

Cambios propuestos

- Se le faculta al Ministerio de Trabajo, a la Defensoría de los Habitantes y al Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) para que difunda masivamente el contenido de este capítulo.

**EL TRABAJO DOMESTICO ES
VALIOSO Y VISIBLE**

**MEJORAR LOS DERECHOS DE LAS
PERSONAS TRABAJADORAS
DOMESTICAS CONTRIBUYE AL
RECONOCIMIENTO DE ESTE
TRABAJO DIGNO**

Trabajo Doméstico Remunerado



**Un trabajo digno
que nos brinda:**

**Bienestar, desarrollo
y asegura calidad
de vida**



331
I59t

Instituto Nacional de las Mujeres
Trabajo doméstico remunerado / Instituto
Nacional de las Mujeres. - 1 ed. -- San José:
Instituto Nacional de las Mujeres, 2005.
-- (Colección Documentos, no. 29)
40p.; 13x19 cm.

ISBN 9968-25-074-0

1. TRABAJO DE LA MUJER. 2. DERECHOS DE
LA MUJER. 3. MUJERES - CONDICIONES
SOCIALES. I. Título.

Textos:

Eugenia Salazar

Odette Brenes

Area Condición Jurídica y Protección
de los Derechos de las Mujeres

Diseño de portada, fotografías, diagramación e impresión, Roxana Marín
Tel.: (506) 392-6650 • roxanamarin@racsa.co.cr

Cambios propuestos

así como en la Convención sobre los Derechos del Niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por Ley No. 8122-A del 17 de agosto del 2001 y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de 15 a 17 años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el Código de la Niñez y la Adolescencia, capítulo VII denominado Régimen de Protección Especial al Trabajador Adolescente, que en su artículo 95 estipula que la jornada laboral de ninguna forma podrá exceder las 36 horas semanales. Asimismo se regirán por el Convenio 182, del Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre Derechos del Niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica.

- Se propone la derogatoria de este artículo 22 inciso b).
- Lo anterior porque se prevé que el contrato sea escrito y no verbal.

Continúa en la página 40

Código de Trabajo vigente

"... El contrato de trabajo podrá ser verbal cuando se refiera a: (...) b) al servicio doméstico..." (art. 22 inciso b).

**Tabla de Contenidos**

Introducción. Reconocimiento social y jurídico del trabajo doméstico	4
Preguntas y respuestas más frecuentes sobre el trabajo doméstico remunerado	8
Presentación de casos	20
Derecho al cambio, reconocimiento o ampliación de derechos en el trabajo doméstico remunerado	26

Introducción

Reconocimiento social y jurídico del trabajo doméstico

El trabajo doméstico como consecuencia o resultado histórico de una división del trabajo (público y privado), que asigna de forma exclusiva la responsabilidad, cuidado de los hijos e hijas y el trabajo de los labores del hogar a las mujeres, es una de las áreas críticas y discriminatorias que ha limitado, obstaculizado e impedido su acceso a los recursos productivos, recreativos y beneficios, así como su participación pública y política en las instancias de toma de decisiones y al ejercicio del poder. Es decir, el trabajo doméstico asignado exclusivamente a las mujeres ha implicado un serio obstáculo al desarrollo humano de las mujeres.

En reuniones internacionales que mujeres de todo el mundo han realizado en procura del reconocimiento y ampliación de sus derechos humanos, se han identificado las situaciones discriminatorias que enfrentan las mujeres en su cotidianidad, tanto en el ámbito

Cambios propuestos

Cesantía (...):

- a) Se mantiene este párrafo.
- b) La comisión dictaminadora agregó el siguiente párrafo:

(...) En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria se mantendrán proporcionalmente estos derechos y para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia (...)

(...) Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo (...)

Esto implica que otros derechos reconocidos para las y los trabajadores que protege el código de trabajo se aplicarán a las personas trabajadoras domésticas.

