

Licencia por maternidad



Recientemente, la junta directiva de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), acordó la modificación del Reglamento para el otorgamiento de incapacidades y licencias a los beneficiarios del seguro de salud y en esta reforma encontramos un cambio de suma importancia, el cual extiende, ante la existencia de partos múltiples, el plazo de la licencia por maternidad, establecido en el artículo 95 del Código de Trabajo.

En principio, el plazo de licencia por maternidad, de conformidad

con el artículo 95 del Código de Trabajo es de cuatro meses (un mes pre parto, tres meses posparto). Sin embargo, la reforma antes citada establece una ampliación de dicha licencia en la cual se dispone que "... en aquellos casos de partos múltiples se extenderá un mes adicional de licencia por maternidad por cada producto vivo, una vez finalizado el período establecido de pre y posparto".

Ante dicha disposición se puede concluir que el período de licencia por maternidad se extenderá según la cantidad de hijos que nazcan. A modo de ejemplo, es posible decir que una trabajadora que llegue a tener trillizos disfrutará de una licencia hasta de siete meses, debido a que se contabilizan tanto los cuatro meses otorgados por ley más los tres meses adicionales en virtud del nacimiento de sus tres hijos.

Asimismo, el Reglamento establece en el numeral 19 la misma posibilidad para la trabajadora que adopte a más de un menor de edad. En otras palabras, a partir del tercer mes de licencia, aquella disfrutará de un mes adicional por cada menor adoptado.

Dudas en el Reglamento. Sin embargo, si bien el Reglamento otorga un beneficio a las trabajadoras, la normativa también genera ciertas dudas sobre su aplicación, debido a que encontramos, en primer término, que no se determina de forma clara si el empleador se encuentra en la obligación de asumir o no el pago de la licencia por los meses adicionales.

Tampoco se aclara si la reforma llega a ampliar también el fuero de protección que gozan las trabajadoras, en virtud que la ley establece que el empleador se encuentra im-

posibilitado a despedirlas durante el embarazo y el disfrute del período de la licencia.

Igualmente, no se hace referencia a aquellos casos en los cuales el médico otorgue una prórroga al período mínimo de lactancia, entre otros aspectos que puedan llegar a generar duda sobre su aplicación.

Así las cosas, es importante tomar en cuenta que este cambio al Reglamento ya se encuentra en vigencia y aunque nos deja con muchas dudas respecto a su aplicación y posibles consecuencias, consideramos que tales dudas se irán aclarando gracias a la atención de casos concretos.

Por el momento, es claro que el empleador tiene la obligación de otorgar la licencia por un plazo mayor ante la existencia de partos múltiples, como una forma de proteger a las trabajadoras que han tenido un parto de este tipo.