



La Hoja del Miércoles

PUBLICACIÓN DEL SINDICATO DE TRABAJADORES/AS DEL INA (SITRAINA)



Volumen 301—Año 32

Correo Electrónico:
SITRAINA@ina.ac.cr

26 de octubre 2022

Telefax: 2220-2480 - WhatsApp: 8448 1450 www.sitrainacr.org

El día lunes 24 de octubre, SITRAINA participó del Encuentro Nacional, convocado por el BUSSCO, el cual se realizó en el Auditorio de la Facultad de Derecho de la UCR. En este encuentro, participaron 116 personas que representaban 26 organizaciones sindicales y sociales. En esta Hoja del Miércoles compartiremos con ustedes algunos de los argumentos que se detallaron sobre la situación del país en dicho encuentro. Por SITRAINA estuvieron presentes Claudio Alvarado, Secretario General ([Véase Participación](#)); Marianela Delgado, Secretaria General Adjunta ([Véase Participación](#)); Bernardo Calvo, Secretario de Asuntos Culturales y Sociales; Marta Picado, Secretaria de Actas y Correspondencia; y Milagro Miranda, Secretaria de Afiliación y Propaganda.



CUATRO VÍAS PARA DESMANTELAR Y PRIVATIZAR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS



Durante la segunda mitad del siglo XX, el Estado costarricense generó una serie de instituciones que han brindado servicios públicos, universales y de calidad a lo largo de las décadas. Sin embargo, a partir del giro neoliberal de los partidos PLN y PUSC, las élites del poder han venido buscando erosionar los servicios públicos, con el fin de entregarlos a operadores privados. Aunado a lo anterior, durante el siglo XXI, esos mismos partidos y el PAC han venido

acentuando ese ataque en contra de las instituciones y el actual gobierno de Rodrigo Chaves mantiene una fuerte ofensiva desmanteladora y privatizadora.

Esto lo podemos visualizar tomando en cuenta 4 vías:

1. Tenemos una Asamblea Legislativa con una agenda muy agresiva en contra de los servicios públicos, la cual ha aprobado adefesios de proyectos, tal y como la Ley 9635, la cual introduce una regla fiscal que institucionaliza una práctica histórica como lo es la austeridad presupuestaria, basada en el control y reducción del gasto público.
2. Se ha traído nuevamente al escenario político al FMI, tratando de negociar un primer acuerdo (el del gobierno de Carlos Alvarado) y con la intensión de obtener un nuevo crédito por 700 millones de dólares.
3. Se utiliza el presupuesto para profundizar el desmantelamiento, al igual que en el gobierno anterior, por medio de decretos ejecutivos que limitan el crecimiento de las transferencias por 5 años, reducen las partidas de bienes y servicios, prohíben la sustitución de plazas vacantes y la contratación de nuevas plazas, en el sector público. Esto también se ve profundizado con la propuesta de presupuesto nacional para el 2023, con recortes multimillonarios a la educación, la salud y otras instituciones, el decrecimiento de la partida de remuneraciones o salarios; todo esto en contraste con los 741 millones de colones destinados al pago de la deuda, lo cual representa un crecimiento del 15% a esta partida.
4. La venta y privatización de instituciones públicas, tal y como no sucedía desde la década de 1990. El gobierno de turno quiere vender el BCR, el INS, BICSA y entregar las frecuencias de Internet 5g, que son propiedad del ICE, a operadores trasnacionales.

Ante este panorama lo que nos queda es desde BUSSCO colocar como una primera línea de prioridad, la defensa del estado social de derecho y de lucha en contra de la austeridad presupuestaria como mecanismo para el desmantelamiento de lo público. Para eso, debemos construir un gran bloque multisectorial de fuerzas sociales y políticas, en defensa del Estado, para que este siga garantizando educación y salud pública de calidad, el acceso público a energía eléctrica y telecomunicaciones, el derecho al agua potable, el derecho a la soberanía y seguridad alimentaria y a políticas públicas que garanticen la inclusión social.



HABLEMOS SOBRE EL DERECHO A LA HORA DE LACTANCIA Y EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA

Para adentrarnos al tema citamos el artículo 97 del Código de Trabajo.

“Artículo 97- Toda madre en período de lactancia deberá disponer, en los lugares donde trabaje y durante sus horas laborales, de un intervalo, al día a elegir, de:

- a) Quince minutos cada tres horas.*
- b) Media hora dos veces al día.*
- c) Una hora al inicio de su jornada.*
- d) Una hora antes de la finalización de la jornada laboral.*
- e) O bien, podrá escoger entrar una hora más tarde o salir una hora más temprano de su sitio de trabajo. Para cualquiera de estas dos opciones, la hora deberá de ser remunerada.*

Lo cual comunicará a la parte patronal y si es necesario podrían ponerse de acuerdo en alguna de las anteriores opciones.

Lo anterior, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que solo necesita un intervalo menor.

La persona empleadora se esforzará también por procurar a la madre algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos mencionados anteriormente, para efectos de su remuneración.

Sobre este tema existen muchas dudas sobre cómo se aplica el derecho a la hora de lactancia y los tiempos para la extracción de la leche materna, por lo que este artículo abordará aspectos generales. Es importante que usted tenga claridad de **que no son excluyentes uno del otro, es decir, usted puede disfrutar de ambos.**

¿Cuál es la protección especial que tiene toda trabajadora en período de lactancia?

La principal protección que se brinda es que no se puede despedir a las trabajadoras en período de lactancia sin motivo justificado ni se pueden tratar de manera discriminatoria.

No obstante, si la trabajadora comete una de las faltas señaladas por el artículo 81 del Código de Trabajo, el patrono podrá despedirla solicitando la autorización por parte de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para proceder con la desvinculación.

Sobre la hora de lactancia.

¿Qué es y hasta cuándo se extiende el período de lactancia?

El período 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 decir, no hay un tiempo máximo para este derecho siempre que la trabajadora presente el dictamen médico.

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.

Para el disfrute de la hora de lactancia la trabajadora y el patrono acordarán *entrar una hora más tarde o salir una hora más temprano de su sitio de trabajo.*

Sobre los tiempos de extracción de leche.

¿Cómo y cuándo se pueden tener los tiempos de extracción?

Sobre los tiempos de extracción de leche se han establecido 15 minutos cada tres horas o media hora dos veces al día, los cuales se han establecido como un parámetro para dar una seguridad razonable del disfrute del derecho, pero no quiere decir que sean la regla para todos los casos. El tiempo y frecuencia de extracción puede variar de una mujer a otra (es como ir al baño), siendo que es una necesidad fisiológica por lo que no puede limitarse a que sean cada tres horas o solamente 15 min porque la producción de leche es distinta por mujer y edad del bebé.

El patrono está en la obligación de acondicionar un centro que cumpla condiciones de higiene y de conservación de la leche, por lo que también existe normativa que regula las condiciones mínimas y no pueden decirle que use una oficina, un baño, un archivo o cualquier sitio improvisado. **Esto es ilegal.**

Recuerde que tampoco debe recibir ningún tipo de persecución laboral por ejercer el derecho que desde la Constitución Política está consagrado. El patrono con su poder de dirección podría velar por que se cumplan algunas condiciones, pero nunca debe restringirlas a menos que exista evidencia de un mal uso por parte de la trabajadora.

En una próxima edición ampliaremos más este tema.