

Las prestaciones laborales:

¿cómo debemos calcularlas?



344.012.55

159 p Instituto Nacional de las Mujeres

Las prestaciones laborales: ¿cómo debemos calcularlas?
/ Instituto Nacional de las Mujeres. -- 1.ed. 3 reimp. -- San José:
Instituto Nacional de las Mujeres, 2018. (Colección Tenemos
derecho a tener derechos, n. 39; Derechos económicos de las
mujeres; n. 8)

20 p., 12.7 x 20.32 cm.

ISBN 978 9968-25-212-6

1. DERECHOS LABORALES. 2. TRABAJO FEMENINO
3. DERECHOS DE LAS MUJERES. 4. CESANTIA. 5. VACACIONES.
I. Título.

Créditos

Elaboración del texto:	Su-Yen Chen Meoño Área Desarrollo Regional
Revisión:	Miguel Rojas Campbell Área Desarrollo Regional
Ilustraciones:	Publicidad Progresiva S.A.
Edición:	María Esther Vargas Vega Coordinadora Área Desarrollo Regional
Coordinación General:	María Esther Vargas Vega Coordinadora Área Desarrollo Regional
2 da. reimp.:	Talleres Gráficos de la Editorial EUNED

Se utilizó información del folleto “Derechos de las trabajadoras asalariadas” del área de Condición Jurídica y Protección de los derechos de la Mujer del INAMU.

CONTENIDO

Presentación	5
Las prestaciones laborales: ¿cómo debemos calcularlas?	7
Finalización de la relación laboral	7
El preaviso	9
Derecho a las vacaciones	11
El aguinaldo	15
Cesantía	17



PRESENTACIÓN

El Instituto Nacional de las Mujeres –INAMU– tiene dentro de sus fines, la obligación de proteger y promover los derechos de las mujeres reconocidos por la normativa nacional e internacional. Una forma de promoverlos es brindando información amigable, que les facilite a las mujeres decisiones claras y oportunas ante situaciones que ameritan la exigibilidad de los derechos y el deber de Estado de garantizar, que se hagan efectivos.

La información contenida en esta publicación se refiere a 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, descanso y previsión económica en situaciones de cesantía.

Tenemos la esperanza que este tipo de información llegue a las manos de las mujeres, lideresas, promotoras de derechos, que a diario luchan por erradicar las barreras de la desigualdad y la discriminación y, a su vez, cuente con el acompañamiento de otros recursos legales en el acceso a la justicia.



Patricia Mora Castellanos
Ministra de la Condición de la Mujer
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de las Mujeres



LAS PRESTACIONES LABORALES: ¿CÓMO DEBEMOS CALCULARLAS?

A todas las mujeres se nos deben respetar nuestros derechos humanos, tales como, la vida, la integridad física y psicológica, la dignidad, la libertad y la igualdad; estos derechos son necesarios para podernos desarrollar en la vida personal y social de manera adecuada, por lo tanto, debemos exigir su cumplimiento. Este folleto explica los pasos que debemos seguir para calcular las prestaciones laborales a las que tenemos derecho, en los casos de renuncia o despido.

FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

¿POR CUÁLES CIRCUNSTANCIAS PUEDE FINALIZAR LA RELACIÓN LABORAL?

Las relaciones laborales pueden finalizar cuando el patrón(a) nos despide justificada o injustificadamente o también cuando nosotras decidimos renunciar.

¿QUÉ SON LAS PRESTACIONES LABORALES?

Son las obligaciones en las que incurre el patrón(a) cuando da por finalizada la relación laboral y nos las debe pagar en ese momento.

¿POR QUÉ RAZONES SE DEBEN PAGAR LAS PRESTACIONES LABORALES?

Las prestaciones laborales las debe cancelar el patrón(a) por las siguientes causas:

- Cuando nos despide injustificadamente.
- Cuando renunciamos por faltas graves que comete el patrón(a) o demás habitantes de la casa.
- Por muerte o fuerza mayor.

¿QUÉ RUBROS INCLUYEN LAS PRESTACIONES?

- Pago de cesantía.
- Pago del preaviso, en los casos en los cuales no se hubiere otorgado.
- Vacaciones que no se hayan disfrutado.
- Aguinaldo que no nos hayan cancelado.
- Rubros que no se nos hayan cancelado, como horas extras.

En los casos en los que nos despiden justificadamente, es decir, porque cometimos alguna falta grave o cuando decidimos renunciar, el patrón(a) debe cancelarnos solo los rubros de vacaciones y aguinaldo que no nos haya cancelado, así como cualquier monto pendiente por concepto de horas extras.

EL PREAVISO

¿QUÉ ES EL PREAVISO?

