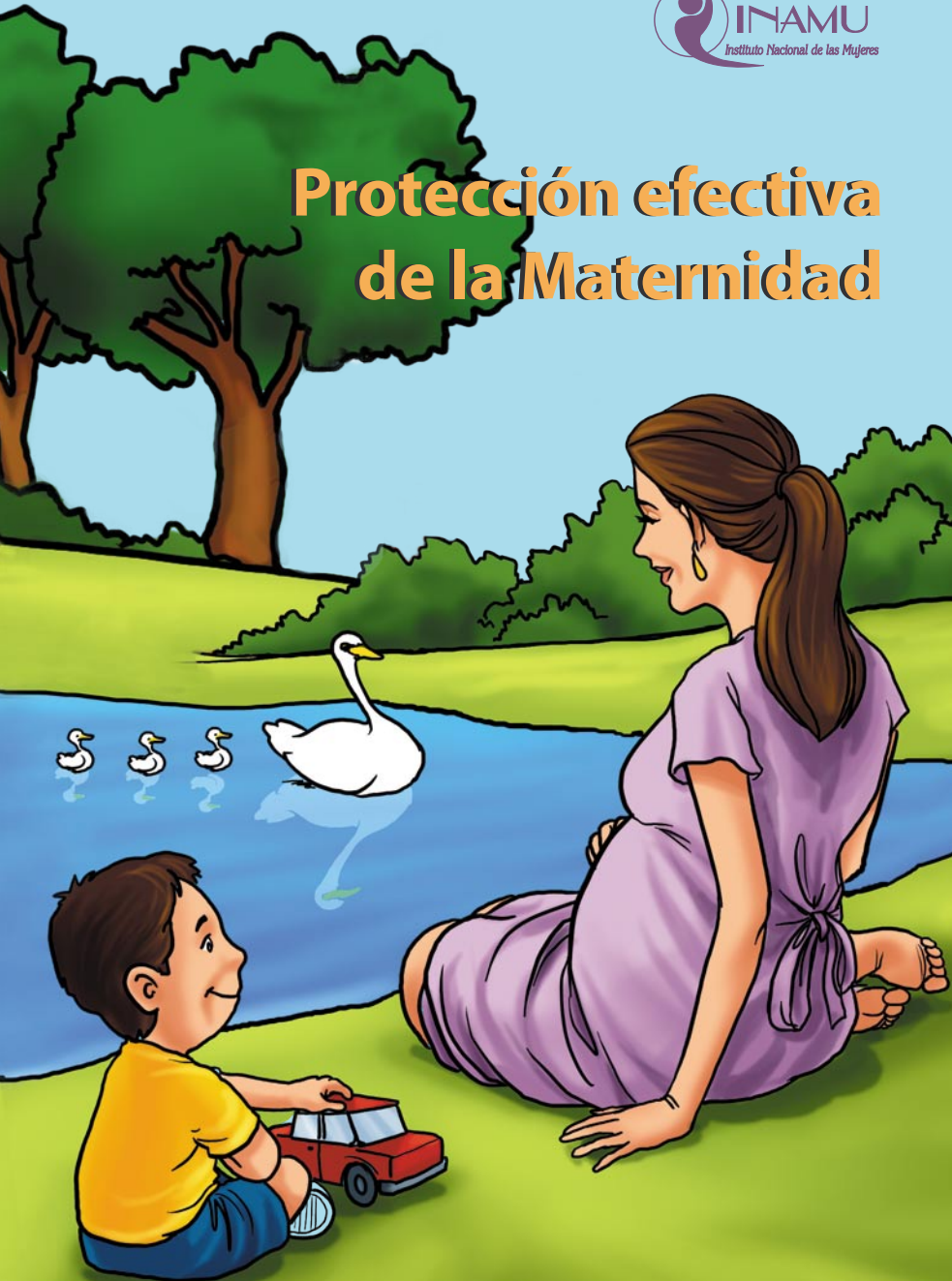


Protección efectiva de la Maternidad



Créditos

306.874.3

159 pr

Instituto Nacional de las Mujeres

Protección efectiva de la maternidad / Instituto Nacional de las Mujeres.-1ed.- San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2007.-(Colección Legislación; n.22; Mecanismos de exigibilidad de los derechos de las mujeres; n.3)

