

“Derechos de las trabajadoras asalariadas”



“Derechos de las trabajadoras asalariadas”



31.4

I59 d

Instituto Nacional de las Mujeres

Derechos de las trabajadoras asalariadas / Instituto Nacional de las Mujeres. – 1 ed.
San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2008. (Colección Tenemos derecho a tener
derechos; no. 12; Mujeres y trabajo; no. 1)

p., 21.59 X 27.94 cm.

Contiene: inserto directorio de instituciones públicas para la protección de
los derechos de las trabajadoras asalariadas.

ISBN 978-9968-25-156-3

1.TRABAJO FEMENINO. 2.EMPLEO. 3.DERECHO AL TRABAJO. 4.
DERECHOS DE LAS MUJERES. I. Título

PRODUCCIÓN DE CONTENIDOS:

Irene Brenes Solórzano
Odette Brenes Solano
Margarita Gómez Valerín

MEDIACIÓN PEDAGÓGICA

Irene Brenes Solórzano

COORDINACIÓN TÉCNICA

Eugenia Salazar Aguilar
Coordinadora Condición Jurídica y Protección
de los Derechos de las Mujeres

DISEÑO PORTADA

Ester Molina Figuls

DISEÑO E IMPRESIÓN

Diseño Editorial
www.kikeytetey.com

ILUSTRACIONES

Luis Enrique Gutiérrez González

Impreso en San José, Costa Rica
Noviembre, 2008

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| 1. EL AGUINALDO | 7 |
| 2. VACACIONES | 9 |
| 3. EL PREAVISO | 12 |
| 4. LA CESANTÍA | 15 |
| 5. LA EXIGIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES | 17 |
| DOCUMENTOS PUBLICADOS POR EL INAMU SOBRE DERECHOS DE LAS MUJERES | 19 |



INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de las Mujeres en el cumplimiento de sus funciones, relacionadas con la promoción y la protección de las mujeres en el ejercicio de sus derechos, se complace en poner a su disposición este folleto que contiene información sobre los derechos laborales de las trabajadoras.

El trabajo es uno de los derechos humanos fundamentales que tenemos todas las personas, porque es el medio que nos permite satisfacer nuestras necesidades de alimentación, salud, vestido, vivienda, educación, participación en la vida cultural e ingresos.

El trabajo de las mujeres, históricamente recibe un trato desigual con respecto al trabajo que realizan los hombres. Así por ejemplo, el trabajo que todas las mujeres hacemos en nuestros hogares, no tiene reconocimiento jurídico ni económico porque hacerlo se considera como una obligación nuestra.

Sin embargo, las mujeres han incursionado cada vez más en el ámbito del trabajo remunerado, abriendo brechas y luchando por el reconocimiento de sus derechos laborales.

Existen diferentes formas de trabajo, el dependiente que es aquel que se realiza para un(a) patrono(a) a cambio de una remuneración, así como el trabajo independiente o por cuenta propia, del que se percibe un ingreso por la elaboración o venta de un producto o un servicio. Ambos tipos de empleo cuentan con la protección de la legislación laboral existente.

Las trabajadoras y los trabajadores tenemos derechos laborales fundamentales, como son.

- ✓ elegir el trabajo de forma libre y voluntaria, y en condiciones de estabilidad,
- ✓ pago de igual salario por igual trabajo,
- ✓ acceso y disfrute de la seguridad social,
- ✓ recibir aguinaldo,
- ✓ disfrutar de vacaciones y de los días feriados,
- ✓ recibir capacitación,
- ✓ obtener el pago de preaviso y cesantía, entre otros.

Las condiciones y los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores están reguladas en las leyes nacionales derivados de los derechos reconocidos en la normativa internacional y los compromisos que el Estado costarricense, ha asumido para mejorar la calidad de vida de la población.

