

Resolución No. 00355-2019

Antecedentes del caso

En 2017 fue traspasada, a un nuevo dueño, una estética para la que trabajaba una mujer embarazada. A causa de su embarazo, no pudo cumplir con las condiciones laborales que estableció el nuevo dueño, por lo que fue despedida. La mujer promovió un proceso sumarísimo por violación a fueros especiales de protección ante el Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José, en contra de sus patrones. El Juzgado declaró la nulidad del despido y condenó a los demandados al pago de salarios por los meses del pre y post parto, así como las cuotas de seguridad social correspondientes a la mujer por el mismo periodo. Inconformes, los demandados interpusieron un recurso de casación con el fin de desvirtuar la relación laboral.

Desarrollo de la sentencia

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia verificó la existencia de la relación laboral y analizó la validez del despido. Primeramente, señaló los tres elementos que definen una relación de trabajo, es decir, la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica respecto del empleador. Destacó que la subordinación es el elemento fundamental para verificar la relación laboral, ya que lleva implícitos poderes que el empleador puede ejercer sobre el trabajador, tales como los poderes de mando, fiscalización, dirección y disciplinario. Al actualizarse en el caso dichos elementos, la Sala declaró la existencia de la relación laboral.

Respecto al despido, la Sala destacó que existe un derecho de protección especial hacia la mujer y es aún mayor cuando esta se desempeña en el ámbito laboral y está embarazada¹. En este sentido, indicó que el Código de Trabajo establece una prohibición a los patrones para despedir a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia. Si bien, existe la excepción a la regla, es decir, cuando exista causa justificada, debe conseguirse el permiso correspondiente ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que en el caso no se realizó, por lo tanto, el despido fue nulo y, por ende, se confirmó la resolución recurrida.

Resolutivos

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia declaró sin lugar el recurso presentado por la parte demandada y confirmó la sentencia recurrida.

¹ Sobre la protección a la mujer embarazada se citó la siguiente normativa: artículos 51 y 71 de la Constitución Política de Costa Rica, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (n° 7142), Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Ley n° 6968), artículo 94 del Código de Trabajo, Convenios 102 sobre la seguridad social y Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como "Convención Belém do Pará".