



Martes 16, Enero 2024
08:57:35 am

Portada Impresa /
Ediciones Anteriores

- Inicio
- Sucesos
- Nacionales
- Internacionales
- Opinión
- Espectáculos
- Vida
- Deportes
- Clas

Prohibición de despido a mujeres embarazadas

Opinión



Nuestro Código de Trabajo contempla en sus numerales 94, 94 bis y 95, cuando una mujer trabajadora se encuentra en estado de embarazo y el patrono decide despedirla sin responsabilidad patronal, a la luz del artículo 81 del Código de Trabajo, que este último solo lo puede hacer si solicita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) el permiso de que se lleve a cabo el despido, ya que esta entidad pública tendrá que dar el visto bueno de los motivos que lleva el patrono al despedir a la trabajadora en estado de embarazo. Si el patrono por otro lado no solicita el permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y procede a realizar un despido injustificado, la trabajadora puede escoger entre que sea reinstalada a su puesto por parte del patrono o que este le cancele en su totalidad sus extremos laborales, como lo son preaviso, cesantía, vacaciones, aguinaldo, y horas extras, si es que se las adeudaban, pero además puede solicitar una indemnización del pago de daños y perjuicios de seis meses de salario. Además, la trabajadora también tiene la posibilidad, si el despido se da después del nacimiento del bebé y dentro de los primeros tres meses post parto, podría inclusive solicitar el pago de salarios caídos hasta los ocho meses de embarazo y los tres meses post parto. En caso que el despido sea cuando se encuentre la trabajadora en periodo de lactancia, la trabajadora puede solicitar daños y perjuicios, pero queda a criterio de la persona juzgadora en sede judicial que decida darle un valor a esos daños y perjuicios y que no están limitados a los seis meses de salarios, puede inclusive la persona juzgadora otorgar más de estos seis meses, dependiendo del perjuicio o daño que se pudo haber causado a la trabajadora en periodo de lactancia.

En caso que la trabajadora decida renunciar en estado de embarazo, no se necesita solicitar el permiso del MTSS, y se puede llevar a cabo la mediación o conciliación en un centro de resolución alterna de conflictos o por medio del MTSS, siempre y cuando la renuncia sea libre y espontánea por parte de la trabajadora y sea esta misma que presente su carta de renuncia, y no que esté siendo víctima de actos discriminatorios por su estado de gestación o siendo coaccionada por parte del patrono. Cuando la trabajadora se reincorpora al trabajo luego de su licencia por maternidad, y por algún motivo debidamente justificado no puede realizar las funciones que realizaba antes, el patrono no la puede despedir, sino que debe de buscar un puesto parecido en remuneración para que la trabajadora desempeñe sus funciones, esto de conformidad con el artículo 96 del Código de Trabajo que en su último párrafo lo indica de la siguiente manera: "Una vez transcurrida la licencia, la incapacidad o el disfrute de vacaciones, la persona trabajadora volverá a su puesto y solamente en casos de excepción, debidamente justificados, podrá ser ubicada en otro puesto equivalente en remuneración, el cual guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia".

Hay que tomar en cuenta que la ley busca que se dé una mayor equiparación entre el hombre y la mujer, ya que se han dado casos de discriminación a las mujeres, debido a que no solo por ser mujeres las ponen en un estado de desventaja en contratación en comparación a los hombres, sino que, por la licencia de maternidad, y que en el mejor de los casos sea el mes antes de dar a luz y tres meses posteriores, pero hay embarazos que se llevan más tiempo de incapacidad, dependiendo de las complicaciones; razón que conlleva a muchos patronos a no contratar o reducir la contratación de mujeres. Y es que este es un acto discriminatorio, de ahí nace una reforma al Código de Trabajo en el año 2022, ya que este brinda un beneficio a los padres después del nacimiento del bebé para que ayude con el cuidado siendo este beneficio dos veces por semana y durante las primeras cuatro semanas, y es obligación del patrono otorgarlo, de no ser así, sería un incumplimiento al contrato de trabajo y el patrono deber cancelar los extremos laborales del padre y sumarle a ello 6 meses de salarios por daños y perjuicios provocados.

Enero,16 2024 a las 8:30 am
Djokovic, Sinner y Sabalenka ab
segunda ronda del Abierto de
Australia

Enero,16 2024 a las 8:22 am
Turismo lleva otra vez al país a
ferias populares de EE.UU. y
Canadá

Enero,15 2024 a las 8:00 pm
Fallece actor de "Son como niño"

Enero,15 2024 a las 8:00 pm
Cerrarán túnel Zurquí por dos ho

PERIODISTA: | EMAIL: | Martes 16 Enero, 2024 | HORA: 12:00 AM |
CRÉDITOS: Licda. Daniela Amador Vanegas



SIGUIENTE NOTICIA

DESTACADAS

MÁS LEÍDAS

Comida contaminada en Zapote

Monstruo cuenta los días para tener equipo completo

Repartirán más de ₡1.000 millones en salario escolar

Turistas extranjeros víctimas de robos

Sicarios lo van a buscar a casa y le disparan

Inicio

Sucesos

Nacionales

Internacionales

Opinión

Espectáculos

Vida

Deportes

Clasificados