

El Rodín

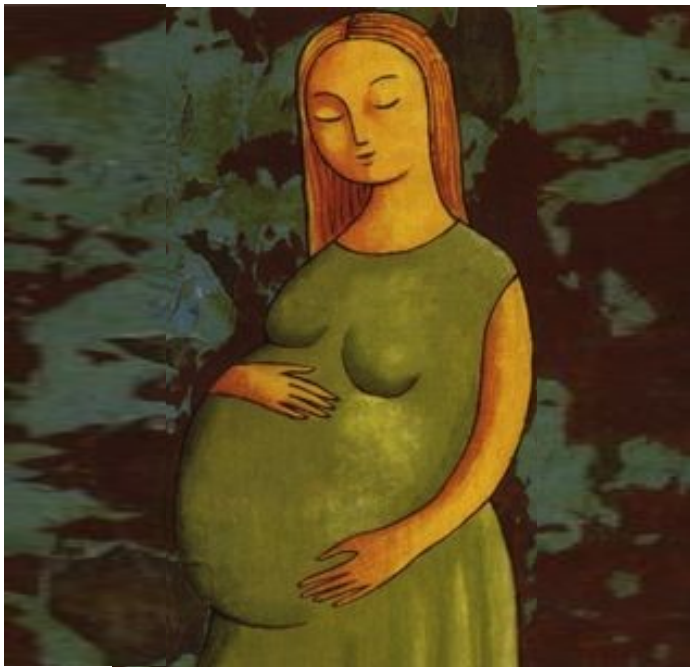
Órgano informativo del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Plantaciones (SITRAP)

Acá va el logo que
estaré trabajando
en estos días (¿O
alguien se ofrece a
trabajarlo?)

Número 1 — Noviembre del 2015 — Siquirres, Limón, Costa Rica

Lxs afiliadxs de SITRAP conocen los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia

- Este boletín brinda información para orientar a las mujeres sobre temas como licencia de maternidad, derecho de lactancia o casos de despido durante embarazo.
- Los artículos corresponden a la Ley de Protección a la trabajadora en estado de embarazo o lactancia que incluye artículos del 94 al 100 del Código de Trabajo y artículo 54 del Reglamento del Seguro de Salud de la CCSS.



Derechos laborales de la mujer embarazada

La Ley de Protección a la trabajadora en estado de embarazo o lactancia define los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

Estos derechos abarcan desde los periodos correspondientes a licencia de maternidad y lactancia, cómo reincorporarse al lugar de trabajo durante el plazo de lactancia y casos de despido durante estos momentos.

Artículo 94 del Código de Trabajo

Queda prohibido a los patrones 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 causas establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo.

En todo 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.

¿Qué es la licencia por maternidad?

Es un período de 4 meses al que tiene derecho la trabajadora en estado de embarazo, para reposar un mes antes del parto y tres meses después del nacimiento del o la bebé. Estos tres meses se conceden para que exista un espacio de adaptación entre el o la bebé y la madre, y se considera un

periodo mínimo de lactancia. Durante esta licencia la trabajadora tiene derecho a recibir el mismo salario que recibiría si estuviera laborando, por eso la Caja Costarricense del Seguro Social paga el 50% del salario y la persona empleadora tiene que pagar el otro 50%.

¿Cómo funciona la licencia de maternidad para la trabajadora con un embarazo múltiple (gemelos, trillizos, etc.)?

La licencia por maternidad, corresponde a una licencia pagada de 4 meses: 1 mes antes y 3 meses después del parto, en la cual la trabajadora recibe el 100% de su salario y lo pagan en partes iguales la persona empleadora y la CCSS. El personal médico que atiende a la trabajadora embarazada deberá emitir el certificado que concede la licencia tomando como base la fecha aproximada del parto.

En caso de que el embarazo sea múltiple (gemelos (as), trillizos (as), cuatrillizos (as), etc.) la licencia de maternidad se extenderá por un mes adicional por cada hijo o hija.

