

LINEAMIENTOS DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD DEL TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES

Aprobado en Sesión Ordinaria del Tribunal Supremo de Elecciones
n.º 81-2016 del 01 de setiembre de 2016.

Comunicado mediante circular n.º STSE-0034-2016
de 1 de setiembre de 2016

CONSIDERANDO:

1. Que la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Constitución Política y el Código de Trabajo, fundamentan y establecen la protección especial de la maternidad en el ámbito laboral, con el ánimo de proteger a las mujeres de la discriminación laboral, que conlleve afectación de condiciones laborales con repercusiones negativas en su salud y la de su hijo o hija.
2. Que la CEDAW plantea la implementación de medidas especial para la protección de la maternidad (artículo 4, inciso 2), como responsabilidad de los Estados. Puntualiza la responsabilidad de impedir la discriminación de la mujer por razones de matrimonio o maternidad (artículo 11, inciso 2), que incluye la prohibición del despido por embarazo o licencia de maternidad; la licencia remunerada de maternidad; servicios sociales de apoyo para combinar responsabilidades familiares y laborales, como servicios de cuidado de niños; y protección especial durante el embarazo, cuando se realizan trabajos, que puedan resultar perjudiciales para la salud de la madre. De igual manera, contempla la prestación de servicios en el embarazo, parto y post-parto y una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia (artículo 12, inciso 2).

3. Que la Constitución Política otorga una protección especial a la madre, al niño y a la familia como fundamento de la sociedad. Señala que la madre gozará de protección especial del Estado (artículo 51) y establece que las leyes darán protección especial a las mujeres en su trabajo (artículo 71).
4. Que el Código de Trabajo desarrolla la protección especial de la maternidad en el ámbito laboral. Los artículos 94, 94 bis, 95 y 97 (reformados por la Ley 7142 de Promoción de la Igualdad Real de la Mujer), contemplan aspectos centrales de dicha protección especial durante el embarazo o la lactancia, tales como:
 - I. La prohibición del despido de la mujer trabajadora embarazada o en periodo de lactancia. El despido es únicamente posible por causa justificada, originada en falta grave, de acuerdo a sus deberes (artículo 94).
 - II. La trabajadora debe informar de su estado de embarazo a su empleador y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS). Ello es fundamental para gozar de la protección (artículo 94).
 - III. La reinstalación de la trabajadora embarazada, cuando no medió causa justificada y el pago de salarios que dejó de percibir. La trabajadora puede optar por la no reinstalación. Bajo esta situación se debe pagar cesantía, subsidio pre y post parto y salarios dejados de percibir, según sea el caso (embarazo o lactancia) (artículo 94 bis).
 - IV. La licencia remunerada por maternidad, un mes antes del parto y tres después. Estos tres meses se consideran también el período mínimo de lactancia, que según criterio médico se puede prolongar (artículo 95).
 - V. La trabajadora que adopte un menor de edad gozará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses (artículo 95).
 - VI. La trabajadora dispondrá, en su lugar de trabajo, de intervalos de quince minutos cada tres horas, o de media hora dos veces al día, con el objetivo de amamantar (artículo 97).

- VII. El patrono brindará algún medio de descanso, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos de amamantamiento (artículo 97).
 - VIII. En lugares de trabajo con más de treinta mujeres, se debe acondicionar un local para que amamanten a sus hijos (artículo 100).
5. Las disposiciones de protección de la maternidad contempladas en la legislación son aspectos de carácter general, que es necesario especificar y complementar en lineamientos, que orienten la atención de situaciones particulares a las que se enfrentan las funcionarias durante el desarrollo de su embarazo y lactancia. El propósito de los lineamientos es complementar y puntualizar las normas protectoras de la maternidad y con ello prevenir prácticas discriminatorias en el ámbito laboral - institucional.

El Tribunal Supremo de Elecciones emite los siguientes lineamientos de protección de la maternidad, que deberán acatar todas las personas funcionarias, en particular las Jefaturas institucionales:

- 1. Las funcionarias que se encuentren en estado de embarazo, deberán de comunicarlo a sus Jefaturas a la mayor brevedad posible, a efectos de que se tomen las previsiones del caso en términos de protección especial de la maternidad.
- 2. La condición de embarazo o el período de lactancia en que se encuentre la funcionaria no debe constituirse en factor de discriminación, que obstaculice o limite el disfrute de oportunidades y beneficios para el desarrollo laboral y profesional. Las medidas de protección de la maternidad tienen un fin protector sobre el empleo de las mujeres, la salud de la madre y su hijo o hija, en ningún momento deben propiciar discriminación o perjuicio para las mujeres en sus oportunidades de carrera administrativa y promoción interna, en particular en lo relacionado con nombramientos, reasignaciones, reclasificaciones y

revaloraciones de puestos, ascensos y acceso a beneficios de capacitación.

