

Derechos laborales de la mujer



Marco Durante C.

mdurante@bdsasesores.com

El próximo 15 de agosto celebraremos el Día de la Madre, y una buena forma de hacerlo es repasando desde la perspectiva laboral, cuáles son los derechos laborales más representativos de las trabajadoras en nuestro país:

a) Derecho a la igualdad y no discriminación por género: el artículo 33 de la Constitución Política y el 622 del Código de Trabajo establecen que ninguna mujer puede ser discriminada en el empleo por razones de género. Incluso, si se tratare de un acto discriminatorio de despido, el artículo 624 del Código ordena la reinstalación de la trabajadora afectada y una indemnización de doce salarios mínimos correspon-

dientes al puesto que tenía al momento del fallo.

Asimismo, por disposición expresa de la directriz número 37 del 30 de marzo de 2005 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), los patronos tienen prohibido someter a la trabajadora a una prueba de embarazo al momento de la contratación.

b) Licencia por maternidad: según el artículo 95 del Código de Trabajo, toda trabajadora en estado de gravidez gozará obligatoriamente de una licencia remunerada de un mes de parto y tres meses de postparto. Si se tratare de partos múltiples, se activa el artículo 60 del reglamento para el otorgamiento de licencias e incapacidades a los beneficiarios del seguro de salud. Dicho artículo establece que el postparto se extenderá un mes adicional por cada hijo nacido.

c) Licencia de lactancia: dispone el artículo 97 del Código de Trabajo

que toda madre en época de lactancia podrá disponer, en los lugares donde trabaje, de 15 minutos cada tres horas, o, si ella lo prefiere, de media hora dos veces al día, con el objeto de amamantar a su hijo. El patrono que ocupe en su empresa más de 30 mujeres queda obligado a acondicionar un local para que las madres amamenten a sus hijos, como lo indica el artículo 100 del mismo cuerpo legal.

Además, la normativa aclara que ese espacio debe acondicionarse de forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas del patrono y con el visto bueno del Ministerio de Trabajo.

d) Fuero de protección en época de embarazo y lactancia: según el numeral 94 del Código de Trabajo, mientras la trabajadora se encuentre en estado de maternidad o período de lactancia, le cubre un fuero de protección y, consecuentemente, no puede ser despedida de su trabajo salvo por causa justificada,

originada en falta grave imputable a su persona.

Ese trámite de despido deberá gestionarse, necesariamente, ante el Ministerio de Trabajo. Si no se sigue tal procedimiento, aunque exista la falta grave que justifique la decisión del despido, producirá la absoluta nulidad y procede la reinstalación de la colaboradora, de inmediato, con el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento del despido, hasta la efectiva reincorporación de la trabajadora a quien se pretendía cesar permanentemente de la empresa.

En conclusión, nuestra legislación laboral contiene múltiples normas para la protección de la mujer en el trabajo; sin embargo, a pesar de ello, aún persisten situaciones de desigualdad de género en que debemos combatir y erradicar.

Precisamente, el conocimiento de las trabajadoras de sus derechos es el inicio para mejorar su condición en los centros de trabajo y en la sociedad en general.