Es el aviso previo que como trabajadoras le damos al patrón(a) sobre la decisión de terminar el contrato. El patrón(a) también tiene el derecho de comunicarnos el preaviso.

Si nosotras damos el aviso previo, el patrón(a) puede buscar a otra persona que nos sustituya. Además del aviso, la patrona (o) nos debe dar un día libre completo a la semana, para que busquemos trabajo, día que no nos podrá ser rebajado del salario.

¿A PARTIR DE QUÉ TIEMPO LABORADO SE DEBE DAR AVISO?

Antes de 3 meses no existe obligación de dar el preaviso, debido a que nos encontramos en periodo de prueba.

Después de 3 meses y hasta 1 año: si nosotras decidimos dar por terminada la relación laboral debemos avisar al patrón(a) con 15 días de anticipación, de la misma manera, si el patrón(a) decide dar por terminada la relación, debe avisarnos 15 días antes.

Si nosotras incumplimos con dar el aviso debemos pagar al patrón(a) el equivalente a 15 días de nuestro salario. En el caso de que sea el patrón(a) quien incumpla, deberá pagarnos el equivalente a 15 días de nuestro salario.



Después de un año de trabajo continuo: si nosotras decidimos dar por terminada la relación laboral debemos avisar al patrón(a) un mes antes, de la misma manera, si el patrón(a) decide dar por terminada la relación, debe avisarnos con un mes de tiempo.

Si nosotras incumplimos con dar el aviso debemos pagar al patrón(a) el equivalente a un mes de nuestro salario. En el caso de que sea el patrón(a) quien incumpla, deberá pagarnos el equivalente a un mes del salario que recibimos en ese momento.

¿QUÉ ES EL DÍA DE ASUETO EN EL PREAVISO?

Es el derecho que tenemos las trabajadoras cuando nos encontramos en el preaviso, ya sea porque renunciamos o hemos sido despedidas, de disfrutar un día a la semana para que podamos buscar trabajo. El día de la semana debe ser pagado y acordado con el patrón(a).

En el caso de que el patrón(a) no nos conceda el día de asueto, tenemos derecho a cobrarlo con la liquidación de las prestaciones.

¿CÓMO SE CALCULA EL PREAVISO?

Cuando el patrón(a) no brinda el preaviso tenemos derecho a que se nos pague y en los casos en lo que no damos el preaviso debemos pagarlo, por lo tanto, el preaviso se calcula promediando los salarios ordinarios, extraordinarios (por ejemplo el pago de horas extras) que hemos recibido en los últimos 6 meses y se divide entre 6 para calcular el promedio del salario mensual.

Si hemos trabajado menos de 6 meses, se suma la cantidad de salarios recibidos y se divide por el número de meses trabajados.

En estos casos el salario promedio mensual, se multiplica por la cantidad de días que nos corresponde dar o recibir de preaviso.

Para obtener el promedio del salario mensual no se toma en cuenta el tiempo que hemos estado incapacitadas por enfermedad, en estos casos se suman los salarios que hemos percibido antes y después de la incapacida

DERECHO A LAS VACACIONES

¿QUÉ SON LAS VACACIONES?

Es el derecho que tenemos todas las personas trabajadoras a descansar cada año de nuestra rutina de trabajo. Ese descanso debe ser pagado por el patrón(a).

¿CUÁNDO PODEMOS DISFRUTAR LAS VACACIONES?

Tenemos derecho a 15 días (dos semanas) de vacaciones pagadas, después de cada 50 semanas de trabajo con un mismo patrón(a), asimismo, gozamos de este derecho aún cuando no trabajamos una jornada ordinaria (8 horas diarias) ni todos los días de la semana.

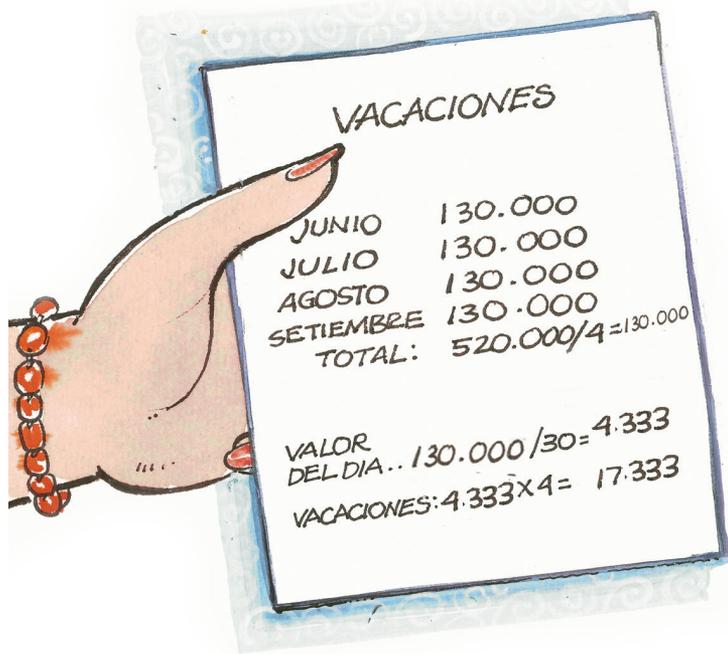
Las fechas de las vacaciones debemos acordarlas con el patrono(a), siempre y cuando tomemos las vacaciones dentro de las quince semanas (3 meses y dos semanas) posteriores al día que se cumplieron las 50 semanas de trabajo continuo. Debemos recordar que la finalidad de las vacaciones es que recibamos un justo descanso.