Así por ejemplo, la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer, conocida como CEDAW es un instrumento internacional de protección de derechos humanos de las mujeres, aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificado por Costa Rica en 1986, establece que: “Los Estados

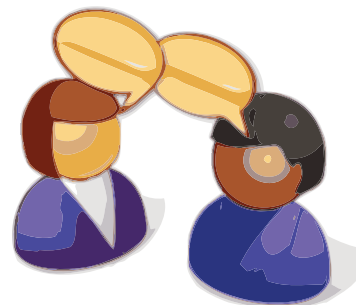
partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos”.

Al aprobar el Estado una Convención como esta, acepta las obligaciones establecidas, respecto a elaborar y ejecutar políticas, planes, programas, a reformar leyes o crear nueva legislación y a resolver casos judicia-

les donde se vean afectados los derechos de las trabajadoras.

La exposición sobre los derechos que se hace en este folleto se hará desde la experiencia de las trabajadoras, aunque los mismos protegen tanto a los hombres como a las mujeres y se enfocarán al aguinaldo, las vacaciones, el preaviso, la cesantía y los mecanismos para la exigibilidad de los derechos de las trabajadoras.

Las mujeres somos promotoras de los derechos humanos económicos y sociales, de ahí la importancia de conocerlos. Poseer información, es un recurso para exigir y defender nuestros derechos humanos, que son aquellos inherentes a toda persona y que derivan únicamente de nuestra condición de seres humanos(as).



El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los Tribunales de Justicia y el Instituto Nacional de las Mujeres tienen el mandato de facilitar la promoción y la protección de los derechos humanos de las mujeres, por lo que es indispensable recurrir a sus servicios que son gratuitos.

1. EL AGUINALDO

El aguinaldo es un sueldo adicional que debe ser pagado a todos y todas las trabajadoras después de un mes de laborar en el mismo empleo. Se paga cada año durante los primeros 20 días de diciembre y es proporcional al tiempo que ha laborado.

El aguinaldo se calcula teniendo en cuenta los salarios ordinarios y extraordinarios recibidos, así como el salario en especie (alimentación, hospedaje, transporte, entre otros) que recibe la trabajadora y/o su familia, el cual tendrá el valor que le hayan dado el patrono(a) y la trabajadora, en el momento que se establecieron las condiciones de trabajo y, si éstas no han determinado ese valor previamente, el salario en especie se estimará equivalente hasta el 50% de lo que el trabajador(a) reciba en dinero en efectivo. Este derecho también se aplica a las trabajadoras del servicio doméstico, una vez hecho el cálculo, al resultado, se le suma el salario en especie, equivalente al 50% de dicho cálculo, salvo que el o la patrona y la trabajadora hubieren fijado un porcentaje inferior del salario en especie.

En las explotaciones agrícolas o ganaderas, se considerará también remuneración en especie el terreno que el patrono(a) ceda a la trabajadora para que lo siembre y recoja los productos.

El monto del aguinaldo que le corresponde a cada trabajadora, está libre de rebajas por cargas sociales, como el seguro social, entre otros.

El derecho al aguinaldo no se pierde aunque la trabajadora, haya sido despedida o haya renunciado al empleo. Solo se podría



perder si pasa 1 año o más después de que la trabajadora haya dejado de laborar y no reclama su pago.

En el caso de que la trabajadora haya estado incapacitada por enfermedad o accidente, y en otros en que el contrato de trabajo haya estado suspendido por ejemplo, por un permiso sin goce de salario, solo se tiene derecho al aguinaldo por el tiempo en que se recibió salario. No se toma en cuenta el período en que la persona estuvo incapacitada por enfermedad, porque durante ese período lo que recibe es un subsidio y no un salario.

Solo en el caso de la licencia de maternidad, el pago que recibe la trabajadora se sigue considerando como salario y por lo tanto, se contará para calcular el aguinaldo.

Toda trabajadora tiene derecho a que se pague el aguinaldo, y se calcula de acuerdo a los salarios recibidos ya sea por una jornada completa (8 horas diarias) o por una jornada inferior (3 horas diarias) por ejemplo.