No se podrán contratar personas menores de 15 años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia,

Continúa en la página 39

Código de Trabajo vigente

Cesantía (...):

Si el contrato del servidor doméstico, concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves del patrono o de las personas que habitan con él, por muerte o fuerza mayor, el servidor, o en su caso los derecho - habientes (herederos) a que se refiere el artículo 85 de este Código, tendrán derecho a una indemnización de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley (...) (art. 107)



público como privado. Así, en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, realizada en Viena en el año 1993, se reconoce que:

*"(...) los derechos humanos son derechos de las mujeres, y se incorpora el espacio privado como ámbito de derechos, reconociendo como un atentado a sus derechos humanos situaciones específicas que afectan a las mujeres y que permanecen invisibles (toleradas o permitidas). Así por ejemplo, el caso de violencia doméstica, y sus graves consecuencias en el ejercicio de otros derechos, salud, educación, **trabajo**, libertad personal etc (...)"*.¹

¹ Boyco Chioino Patricia, Ampliar la mirada: Género y Desarrollo, Córdoba, Argentina, junio 2004

Lo declarado en esta Conferencia Internacional, ha sido recogido y desarrollado en otros documentos internacionales antes y después, así: en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de la ONU (1984), en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (1994) y en la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de la ONU (1995).

A pesar de estos avances tan importantes, aún persiste el reto para lograr la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres para participar del bienestar y el desarrollo.

"... La equidad de género implica nuevas relaciones sociales de hombres y mujeres en el hogar. La equidad en el ámbito social y en el espacio privado significa un nuevo pacto, base para ampliar los derechos humanos y una nueva relación entre las esferas de producción (circulación de mercancías) y la reproducción (asegurar vida) ..."2

² Ibid

Cambios propuestos

Días feriados:

- a) Se propone que el disfrute y pago de los días feriados por ley se equipare a todos los trabajadores y trabajadoras con base en los artículos 147, 148 y 159 del Código de Trabajo.

Vacaciones:

- b) Se mantiene el derecho de las trabajadoras a 15 días de vacaciones anuales pagadas o a la proporción correspondiente. Es lo más favorable para la trabajadora, porque corresponde a 1.25 días por cada mes trabajado.

Incapacidades:

- a) No se dan cambios en este párrafo.
- b) La comisión dictaminadora agregó el siguiente párrafo: (...) *No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir su salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad, e invariablemente, a que se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad (...)*

Código de Trabajo vigente

Días feriados:

En los días feriados remunerados que establece este Código, tendrán derecho a descansar media jornada, o a percibir medio jornal adicional en su lugar, si laboraran a requerimiento del patrono. (art. 104 inciso e). →

Vacaciones:

Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas (art. 104 inciso f). →

Incapacidades:

(...) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios que establece el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación a que se refiere el inciso a) del mismo se reconocerá a partir del primer mes de servicios (...) (art. 104 inciso h). →

Los países latinoamericanos a través de sus gobiernos y organizaciones han apostado a visibilizar, contabilizar, valorarizar económicamente: el trabajo doméstico y de reproducción y la economía del cuidado (Consenso de México) ³

El trabajo doméstico tiene diversas formas de manifestarse: el que no cuenta con un salario (trabajo doméstico no remunerado) y el que se realiza a cambio de un salario (trabajo doméstico remunerado).

En esta oportunidad, dedicamos esta publicación al trabajo doméstico remunerado, el cual por el hecho de que se remunere no necesariamente cuenta con el reconocimiento social y jurídico, pues al igual que el trabajo doméstico no remunerado, es invisibilizado y desvalorizado, en su mayoría es realizado por mujeres, y en la actualidad quienes lo hacen no cuentan con los mismos derechos de todo trabajador o trabajadora.



³ Ibid

Preguntas y respuestas más frecuentes sobre el trabajo doméstico remunerado

A continuación se incluyen las preguntas más frecuentes con sus respuestas sobre lo que debe conocer la persona trabajadora doméstica para exigir adecuadamente algunos derechos laborales que se establecen en el código de trabajo vigente y sus interpretaciones derivadas de estos derechos por la jurisprudencia (sentencias de jueces y juezas o resoluciones laborales) y, en particular aquellos derechos económicos mínimos que frecuentemente son inobservados.