20 p.; 13 X 18.5 cm

ISBN 978-9968-25-122-8

1. MATERNIDAD. 2. LEGISLACIÓN. 3. TRABAJO FEMENINO. 4. CORRESPONSABILIDAD. 5. DERECHOS DE LA MUJER. I.Título

Área Condición Jurídica y Protección de los Derechos de las Mujeres

Elaborado por:

Margarita Gómez Valerín

Revisión Final:

*Eugenia Salazar Aguilar
Margarita Gómez Valerín*

Diseño Gráfico:

Roxana Marín Segura
Tel: (506) 392-6650
roxanamarin@racsa.co.cr

Ilustraciones:

Luis Demetrio Calvo Solís

San José, Costa Rica, diciembre 2007



Contenido

Introducción	4
I. El derecho al trabajo como derecho humano de las mujeres	5
II. Protección Efectiva de la Maternidad	7
III. El derecho de las Mujeres a no ser despedidas por razones de embarazo o lactancia	10
3.1 ¿Qué es el período de lactancia y hasta cuándo se extiende?	11
3.2 ¿Deben rebajarse cargas sociales del salario de la trabajadora durante los cuatro meses de licencia por maternidad?	12
3.3 ¿Qué debe hacer la trabajadora si la despiden en estado de embarazo o en período de lactancia?	13
3.4 ¿Cuál es el procedimiento que deben seguir los patronos(as) para solicitar la autorización para despedir a una trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia?	14
IV. Combinación de las responsabilidades laborales y familiares	15
4.1 ¿Qué establece el Convenio 156 de la OIT?	18
V. Normativa Jurídica consultada	19

Ejercer el derecho a la información, nos facilita disponer de recursos para exigir y defender nuestros derechos humanos, inherentes a toda persona. Tienen como fin asegurar el bienestar de toda persona humana y de la humanidad en su conjunto, de hombres y mujeres sin distinción.

Este documento se refiere al derecho humano de las mujeres, a la protección efectiva de la maternidad en el ámbito laboral y proporciona información que nos acerca al tema de la combinación de responsabilidades familiares y laborales.

En la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - instrumento internacional de protección de derechos humanos de las mujeres, que fue aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por el Estado de Costa Rica en 1986- y en los Convenios de la Organización del Trabajo –OIT- se reafirma el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras, la obligación de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida del Estado y sociedad (C. 183 OIT Convenio sobre la Protección de la Maternidad (2000).

La combinación de las obligaciones para con las familias, con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, es un compromiso de una sociedad inclusiva, solidaria y cuidadora. El cuidado es el conjunto de actividades, la disposición y el uso de recursos para lograr que la vida de cada persona, de cada mujer, esté basada en la vigencia de sus derechos humanos¹.

¹ Lagarde Marcela. Mujeres Cuidadoras: entre la obligación y la satisfacción, 2003 p.2

I. El derecho al trabajo como derecho humano de las mujeres

El trabajo es un derecho que pertenece a todas las personas y se deben de garantizar condiciones que aseguren un trabajo digno, como por ejemplo condiciones de estabilidad, que se pague igual salario por igual trabajo, igualdad de trato, derecho a la seguridad social, derecho a vacaciones y disfrute de días feriados, derecho a recibir capacitación y derecho a las prestaciones, entre otros.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, se refiere a las medidas que los Estados deben adoptar para el fortalecimiento y/o ampliación de los derechos en condiciones de igualdad y la eliminación de la discriminación contra las mujeres en el empleo. Se establecen las medidas necesarias para impedir la discriminación contra las mujeres por razones de **maternidad** y asegurar la efectividad de su derecho al trabajo y la garantía a las mujeres de los servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.



Con respecto al tema de la corresponsabilidad laboral y familiar, la CEDAW señala la importancia de promover el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para garantizar que los padres y las madres combinen las obligaciones de las familias con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y el desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños y las niñas.

