
DAJ-AE-047-11
4 de febrero de 2011

Máster
José Alberto Carpio Solano
Director
Grupo Prosalud CRC S.A.
Presente

Estimado señor:

Se recibió su consulta en esta Dirección el día 9 de noviembre de 2010, mediante la cual indica que en su empresa contrataron una trabajadora como Médico General, que por distintos problemas con los demás trabajadores tuvieron que despedirla el 4 de octubre de 2010, indica que el día 14 de octubre la trabajadora en cuestión les comunica que tiene 5 semanas de embarazo, situación que tanto ella como ustedes desconocían al momento del despido; razón por la cual consultan cuál es la manera correcta de proceder ante esta situación.

La trabajadora embarazada y en periodo de lactancia, tiene una protección especial establecida en los artículos 94 y 94 bis del Código de Trabajo, misma que es clara y general y fue dispuesta en cumplimiento del artículo 51 de la Constitución Política, dichos artículos disponen en lo que interesa:

“Artículo 51.- La familia, como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección especial del Estado. Igualmente tendrán derecho a esa protección la madre, el niño, el anciano y el enfermo desvalido.”

“Artículo 94.- Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en periodo de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección 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 del 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.”

“**Artículo 94 bis.-** La trabajadora embarazada o en periodo de lactancia que fuere despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juez de Trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos...”

De conformidad con la normativa citada, es prohibido despedir a las trabajadoras en estado de embarazo o en periodo de lactancia, salvo por causa justificada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme a las causales del artículo 81 del Código de cita.

Sin embargo, para que este fuero de protección se aplique a la trabajadora es necesario que ésta comunique a su patrono su estado de embarazo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 94 supra citado; en este sentido la Sala Segunda ha afirmado que la comunicación puede darse incluso en el momento mismo de despido, a saber:

“Para que opere la protección establecida en los artículos 94 y 94 bis del Código de Trabajo, a favor de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, se requiere que estas últimas comuniquen su estado al empleador o al representante patronal, según se regula en el último párrafo del artículo 94 citado. La jurisprudencia de esta Sala también ha establecido que la protección aún aplica, si cuando no ha mediado aquel aviso, el embarazo ha sido de conocimiento de quien emplea, por cualquier medio, inclusive por presunciones o indicios.”¹

No obstante lo anterior, en el caso en consulta, esta comunicación no existió, ni hubo posibilidad de que el patrono tuviera conocimiento ni indicios, precisamente porque la misma trabajadora desconocía su estado.

Este fuero de protección especial regulado en la legislación laboral lo que busca es evitar que se den despidos injustificados con intenciones discriminatorias en perjuicio de las trabajadoras embarazadas, es decir pretende evitar que éstas sean despedidas en razón de su embarazo; situación que no parece ser el caso en la consulta en concreto, esto en virtud de que el despido se efectuó sin conocimiento ni siquiera de la trabajadora de su estado de gravidez.

¹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Voto número 493-2010 de las 8:40 horas del 7 de abril de 2010.

En este sentido, la Sala de cita, en el mismo Voto anteriormente indicado señala:

“En todo momento sostuvo que no supo que la actora estuviera embarazada y negó tener conocimiento de que sus empleadores lo supieran. Asimismo, también declaró que a la fecha de la destitución el embarazo no era evidente y tampoco lo era en las ocasiones en que la trabajadora se presentó a recoger su liquidación (folio 75). Por consiguiente, no puede concluirse que se tratara de un despido discriminatorio por su condición de trabajadora embarazada. No hay pruebas ni indicios que así permitan tenerlo por demostrado”²

La misma Sala en otro Voto se pronunció en el mismo sentido, a saber:

“Por lo expuesto no se puede tener por acreditado que la motivación del despido fuera el conocimiento de aquel estado por parte de la accionada, al no haber sido evidente ni haberlo comunicado a su empleador como le correspondía, antes del despido o por lo menos cuando se produjo la destitución. Ante esa circunstancia, no es procedente condenar a la accionada al pago de los extremos del pre y del post parto, así como de los salarios que hubiere dejado de percibir desde el despido hasta completar los ocho meses de embarazo, reclamados en las pretensiones de su demanda.”³

En virtud de lo anterior, en razón de que el despido no se efectuó como consecuencia del embarazo de la trabajadora, la parte patronal no tiene ninguna responsabilidad legal para con la trabajadora, siendo que las obligaciones correspondientes deberá asumirlas el nuevo patrono.

Atentamente,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
JEFE a.i.

AQH/lsr
Ampo 27A

² Ídem.

³ Op. Cit. Voto número 24-2008 de las 9:30 horas del 18 de enero de 2008.