¿Qué es el trabajo doméstico remunerado?

Es un servicio que incluye un conjunto de actividades laborales tales como las de limpieza, cocina, lavado, planchado, y otras labores propias del hogar, residencia o habitación particular del patrono o patrona que ésta contrata y se ejecuta por la trabajadora o trabajador a cambio de un salario.

Cambios propuestos

- c) Se propone en todos los casos el derecho a una hora de descanso mínimo del tiempo de trabajo efectivo, y el descanso proporcional a estas jornadas cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias pero mayores de tres horas diarias.
- ci) Se prevé la posibilidad de pactar eventualmente una jornada extraordinaria de hasta cuatro horas diarias, sin que ésta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias, siendo remunerado de acuerdo al artículo 139 del Código de Trabajo.

Descanso semanal:

- a) Se propone un día de descanso a la semana, fijado de común acuerdo entre las partes.
- b) Se mantiene que por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo.

Código de Trabajo vigente

iniciación de labores. Eventualmente podrá ocupárseles en jornadas extraordinarias hasta por cuatro horas, y se les remunerará este tiempo adicional en los términos del párrafo primero del artículo 139 de este Código (...) (art. 104 inciso c) →

Descanso semanal:

Disfrutarán, sin perjuicio de su salario, de media jornada de descanso en cualquier día de la semana a juicio del patrono; sin embargo, por lo menos dos veces al mes dicho descanso será en el día domingo, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. (art. 104 inciso d). →

¿Qué labores no se incluyen en el trabajo doméstico remunerado?

Son aquellas labores que no son propias del hogar tales como: las que realizan las personas que se dedican a labores de jardinería, vigilancia o guarda de seguridad, cuidado de personas enfermas, amas de llaves, mandaderas/os o cuidadoras/es de animales y/o lavadores de carros entre otras actividades que salen del ámbito doméstico.

¿Cuáles son los derechos de las personas que se dedican al trabajo doméstico?

La persona que labora en servicio doméstico en jornada completa, medio tiempo, por horas, o bajo cualquier otra condición tiene derecho a que se valore y se visibilice su trabajo, así como que se respeten y cumplan los siguientes derechos:

- Salario mínimo justo y efectivo
- Jornada ordinaria justa
- Salario en especie (alimentos, hospedaje cuando se pacte)
- tiempo libre para su desarrollo personal
- descansos diarios, semanales, feriados y vacaciones pagadas
- Seguridad social, por riesgos laborales y a pensión por invalidez, vejez y muerte (IVM)
- Permiso para asistir a citas médicas en horas laborales
- Pago de aguinaldo
- Pago de prestaciones legales (preaviso y cesantía) en caso de despido injustificado
- Derecho a la licencia pre y post parto, período de lactancia
- Prohibición al despido por embarazo
- Trabajo libre de violencia y acoso sexual

Cambios propuestos

Salario en efectivo:

- a) Se precisa que el salario mínimo de ley es el correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios.
- b) Cuando se pacte salario en especie debe estipularse expresamente en un contrato de trabajo escrito.
- c) En ninguna circunstancia el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley.

Jornada ordinaria y extraordinaria vigente:

- a) Se precisa que se trata de una jornada ordinaria efectiva no mayor de ocho horas en jornada diurna = 48 horas semanales y de 6 horas jornada nocturna = 36 horas semanales.
- b) Se plantea la posibilidad de estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo no exceda de las cuarenta y ocho horas semanales.

Continúa en la página 33

Código de Trabajo vigente

Salario en efectivo:

Percibirán su salario en efectivo, que en ningún caso será inferior a la fijación mínima correspondiente, y recibirán además, salvo pacto o práctica en contrario, alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes. (art. 104 inciso b).