Para fijar el monto del aguinaldo, se suman los salarios recibidos por la trabajadora desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año de que se

trate y luego esa suma se divide entre doce. Si la trabajadora no laboró todo el año, igual se suman los salarios recibidos y se divide la cantidad de la suma entre doce, el resultado de esa división corresponde a lo que el patrono(a) le debe pagar, ya sea como aguinaldo anual o aguinaldo proporcional según corresponda.

Calculemos cuánto dinero tendría que recibir por aguinaldo Juanita, quien trabajó como empleada de una tienda entre diciembre del 2006 y abril del 2007.



| TRABAJADOS | SALARIOS RECIBIDOS | |
|--|--------------------|---|
| Diciembre | ¢ 110.000 | |
| Enero | ¢ 110.000 | |
| Febrero | ¢ 110.000 | |
| Marzo | ¢ 135.000 | Subió el salario porque se le pagaron horas extras. |
| Abril | ¢ 110.000 | |
| Total de salarios recibidos | ¢ 575.000 | |
| El total se divide entre 12 meses | ¢ 47.917 | Cantidad de dinero que se le debe pagar a Juanita |

Si el patrono(a) no paga el aguinaldo, se atrasa, o lo paga incompleto, legalmente se considerará como una retención indebida del salario y una falta grave del patrono(a) a las

obligaciones del contrato, y por esta razón se le podrá cobrar multa de ley, según los perjuicios que le cause a la trabajadora.

2. VACACIONES

Las vacaciones son un derecho y una necesidad de toda trabajadora. Consisten en un descanso anual pagado, que tiene como propósito permitirle a esta persona reponer el desgaste de energías realizado durante el año de labores. Así como, para proteger de la salud integral (física y emocional) de las trabajadoras.

Toda trabajadora tiene derecho a 2 semanas de vacaciones por cada 50 semanas que haya laborado en forma continua para un(a) patrono(a). A diferencia, las trabajadoras domésticas tienen derecho a 15 días de vacaciones anuales remuneradas o proporcionales en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. Por ello, deben otorgarle dos semanas completas más un día.

Las fechas de las vacaciones deben acordarse con el patrono(a), sin olvidar que su finalidad es ofrecer un justo descanso para quien labora.

El patrono(a) puede señalar la época en que la trabajadora gozará de sus vacaciones, en las 15 semanas posteriores al día en que se cumplan las 50 semanas de servicio continuo, garantizando la efectividad de dicho descanso.

Así por ejemplo, si una trabajadora empezó a trabajar en una empresa el 1 de enero, 2008 podría tomar las vacaciones a partir del 15 de diciembre, 2008 porque ya ha cumplido 50 semanas de laborar. El patrono(a) puede indicar las fechas de disfrute de las vacaciones a partir del 15 de diciembre, 2008, pero el plazo máximo que tiene para programarlas es el 27 de marzo, 2009, luego de que han transcurrido 15 semanas de que se cumplieron las 50 semanas de trabajo. Si el patrono(a) no las programa durante ese período y no se ha dado ningún tipo de acuerdo, la trabajadora debe solicitar por



escrito la fecha en que tomará sus vacaciones y el patrono(a) está obligado a autorizarlas. En caso de algún conflicto, la trabajadora debe acudir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pero no debe dejar de ir a trabajar hasta que se resuelva.

Las trabajadoras deben disfrutar de su período de vacaciones sin interrupción. Sin embargo cuando desarrollan labores especializadas, ocupan puestos de confianza o tienen jefaturas, que limiten su sustitución, por un acuerdo entre la trabajadora y el patrono(a), las vacaciones se pueden gozar como máximo en dos períodos del año, por ejemplo en Semana Santa y en Navidad.

La trabajadora tiene derecho a vacaciones, aunque no trabaje todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana. Si la trabajadora labora sólo 2 horas diarias por 3 días a la semana, siempre tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones, y en el caso de que salga del empleo se le deberán pagar las vacaciones proporcionales al tiempo que laboró para ese patrono(a).

