

CONSULTA LABORAL:

REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO

La Asamblea Nacional, mediante la Ley Orgánica Para Impulsar la Economía Violeta, en el Capítulo III, expidió algunas Disposiciones Reformativas al Código del Trabajo referentes a las prácticas prohibidas en la contratación de personal; igualdad de la remuneración; la forma en que será gozada la licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de una hija o hijo; y la licencia con remuneración en el período de lactancia:

A continuación del artículo 42, se agregó el siguiente artículo:

“Art. 42.1.- Prácticas prohibidas en la contratación de personal.- En los procesos de selección, los empleadores no podrán exigir ningún requisito distinto a las competencias y capacidades necesarias para el puesto de trabajo, quedando expresamente prohibida la posibilidad de requerir cualquiera de los elementos diferenciadores descritos en el artículo 19 de este Código. En ningún caso, el empleador podrá realizar preguntas discriminatorias durante el proceso de selección, ni podrá exigir documentos distintos de los que refieran a las competencias y capacidades del postulante con la finalidad de verificar si se adecúan a la vacante respectiva.

Luego de haber contratado al trabajador, el empleador podrá solicitar información personal con la finalidad de crear un expediente para el cumplimiento del reglamento interno de trabajo o de cualquier obligación prevista en el ordenamiento jurídico vigente. Tal información no podrá ser utilizada con fines discriminatorios.”

Se sustituyó el artículo 79 por el siguiente artículo:

"Artículo 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.

Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes, para lo cual el empleador debe contar con parámetros de designación de grados inferiores y establecimiento de funciones para cada puesto de trabajo, a fin de fomentar la objetividad en el trabajo de cada empleado y la competitividad entre éstos, con un balance homogéneo de candidatos en procesos de selección, calificaciones a través de puntaje para el otorgamiento de beneficios, aumentos de salarios o promociones, sin que pueda existir discriminación en razón de nacionalidad, edad, sexo, género,

etnia, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.”

Luego del primer inciso del artículo 152, agregó lo siguiente:

“No obstante la madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de una hija o hijo, pudiendo acordar que éstas sean de uso exclusivo o de uso compartido (pudiendo compartirse hasta un máximo del 75% de la licencia con el padre), circunstancia que será oportunamente notificada antes del inicio del periodo de maternidad a sus respectivos empleadores, siendo ésta inamovible una vez que haya sido comunicada. El ente rector del trabajo, emitirá las directrices que correspondan con ocasión de esta notificación.

Las instituciones públicas o privadas que cuenten con más de 50 empleados tendrán la obligación de facilitar el servicio de cuidado para los hijos/dependientes de sus colaboradores, obligación que deberá quedar adecuadamente reglada en el Reglamento de la presente Ley.”

A continuación del artículo 154, se añadió el siguiente artículo innumerado:

“Art. (...).- Licencia con remuneración por el período de lactancia.- Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada laboral de la madre lactante durará seis (6) horas de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

No obstante, la madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración por el período de lactancia, circunstancia que será oportunamente notificada antes del inicio del periodo de lactancia a sus respectivos empleadores, siendo ésta inamovible una vez que haya sido comunicada. El ente rector del trabajo, emitirá las directrices que correspondan con ocasión de esta notificación.

Las instituciones públicas o privadas que cuenten con más de 50 empleados tendrán la obligación de facilitar el servicio de cuidado para los hijos/dependientes de sus colaboradores, obligación que deberá quedar adecuadamente reglada en el Reglamento de la presente Ley.”

NOTA:

Respecto al período de lactancia, es importante anotar que tanto la Asamblea Nacional al momento de legislar y la Presidencia de la República al objetar el Proyecto de Ley, olvidaron considerar la Sentencia No. 0036-19-IN/21 de la Corte Constitucional, como consecuencia de la Acción Pública de Inconstitucionalidad, planteada por Alejandra Elizabeth Bailón Zúñiga y Wilson Alfredo Cacpata Calle, mediante la cual declaró por el fondo la inconstitucionalidad de la frase **“posteriores al parto”** contenida en el tercer inciso del artículo 155 del Código del Trabajo, al analizar una distinción injustificada entre mujeres en período de lactancia trabajadoras bajo el Código del Trabajo y las servidoras públicas bajo la LOSEP.

En su lugar, la Corte Constitucional resolvió que la mencionada disposición deberá decir:

Art. 155.- Guardería infantil y lactancia.- En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

*Durante los doce (12) meses **a partir de que haya concluido su licencia por maternidad**, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.*

Consecuentemente, los doce meses correspondientes al período de lactancia de la madre lactante, correrán a partir de la terminación de las doce semanas de licencia por el nacimiento de su hija o hijo, más allá de lo dispuesto en las reformas al Código del Trabajo establecidas en la Ley Orgánica Para Impulsar la Economía Violeta.

FUENTE:

- Ley Orgánica Para Impulsar la Economía Violeta, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 234, de 20 de enero de 2023.
- Corte Constitucional, Sentencia No. 0036-19-IN, de 22 de septiembre de 2021.