

03 de abril de 2002  
DAJ-AE-089-02

Señor  
Alberto Barquero Salas  
**JEFE RECURSOS HUMANOS**  
**HOTEL PUNTA LEONA**  
Fax 625-8844

Estimado señor:

Me permito dar respuesta a su nota recibida en esta Dirección el día 06 de marzo del año en curso, mediante la cual nos indica que la empresa contrata personal para la denominada temporada alta (del 01 de diciembre al 30 de marzo), el problema es que de ese personal contratado por la temporada hay 2 trabajadoras en estado de embarazo, y le han comunicado formalmente su estado; por lo tanto consulta si pueden despedirlas por finalización de temporada. Sobre el particular le indico lo siguiente:

El artículo 94 del Código de Trabajo textualmente dice:

‘Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato conforme a las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección de General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido.

Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense del Seguro Social.”(el resaltado es nuestro)

De acuerdo a la cita legal expuesta, existe una prohibición expresa para que los patronos despidan a las trabajadoras embarazadas. Solo es admisible si se comprueba que cometió alguna de las causales imputadas en el artículo 81 del Código de Trabajo, que deben ser demostradas en el informe rendido por un inspector de trabajo de la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, con el objeto de que se pronuncie sobre la procedencia del despido.

Lo que se pretende es impedir que el patrono despida cuando no ocurra falta grave de la trabajadora en los términos del artículo 81 del Código de Trabajo. Con esta norma lo que procuró el legislador es que la trabajadora en estado de gravidez sea

acreedora a la protección contemplada en el artículo 51 de la Constitución Política, dándole un trato especial a la madre y por ende al bebé, quien sufre las consecuencias del despido de su madre y así evitar la discriminación en el trabajo por el estado de embarazo.

En el caso que nos ocupa, según se desprende de las acciones de personal y de lo que usted expone, las trabajadoras fueron contratadas, desde el inicio, para cubrir la temporada alta que va del 1 de diciembre al 30 de marzo. Así tenemos que al concluir el plazo de la temporada, lo que ocurre es una terminación normal del contrato, o sea, no se presenta ningún despido, simplemente se da la finalización natural de la relación laboral. Sobre este particular lo que la ley prohíbe en forma absoluta, es el **DESPIDO SIN JUSTA CAUSA DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA**; pero, en mi criterio, en los casos expuestos y según los datos que usted proporciona, no estamos frente a un despido en estricto sentido de la palabra, lo que significa que no hay violación a las leyes laborales cuando opere la finalización del contrato de trabajo<sup>1</sup>.

Debe quedar claro que lo afirmado hasta el momento es en el entendido de que se trate efectivamente de contratos de temporada, pues si lo que se quiso es simular otro tipo de contratación, la trabajadora estaría en todo su derecho en presentar la denuncia por despido injustificado. Asimismo debo sugerirle que en futuras ocasiones se indique en el contrato de trabajo o acción de personal, la fecha de finalización de la temporada, pues este detalle —aunque ya se sabe que la temporada alta finaliza el 30 de marzo— no consta en la acción de personal.

Atentamente,

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
**ASESORA**

IBV/rrr

Ampo 11 e)

---

<sup>1</sup> No obstante sería bueno que la empresa valore la posibilidad de prorrogar el contrato de las trabajadoras para alivianar un poco la situación de ellas y por ende evitar el problema social que ocasiona el desempleo en mujeres embarazadas.