Las vacaciones proporcionales son aquellas que nos pagan si el contrato de trabajo termina antes de cumplir las 50 semanas, en este caso se tiene derecho como mínimo a 1 día de vacaciones por cada mes laborado, que será pagado por el patrono(a) cuando la trabajadora se retire definitivamente del empleo.

El Código de Trabajo en el artículo 57 establece que las vacaciones pueden ser pagadas cuando no se han disfrutado, solo en los siguientes casos muy excepcionales:

1. Cuando la trabajadora queda cesante de su empleo por cualquier causa.
2. Cuando la trabajadora labore ocasionalmente, por ejemplo las empleadas del comercio que son contratadas solo para la navidad.
3. Cuando por alguna circunstancia justificada, la trabajadora no haya disfrutado

de sus vacaciones, siempre que no se supere el equivalente a 3 períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si a la trabajadora le han pagado sus vacaciones en los 2 años anteriores.

Para establecer el valor de los días de vacaciones que se deben pagar a quienes no las han disfrutado, se siguen los siguientes pasos:

1. Se hace una suma de todos los salarios recibidos durante las últimas 50 semanas que haya laborado para el patrono(a),
2. El resultado de la suma se divide entre 12,
3. La cantidad resultante se divide entre 30, para obtener así el valor de un día de trabajo.
4. El valor de cada día de trabajo se multiplica por el número de días de vacaciones a las que tiene derecho la trabajadora, y ese sería el monto que se debe pagar por las vacaciones no disfrutadas.

En el ejemplo de Juanita, lo que le deben pagar por las vacaciones que no disfrutó se calcula así:



| MESES TRABAJADOS | SALARIOS RECIBIDOS | | |
|--|--------------------|---------------------------------|--|
| Diciembre | ¢ 110.000 | | |
| Enero | ¢ 110.000 | | |
| Febrero | ¢ 110.000 | | |
| Marzo | ¢ 135.000 | Subió por pagos de horas extras | |
| Abril | ¢ 110.000 | | |
| Total de salarios recibidos | ¢ 575.000 | | |
| El total de salarios se divide entre 12 meses del año | ¢ 47.917 | | |
| El total anterior se divide entre los 30 días que tiene cada mes, para saber el valor de cada día | ¢ 1.597 | | |
| No de días de Vacaciones que corresponden, 1 día por cada mes trabajado | 5 | | |
| Se multiplica el valor de cada día por el No. de días a los que se tiene derecho | ¢ 7.986 | | Cantidad de dinero a recibir por las vacaciones proporcionales |



El cálculo de las vacaciones no disfrutadas por las personas que laboran en una explotación agrícola o ganadera, se hace sobre la base de la remuneración que le pagaron en la semana anterior.

Si el patrono(a) no permite el disfrute de las vacaciones o no paga las que son proporcionales, debe ser denunciado en las Oficinas de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social más cercana.

3. EL PREAVISO

El preaviso es el aviso que la trabajadora o el patrono(a) brinda sobre su decisión de terminar el contrato de trabajo.

En el tiempo que transcurre entre el aviso y la salida de la trabajadora de la empresa, ella puede gestionar un nuevo empleo y por su parte el patrono(a), tiene la oportunidad de seleccionar y contratar a quien sustituya a la persona que deja el puesto.



- ✓ De 6 meses a un año: quince días de preaviso.
- ✓ De un año en adelante: un mes de preaviso.

Durante el período de preaviso, la trabajadora tiene derecho a un día libre por semana remunerado para salir y buscar otra opción de trabajo.

La indemnización económica por el preaviso, se calcula tomando como base el promedio de salarios recibidos durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato, o bien por el número de meses en que haya laborado si son menos de 6 meses.

El procedimiento para establecer el monto a pagar por el preaviso es el siguiente:

- ✓ En caso de ser una relación laboral mayor de 6 meses, se toman los salarios ordinarios y extraordinarios de los últimos 6 meses. Si la relación es menor de 6 meses, se considera el lapso de tiempo laborado.
- ✓ Se suman los salarios recibidos en el período que laboró para el patrono(a).
- ✓ El resultado de la suma anterior se divide entre 6 o entre el número de meses laborados.

