

Implicaciones del despido de trabajadoras embarazadas

Los empleadores no deben despedir a mujeres en estado de embarazo o lactancia



Oscar Corrales Retana
ocorrales@bdsasesores.com

La legislación laboral establece la posibilidad a todo patrono de dar por finalizados los contratos de trabajo por un tiempo indeterminado en cualquier momento, por su propia voluntad.

En estos casos, con la única obligación de cancelar las indemnizaciones laborales correspondientes (aguinaldo, vacaciones, preaviso y auxilio de cesantía).

Sin embargo, esta libertad de despido no es ilimitada, al disponer la legislación fueros de protección para casos concretos, en los cuales no se podría aplicar la libertad de despido.

Uno de estos fueros de protección, es el caso de la trabajadora embarazada o en período de lactancia, donde por disposición legal no se puede proceder con el despido, salvo por una falta grave, siempre que se cuente con una au-



Ministerio de Trabajo debe autorizar los despidos justificados. ARCHIVO

torización por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para aplicar el despido justificado.

Este fuero establecido para las trabajadoras encuentra su fundamento en la Constitución Política, donde se dispone que la familia como elemento natural y fundamento de la sociedad tendrá protección especial por parte del Estado.

Por otro lado, se consagra que las leyes deben dar protección espe-

cial a las mujeres y los menores de edad en su trabajo.

Es importante aclarar que así como la potestad de despido no es ilimitada tampoco lo es el fuero de protección especial que las mujeres embarazadas o en período de lactancia, gozan en su trabajo.

En el sentido que ante la existencias de faltas a sus obligaciones laborales pueden ser sancionadas disciplinariamente, con la única

salvedad que para poder despedir deberá demostrarse la existencia de la falta así como su gravedad en el proceso ante el Ministerio de Trabajo, para que este autorice aplicar el despido justificado.

Erróneo. Algunos patronos a pesar del fuero, optan por finalizar los contratos laborales con trabajadoras en estado de gravidez o que se encuentran disfrutando de su período de lactancia.

Estos empleadores a veces optan por cancelar las indemnizaciones previstas en el artículo 94 bis del Código de Trabajo.

A pesar de haber cancelado las sumas indicadas, la trabajadora puede solicitar su reinstalación en su puesto de trabajo, y tomando en cuenta que el despido es nulo por violentar una norma laboral, la autoridad judicial competente ordenará su reinstalación si así lo solicita la trabajadora.

Es recomendable, analizar estas circunstancias de previo a aplicar medidas que puedan resultar contingentes para la empresa, considerando además que existen otras opciones a analizar en casos donde no se desee continuar con una relación laboral. ■