Una vez finalizado el periodo de pre y post parto, esta licencia adicional se extenderá de forma mensual, de acuerdo con el número de hijos o hijas cada vez que se otorgue, de conformidad con el artículo 17 del Reglamento para el otorgamiento de incapacidades y licencias de la Caja Costarri-

cense de Seguridad Social, modificado por la Junta Directiva, en el artículo 23° de la sesión N° 8540 del 26 de mayo de 2011.

¿Cuál es el procedimiento que deben seguir la persona empleadora para solicitar la autorización para despedir a una trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia?

Si una trabajadora en estado de embarazo o en periodo de lactancia incurre en causal de despido, la persona empleadora deberá presentar una solicitud de autorización de despido ante la Inspección de Trabajo detallando la falta o faltas cometidas por la trabajadora y aportando las pruebas correspondientes. Dicha dependencia nombrará inspectores (as) de trabajo quienes realizarán la investigación y citarán a todas las partes involucradas a una comparecencia, para determinar la verdad de los hechos que se investigan.

Concluida esa etapa, los (as) inspectores (as) rendirán un informe recomendando que se autorice o se deniegue el despido solicitado. Este informe será puesto en conocimiento de la persona empleadora y de la trabajadora, quienes podrán enviar sus observaciones sobre lo que se indique en él. Luego, el o la Director (a) Nacional e Inspector (a) General de Trabajo dictará la resolución definitiva que autoriza o deniega la solicitud de despido. La parte que no esté conforme con lo resuelto, podrá entonces acudir a la vía judicial a presentar el reclamo correspondiente.

¿Cuál es la protección especial que tiene toda trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia?

La principal protección que se brinda es que no se puede despedir a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia sin motivo justificado ni se puede tratar de manera discriminatoria.

Esta protección no cubre a la trabajadora que comete una de las faltas señaladas por el artículo 81 del Código de Trabajo, pues en este caso la persona empleadora podrá despedirla, siempre que previamente haya sido autorizado por parte de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

¿Deben rebajarse cargas sociales del salario de la trabajadora durante los cuatro meses de licencia por maternidad?

Sí se deben pagar cargas sociales porque es un salario, pero la Caja Costarricense del Seguro Social es la que paga las cargas que le corresponden a la trabajadora y la persona empleadora paga solamente sobre el 50% que él cubre durante esta licencia.

¿El (la) médico que emita el dictamen del período de lactancia debe ser de la Caja Costarricense del Seguro Social?

La Ley no se refiere en forma expresa a este tema, por lo que puede ser un (a) médico de la Caja Costarricense del Seguro Social o centro privado de salud; pues ambos tienen fe pública. Solamente los Tribunales de Justicia pueden determinar la falsedad de un documento extendido por ellos.

¿El cálculo del aguinaldo, de vacaciones, de preaviso y auxilio de cesantía se ven afectados por el tiempo que la trabajadora disfrutó de licencia por maternidad?

No, lo recibido por la trabajadora durante su licencia por maternidad es salario, y debe ser considerado en el cálculo de sus derechos laborales, tales como: vacaciones, aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía, etc.

Esto quiere decir que esos derechos deben calcularse y pagarse sobre el 100% del salario en esos cuatro meses de licencia, la persona empleadora tiene que pagar completo el 100% de esos derechos aunque él haya pagado solamente el 50% del salario durante la licencia por maternidad.

¿La trabajadora embarazada cuenta con el fuero de protección especial aunque esté en periodo de prueba?

La trabajadora embarazada cuenta con un fuero de protección muy amplio con el fin de evitar que sus derechos y los de su bebé se vean afectados, por esta razón la persona empleadora no la puede despedir sin contar con la autorización correspondiente.

Independientemente de que esté en período de prueba, la trabajadora goza de toda la protección de la ley siendo ilegal que sea despedida.