En caso de despido, el preaviso se puede disfrutar en tiempo o mediante indemnización económica de acuerdo con la decisión que tomen la trabajadora y el patrono(a). En el caso de renuncia, la trabajadora queda en la obligación de dar el tiempo de trabajo o pagar ese tiempo en dinero en efectivo, de acuerdo al tiempo laborado.

El preaviso se calcula de acuerdo a la siguiente regla:

- ✓ De 3 a 6 meses de trabajo: una semana de preaviso.

- ✓ Como resultado se obtiene un salario promedio semestral. Este salario representa el mes de preaviso en caso de una relación mayor a un año.
- ✓ Para determinar el monto de un preaviso menor a un mes, se divide el salario promedio semestral entre 30 días, si se trata de un

salario mensual, o entre el total de días remunerados al mes, según sea el caso.

- ✓ El resultado que es el valor de 1 día de trabajo, se multiplica por el número de días de preaviso previsto en los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo.

Calculemos el monto del preaviso que deberían pagarle a Juanita:



| MESES TRABAJADOS | SALARIOS RECIBIDOS | |
|--|--------------------|---|
| Diciembre | ¢ 110.000 | |
| Enero | ¢ 110.000 | |
| Febrero | ¢ 110.000 | |
| Marzo | ¢ 135.000 | Aumentó por el pago de horas extras |
| Abril | ¢ 110.000 | |
| Total de salarios recibidos | ¢ 575.000 | |
| El total de salarios se divide entre No. de meses trabajados | ¢ 115.000 | |
| El total anterior se divide entre los 30 días que tiene cada mes, para saber el valor de cada día | ¢ 3.833 | |
| No de días de preaviso que corresponden, 1 día por cada mes trabajado | 5 | |
| Se multiplica el valor de cada día por el No. de días a los que se tiene derecho. | ¢ 19.167 | Monto a cancelar por los días de preaviso |

El periodo en que una trabajadora haya estado incapacitada por enfermedad, no se toma en cuenta como parte del tiempo laborado, por lo tanto, solo cuenta el periodo en que se trabajó directamente en la empresa. (sino que se suman los lapsos antes y después de la incapacidad, hasta completar los 6 meses efectivos de trabajo.)

Es prohibido despedir a una trabajadora en estado de embarazo o período de lactancia. La trabajadora podrá gestionar su reinstalación inmediata en pleno goce de sus derechos. En caso de que la trabajadora no opte por la reinstalación, tiene derecho a que se le pague una indemnización por los daños y perjuicios causados, la cesantía, los salarios dejados de percibir desde el momento

del despido y el preaviso completo porque la licencia de los 4 meses de pre y post parto se considera salario.

El preaviso no se aplica por las siguientes razones: (en los siguientes supuestos)

- a. La relación laboral termina antes de los tres meses,
- b. La trabajadora es despedida con justificación o sin responsabilidad del patrono(a), es decir, en el caso de que la trabajadora haya cometido una falta grave.
- c. La trabajadora renuncia a su trabajo.

4. LA CESANTÍA

La cesantía, es un derecho que tienen las trabajadoras dependientes, cuyo objetivo es cubrir la ausencia de ingresos durante un período de tiempo mientras se consigue empleo.

Cuando una trabajadora es despedida sin justificación, después de al menos 3 meses de servicio, el patrono(a) debe pagar un monto por cesantía, cuya cantidad aumenta de acuerdo con el tiempo servido y puede llegar a representar hasta 22 días por cada año laborado, con un máximo calculado sobre la base de 8 años, todo de acuerdo con la tabla de cálculo indicada en el Código de Trabajo.