Jornada ordinaria y extraordinaria vigente:

Estarán sujetas a una jornada ordinaria máxima de doce horas, teniendo derecho dentro de ésta a un descanso mínimo de una hora, que podrá coincidir con los tiempos destinados a alimentación. En caso de jornadas inferiores a doce horas pero mayores de cinco, el descanso será proporcional a las mismas. La jornada podrá dividirse en dos o tres fracciones, distribuidas dentro de un lapso de quince horas contadas a partir de la



¿En qué consiste el salario mínimo en efectivo?

El salario en efectivo consiste en la suma de dinero que recibe la persona de acuerdo al mínimo que fija el Consejo Nacional de Salarios cada seis meses y que publica en un documento llamado decreto ejecutivo de salarios mínimos.

¿Cada cuánto se incrementa el salario mínimo?

Cada 6 meses de acuerdo al decreto de salarios mínimos, su patrono o patrona debe revisar y cambiarle su salario mínimo a partir del primero de enero o sea aumentarlo y hacerle un reajuste a ese salario el primero de julio. Lo anterior en caso de que usted reciba el salario mínimo, pues si recibe uno superior el patrono o patrona continuará pagando ese salario siempre y cuando no disminuya del mínimo de ley.

Continúa en la página 32

Para averiguar si usted está recibiendo el salario mínimo mensual que le corresponde, puede preguntar y pedir que le hagan su cálculo en el Departamento de Salarios Mínimos o en las oficinas regionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

¿Qué es el salario en especie?

El salario en especie consiste en la alimentación, alojamiento y artículos de uso personal que recibe la persona trabajadora en su lugar de trabajo.

El salario en especie se valora en un 50% más para el cálculo y pago en dinero efectivo de las vacaciones, aguinaldo y las prestaciones legales, independientemente si usted trabaja por horas, media jornada o tiempo completo, cuando recibe alimentos, alojamiento o artículos de uso personal.

Cambios propuestos ⁵

Concepto de Servidores domésticos:

Las personas trabajadoras domésticas, son aquellas que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada, que se dedican en forma habitual y sistemática a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generen lucro para las personas empleadoras. Puede también asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y ésta se desarrolle en la casa de la persona atendida. Las condiciones de trabajo así como las labores específicas a realizarse, independientemente de la jornada que se establezca, deberán estipularse en un contrato de trabajo por escrito de conformidad con los requisitos estipulados en el artículo 24 del presente Código y las leyes conexas.

(...) Período de prueba:

Se propone el período de prueba de 3 meses

⁵ Los cambios propuestos están en el texto del proyecto de ley dictaminado por la Comisión de Asuntos Sociales No. 14

Cuadro comparativo:

Código de Trabajo vigente ⁴

Concepto de Servidores domésticos:

Son aquellos que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, cocina, asistencia, y demás propias de un hogar, residencia o habitación particulares, que no importen lucro o negocio para el patrono. (art. 101 CT). →

(...) Período de prueba:

Los primeros 30 días se consideran de prueba y cualquiera de las partes puede ponerle término sin aviso previo ni responsabilidad (...) (art. 102 CT). →

¿Qué es el aguinaldo y cuándo se debe pagar?

El aguinaldo consiste en un salario adicional (extraordinario al salario mensual) que se debe pagar en los primeros 20 días del mes de diciembre.

¿Cómo se calcula para el pago del aguinaldo el salario en especie?

Este ejemplo nos ayudará a comprenderlo mejor: Si Rosa recibe un salario de 72.586 mensuales (actual salario mínimo) y consume alimentos en su lugar de trabajo (aunque sea un refresco o una taza de café) el cálculo se hace así: se suman los salarios de los meses laborados a partir de diciembre del año anterior y se divide entre 12 más el cincuenta por ciento del salario en especie, da el total de aguinaldo que le corresponde a la trabajadora.

⁴ Vargas Chavarría Eugenio. Código de Trabajo. 15 de. San José, C.R: IJSA, marzo del 2003.