La protección especial reconocida en la CEDAW y en los Convenios de la OIT, está garantizada en la Constitución Política, específicamente en el artículo 51 que establece *“que la madre, el niño y la niña tienen derecho a la protección del Estado”*; en el Código de Trabajo, en la Ley de Lactancia Materna, en el reglamento de salud y en el reglamento de enfermedad y maternidad de la Caja Costarricense de Seguro Social.

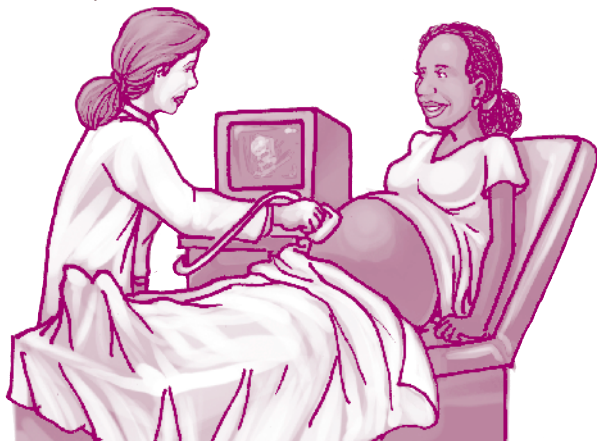


La protección de la igualdad en los aspectos laborales y sociales, debe contemplar las condiciones diferentes de mujeres y hombres. Esto significa que la condición de embarazo de una mujer, no debe ser pretexto para un trato discriminatorio en su centro de trabajo.

II. Protección Efectiva de la Maternidad

- La maternidad segura y saludable, es un derecho humano de todas las mujeres y una responsabilidad compartida del Estado y la sociedad.
- La protección efectiva de la maternidad, incluye el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo y el derecho a la licencia por maternidad.
- La licencia por maternidad, se refiere al período obligado de reposo para las trabajadoras aseguradas, en estado de embarazo. Se divide en licencia pre parto y licencia post parto. Se incluye en este concepto el período otorgado con motivo de aborto después de las 16 semanas de gestación (artículo 10 Reglamento del Seguro de Salud CCSS).

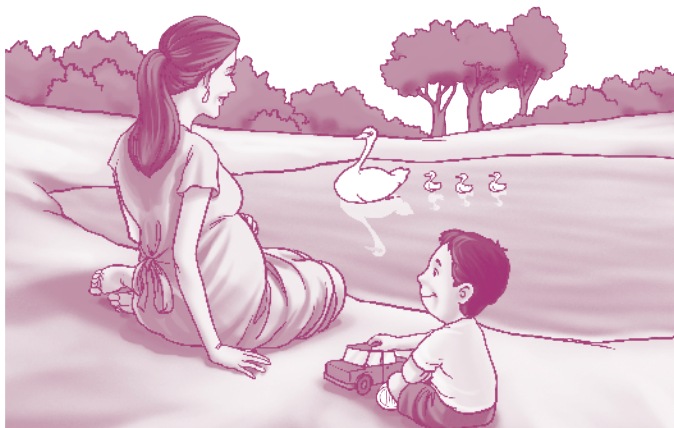
El derecho a la licencia por maternidad cubre a las aseguradas directas y activas, que son las trabajadoras aseguradas por su condición de asalariadas o trabajadoras por cuenta propia, que cotizan para la Caja Costarricense de Seguro Social (artículo 28 Reglamento del Seguro de Salud CCSS).



- El período de maternidad, consiste en el derecho de la trabajadora en estado de embarazo, a un descanso remunerado por un mes y tres meses posteriores al parto. Durante el período de maternidad, la trabajadora y el patrono (a) deben aportar las cuotas por concepto de seguridad social. El patrono y la Caja Costarricense del Seguro Social cubren por partes iguales el salario de la trabajadora. Este salario de cuatro meses debe tomarse en cuenta para el cálculo de los derechos derivados del contrato de trabajo y acreditarse las cotizaciones al régimen de pensiones.