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, se paga el equivalente a siete días de salario.
2. Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, se paga el equivalente a catorce días de salario.
3. Después de un trabajo continuo mayor de un año, se pagan los días de salario que se indican en la siguiente tabla:



| AÑOS TRABAJADOS | DÍAS DE CESANTÍA |
|---|-------------------|
| 1 año | 19 días y medio |
| 1 año y más de seis meses hasta 2 años | 20 días |
| 2 años y más de seis meses hasta 3 años | 20 días y medio |
| 3 años y más de seis meses hasta 4 años | 21 días |
| 4 años y más de seis meses hasta 5 años | 21 días y 2 horas |
| 5 años y más de seis meses hasta 6 años | 21 días y medio |
| 6 años y más de seis meses hasta 7 años | 22 días |
| 7 años y más de seis meses hasta 8 años | 22 días |
| 8 años y más de seis meses hasta 9 años | 22 días |
| 9 años y más de seis meses hasta 10 años | 21 días y medio |
| 10 años y más de seis meses hasta 11 años | 21 días |
| 11 años y más de seis meses hasta 12 años | 20 días y medio |
| 12 años y más de seis meses y siguientes años | 20 días |

La indemnización por auxilio de cesantía cubre como máximo los últimos ocho años de relación laboral.

El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque la trabajadora pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono(a).

En el ejemplo de Juanita, el monto del auxilio de cesantía que tiene que recibir es el siguiente:



| MESES TRABAJADOS | SALARIOS RECIBIDOS | |
|--|--------------------|---|
| Diciembre | ¢ 110.000 | |
| Enero | ¢ 110.000 | |
| Febrero | ¢ 110.000 | |
| Marzo | ¢ 135.000 | Aumentó por el pago de horas extras |
| Abril | ¢ 110.000 | |
| Total de salarios recibidos | ¢ 575.000 | |
| El total de salarios se divide entre No. de meses trabajados | ¢ 115.000 | |
| El total anterior se divide entre los 30 días que tiene cada mes, para saber el valor de cada día | ¢ 3.833 | |
| No de días de cesantía que corresponden, 1 día por cada mes trabajado | 5 | |
| Se multiplica el valor de cada día por el No. de días a los que se tiene derecho. | ¢ 19.167 | Monto a cancelar por los días de cesantía |

Es prohibido despedir a una trabajadora en estado de embarazo o período de lactancia. La trabajadora podrá gestionar su reinstalación inmediata en pleno goce de sus derechos. En caso de que la trabajadora no opte por la reinstalación tiene derecho a que se

le pague una indemnización por los daños y perjuicios causados, la cesantía, los salarios dejados de percibir desde el momento del despido y el preaviso completo porque la licencia de 4 meses de pre y post parto se considera salario.

5. LA EXIGIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

Existen dos instancias a las que pueden recurrir las trabajadoras para demandar a quienes violentan e irrespetan sus derechos, son las Oficinas de la Inspección del Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y los Tribunales de Trabajo.

Los derechos humanos de las mujeres son exigibles en la medida que el Estado y sus instituciones así como la ciudadanía, asuman sus responsabilidades para garantizar el ejercicio pleno de los mismos. En la actualidad existe un consenso acerca de que las exigencias impuestas por los derechos humanos sobre el Estado, se puede dividir en tres categorías: las de respetar, las de proteger y las cumplir. Cada una de éstas reclama distintas acciones estatales que se deben impulsar y otras que se deben omitir, para alcanzar un estado de pleno goce de los derechos.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene la obligación de proteger los derechos de las trabajadoras y los trabajadores para lo cual, las y los inspectores de trabajo, deben recibir, investigar y resolver sobre las denuncias que presenten las trabajadoras por violación a sus derechos laborales.

Para solicitar que el patrono(a) cumpla con sus obligaciones se siguen los siguientes pasos.

La trabajadora se presenta a la Oficina de la Inspección del Trabajo más cercana y plantea la denuncia en forma verbal.

Un inspector o inspectora de trabajo visita la empresa o lugar de trabajo para investigar la denuncia y levanta un acta señalando las normas del Código de Trabajo que el patrono(a) está incumpliendo y le otorga un plazo para que cumpla con lo que dispone la ley.