Las trabajadoras tenemos derecho a gozar de las vacaciones sin interrupciones, pero en los casos en los cuales nuestro trabajo requiere que no nos ausentemos por períodos largos (jefaturas, puestos de confianza) las vacaciones se pueden dividir en dos fracciones, por ejemplo a finales de año y a mediados de año.

¿EN QUÉ CASOS PODEMOS NEGOCIAR EL PAGO DE LAS VACACIONES EN LUGAR DE RECIBIRLAS?

Todas las trabajadoras siempre tenemos que hacer uso de nuestras vacaciones y solo en los siguientes casos podemos negociar el pago de las vacaciones en lugar de utilizarlas:

- Cuando dejamos de trabajar y no hemos gozado de las vacaciones, tenemos derecho a recibir el pago en dinero correspondiente a la cantidad de días de vacaciones que no disfrutamos.
- Cuando el trabajo sea ocasional.
- Cuando por alguna circunstancia justificada no hayamos disfrutado de las **vacaciones**, podemos llegar a un acuerdo con el patrón(a) para que nos pague los días de vacaciones que excedan el mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre y cuando no sobrepase el equivalente a tres períodos acumulados. No podemos realizar esta compensación si hemos recibido este beneficio en los dos años anteriores.



¿QUÉ PASA SI LA RELACIÓN TERMINA ANTES DE LAS 50 SEMANAS?

Las vacaciones son un derecho irrenunciable, es decir, que si no hemos disfrutado de las vacaciones, al momento de terminar la relación laboral, tenemos derecho a que se nos paguen las vacaciones que no hemos recibido, por tanto, nos deben pagar un día de vacaciones por cada mes trabajado.

¿CÓMO PODEMOS CALCULAR EL PAGO DE LAS VACACIONES, CUANDO LA RELACIÓN LABORAL TERMINA?

Paso 1

Cantidad de meses trabajados.

Paso 2

Sumar todos los salarios recibidos y dividir entre el número de meses trabajados.

Paso 3

El resultado que obtuvimos de dividir la suma de todos los salarios entre el número de meses trabajados, debemos dividirlo entre 30 para calcular el salario diario promedio que hemos recibido.

Paso 4

Ese resultado (salario diario) debemos multiplicarlo por la cantidad de meses que trabajamos, para poder calcular cuanto es lo que nos deben pagar de vacaciones proporcionales.

Por ejemplo:

- Marta empezó a trabajar en enero del 2010 y terminó de trabajar en junio del 2010 y recibió los siguientes salarios:

Enero	¢ 150.000
Febrero	¢ 170.000
Marzo	¢ 150.000
Abril	¢ 150.000
Mayo	¢ 150.000
Junio	¢ 150.000
Total	¢ 920.000

- El total de los salarios que recibió durante el tiempo que trabajó debe dividirlo entre el número de meses trabajados. **¢ 920.000 / 6 = ¢ 153.333.** Este monto equivale al promedio de los salarios que recibió durante la relación laboral.

- El promedio de los salarios que recibió debe dividirlo entre 30 días del mes para obtener el valor promedio de lo que le pagan por día. $153.333/30= 5.111$
- El valor promedio de lo que le pagan por día debemos multiplicarlo por la cantidad de meses trabajados para calcular cuanto nos deben pagar por vacaciones proporcionales. $₡ 5.111 \times 6 = ₡30.666$

Entonces a Marta deben pagarle **₡30.666** por concepto de vacaciones proporcionales.

EL AGUINALDO

¿QUÉ ES EL AGUINALDO?

El aguinaldo es el beneficio económico o sueldo adicional que tenemos derecho a recibir las trabajadoras en los primeros 20 días del mes de diciembre que equivale a un mes de salario. Para tener derecho al aguinaldo debemos, tener como mínimo un mes de estar trabajando de forma continúa para el mismo patrón(a).