Por ejemplo Rosa ganó en diciembre: 65.000 y en los meses siguientes hasta julio: 70.000, y a partir de julio 72.586,00. Así, se suma el salario de cada mes hasta el 30 de noviembre, el total de esa suma se divide entre 12 = 65.000 (salario de diciembre anterior) más 420.000 (enero a junio) más 435.516 (julio a noviembre) = 920.516 (salario promedio) más 50% = 460.258 (Salario en especie) = 1.380.744 dividido entre 12 = 115.064.50 = Total de pago de aguinaldo para Rosa. Si la trabajadora recibe alimentos aunque trabaje por horas ese es el monto que se le debe pagar.

Pero si la trabajadora no recibe alimentos, hospedaje o cualquier artículo personal, únicamente se le paga el monto de 76.709.66 por concepto de aguinaldo que corresponde a la suma de los salarios divididos entre doce.



¿Cuáles son los principales derechos que obtendrían las trabajadoras domésticas con los cambios al Código de Trabajo que se han planteado?

En el siguiente cuadro comparativo se muestran las disposiciones legales vigentes en el Código de Trabajo y los principales cambios que se están proponiendo:

Derecho al cambio, reconocimiento o ampliación de derechos del trabajo doméstico remunerado

¿Por qué se dice que los derechos de las trabajadoras domésticas que están en el Código de Trabajo deben cambiarse o ampliarse?

Porque el actual Código de Trabajo en algunas de sus disposiciones legales (art. 104 y siguientes CT) dá un trato diferenciado a la trabajadora doméstica que conlleva a situaciones discriminatorias en el ejercicio de la relación de trabajo.

En un voto salvado razonado la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha dicho que no se justifica un régimen de excepción para la trabajadora doméstica porque produce discriminaciones y que los legisladores y legisladoras deben hacer esfuerzos por cambiar las disposiciones legales discriminatorias que persisten en el Código de Trabajo.

¿A cuántos días de vacaciones tiene derecho la trabajadora doméstica?

Las vacaciones son un derecho fundamental que merecemos las personas trabajadoras, y es necesario para nuestra salud integral y recuperación de nuestras energías. La trabajadora doméstica tiene derecho a 15 días calendario de vacaciones pagadas después de 50 semanas laboradas, que corresponde a 1.25 día por cada mes trabajado. Si es menor a un año le corresponde 1.25 por cada mes laborado. Así por ejemplo si la persona trabajadora tiene 6 meses de laborar, le corresponde 1.25 por mes laborado = 7.5 días.



¿Cómo se calcula en el pago de las vacaciones el salario en especie?

Se pagan los 15 días correspondientes al salario efectivo más un 50% correspondiente al salario mínimo efectivo. Volvamos de nuevo al ejemplo de Rosa: Si Rosa gana 72.586.00 (salario completo de un mes) se le debe pagar durante sus 15 días de salario (36.293) más 50% de salario en especie (36.293) = 72.586 (salario completo de un mes).

¿La trabajadora doméstica está obligada a trabajar horas extraordinarias?

Eventualmente a la persona trabajadora se le podrá ocupar en jornada extraordinaria y hasta por 4 horas más de la jornada diaria ordinaria pero NO de forma permanente.

Aguinaldo:

$75.000 \times 16 = 1.200.000$ más el 50% de salario en especie (600.000) nos dá como resultado $1,800.000$ entre $12 = 150.000$ colones por concepto de aguinaldo.

Vacaciones:

Tiene derecho a 20 días de vacaciones que significa la suma de (15 días por año laborado más $1.25 \text{ días} \times 4 \text{ días} = 5$ días por los meses posteriores al período anual).

75.000 (salario) dividido entre $30 = 2500$ por día.
 2.500×19 días de derecho a vacaciones = 50.000
 más 50% de salario en especie (25.000) = 75.000 .

Cesantía:

1 año laborado corresponde a 19.5 días por año laborado.