El inspector o inspectora de trabajo hace una nueva visita para comprobar si el patrono(a) (a) cumplió con sus obligaciones, y si se continúa con la infracción a la ley, el jefe o jefa de la Inspección Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, presenta la denuncia contra el patrono(a) (a) ante los Juzgados de Trabajo correspondientes.

El patrono(a) quien se le verifique el incumplimiento de algún derecho, debe pagar una multa, equivalente a varios meses de salario. Dicho pago, no libera al patrono(a) de otorgar o pagar a la trabajadora lo que le corresponda, según sea el caso.

Cuando la trabajadora se enfrenta a una violación a sus derechos también puede recurrir a los Tribunales de Trabajo porque la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, puede que no sea atendida por el patrono(a) y la única forma de obligarlo a cumplir, es mediante una sentencia de los Tribunales de Trabajo. Algunos patronos(as) aceptan la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para resolver una denuncia, pero muchos otros no lo hacen.

Es importante tener en cuenta, que muchas veces los procesos legales pueden llevar

hasta dos años, por lo que las trabajadoras deben revisar con frecuencia el expediente que abren los Tribunales de Trabajo, para asegurarse de que no existan problemas, como la notificación de las personas testigas, la entrega de pruebas, entre otros, que obstaculicen el proceso judicial.

Asimismo, en el caso de que se presente una denuncia a Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se debe llamar con frecuencia a la inspectora o inspector que le asignaron el caso, para que le informe sobre el avance obtenido.

¡LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS SE EJERCEN NUNCA SE RENUNCIAN!

DOCUMENTOS PUBLICADOS POR EL INAMU SOBRE DERECHOS DE LAS MUJERES

1. Avances legales Igualdad y Equidad de Género. Leyes, Proyectos y Decretos Ejecutivos. 2003
2. Los Derechos Humanos de las Mujeres en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. 2004
3. Derechos Humanos Económicos, Sociales y Culturales de las Mujeres. 2004
4. Diversidad Cultural. Convenios, Declaraciones y Acuerdos de la Organización de las Naciones Unidas. 2005
5. Colección de 12 Derechos Humanos de las Mujeres. 2005:

1. Familia
2. Asuntos económicos de la familia
3. Pensión alimentaria
4. Aumentos automáticos de la pensión alimentaria
5. Aguinaldo y salario escolar
6. Bienes gananciales
7. Acceso al trabajo
8. Protección de la trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia
9. Seguro de las mujeres
10. Estudio y al trabajo de las mujeres libre de cualquier forma de violencia o discriminación



11. Alquiler de casa
12. La consumidora y sus derechos
6. Colección de Leyes y Decretos Derechos de las Mujeres Tomo I y II. 2005
7. Las mujeres tenemos derecho a la justicia pronta y cumplida. Información legal para la garantía de los derechos de las mujeres víctimas del delito de violación sexual. 2006
8. Modalidades del derecho a la asociación y mecanismos de participación y representación política y ciudadanía de las mujeres. 2007
9. Protección Efectiva de la Maternidad. 2007

10. Guía de Procedimientos para la Exigibilidad de los Derechos de las Mujeres. 2006
11. Diversidad cultural, sexismo, racismo y discriminación. 2006
12. Módulo de Derechos Constitucionales en formato digital. 2007
13. Derechos de las trabajadoras asalariadas. 2008

14. El Recurso de Amparo: un medio para exigir nuestros derechos. 2008

Si usted necesita alguno de estos documentos solicítelo a la dirección electrónica info@inamu.go.cr o llámenos al 22-25-84-53, con gusto se lo facilitaremos según la disponibilidad de los mismos. También puede consultarlos en el Centro de Documentación del INAMU, abierto de Lunes a Viernes de las 8:00 a las 4:00 p.m.



100 metros este y 25 metros sur
del Taller Wabe, Granadilla Norte,
Curridabat. San José, Costa Rica.

Teléfono: 2527-8400 / 2527-8485
Página web inamu www.inamu.go.cr

ISBN 978-9968-25-156-3



9 789968 251563