

Sentencia No. 118

Una mujer embarazada demandó acción de reintegro en contra de la empresa donde laboraba en razón de su despido ilegal. El juez de conocimiento declaró que la trabajadora, al haber aceptado el pago de su liquidación final, aunque haya sido por consignación parcial, no tenía derecho a exigir el reintegro y pago de salarios caídos. Inconforme, la mujer apeló dicha resolución.

El Tribunal Nacional Laboral de apelación, al conocer del asunto, señaló que en caso de la terminación de la relación laboral, el trabajador tiene la opción de aceptar la terminación e indemnización por despido o ejercer su derecho al reintegro, imposibilitándolo a ejercer ambas opciones. En el presente caso, quedó asentado que la mujer aceptó el ofrecimiento de liquidación por parte de su empleadora, como pago por consignación parcial, acto que a juicio del juez, formalizó la finalización de su relación laboral.

En este sentido, el Tribunal expresó que al haberse declarado dicho pago como abono parcial, no le genera a la trabajadora los mismos efectos de la consignación civil (extinción de obligaciones). De hecho, la consignación laboral no puede liberar al empleador de responsabilidad, ni extinguir la renuncia al reclamo de otros derechos, es decir, no le puede extinguir el derecho a reclamar sobre la ilegalidad de su despido.

Asimismo, se analizó el derecho a la no discriminación de la mujer trabajadora en estado de embarazo. El Tribunal determinó que en materia laboral se ha previsto una estabilidad reforzada para la mujer durante el embarazo y el periodo post natal, de modo que el empleador no puede dar fin al contrato de trabajo sin que medie justa causa y la autorización de la autoridad laboral.

El Tribunal resolvió que se trató de un despido arbitrario y discriminatorio, en virtud de que no se materializó la autorización de la autoridad laboral, lo cual vulneró su derecho a la estabilidad laboral¹. En consecuencia, ordenó el reintegro de la trabajadora a su puesto en idénticas condiciones laborales y el pago de salarios que se dejaron de percibir desde la fecha del despido.

¹Sustentó su razonamiento en la siguiente normatividad internacional: Artículo 4 del Convenio 3 de la Organización Internacional del Trabajo; artículo 39.2 de la Constitución de España de 1978; artículo 55 de la Constitución de Costa Rica de 1949; artículo 68 de la Constitución de Panamá de 1972; Recomendación del Convenio 111 Relativo a la discriminación en materia de empleo y Ocupación de la Conferencia Internacional del Trabajo del 25 de junio de 1958; Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer denominada CEDAW; Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará); y Caso Lagos del Campo vs. Perú.