

.....

# Protección de la trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia

.....



## ¿CUÁL ES LA PROTECCIÓN ESPECIAL QUE TIENE 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 pueden 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 la persona empleadora podrá despedirla, siempre que previamente haya sido autorizado por parte de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



## ¿QUÉ REQUISITO DEBE CUMPLIR LA TRABAJADORA PARA QUE ESTE PROTEGIDA POR ESTE FUERO ESPECIAL?

Para que la trabajadora goce de esta protección, es requisito indispensable que comunique a la persona empleadora su estado de embarazo.

## **¿QUÉ DEBE HACER LA TRABAJADORA SI LA DESPIDEN EN ESTADO DE EMBARAZO O EN PERÍODO DE LACTANCIA?**

Puede acudir ante la Inspección de Trabajo más cercana al centro de trabajo, oficina que realizará la investigación que corresponda sobre la denuncia. Si lo prefiere, puede acudir ante el juez de trabajo a solicitar su reinstalación inmediata.

La trabajadora podrá optar por la reinstalación, en cuyo caso el empleador o la empleadora, deberá de pagarle, además de la indemnización a la que tenga derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de parto y post parto, y los salarios que hubiera dejado de percibir desde el momento de despido, hasta completar 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 diez días de salario.

## **¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO QUE DEBE SEGUIR LA PERSONA EMPLEADORA PARA SOLICITAR LA AUTORIZACIÓN PARA DESPDIR 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 de despido, la persona empleadora

## Protección de la trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia

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.

Dicha dependencia nombrará inspectores (as) de trabajo quienes realizarán 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(as) inspectores(as) rendirán un informe recomendando

**No se puede despedir a la trabajadora embarazada o en período de lactancia sin motivo justificado, ni se puede tratar de manera discriminatoria**

que se autorice o se deniegue el despido solicitado. Este informe será puesto en conocimiento de la persona empleadora y de la trabajadora de que se trate, quienes podrán enviar sus observaciones sobre lo que se indique en él. Luego, el(la) 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 entonces acudir a la vía judicial a presentar el reclamo correspondiente.

## ¿QUÉ ES Y HASTA CUÁNDO SE EXTIENDE EL PERÍODO DE LACTANCIA?

Periodo de lactancia es el tiempo durante el cual la madre alimenta a su hijo(a), 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 a la persona empleadora, hasta por el tiempo que el (la) 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, 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(a).

## ¿EL (LA) MÉDICO QUE EMITA EL DICTAMEN DEL PERÍODO DE LACTANCIA DEBE SER DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL?

La Ley no se refiere en forma expresa a este tema, por lo que puede ser un(a) médico de la Caja Costarricense de Seguro Social o centro privado de salud; pues ambos tienen fe pública. Solamente los Tribunales de Justicia pueden determinar la falsedad de un documento extendido por ellos.

## ¿QUÉ ES 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 o la bebé, estos tres meses se conceden para que exista un espacio de adaptación entre el o la bebé y la madre, 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%.



## **¿DEBEN REBAJARSE CARGAS SOCIALES DEL SALARIO DE LA TRABAJADORA DURANTE LOS CUATRO MESES DE LICENCIA POR MATERNIDAD?**

Sí se deben pagar cargas sociales porque es un salario, pero la Caja Costarricense de Seguro Social es la que paga las cargas que le corresponden a la trabajadora y la persona empleadora paga solamente sobre el 50% que cubre durante esta licencia.

## **¿EL CÁLCULO DEL AGUINALDO, DE VACACIONES, DE PREAVISO Y AUXILIO DE CESANTÍA SE VEN AFECTADOS POR EL TIEMPO QUE LA TRABAJADORA DISFRUTÓ DE LICENCIA POR MATERNIDAD?**

No, lo recibido por la trabajadora durante su licencia por maternidad es salario, y debe ser considerado en el cálculo de sus derechos laborales, tales como: vacaciones, aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía, etc.

Esto quiere decir que esos derechos deben calcularse y pagarse sobre el 100% del salario en esos cuatro meses de licencia, la persona empleadora tiene que pagar completo el 100% de esos derechos, aunque él haya pagado solamente el 50% del salario durante la licencia por maternidad.



---

**Consúltenos**  
**800 TRABAJO (800 872 2256)**  
**[www.mtss.go.cr](http://www.mtss.go.cr)**

## **Normativa**

- Código de Trabajo y sus reformas, artículos 81, 94 al 100.
- Reglamento del Seguro de Salud de la CCSS, artículo 54.