

El Ministerio de Trabajo debe estudiar el caso para definir si la causal es justa o no. Si la trabajadora está inconforme con la resolución del Ministerio puede acudir al Juez de Trabajo.

### ¿Qué hago si me despiden?

Acuda inmediatamente a la oficina de Inspección del Ministerio de Trabajo para que se investigue 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.

Si el despido se da sin justa causa y no se logra resolver en el Ministerio de Trabajo, usted puede presentarse al Juzgado Laboral y pedir que le reciban la demanda.

**Cuéntele a otras...**



Para más información llame a:  
Centro de Información y Orientación en Derechos de la Mujeres.  
INAMU. Teléfono: (506) 2221-8357 / Fax: (506) 2258-3920  
[www.inamu.go.cr](http://www.inamu.go.cr)

## Derecho para la protección de la trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia



## Derechos que protegen a la trabajadora en estado de embarazo

- 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, preaviso y auxilio de cesantía.
- Se prohíbe el despido de la trabajadora por motivo de embarazo o de lactancia.
- Las prestaciones del seguro de enfermedad y maternidad, no se negarán a la trabajadora asegurada, cuyo patrono se encuentra moroso en el pago de las cuotas obrero patronales. (Art.36 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social).

## Derechos que protegen a la trabajadora por motivo de lactancia

- Los tres meses posteriores al parto son también el período mínimo de lactancia materna. Este período podrá ser ampliado si así se recomienda en dictamen 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 venza el período.
- El tiempo que se debe otorgar para la lactancia es de 15 minutos cada 3 horas o media hora dos veces al día, para amamantar a sus hijas o hijos. O como se acostumbra en la mayoría de los casos, una hora antes de iniciar la jornada o al finalizar la jornada.

## ¿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 prohibido despedirla y según la Sala Constitucional la certificación médica o la constancia de la Caja son requisitos para comprobar ante la Inspección del Trabajo o ante la jueza o juez, 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 6562-94 Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia).

## ¿Si comunico mi embarazo y me despiden?

En este caso 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 los ocho meses, además debe pagarle el período pre y pos-natal, cesantía, preaviso, vacaciones, aguinaldo y diez días de salario por concepto de daños y perjuicios si está en período de lactancia. Si lo lleva a un proceso judicial el patrono debe pagar las costas del juicio.

Si el patrono considera que tiene una causa justificada para despedir la originada en una falta grave establecida en el artículo 81 del Código de Trabajo, debe solicitar la autorización ante la Inspección de trabajo, detallando la falta cometida por la trabajadora y aportando pruebas.