- La trabajadora embarazada, iniciará el derecho de disfrutar de la licencia remunerada, a partir de la presentación a su patrono(a) de un certificado médico, donde consta que el parto sobrevendrá probablemente dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición del documento. El patrono(a) debe acusar recibo del certificado.



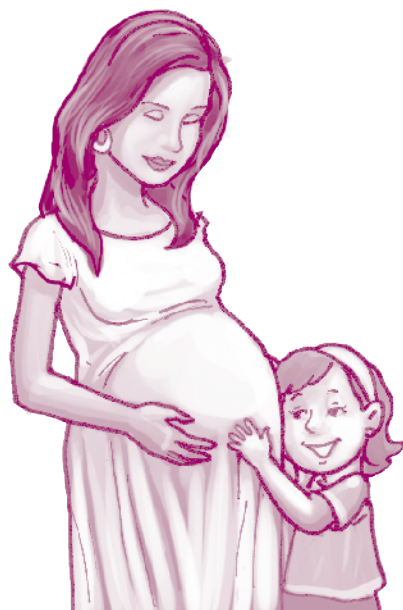
- Durante el período de maternidad se garantizan los derechos por anualidad, carrera profesional y aumentos respectivos, aguinaldo y vacaciones.
- Las prestaciones del seguro de enfermedad y maternidad, no se negarán a la trabajadora asegurada, cuyo patrono se encuentra moroso en el pago de las cuotas obrero patronales. (Art. 36 Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social).
- Todo habitante tiene derecho a las prestaciones de salud, en la forma que las leyes y reglamentos especiales determinen y el deber de proveer a la conservación de su salud y de contribuir al mantenimiento de la de su familia y de la comunidad. También, indica que toda madre gestante, tiene derecho a los servicios de información materno-infantil, al control médico durante su embarazo; a la atención médica del parto y a recibir alimentos para completar su dieta, o la del niño, durante el período de lactancia. (Art. 3 y 12 Ley General de Salud).



III. El derecho de las Mujeres a no ser despedidas por razones de embarazo o lactancia

El despido por razones de embarazo o lactancia, es un ejemplo de la discriminación y una violación de los derechos humanos de las mujeres. En nuestra legislación se prohíbe este despido.

La certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social, son requisitos para comprobar ante la inspección del trabajo o ante el juez (a) de trabajo, el estado de embarazo de la trabajadora o que se encuentra en período de lactancia, pero no son requisitos exigibles que puedan argumentarse para obstaculizar el ejercicio de los derechos y la protección de la trabajadora en estado de embarazo. (Voto 6562-94 Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia).



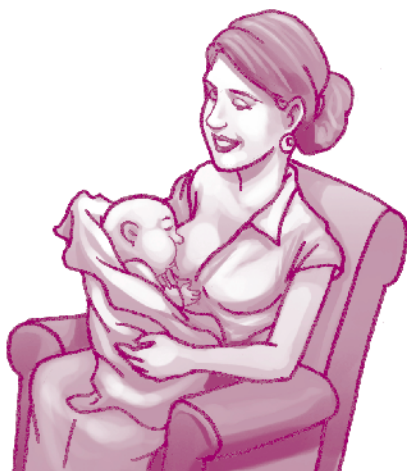
Cuando la información del estado de embarazo se obtiene por medio de un dictamen de un laboratorio autorizado, de un certificado médico o una constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social, es recomendable hacer entrega de este certificado directamente al jefe y pedirle la firma y fecha de recibido. Esta gestión no es obligatoria, sin embargo, es importante hacerla para que el patrono(a) no alegue desconocimiento y justifique otras razones o causas para despedir a una trabajadora en estado de embarazo.

El patrono (a) está en la obligación de comunicar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los motivos que tiene para despedir a una trabajadora en estado de embarazo, aún en los casos donde argumente una causa justificada para despedirla y debe comprobarlo.

El patrono (a) que despide sin justa causa a una trabajadora por razones de embarazo o lactancia, se hace acreedor de una sanción que consiste en el pago de todos los salarios de los meses que le faltan, hasta cumplir ocho meses de embarazo, además debe pagarle sus derechos del período pre y post parto, cesantía, preaviso, vacaciones y aguinaldo y si el asunto se lleva a los tribunales, el patrono debe pagar los gastos del juicio. La trabajadora puede optar por la reinstalación.

3.1 ¿Qué es el período de lactancia y hasta cuándo se extiende?

El período de lactancia, es aquel durante el cual la madre alimenta a su hijo o hija por medio de leche materna. El artículo 95 del Código de Trabajo dispone, que los tres meses de licencia otorgados después del parto se consideran como el período mínimo de lactancia. Este período se puede ampliar por dictamen médico, hasta por el tiempo que el (la) Pediatra correspondiente determine necesario. El certificado puede ser extendido ya sea, por un médico de la Caja Cos-



tarricense de Seguro Social, o por un médico privado, en éste caso el certificado debe estar confeccionado con papel del Colegio de Médicos y con los timbres de ley. Ambos médicos tienen fe pública.

Este certificado médico, la trabajadora debe presentarlo a su patrono(a) antes de volver al trabajo o antes de que venza su licencia por maternidad, para ampliar su período de lactancia.

Dentro del período de lactancia, la trabajadora tiene derecho a que se le conceda 15 minutos cada tres horas o media hora dos veces al día, o como se acostumbra en la mayoría de los casos, una hora continua al iniciar o finalizar la jornada diaria, para amamantar a su hijo.

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

El artículo 95 del Código de Trabajo, solo establece que se aportarán las contribuciones correspondientes a la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS). De esta manera, los rebajos se deberán hacer sobre el 100% que recibe la trabajadora, incluyendo el 50% que paga la CCSS.



Durante el período de maternidad no se pierden los derechos por anualidad, carrera profesional y aumentos respectivos, aguinaldo o vacaciones. En este período deben considerarse las cuotas obrero patronales para el cobro de las pensiones por invalidez y vejez.

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

Puede acudir a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la cual realizará la investigación que corresponda sobre la denuncia. También puede ir al Juzgado de Trabajo a solicitar su reinstalación inmediata. En caso de que la trabajadora no quiera ser reinstalada, además del preaviso, auxilio de cesantía, aguinaldo y vacaciones pertinentes, su patrono(a) deberá pagarle las sumas correspondientes a 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 derecho, si renuncia a la reinstalación, le corresponderá una indemnización equivalente a 10 días de salario por concepto de daños y perjuicios, según lo establece el artículo 94 bis del Código de Trabajo.



3.4 ¿Cuál es el procedimiento que deben seguir los patronos(as) 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 período de lactancia, incurre en causal para el justo despido, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme a las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo, el patrono(a) deberá presentar un escrito ante la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, detallando la falta o faltas cometidas por la trabajadora y aportando las pruebas correspondientes. Dicha dependencia nombrará a los inspectores(as) encargados(as) de realizar 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 inspectores(as) rendirán un informe recomendando que se autorice o se deniegue el despido solicitado. Este informe será puesto en conocimiento del patrono(a) y de la trabajadora de que se trate, quienes podrán enviar sus observaciones

sobre lo que se indique en él. Posteriormente, el 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 acudir a la vía judicial a presentar el reclamo correspondiente.



IV. Combinación de las responsabilidades laborales y familiares



A las mujeres por su disposición biológica para la gestación de vida, se les asocia con todo lo relacionado a la crianza, cuidado de sus hijos e hijas y a las actividades domésticas, de manera, que se consideran de segundo orden otras actividades que realizan, sean políticas, sociales, culturales o económicas. Sus responsabilidades como madres y esposas son de siempre, por suponerse una situación natural e insustituible.

Las mujeres son vigilantes de la educación de sus hijos, de su salud, de sus alimentos, de necesidades afectivas y materiales, y otras actividades propias del hogar. Todo debe hacerlo después de realizar su jornada laboral remunerada, debe redoblar sus esfuerzos para que en menos horas pueda terminar con estas otras responsabilidades. Esto es a lo que se le llama doble jornada, precisamente por la incorporación cada vez más significativa de la mujer al mercado laboral.

El ingreso de la mujer al trabajo remunerado, constituyó un paso importante para el avance de sus derechos, sin embargo, en este espacio también se exponen otras situaciones de desigualdad. En primer lugar, se señala el hecho de que si bien las mujeres se incorporaron al trabajo remunerado y comenzaron a participar del ámbito público, no se dio una contraparte de los hombres incursionando al espacio doméstico y de crianza de los hijos e hijas; dando como resultado la doble jornada de trabajo para las mujeres. Esta situación constituye una discriminación en términos de la distribución de las responsabilidades del hogar entre hombres y mujeres. Más aún si se toma en cuenta que el mercado laboral está basado en el modelo androcentrista donde el trabajador no tiene responsabilidades al interior del hogar y su prioridad lo constituye el trabajo y el éxito y reconocimiento que pueda obtener de éste.

Con respecto a este tema, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, reconoce que la maternidad y las responsabilidades familiares es asunto de todas las personas (hombre, mujeres y del Estado para su protección).

Específicamente señala, que los Estados Partes adoptarán las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la



esfera del empleo, a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular, alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

El tema de la igualdad entre hombres y mujeres ha sido discutido en espacios internacionales, como la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer, realizada en Beijing en 1995, la cual establece una serie de principios, reflexiones y acciones dirigidas al logro de la igualdad y equidad entre los géneros en los distintos ámbitos de la vida (espacios familiares, espacios laborales), así como espacios en el ámbito local, nacional e internacional.

Este Documento contempla en el primer párrafo de su Declaración de Objetivos, “el establecimiento del principio de que mujeres y hombres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo y, a nivel más amplio en la comunidad nacional e internacional”.

La desigualdad en la asignación de los roles, encierra una problemática injusta para las mujeres, las cuales se encuentran marginadas a sus hogares y tienen la obligación de velar tanto por el bienestar como por el mantenimiento de su familia. Esta es una realidad que limita las oportunidades de empleo de las mujeres, así como la obtención y conservación de un trabajo.

Para superar estas brechas de género, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) formuló el Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, entrado en vigencia en el año 1983, estableciendo una serie de consideraciones especiales para estos trabajadores(as).

Este Convenio promueve una distribución más equilibrada de las responsabilidades familiares entre ambos y, consecuentemente mejora las posibilidades de inserción de ambos géneros al mundo laboral en condiciones equitativas. Destacan los permisos parentales compartidos, el derecho a la sala cuna tanto para los padres como para las madres, y las licencias para papás y mamás en caso de enfermedad de los hijos o hijas.

4.1 ¿Qué establece el Convenio 156 de la OIT?

A continuación se citan los aspectos considerados más importantes regulados por el Convenio:

- Se aplica a todos los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos(as) a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
- Obliga a los Estados miembros a “desarrollar y promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar”.
- Compromete a los Estados miembros, a tomar las medidas necesarias para que “los trabajadores(as) con responsabilidades familiares puedan integrarse en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades”.
- Establece que “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”.

Este importante Convenio aún no ha sido ratificado por Costa Rica.

La protección de la maternidad de las mujeres trabajadoras, ha constituido un interés fundamental para la Organización Internacional del Trabajo, por ello se adoptó el Convenio número 183 sobre la protección de la maternidad, el cual precisa los principios fundamentales de esta protección, tales como: el derecho a una licencia de maternidad, a prestaciones en dinero y prestaciones médicas, y el derecho a la seguridad del empleo y a la no discriminación. Costa Rica no ha ratificado este Convenio.

V. Normativa Jurídica consultada

- Constitución Política, 1949.
- Código de Trabajo, 1943.
- Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, 1943.
- Ley General de Salud, 1973.
- Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979.
- Convenio 156 OIT sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, 1983.
- Convenio 183 OIT sobre protección de la maternidad, 2000.





**Área Condición Jurídica y Protección de los
Derechos de las Mujeres**

100 metros al este del Taller Wabe
Granadilla Norte, Curridabat.
Apdo Postal 59-2015. San José, Costa Rica.
Teléfonos: (506) 253-80-66 / Fax (506) 224-3833

Correo Electrónico:
condicion-juridica@inamu.go.cr
info@inamu.go.cr