

DESPIDO DISCRIMINATORIO DE MUJER EMBARAZADA. PROCEDEN INDEMNIZACIONES DE PRE Y POST PARTO Y DAÑOS Y PERJUICIOS.

**VOTO N° 000023-2015
DE LAS 10:25 HRS
DEL 09 DE ENERO DE 2015**

[...]

“IV.- El tribunal consideró que la relación entre las partes terminó en virtud de despido injustificado y no por renuncia como lo alegó la parte demandada al trabarse la litis. No obstante, echó de menos en el libelo inicial de demanda que se alegara que la terminación tuviera por causa un despido discriminatorio por embarazo y que haya dado aviso al patrono acerca de esa condición, apreciando que en esa oportunidad procesal se limitó a decir que el despido fue injustificado; por lo que el accionado no debía ejercer defensa sobre hechos que no le fueron atribuidos. A su respecto agregó que las manifestaciones del demandado en sede administrativa no pueden considerarse como prueba en su contra y echó de menos la indicación de las razones por las cuales la declaración del deponente [Nombre 003] es complaciente. Dicha consideración no la comparte este órgano, por corresponder a una apreciación formal y no integral de la demanda. Es claro que en ese libelo inicial la actora alegó que al momento del cese se encontraba embarazada (hecho noveno); de lo cual, lógicamente, se desprende que por ello pidió los extremos contemplados en la legislación laboral relativos al despido de la mujer embarazada. La parte patronal, así lo entendió, pues, precisamente, se defendió sosteniendo que la relación no había terminado por despido, sino, por renuncia de la trabajadora, tesis que no fue acogida en ninguna de las instancias precedentes, aparte de que se opuso a ellas, indicando no haber tenido conocimiento al momento del cese acerca de esa especial condición de la trabajadora. De ahí que, el objeto del debate al trabarse la litis, lo es precisamente, si a la demandante le correspondían las indemnizaciones propias del despido de la trabajadora embarazada. Por ello, de especial interés resulta ser el determinar si el patrono al momento del despido tenía conocimiento que la actora se encontraba en estado de gravidez, sin que para tener por acreditado el hecho se requiera necesariamente de prueba documental. El artículo 94 del Código de Trabajo dispone: “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 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 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 de Seguro Social**” (énfasis suplido). De conformidad con dicha norma la trabajadora tiene la carga procesal de demostrar que dio aviso de su estado a la parte empleadora. Mas, atendiendo a su finalidad, la jurisprudencia ha externado el criterio en el sentido de que dicho aviso puede omitirse cuando se trate de hechos notorios o evidentes o cuando, por cualquier causa, se desprenda que la parte empleadora ha tenido conocimiento del embarazo (sobre el tema se pueden consultar las sentencias números 278 de las 10:00 horas, 284, de las 11:00 horas, ambas del 18 de junio del 2003; 354 de las 10:00 horas del 19 de mayo del 2006 y 743 de las 10:00 horas del 10 de octubre de 2007). Sobre el tema la Sala Constitucional, en su voto número 6262 de las 9:18 horas del 25 de octubre de 1994 consideró: “B) Las disposiciones constitucionales y legales que amparan a la madre y al niño no pueden interpretarse de forma que tornen nugatoria la legislación protectora: La trabajadora debe comprobar ante la Inspección General de Trabajo o en su caso ante el juez laboral, que en efecto está embarazada o está en el periodo de lactancia. Como medio de prueba se le exige aportar “certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social”. Estos son elementos probatorios, no requisitos solemnes que pudieran erigirse en obstáculos al ejercicio del derecho ... La certificación o la constancia o el aviso entonces, no operan a modo de requisitos de admisibilidad -requisitos solemnes cuya omisión acarrearía ab initio la pérdida de protección de la Ley-; son requisitos probatorios que han de aportarse a la administración y en su caso al juez, y cuyo propósito es evitar el fraude, y no, obviamente, facilitar el despido de la embarazada que liminarmente omite presentarlos”. También respecto del mismo punto, esta otra Sala en la sentencia número 47 de las 9:50 horas del 3 de febrero de 2006 indicó: “En la construcción jurisprudencial, de la aplicación de la norma al caso concreto, reiteradamente se ha dicho que la certificación médica bien puede ser aportada con posterioridad, pues no se trata de un requisito esencial para que opere la protección, dado que basta la mera comunicación -que incluso puede ser hasta verbal-, para que operen los mecanismos de protección. Esa comunicación, se ha dicho, puede hacerse aún en el momento mismo del despido (ver, entre otras, las sentencias números 91, de las 10:10

horas del 2 de febrero; 136, de las 9:35 horas del 23 de febrero; y, 281, de las 10:10 horas del 25 de mayo, todas del 2001) e inclusive puede omitirse si el embarazo es notorio (consúltense, entre muchos otros, el fallo número 438, de las 9:30 horas del 3 de agosto del 2001), y la protección aún prospera cuando se presume, con base en indicios claros, precisos y concordantes, que el empleador tenía conocimiento de la gestación de la trabajadora (al respecto, pueden verse las sentencias números 589, de las 10:00 horas del 28 de setiembre del 2001; y, 229, de las 9:00 horas del 17 de mayo del 2002)". En el caso concreto, al trabarse la litis, como se dijo, la parte empleadora negó haber tenido conocimiento del estado de gravidez de la actora e invocó como motivo de terminación de la relación una renuncia de la trabajadora, renuncia que resultó inexistente, lo que en principio apunta a sostener que pretendía evadir alguna responsabilidad

respecto de aquella. Luego, valoradas las probanzas conforme con las reglas de la sana crítica (numeral 493 del Código de Trabajo), especialmente, el documento de folio 36 se colige que efectivamente el demandado hizo manifestaciones en la Inspección de Trabajo de Pérez Zeledón, en el sentido de que antes del despido conocía de ese especial estado de la trabajadora; dado que en ese documento no sólo aparece su nombre y cédula, sino también su firma, la cual es idéntica a la que se encuentra en el folio 13. En consecuencia, a la Sala no le cabe la menor duda que la actora fue despedida estando embarazada, estado que conocía el patrono y, por ende, incurrió en error el tribunal, al denegar las indemnizaciones por pre y post parto y daños y perjuicios. Desde esa perspectiva le asiste razón a la parte recurrente al mostrarse inconforme con lo que viene dispuesto."

[...]