¿Qué debe hacer la trabajadora si la despiden en estado de embarazo o en período de lactancia?

Si usted es afiliada a SITRAP, comunicarlo de inmediato al sindicato en forma directa, o a través de los representantes de base sindical, promotor sindical, o llamar a la oficina de SITRAP con la persona encargada de la Secretaría de la Mujer Trabajadora de SITRAP para iniciar los trámites correspondientes de orientación para la defensa de la trabajadora afectada a través de la junta directiva o del departamento Legal de SITRAP.

Si no es afiliada de igual manera estamos en la disposición de colaborarle en la defensa de su derecho.

También puede acudir ante la Inspección de Trabajo más cercana al centro de Trabajo, oficina que realizará la investigación que corresponda sobre la denuncia. Si lo prefiere, puede acudir ante el juez de trabajo a solicitar su reinstalación inmediata.

En caso de que la trabajadora no quiera ser reinstalada, tendrá derecho al pago del preaviso, auxilio de cesantía, aguinaldo y vacaciones pertinentes, además, la persona empleadora deberá pagarle 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 los ocho meses de embarazo.

Si se tratara de una trabajadora en período de lactancia, además del preaviso, cesantía, aguinaldo y vacaciones a que tenga de-

recho, si renuncia a la reinstalación, le corresponderá una indemnización equivalente a diez días de salario.

¿Cuál requisito debe cumplir la trabajadora para que esté protegida por este fuero especial?

En la construcción jurisprudencial, de la aplicación de la norma al caso concreto, reiteradamente se ha dicho que la certificación médica bien puede ser aportada con posteriori-

dad, pues no se trata de un requisito esencial para que opere la protección, dado que basta la mera comunicación -que incluso puede ser hasta verbal-, para que operen los mecanismos de protección. Esa comunicación, se ha dicho, puede hacerse aún en el momento mismo del despido.

Derechos laborales de la mujer durante el periodo de lactancia

Diversas normas regulan el tratamiento y derechos que tiene la mujer y su bebé en período de lactancia, a saber: artículo 51 de la Constitución Política, artículo 19 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convenio No. 111 de la OIT sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, artículos 95 y 97 Código de Trabajo, artículo 2 de la Ley de Fomento de la Lactancia Materna, artículo 2 del Código de la Niñez y la Adolescencia.

Aclarado que la lactancia post parto es un derecho sobradamente reconocido en beneficio del menor, queda entonces por considerar cuál es la duración que debe tener el período de lactancia o su extensión.

La Sala Constitucional, mediante Voto N° 474-96 de las 17:09 horas del 24 de enero de 1996, dejó establecido en forma vinculante que toda trabajadora tiene derecho a disfrutar

del período de lactancia durante el tiempo que el médico certifique; con ello se garantiza un período de alimentación natural en beneficio de su hijo o e hija además se cumple con uno de los postulados de la Convención de los Derechos del Niño, en su artículo 24 y con el espíritu proteccionista de la maternidad.

Asimismo, deben considerarse los alcances del voto 2011-635 de las 8.39 horas del 29 de enero de 2011 emitido por la Sala Constitucional, que dice en lo conducente:

“...debe tomarse en consideración, en primer lugar, que el hecho que el artículo 2 de la Ley de Fomento de la Lactancia Materna defina al lactante, para “los efectos de esta Ley”, como “el niño hasta la edad de doce meses cumplidos”, no implica -ni implícita ni explícitamente- que se imponga un tope máximo al período de lactancia en lo que se refiere propiamente al ámbito de las relaciones de trabajo, cuando

lo cierto es que el propio Código de Trabajo, al regular expresamente el tema (en sus artículos 95 y 97), no establece tope alguno al periodo de lactancia. Por el contrario, dicha normativa lo que prevé es un periodo mínimo de lactancia que puede ser prorrogado de existir un criterio médico que así lo sustente”.

