

- Si el patrono decide el despido de una trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia alegando que cometió una falta grave, antes de hacerlo debe solicitar autorización ante la inspección de trabajo, detallando la falta o faltas cometidas por ella y aportando las pruebas correspondientes y debe esperar a que el Ministerio de Trabajo realice la investigación y dicte una resolución indicando si se autoriza o no el despido.
- Si el despido se dá sin justa causa y no lo logra resolver en el Ministerio de Trabajo usted puede presentarse al Juzgado laboral más cercano a su lugar de trabajo y pedir que le reciban la demanda. Usted narrará lo sucedido y en el Juzgado Laboral le tomarán por escrito sus declaraciones y peticiones.
- Si usted prefiere que no la reinstalen sino irse del trabajo, el patrono deberá pagarle por concepto de cesantía, lo correspondiente al subsidio pre y post natal, salarios dejados de percibir desde el despido hasta completar ocho meses de embarazo. Si está en período de lactancia tendrá derecho a la cesantía y a diez días de salario por concepto de daños y perjuicios.

***1. ¿Me pueden despedir estando interina o en período de prueba?***

Existen algunos reglamentos internos especialmente de instituciones públicas que reconocen la protección de los derechos de las trabajadoras interinas en estado de embarazo o en período de lactancia. En el caso de trabajadoras de empresas privadas existen sentencias judiciales que han dicho que sí la trabajadora es despedida durante el período de prueba (es decir que no haya vencido) tiene derecho a la misma protección especial.

Este documento se basa en información suministrada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y por las leyes que protegen a las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia.

*Cuéntele a otras...*

Puede pedir más información a:

Instituto Nacional de las Mujeres, Area Condición Jurídica y Protección de los Derechos de las Mujeres / 253-80-66 / [www.inamu.go.cr](http://www.inamu.go.cr)  
Línea gratuita 800 87-22-256 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  
Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Textos: Eugenia Salazar, Tatiana Soto, Revisión Final: Eugenia Salazar, INAMU, San José, Costa Rica 2005  
Diseño gráfico, fotografía e impresión, roxanamarin@racsa.co.cr • Tel.: 392-6650



**Derechos para la  
protección de la  
trabajadora en  
estado de  
embarazo o en  
período de  
lactancia**

### **¿Qué derechos protegen a la trabajadora en estado de embarazo?**

Los derechos que se tienen antes y después del parto son los siguientes:

- Un descanso remunerado por un mes antes y tres meses posteriores al parto.
- Durante el período de maternidad la Caja Costarricense de Seguro Social y el patrono deben aportar las cuotas obrero/patronales para que la trabajadora se asegure su derecho a una futura pensión por invalidez o vejez.
- Durante el período de maternidad se garantizan los derechos por anualidad, carrera profesional y aumentos respectivos, aguinaldo o vacaciones.
- Se prohíbe el despido de la trabajadora por motivo de embarazo o de lactancia.

### **¿Qué derechos protegen a la trabajadora por motivo de la lactancia?**

Los tres meses posteriores al parto son también el período mínimo de lactancia materna, que se puede extender hasta por el tiempo que se determine, si así se recomienda en certificado médico. Si el certificado es de médico privado, debe estar confeccionado con papel del Colegio de Médicos y con todos los timbres de ley. Este certificado debe presentarse al patrono antes de volver al trabajo o antes de que se venza el período. En la práctica se otorga a la madre 1/2 hora por la mañana o 1/2 hora por la tarde para que amamante a su hijo o hija.

### **¿Cómo afecta el período de maternidad y el de lactancia mis derechos de vacaciones, aguinaldo y pensión por vejez o invalidez?**

Durante el período de maternidad no se pierden los derechos por anualidad, carrera profesional y aumentos respectivos, aguinaldo o vacaciones. En este período deben considerarse las cuotas obrero-patronales para el cobro de las pensiones por invalidez y vejez.

### **¿Cuándo debo comunicar mi estado de embarazo en el trabajo?**

Cuando la información del estado de embarazo se obtiene por medio de un dictamen de un laboratorio autorizado, de un certificado médico o una constancia de la Caja Costarricense del Seguro Social, es recomendable hacer entrega de este certificado directamente al jefe y pedirle la firma y la fecha de recibido.

Si el patrono se niega a firmar y a recibir el certificado que acredita el estado de embarazo de la trabajadora, busque a una persona de su confianza que la acompañe para la entrega de este documento.

### **¿Podría el patrono despedir a una trabajadora que no comunique su estado de embarazo, es obligatorio hacerlo?**

- Es prohibido despedir a una trabajadora en estado de embarazo y según la Sala Constitucional la certificación médica o la constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social son requisitos para comprobar ante la inspección del trabajo o ante el juez (a) de trabajo que en efecto está embarazada o en período de lactancia, pero no son requisitos exigibles que puedan argumentarse para obstaculizar el ejercicio de los derechos y la protección de la trabajadora en estado de embarazo. (Voto 6262-94 dictado por la Sala Constitucional el 28 de octubre de 1994).
- Esta gestión no es obligatoria pero es importante hacerla para que el patrono no alegue desconocimiento y justifique otras razones o causas para despedir a una trabajadora en estado de embarazo.

### **¿Si comunico mi embarazo, y me despiden?**

El despido es prohibido por embarazo y el patrono que lo haga se hace acreedor de una sanción que consiste en el pago de todos los salarios de los meses que le faltan hasta cumplir ocho meses de embarazo, además debe pagarle sus derechos de período pre y post-natal, cesantía, preaviso, vacaciones, aguinaldo y si lleva el asunto a un proceso judicial el patrono debe pagar las costas del juicio.

Si a pesar de estar embarazada, el patrono tiene una causal para despedirla, puede despedirla sin responsabilidad patronal, es decir sin pagarle sus derechos, pero el patrono debe solicitar la autorización ante la inspección del trabajo, detallando la falta o faltas cometidas por la trabajadora y aportando las pruebas para ello.

Por eso el Ministerio de Trabajo debe estudiar el caso para definir si la causal es justa o no. Si la trabajadora está inconforme con lo que resuelve el Ministerio de Trabajo puede acudir al Juez(a) de trabajo del lugar donde está ubicado el centro de trabajo. El caso lo conoce el Juzgado de Trabajo, el juez puede ordenar la reinstalación si usted la desea.

### **¿Qué hago si me despiden?**

- Debe ir al Ministerio de Trabajo para que investiguen la causa de despido y determinen si procede o no. Si descubren que no hay causa justa y solo se hace por el embarazo, deben pagarle todos sus derechos o solicitarle al patrono que la reinstalen.
- La trabajadora embarazada o en período de lactancia, que fuere despedida, puede gestionar ante el Ministerio de Trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos.