

HECHOS RELEVANTES y NORMATIVA

Qué?

Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad NO. 10211



Cómo?

Se reforman los artículos 94, los párrafos segundo y tercero del artículo 94 bis y los artículos 95, 96, 97 y 100 del Código de Trabajo.

Hace modificaciones a las regulaciones sobre la condición de maternidad e introduce la licencia de paternidad a padres biológicos y regula la licencia para casos de adopción.

Para gozar de la protección, la trabajadora debe avisar al patrono sobre su estado de embarazo y podrá aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social.

La persona empleadora deberá otorgarle a la trabajadora hasta un día de licencia con goce salarial para la obtención de esta.

En la adopción individual se otorgará licencia de tres meses de forma remunerada al adoptante y en la adopción conjunta se otorgará licencia especial de tres meses, divisible entre las personas adoptantes de común acuerdo.

A los padres biológicos se les otorgará una licencia de paternidad de dos días por semana durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento de su hijo o hija;

la persona empleadora estará en la obligación de conceder permiso al padre para compartir con su hijo o hija recién nacido

Toda madre en período de lactancia deberá disponer, en los lugares donde trabaje y durante sus horas laborales, de un intervalo, al día a elegir, de:

- a) Quince minutos cada tres horas.
- b) Media hora dos veces al día.
- c) Una hora al inicio de su jornada.
- d) Una hora antes de la finalización de la jornada laboral.

Cuándo?

Inicio de vigencia. A partir de su publicación mediante La Gaceta No. 103, del 03 de junio del 2022

Recomendaciones?

Tener presente que estas disposiciones deben ser cumplidas pues en el caso de que no se le respete al padre biológico, en su trabajo, se incurrirá en una falta grave al contrato laboral.

El monto que corresponda, al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo asumen, por partes iguales, el patrono y la Caja Costarricense de Seguro Social y

El cálculo se realizará sobre la base del salario que tenía la persona trabajadora antes de dicha licencia.

Las partes de mutuo acuerdo pueden, si no hay indicación médica en contrario, escoger entrar una hora más tarde o salir una hora más temprano de su sitio de trabajo para fines de la lactancia.

Se debe tener presente que todo patrono, que tenga en su establecimiento madres en período de lactancia, quedará obligado a acondicionar un espacio ideal, con el propósito de que las madres amamanten a sus hijos y puedan extraerse la leche y almacenarla en un espacio adecuado en su lugar de trabajo.

Queda absolutamente prohibido a la persona empleadora: Exigir u n a prueba médica de embarazo para el ingreso o la permanencia en el trabajo.

Consultas: info@dareblum.com
Dareblum & Herrera Abogados

Dareblum & Herrera Abogados | Atrium Centro Corporativo, costado sur Multiplaza, Escazu,
San José, 1756-1000 Costa Rica

[Cancelar suscripción herrera@dareblum.com](mailto:herrera@dareblum.com)

[Actualice su perfil](#) | [Aviso de datos de Constant Contact](#)

Enviado por info@dareblum.com