Recordando, en ese mismo voto, que en materia de derechos fundamentales –como lo es el del menor a ser amamantado y el de la madre trabajadora a hacerlo sin correr el riesgo de perder su trabajo durante el periodo de lactancia- no cabe la interpretación restrictiva, sino que debe hacerse de “...la forma más favorable para la efectividad de los valores, principios y derechos fundamentales que integran el Derecho de la Constitución...que todo derecho fundamental debe interpretarse y aplicarse siempre de la manera que más favorezca al ser humano, así como que procede la interpretación extensiva en todo lo que maximize y la restrictiva en todo lo que limite la libertad de los individuos...”.

Lo anterior significa que, la lactancia se puede extender más allá del año previsto en el artículo 2 de la Ley de Fomento de Lactancia Materna. La protección de los artículos 94 y 94 bis del CT se extenderá por todo el tiempo que la trabajadora esté presentando el dictamen médico, aunque el menor haya cumplido más de un año. Conforme al artículo 2 de la Ley de Fomento de la Lactancia Materna, la madre puede amamantar hasta que un (una) médico certifique que el niño o la niña ya no lo necesita.

¿Cómo debe proceder la trabajadora cuando se reincorpora a laborar ?

Para gozar de la lactancia después de haber completado la licencia de maternidad. Al respecto, se indica que una vez se reincorpora al trabajo, necesariamente deberá presentar constancia médica en la que certifique que se encuentra en posibilidades de amamantar y que el menor lo requiere. Dichas constancias podrán ser renovadas cuantas veces el médico estime necesario y deberán ser respetadas por la empresa.

No es necesario esperar hasta que el menor tenga seis meses para requerir la constancia de lactancia, lo cual se constituye una obligación y un requisito para que la trabajadora tenga acceso a este derecho.

En cuanto al momento en que debe presentarse dicha constancia, la Sala Segunda ha sido condescendiente al indicar que el sólo dicho de la trabajadora basta para dar aviso al patrono y que la prueba puede ser presentada posteriormente, en un plazo prudencial de 15 días naturales –criterio exteriorizado por la Sala Segunda de la Corte en su jurisprudencia, a partir del voto No. 191, de las 9:55 horas, del 23 de junio de 1995-.

Siempre será conveniente emitir un comunicado en que se informe a las trabajadoras que van a gozar de ese derecho, de que entreguen el certificado en un plazo prudencial no mayor a 15 días.

Una vez transcurridos los tres meses posteriores al parto, y de acuerdo a lo estipulado en el artículo 97 del Código de Trabajo la licencia de lactancia corresponde al otorgamiento a la trabajadora de 1 hora diaria para que ama-

mante a su hijo, o en su defecto para que extraiga y almacene la leche materna, esta hora puede ser distribuida en dos medias horas o en quince minutos cada tres horas de trabajo, esto será de común acuerdo entre la trabajadora y el patrono. Resulta usual que en las empresas se coordine con la trabajadora alguna de las siguientes opciones:

- a) Entrar una hora más tarde.
- b) Salir una hora más temprano.
- c) Entrar media horas más tarde y salir media hora más temprano.

Esto será una política o práctica que la empresa debe implementar por escrito.

Para concluir, resulta necesario señalar que las trabajadoras que se encuentran en licencia de maternidad y en período de lactancia gozan de un fuero especial de protección, lapso durante el cual el patrono NO puede despedirla con responsabilidad patronal, a menos que la trabajadora incurra en una falta grave contemplada en el artículo 81 del Código de Trabajo, en cuyo caso debe realizar un procedimiento de autorización de despido ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Afíliese a SITRAP

“Si producimos riqueza, tenemos derecho a vivir mejor”

“Sin sindicato, no hay democracia”

TEL: 2768/88/45

Cel; 8309-0994

FAX: 2768/82/49

Email: sitrap@sitrap.net

Facebook: www.facebook/sindicatodetrabajadoresdeplantacionessagricolas

Página web: www.sitrap.net