Art. 88 de la Ley de Protección al trabajador:

$2.500 \times 19.5 = 48.750$ más 50% de salario en especie = $24.375 = 73.125$.

Preaviso:

Por día gana 2.500 colones $\times 30$ días = 75.000 más 50% de salario en especie 37.500 para un total de 112.500 colones.

Artículo 88 Ley de Protección al Trabajador:

4 años = $2000 \times 21 \text{ días} \times 4 = 168.000$

Si sumamos ambas cantidades nos dá un total de 408.000 por concepto de pago de cesantía.

Liquidación:

Si sumamos el rubro de vacaciones aguinaldo y cesantía tenemos 498.000 más 50% de salario en especie = a 249.000 para un total de 747.000 colones.

Nº. 3 CASO DE MARIA

María ha laborado desde el primero de marzo del año 2004 hasta el primero de julio del 2005 como empleada doméstica devengando un salario de 75.000 colones mensuales. Su patrona no ha cumplido con el disfrute de vacaciones, ni el pago de aguinaldo y la despidió sin previo aviso.

¿Cuánto le correspondería de pago de sus derechos laborales?

María ha laborado 16 meses con un salario de 75.000 colones.

¿Cómo se deben pagar esas horas extraordinarias?

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de la jornada ordinaria diaria, semanal, quincenal o mensual, o que exceda a la jornada inferior que se pacte, es la jornada extraordinaria y debe pagarse con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores que haya estipulado el patrono o patrona.

¿Para el cálculo del aguinaldo se incluyen los ingresos recibidos por el trabajo extraordinario?

Si se incluye. Para calcular el aguinaldo se suman todos los salarios recibidos, incluyendo los salarios por el trabajo de horas extraordinarias, de acuerdo al período laborado y se divide entre 12. Para este cálculo se debe considerar el 50% del salario en especie como ya lo señalamos (cuando la trabajadora recibe alimentos o alojamiento).

¿Qué es el preaviso?

Es el aviso que debe dar la trabajadora que desea renunciar o el que dá el patrono/ patrona cuando dispone despedir a la trabajadora. Lo anterior, con el fin de que la trabajadora busque colocación en otro lugar o la patrona consiga otra persona. Después de 30 días de la relación laboral, la trabajadora o patrono/a tendrá que dar el aviso con 15 días de anticipación y después de un año de la relación laboral, el preaviso será de un mes.

¿Qué sucede si la persona trabajadora o empleadora no dá el aviso?

Si la trabajadora renuncia a su trabajo debe pagarlo en dinero en efectivo, si el patrono/ patrona la despide sin causa justa debe pagarlo en dinero en efectivo. La trabajadora puede presentar su renuncia por escrito con la firma de recibido de su patrono o patrona. La patrono/a debe entregar por escrito la carta de despido e indicar las razones que motivan el despido, ya sea por causa justificada o injustificada.

30 = 2000 por día, esto se multiplica por 15 días de vacaciones = 30.000 colones.

Pago de Cesantía:

En este caso debemos hacer el cálculo con la antigua ley artículo 29 del Código de Trabajo y las reformas establecidas en el artículo 88 de la Ley de Protección al Trabajador. El período de vigencia de esta ley es el año 2001 y la relación laboral del ejemplo inicia antes de esta ley.

Tomamos los últimos 6 meses laborados para hacer el cálculo, la suma de 60.000 colones por 6 meses y nos dá como resultado la suma de 360.000 por concepto de ingresos de los últimos 6 meses.

La suma de 360.000 colones dividido entre 180 días (6 x 30 días) es igual a 2000 colones por día.

El período que tomamos es de 8 años de acuerdo a la ley como máximo a pesar de tener 10 años de laborar según el ejemplo citado. Debemos contar el período de 4 años según cada ley que rige de acuerdo al tiempo en el caso de la Ley de Protección al Trabajador se toma el período a partir del año 2001 y el resto correspondería a lo que se establece en el Código de Trabajo en el artículo 29.