3. Bajo ninguna circunstancia, como parte de los mecanismos e instrumentos de selección de personal, se indagarán y valorarán aspectos relacionados con el ejercicio de la maternidad y las labores de cuidado de personas dependientes, que se puedan configurar en factor de exclusión y discriminación a la hora de tomar decisiones sobre nombramientos y contratación.
4. Se tomarán las medidas necesarias para que las funcionarias embarazadas o en período de lactancia no realicen labores que pongan en riesgo su salud o la de su hijo o hija, especialmente actividades de alto impacto físico y/o emocional. Para tal efecto, se deben valorar las condiciones en que la funcionaria cumple sus labores, de acuerdo a las funciones y responsabilidades de cada puesto. La Jefatura podrá gestionar un reacomodo o reubicación transitoria y temporal de la funcionaria, según las posibilidades existentes. En todo momento, se busca favorecer un trato protector y adecuado a la funcionaria, que tome en cuenta funciones, condiciones físicas de su trabajo, posibles riesgos, recomendaciones emitidas por personal médico, si fuera del caso, en razón de que las mujeres se desempeñan en puestos de diferente naturaleza en la institución.
5. La funcionaria embarazada o en período de lactancia no podrá ser trasladada de dependencia o lugar de trabajo sin que se valore, de previo, las consecuencias de dicho traslado en su salud integral y la de su hijo o hija, incluido también el cambio de funciones o labores bajo su responsabilidad.
6. Las Jefaturas deberán promover ambientes favorables, que posibiliten a las funcionarias hacer uso del permiso de lactancia, incluida la utilización de la Sala de Lactancia, sin temor o presión alguna y otorgar los permisos respectivos para que puedan asistir a las citas y controles médicos. De igual manera, se procurará que las funcionarias en período de lactancia no realicen giras, que

impidan hacer uso del permiso de lactancia, o bien giras que conlleven riesgos en el caso de funcionarias embarazadas.

7. El período de licencia de maternidad de los tres meses después del parto, es el tiempo mínimo de lactancia. No existe un límite o tiempo máximo de lactancia, aunque la *Política Nacional de la Lactancia Materna* recomienda dos años. Para solicitar la ampliación del período de lactancia, se debe presentar certificado médico de profesional de la Caja Costarricense de Seguro Social CCSS, o de consulta privada (Circular 37708-8, Gerencia Médica CCSS). La funcionaria tendrá tres opciones para gozar del permiso de lactancia: ingresar una hora después del inicio de su jornada laboral, salir una hora antes de la finalización de su jornada laboral, o amamantar a su hijo o hija en los sitios establecidos en la institución (Sala de Lactancia en Edificio Central y espacios temporales en Edificios Anexos y Oficinas Regionales).
8. La funcionaria, durante su jornada laboral, según lo estipula la legislación, gozará de tiempo de descanso, con el propósito de extraerse la leche o amamantar, que podrá tomarse de la siguiente manera: quince minutos cada tres horas, o media hora dos veces al día. La Jefatura y la funcionaria establecerán un acuerdo de cómo se tomaran dichos tiempos de descanso.
9. Las funcionarias embarazadas, durante todo el periodo de gestación, quedarán exoneradas de la obligación de registrar la asistencia, previa acreditación, ante el Departamento de Recursos Humanos, de su condición de embarazo mediante la correspondiente certificación médica de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Nota: Adicionado el lineamiento 9 por acuerdo del Tribunal Supremo de Elecciones, adoptado en Sesión Ordinaria n.º 33-2017, celebrada el 18 de abril de 2017 y comunicado mediante oficio n.º STSE-0634-2017 de la misma fecha.

10. Cuando una funcionaria considere que no se toman en cuenta sus condiciones particulares de embarazo o período de lactancia y se incumple lo planteado en estos Lineamientos, deberán recurrir e informar al Departamento de Recursos Humanos / Área de

Prevención y Salud Laboral (PRESAL) para que se tomen las medidas del caso. Para tal efecto, se confeccionarán y aplicarán instrumentos que permitan registrar la situación y fundamentar recomendaciones a las Jefaturas y dependencias correspondientes.

Nota: Corrida la numeración de este lineamiento –pasó del antiguo lineamiento 9 al lineamiento 10–, al adicionarse un nuevo lineamiento 9 por acuerdo del Tribunal Supremo de Elecciones, adoptado en Sesión Ordinaria n.º 33-2017, celebrada el 18 de abril de 2017 y comunicado mediante oficio n.ºSTSE-0634-2017 de la misma fecha.

11. Las funcionarias dispondrán de una Sala de Lactancia, que se ubicará en el Edificio Central y contará con condiciones adecuadas para la extracción de leche materna y el amamantamiento de sus hijos o hijas. En los casos de los Edificios Anexos y Oficinas Regionales, se acondicionarán espacios temporales, según la demanda y posibilidades de la infraestructura existente, para tal fin.

Nota: Corrida la numeración de este lineamiento –pasó del antiguo lineamiento 10 al lineamiento 11– al adicionarse un nuevo lineamiento 9 por acuerdo del Tribunal Supremo de Elecciones, adoptado en Sesión Ordinaria n.º 33-2017, celebrada el 18 de abril de 2017 y comunicado mediante oficio n.ºSTSE-0634-2017 de la misma fecha.

12. El Departamento de Recursos Humanos / Área de Prevención y Salud Laboral (PRESAL) y la Unidad de Género desarrollarán actividades de divulgación y sensibilización sobre los Lineamientos, que contemplarán la participación de todo el personal, en particular sobre protección de la maternidad y corresponsabilidad social de los cuidados, incluyendo a las Jefaturas, como responsables de dependencias y de personal operativo, técnico y profesional.

Nota: Corrida la numeración de este lineamiento –pasó del antiguo lineamiento 11 al lineamiento 12– al adicionarse un nuevo lineamiento 9 por acuerdo del Tribunal Supremo de Elecciones, adoptado en Sesión Ordinaria n.º 33-2017, celebrada el 18 de abril de 2017 y comunicado mediante oficio n.ºSTSE-0634-2017 de la misma fecha.