¿CÓMO DEBEMOS CALCULAR EL AGUINALDO?

Debemos sumar todos los salarios que hemos recibido, es decir, los ingresos ordinarios, extraordinarios percibidos entre el 1 de diciembre de un año y el 30 de noviembre del siguiente año, sin tomar en cuenta el aguinaldo



del año anterior y dividirlo entre los 12 meses que tiene el año, el resultado corresponde al pago que debe hacernos el patrón (a) por concepto de aguinaldo.

Cuando recibimos salario en especie, es decir, hospedaje, alimentación, artículos de uso personal, y ha sido pactado un porcentaje en el contrato de trabajo, el patrón(a) debe adicionar ese porcentaje al monto que nos debe pagar de aguinaldo. En los casos en los que no se haya definido el porcentaje, este corresponderá hasta un 50% de lo que recibimos en dinero en efectivo.

Por ejemplo:

Juanita recibió un salario de ¢180.000 colones en el mes de diciembre y de ¢160.000 de enero a noviembre por lo tanto:

Diciembre: ¢180.000

De enero a noviembre: ¢160.000 x 11 meses = ¢1.760.000

Total: ¢1.760.000 + ¢180.000 = ¢1.940.000

El total se divide entre 12: ¢1.940.000 / 12 = ¢161.666

¿SE DEBEN REALIZAR DEDUCCIONES AL AGUINALDO?

Al aguinaldo no debe realizarse deducciones por cargas sociales como el pago de la seguridad social, la única deducción que puede realizarse al aguinaldo es la correspondiente al pago de pensión alimentaria.

¿EN QUÉ CASOS PODEMOS PERDER EL DERECHO AL AGUINALDO?

El derecho a recibir aguinaldo no lo perdemos cuando renunciamos o somos despedidas, la única manera de perderlo es que reclamemos ese derecho después de un año de haber terminado la relación laboral.

¿SI NOS ENCONTRAMOS GOZANDO DE UNA LICENCIA POR MATERNIDAD TENEMOS DERECHO A RECIBIR AGUINALDO?

Cuando estemos gozando de una licencia de maternidad tenemos derecho a recibir la totalidad del aguinaldo, ya que el monto que nos paga la Caja Costarricense de Seguro Social, así como el patrón(a) son considerados salarios.

CESANTÍA

¿QUÉ ES LA CESANTÍA?

Es el derecho que tenemos las trabajadoras de recibir una indemnización cuando el patrón(a) da por terminada la relación laboral con responsabilidad patronal. El fin de la cesantía es brindarnos protección por la ruptura de la relación laboral con un monto de dinero mientras encontramos trabajo.

¿QUÉ DEBEMOS TOMAR EN CUENTA PARA CALCULAR LA CESANTÍA?

Se suman los salarios ordinarios y extraordinarios de los últimos seis meses y se divide entre seis para obtener el promedio del salario mensual, si hemos trabajado menos de 6 meses entonces sumamos los salarios recibidos y los dividimos por la cantidad de meses trabajados.

El resultado del salario promedio mensual debemos dividirlo por la cantidad de días a las que tenemos derecho.

¿CUÁNTO TIEMPO TENEMOS PARA HACER EL RECLAMO SOBRE EL DERECHO AL PAGO DE LA CESANTÍA?

Desde el día que termina la relación laboral tenemos un año para reclamar el pago de la cesantía.

¿CUÁNTO NOS DEBEN PAGAR POR CESANTÍA?

El patrón(a) nos debe pagar la cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

- 1 Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a siete días de salario.
- 2 Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, un importe igual a catorce días de salario.
- 3 Después de un trabajo continuo mayor de un año, con el importe de días de salario indicado en la siguiente tabla:

Año 1	19,5 días por año laborado.
Año 2	20 días por año laborado o fracción superior a 6 meses
Año 3	20,5 días por año laborado o fracción superior a 6 meses
Año 4	21 días por año laborado o fracción superior a 6 meses
Año 5	21,24 días por año laborado o fracción superior a 6 meses
Año 6	21,5 días por año laborado o fracción superior a 6 meses
Año 7	22 días por año laborado o fracción superior a 6 meses
Año 8	22 días por año laborado o fracción superior a 6 meses
Año 9	22 días por año laborado o fracción superior a 6 meses
Año 10	21,5 días por año laborado o fracción superior a 6 meses
Año 11	21 días por año laborado o fracción superior a 6 meses
Año 12	20,5 días por año laborado o fracción superior a 6 meses
Año 13	y siguientes 20 días por año laborado o fracción superior a 6 meses

- 4 En ningún caso nos podrán indemnizar la cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral.
- 5 La cesantía debe pagarse aunque comencemos a trabajar con otro patrón(a).