Artículo 29 Código de Trabajo:

4 años = 2000 x 30 días x 4 = 240.000

Nº. 2 CASO DE MARINA

Marina labora como empleada doméstica hace 10 años y devenga un salario de 60.000 colones mensuales, con una jornada inferior a la ordinaria (15 horas semanales).

La patrona de Marina va a terminar la relación laboral y le dará el preaviso en el mes de octubre exponiéndole que a partir del 30 de noviembre del 2005 prescindirá de sus servicios. La empleadora ha sido puntual con los pagos hasta la fecha.

¿Cuánto debe pagar su patrona si se da el despido?

Vamos a hacer el cálculo del aguinaldo, el cual consiste en la suma de todos los ingresos que ha obtenido doña Marina.

Aguinaldo:

La suma de 60.000 colones por 12 dividido entre 12 es = 60.0000 por concepto de aguinaldo.

Vacaciones:

Corresponde dos semanas de vacaciones, la suma de 60.000 colones dividido entre

¿Qué es la cesantía?

La cesantía es una forma de indemnizar a la persona trabajadora cuando es despedida sin que se haya dado motivo para hacerlo. La indemnización se hace en dinero en efectivo calculado de acuerdo al tiempo que la trabajadora haya laborado para la persona que causa su despido de forma injusta e injustificada.

¿Cuándo se dice que toda trabajadora tiene estos derechos, se incluye a las trabajadoras migrantes?

Claro que sí. Las convenciones internacionales y nuestra constitución política garantiza estos derechos a toda persona trabajadora independientemente de su nacionalidad, estado civil, opinión religiosa o cualquier otra condición. Pero para que usted los haga cumplir o exigir es necesario que cuente con los documentos en regla (cédula de refugiado, residencia o permiso temporal), sobre todo si se debe tramitar la exigencia de esos derechos por la vía judicial.

Presentación de Casos

Los siguientes casos se refieren a otros ejemplos que incluye varios cálculos cuando se trata de pagar vacaciones, aguinaldo, preaviso, cesantía y salario en especie.

Nº. 1 CASO DE PAULINA

Paulina ha trabajado desde el día 1 de marzo hasta el día 1 de octubre como servidora doméstica, con una jornada de 8 horas devengando un salario de 70.000 colones por mes, durante los meses de junio y julio recibió la suma de 20.000 colones como pago de horas extraordinarias. Su patrona dispuso despedirla con el correspondiente aviso de ley (por esa razón no se calcula el pago del preaviso). Además recibe alimentación y hospedaje.

¿Cuánto debe recibir Paulina por concepto de aguinaldo, vacaciones y cesantía?

La suma de todos los ingresos del 1 de marzo al 1 de octubre.

Aguinaldo:

Se suman todos los salarios incluyendo las horas extraordinarias y se divide entre 12 = $70.000 \times 7 = 490.000$ más 40.000 (salarios horas extraordinarias) = 530.000 (salario promedio) más 50% = 265.000 (salario en especie) = 795.0000 dividido entre 12 = 66.250 (total pago por concepto de aguinaldo).

Vacaciones:

7 meses laborados equivale a 1.25 por mes laborado = 8.75 días. Para el cálculo, el salario se divide entre 30 para calcular el valor de cada día = 70.000 dividido entre 30 = 2.333.33 X 8.75 = 20.416.63 mas 50% = 10.208.31 (salario en especie) = 30.624.95

Cesantía:

De acuerdo a la Ley de Protección al Trabajador si se encuentra en el período menor a un año (7 meses) o sea de 6 meses a 12 meses corresponde 14 días de salario. Así las cosas, si el monto diario del salario de la trabajadora es de 2.333.33 se multiplica por 14 días = 32.666.62 mas el 50% del salario en especie = 16.333.31 = 48.999.93 (total por concepto de cesantía)

Si se comprueba que el salario es menor al mínimo de ley deben hacerse los reajustes (cálculo para el pago de diferencias del salario mínimo que no haya recibido la trabajadora).