

# SI USTED ESTÁ EMBARAZADA O DANDO LACTANCIA, LA LEY LABORAL LA PROTEGE

LIC. RODRIGO SANDOVAL.

■ Es importante indicar que toda mujer tiene la función fisiológica maravillosa de concebir, para lo cual la



Ley creó una protección especial con la que cuenta 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 les 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 el patrono podrá despedirla, siempre que previamente haya sido autorizado por parte de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante un procedimiento especial.

Sin embargo, para que la Trabajadora pueda ser protegida por este fuero especial, es requisito esencial que comunique al patrono su estado de embarazo, aportando la certificación médica

o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social, siendo a partir de ese momento que comienza a ser protegida por ese fuero.

Sin embargo, si la trabajadora en este estado es despedida, debe acudir ante la Inspección de Trabajo más cercana al centro de trabajo, oficina que realizará la investigación que corresponda sobre la denuncia, o bien 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, el patrono deberá pagarle las sumas correspondientes al subsidio de pre y posparto 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, corresponderá una indemnización equivalente a diez

días de salario.

Ahora, usted como patrono puede solicitar autorización para despedir a una trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia, siempre y cuando esta persona haya incurrido en una falta disciplinaria, para lo cual 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, quienes realizarán una investigación, oirán a los testigos de todas las partes y rendirán un informe recomendando que se autorice o se deniegue el despido solicitado.

Período de lactancia es el tiempo durante el cual la madre alimenta a su hijo o hija, por medio de leche materna. Se dispone que los tres meses de licencia otorgados después del parto se consideran como el período mínimo de lactancia.

Este período podrá ser ampliado por dictamen médico, presentado por la trabajadora al patrono, hasta por el tiempo que el médico correspondiente determine necesario. Es importante señalar, además, que 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 para amamantar al menor.

La licencia por maternidad es un período de cuatro 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 bebé.

Estos tres meses se conceden para que exista un espacio de adaptación entre madre e hijo, y se considera un período mínimo de lactancia. Durante esta licencia la trabajadora tiene derecho a devengar el mismo salario que recibiría si estuviera laborando, por eso la Caja Costarricense de Seguro Social paga el 50% del salario y la persona empleadora tiene que pagar el otro 50%, el cual es sujeto de cargas sociales. Al ser este subsidio un salario, debe de ser considerado en el cálculo de sus derechos laborales, tales como vacaciones, aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía, etc. Si tiene dudas adicionales, no dude en localizarnos en abogados en acción al 6060-4242.