENSA**  
TELEFAX 2248-2385



Propuesta para consulta con distintos sectores del país  
abarca periodo de maternidad y corresponsabilidad en el cuidado

## **Defensoría lidera reforma a derechos laborales de las mujeres**

*\*Cambios incluiría licencia de paternidad y ampliación del periodo de licencia de maternidad para casos especiales, entre otros.*

Una comisión coordinada por la Defensoría de los Habitantes presentó, esta mañana, una propuesta de medidas especiales contra la discriminación laboral de la mujer con ocasión de la maternidad y la corresponsabilidad del cuidado.

La propuesta que se impulsa pretende reformar algunos artículos del Código de Trabajo con el objetivo de combatir la discriminación de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras cuando se encuentran en el periodo de maternidad; así como establecer corresponsabilidad social del cuidado entre la parte trabajadora, patronal y el Estado.

El documento, elaborado por la Defensoría con la participación de representantes del Ministerio de Trabajo, INAMU, CEFEMINA, FES, ANEP y expertas en el tema, fue puesto a consideración hoy para ser analizado y discutido entre instituciones, organizaciones, mujeres y personas interesadas, con el propósito de hacer los aportes necesarios para su inclusión.

La reforma establece, entre otras cosas, la ampliación de cobertura –que incluya a trabajadoras independientes, mujeres con hijos con alguna discapacidad-, la ampliación del periodo de licencia en determinadas circunstancias e incluso valorar la posibilidad de incluir el tema de la licencia paternal y su responsabilidad en el acompañamiento de este proceso social y, la eliminación de las pruebas de embarazo con fines laborales.

“Hoy presentamos este documento para someterlo a análisis de todas las partes involucradas con el objeto de buscar una propuesta consensuada sobre un tema trascendental desde el punto de vista de los derechos de las mujeres trabajadoras”, dijo Ofelia Taitelbaum, Defensora de los Habitantes.

<b>Problema o necesidad</b>	<b>Respuesta propuesta</b>
<p>1-Prueba de embarazo. El patrono puede exigir prueba de embarazo</p>	<p>Se propone incluir la prohibición a la parte patronal para exigir prueba de embarazo.</p>
<p>2-Financiamiento de la licencia  Se discrimina a trabajadoras al despedirlas en estado de embarazo.</p>	<p>Se propone que la CCSS cubra el cien por ciento de la licencia cuando se trate de trabajadoras aseguradas de las micro y pequeñas empresas debidamente inscritas, trabajadoras independientes aseguradas y el de las trabajadoras domésticas aseguradas.</p>
<p>3-Licencia en caso de necesidades especiales  En la legislación actual no se contemplan las necesidades de padres y madres trabajadoras que tienen hijos e hijas con condiciones especiales tales como discapacidad, enfermedades crónicas, prematuridad, necesidades especiales, entre otras.</p>	<p>Se propone que adicionalmente a la licencia post parto, la madre o el padre trabajador puedan disfrutar una licencia especial por un período de ocho meses.</p>
<p>4-Licencia para padres  No existe licencia parental</p>	<p>Se propone que el padre del niño o niña, pueda disfrutar de una licencia parental por diez días naturales.</p>
<p>5-Reglas de protección a la maternidad  Actualmente, el Código de Trabajo garantiza la estabilidad laboral de las mujeres en caso de embarazo. Sin embargo, esa protección se ve condicionada por las pocas facultades que tiene la Dirección de Inspección.</p>	<p>Se garantiza la protección y en caso de despido ilegal, las trabajadoras puedan acudir ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo para que en esa sede se les reinstale en forma inmediata como medida cautelar.</p>
<p>6- Reducción plazos en post parto  Existen reglas de reducción de los plazos</p>	<p>Se modifican las reglas de reducción de los plazos de disfrute de la licencia si el niño o niña nace y muere de forma</p>

<p>de licencia.</p> <p>7-Derecho de lactancia</p> <p>Existe el derecho de lactancia pero su disfrute es en intervalos</p> <p>8- Corresponsabilidad social del cuidado.</p> <p>No se contempla actualmente.</p>	<p>inmediata, de tal manera que no se reduzcan.</p> <p>Toda madre en período de lactancia podrá disponer de un tiempo de una hora al inicio o una hora antes de la finalización de la jornada laboral, para tal efecto el patrón estará obligado a acondicionar un espacio físico.</p> <p>La corresponsabilidad es solidaria entre la parte patronal, la parte trabajadora y el Estado.</p> <p>La parte patronal deberá contribuir con la obligaciones como adecuación horaria para que el personal pueda atender las responsabilidades derivadas del cuidado de los hijos e hijas o facilitar infraestructura apropiada y/ola provisión de subsidios a las alternativas de cuidado existentes.</p> <p>Las personas trabajadoras deberán contribuir con los costos de esas alternativas, mientras que el Estado con la creación de incentivos fiscales y/o subsidios a la parte patronal, destinadas a la prestación del servicio de cuidado.</p>
--	---

**Oficina de Prensa**  
**Defensoría de los Habitantes**  
**Martes 09/03/2010**