



Puntarenas, 03 de julio 2026.

Al contestar refiérase al oficio:
DREP-AL-63-07-26

Señora:
MSc. Ariana Soto Patiño.
Directora – Escuela Juanito Mora Porras.
Supervisión Circuito 01 – DREP.

Asunto: Opinión jurídica sobre la finalización de nombramiento interino de funcionaria en estado de embarazo.

Estimada señora:

Con el debido respeto, me permito emitir la presente opinión jurídica con el propósito de atender la consulta formulada respecto a la procedencia de finalizar un nombramiento interino de una funcionaria en estado de embarazo cuyo nombramiento vence el 27 de julio de 2026.

Por la naturaleza de las funciones de esta Asesoría Legal, lo que a continuación se expone constituye una opinión de carácter general, orientadora y no vinculante, sin referencia a casos concretos o situaciones individualizadas. Su alcance debe entenderse sujeto a la valoración de los hechos, la documentación existente y las competencias propias de las instancias facultadas para adoptar decisiones administrativas.

I. Marco jurídico aplicable

Nuestra legislación reconoce una protección especial a favor de las mujeres en estado de embarazo y durante el período de lactancia. Los artículos 94, 94 bis y 95 del Código de Trabajo establecen un régimen reforzado de tutela cuya finalidad es evitar actos discriminatorios derivados de dicha condición y garantizar los derechos asociados a la maternidad.



Dicha protección encuentra además sustento en el artículo 51 de la Constitución Política y en la jurisprudencia de la Sala Constitucional y de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, las cuales han señalado reiteradamente que el ordenamiento jurídico costarricense procura impedir que las mujeres trabajadoras sean objeto de consecuencias laborales adversas por motivo de su embarazo o lactancia.

II. Alcance de la protección especial

No obstante lo anterior, la doctrina administrativa y la jurisprudencia nacional han sido consistentes en señalar que esta tutela no constituye una garantía de inamovilidad absoluta ni implica la prórroga automática de un nombramiento interino. La protección jurídica tiene como finalidad impedir decisiones discriminatorias vinculadas al estado de embarazo, pero no impedir que la relación de empleo concluya cuando exista una causa objetiva, legítima y debidamente acreditada que justifique dicha terminación.

En ese sentido, la Sala Segunda ha reconocido que la relación laboral puede extinguirse válidamente cuando concurren motivos objetivos ajenos al embarazo de la trabajadora, siempre que la Administración o el patrono pueda demostrar que la decisión no obedece a razones discriminatorias. Asimismo, la Sala Constitucional ha indicado que la vulneración de los derechos fundamentales se configura únicamente cuando existe una relación de causalidad entre el embarazo y la decisión de despido o cese.

III. Análisis del supuesto consultado

Según se plantea, la funcionaria mantiene un nombramiento a plazo determinado cuyo vencimiento está previsto para el día 27 de julio de 2026.

Ante tal circunstancia, si la plaza debe ser devuelta a su titular, si el nombramiento concluye por vencimiento del plazo legalmente establecido o si concurre cualquier otra circunstancia objetiva que imposibilite su prórroga, la



finalización de la relación de servicio se produciría como consecuencia de esa causa objetiva y no por razón de su estado de embarazo.

Resulta particularmente relevante lo señalado por la Dirección de Asuntos Jurídicos en el criterio DAJ-C-0017-02-2020, en el cual se concluye que la protección especial otorgada a las mujeres embarazadas o en período de lactancia no impide el cese cuando este responde a razones objetivas debidamente acreditadas y no existe relación de causalidad entre el embarazo y la terminación de la relación laboral. De igual forma, el oficio DAJ-0456-2026 reitera que la protección reforzada de la maternidad no configura una prórroga automática de los nombramientos interinos y que cualquier cese o no prórroga puede resultar procedente cuando obedezca a fundamentos objetivos, legítimos y comprobables, ajenos al estado de gravidez de la servidora.

IV. Conclusión

Con fundamento en las consideraciones expuestas, esta Asesoría Legal concluye:

1. Que la mujer en estado de embarazo o en período de lactancia goza de una protección especial otorgada por el ordenamiento jurídico costarricense, destinada a evitar actos de discriminación derivados de dicha condición.
2. Que dicha protección no constituye una inamovilidad absoluta ni genera, por sí misma, un derecho a la prórroga automática de un nombramiento interino.
3. Que, de confirmarse el vencimiento del nombramiento, el regreso de la persona titular de la plaza o cualquier otra circunstancia objetiva, legítima y comprobable que impida su prórroga, no existiría una obligación legal para la Administración de mantener el nombramiento únicamente por la condición de embarazo de la funcionaria.
4. Que, de darse alguna de las excepciones al fuero de protección de la mujer embarazada o en período de lactancia antes indicadas, la decisión



administrativa que disponga la finalización del nombramiento deberá encontrarse debidamente motivada, documentada y respaldada en elementos objetivos que permitan descartar cualquier actuación discriminatoria relacionada con el embarazo de la servidora.

Se suscribe:

Edgar Alberto Guardiola Aguirre
Asesor Legal – Dirección Regional de Educación Puntarenas

Cc. Archivo.

