

DAJ-AE-001-04
14 de enero del 2004

Señora
Stephanie Alvarado Madriz
Presente.

Estimada señora:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el 16 de diciembre del 2003, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con su licencia por maternidad de 120 días, por cuanto según nos indica, su parto fue normal, y la niña nació a término, pero murió al mes y diecinueve días, por lo que su patrono le exige que se reintegre a sus labores, antes de transcurridos esos 120 días.

Tratándose de trabajadoras embarazadas, aparte del fuero especial que prohíbe expresamente su despido según nuestra legislación, se ha generado en los últimos años una tendencia a brindar mayores beneficios para la trabajadora, los cuales pretenden no afectar los derechos derivados de la prestación efectiva de servicios, de manera que su situación laboral en razón del embarazo, tenga un trato diferente, más beneficioso que el resto de los trabajadores.

Es así como en lo que respecta al período de la licencia por maternidad, nuestra legislación, siguiendo los lineamientos propuestos por los diferentes Convenios Internacionales sobre la materia, ha establecido un período de descanso compuesto por un mes antes del parto y tres meses después, conforme lo expresa el artículo 95 del Código de Trabajo.

“Artículo 95.- La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres meses posteriores a él...”

El Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social, por su parte en el artículo 40 al respecto establece:

“Artículo 40.- Con motivo de la maternidad, a toda asegurada directa asalariada, se le extenderá una licencia hasta por cuatro meses, período que incluye el pre y post parto, conforme se establece en las leyes generales y especiales que se apliquen a los diferentes grupos.

El centro médico de adscripción o de atención, según corresponda, extenderá un solo documento, tomando en cuenta tanto la fecha probable del parto, como las previsiones legales especiales, todo dentro del período ya citado de cuatro meses....”

De los artículos supratranscritos, se desprende claramente, por un lado, que toda trabajadora embarazada, tiene de derecho a una licencia por maternidad de un mes antes del parto y tres meses después del parto, y por el otro lado, que es el centro médico al que esté adscrito la trabajadora, el único autorizado legalmente, para otorgar dicha licencia, en un solo documento, donde se especifica la fecha probable del parto y por tanto, la fecha a partir de la cual inicia el descanso de los cuatro meses o los 120 días, tal y como lo otorgan en la práctica, los médicos de la Caja Costarricense del Seguro Social. Por tanto ese período no puede ser modificado de modo alguno, por el patrono.

Ahora bien, el artículo 96 del Código de Trabajo establece una reducción en esa licencia, en los siguientes casos:

“Artículo 96.- ...Si se tratare de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se reducirán a la mitad...”

Entendiendo por aborto no intencional, como aquel aborto involuntario, no provocado por la madre y por parto prematuro como aquel que no llegó al término de los nueve meses y que además el niño nace sin vida, el Código de Trabajo ha establecido, que los descansos (pre y postparto) de cuatro meses sean reducidos a la mitad, es decir a dos meses, pero únicamente en esos dos casos.

El Reglamento de la C.C.S.S. ya citado, en el artículo 41, haciendo una pequeña modificación al artículo 96 del Código de Trabajo, establece lo siguiente:

*“Artículo 41.- Si el ser procreado naciere sin vida, o **falleciere dentro del primer mes posterior a su nacimiento**, se modificará el plazo de la licencia original y se otorgará una nueva por un mes y medio a partir de la fecha del parto.”*

Como vemos este artículo, generalizando e interpretando un tanto diferente, lo expresado por el artículo 96 del Código de Trabajo, establece que a partir del aborto no intencional o parto prematuro no viable, si el ser procreado, naciere sin vida, el plazo de licencia se reduce a un mes y medio, aplicando así una reducción del período postparto que originalmente es de tres meses, puesto que ya la trabajadora a disfrutado del mes anterior al parto.

En todo caso, lo que más nos interesa destacar del artículo 41 transcrito, es el hecho de que la Caja establece, que la reducción de la licencia a un mes y medio, también se aplique **para los casos de bebés que fallecieran dentro del mes posterior al parto**, lo que quiere decir, que **después de transcurrido ese mes de nacido**, si el niño muriera, no puede aplicársele reducción alguna a la licencia, y la madre por tanto tiene derecho a disfrutar del período completo de los cuatro meses, o lo que es lo mismo a los 120 días otorgados originalmente.

En conclusión le indicamos que en aplicación de los dispuesto por los artículos transcritos del Código de Trabajo y del Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social, usted tiene derecho a disfrutar del período completo de la licencia por maternidad, otorgada desde el momento en que se acogió al descanso, por los 120 días, y cualquier reducción que el patrono quiera aplicarle, obligándola a reintegrarse a sus labores anticipadamente, **es absolutamente ilegal**.

De Usted con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Asesora

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
Jefe a.i.

ALC/hs.-

Ampo 8-D y 24-E -.