

685

28 de mayo del 2024

1. **Una joven se reintegró de licencia de post parto y solicita que el tiempo diario de lactancia que le corresponde, se junten y se le dé una mañana o tarde a la semana. ¿Se acostumbra a hacerse esto? Generalmente las mujeres en nuestra empresa, cuando tiene este periodo de lactancia, salen una hora más temprano o llegan una hora más tarde, todos los días, que es mucho más fácil que tener que tener a otra persona por 4/5 horas en esa posición, o tenerla vacía.**

Lo que esa empleada propone, no es legal ni tampoco es la práctica en el país.

Los períodos de lactancia de 20 minutos que prevé el artículo 240 del Código de Trabajo, podrán ser sustituidos por “una reducción diaria del tiempo de trabajo” (Numerales 1 y 2 de Art. 10 del Convenio 183 de OIT). En otras palabras, durante un año – que es el tiempo que se prolonga el derecho a lactancia conforme al artículo 51 del Reglamento 258-93, para aplicación del Código de Trabajo – la madre trabajadora podrá trabajar una hora menos, siendo remunerada esta hora.

Eso es lo legal. Y es, además, lo que todo el mundo hace.

2. **Tenemos empleados que presentan renuncia con preaviso, y aquí le están pagando el preaviso, aunque no el auxilio de cesantía. ¿Es eso correcto?**

No, eso no es correcto. Ustedes están pagando el doble: le están pagando el sueldo durante el preaviso y adición la indemnización del preaviso.

La realidad es que cuando un empleado renuncia, la ley indica que es él, el que tiene que trabajar el plazo de preaviso. Y si no desea hacerlo, entonces queda obligado a pagar una indemnización del preaviso. La misma que la empresa paga cuando ejerce un desahucio.