

Los derechos y obligaciones:

en el trabajo doméstico remunerado



344.010.62

I59 d Instituto Nacional de las Mujeres

Los derechos y obligaciones: en el trabajo doméstico remunerado / Instituto Nacional de las Mujeres. -- 1.ed.--

San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2011. (Colección Tenemos derecho a tener derechos, n. 37; Derechos económicos de las mujeres; n. 6)

54 p., 14 x 21 cm.

ISBN 978 9968-25-208-9

1. DERECHOS LABORALES 2. SEGURIDAD SOCIAL.
3. DERECHOS DE LAS MUJERES. 4. TRABAJO DOMESTICO.
5.SERVICIO DOMESTICO REMUNERADO. I. Título.

Créditos

Agradecemos la información brindada por el señor José Pablo Carvajal Cambroner, Jefe Departamento de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Elaboración:

Eugenia Salazar Aguilar
Área Condición Jurídica
Su-Yen Chen Meoño
Área Desarrollo Regional

Colaboración:

Viviana Quesada Quesada
Odette Brenes Solano

Edición:

Eugenia Salazar Aguilar
Coordinadora Área Condición Jurídica

Diseño e Impresión:

Publicidad Progresiva S.A
info@publicidadprogresiva.com



CONTENIDO

Presentación	5
I. El Trabajo Doméstico	7
II. Derechos y Obligaciones del trabajo doméstico remunerado	9
III. Derecho a la información	51



PRESENTACIÓN

A más de 17 años de la lucha por el reconocimiento de los derechos de las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas, finalmente el 24 de julio del 2009, entró en vigencia la reforma hecha al Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo sobre el trabajo doméstico remunerado.

Con la aprobación de esta nueva ley, el país se pone en sintonía con los mandatos establecidos en los instrumentos jurídicos internacionales que integran el bloque de constitucionalidad, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Convenios de la OIT, entre ellos el Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación, entre otras convenciones y pactos de derechos humanos ratificados, que garantizan los derechos de las personas a una vida libre de violencia y de toda forma de discriminación.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, como instrumento internacional de protección de los derechos humanos de las mujeres, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por Costa Rica en 1986, establece el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano y la igualdad de oportunidades en el trabajo, asimismo contempla

el derecho al trabajo digno, el pago de igual salario y la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor. El derecho a la seguridad social, en caso de enfermedad, desempleo, invalidez o incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones.

En cumplimiento con los principios laborales, de igualdad, no discriminación y derechos garantizados en los instrumentos jurídicos internacionales, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo doméstico, es un trabajo digno que igual a otros trabajos requiere de regulaciones en la legislación nacional para evitar la violación de las condiciones en las que debe desempeñarse, así como los derechos y obligaciones de las partes (trabajadoras y patronas).

En la presente publicación, el INAMU pone a disposición la información más relevante de los aspectos contenidos en la reforma aprobada sobre la regulación del trabajo doméstico remunerado, en versión lo más amigable posible, al servicio de las trabajadoras domésticas, de patronas y patronos así como para facilitadoras y facilitadores de procesos de capacitación, educadoras (es) lideresas y líderes de las comunidades, sindicatos y organizaciones sociales, como una herramienta útil para la difusión y cumplimiento de esta ley.



Maureen Clarke Clarke
Presidenta Ejecutiva

I. EL TRABAJO DOMÉSTICO

¿QUÉ ES TRABAJO DOMÉSTICO?

El trabajo doméstico consiste en las actividades que se realizan en la casa, pero su espacio no se reduce solamente al hogar, incluye además actividades de gestión (compras, mandados, llevar a los niños y niñas a la escuela etc.), relación, mantenimiento, cuidado, reuniones en la comunidad y otras. Estas actividades que realiza fuera del hogar son una prolongación de la responsabilidad doméstica.

¿POR QUÉ EL TRABAJO DOMÉSTICO ES REALIZADO POR MUJERES?

En sistemas donde lo valorado y dominante es lo masculino como pasa en nuestra sociedad, históricamente se han asignado roles diferentes a hombres y mujeres, así por ejemplo el hombre trabaja fuera de la casa y la mujer en su hogar.

Antiguamente se creía que esto era “natural” pero esa creencia y práctica ha ido cambiando.





El trabajo doméstico no afecta a todas las mujeres por igual, unas se ven atrapadas por la doble o triple jornada, lo que les produce mucha angustia, se ha planteado que esta labor cotidiana deje de ser una responsabilidad exclusiva de las mujeres.¹

Actualmente se reconoce que el trabajo doméstico y las tareas de cuidado de niños, niñas, personas con discapacidad y otras, es una actividad social necesaria, proveedora de bienestar, compartida por mujeres y hombres como una responsabilidad social del Estado por medio de sus instituciones públicas y el aporte de las empresas.

En la actualidad debido al ingreso de las mujeres al mercado de trabajo y al logro de sus derechos, encontramos hogares donde existe mayor conciencia por parte de hombres y mujeres para compartir las responsabilidades familiares y laborales.

1 ¿Qué hacemos con el trabajo doméstico. Artículo publicado con la autorización expresa de la Asamblea Feminista de Madrid, 2006. En línea [<http://www.ciudaddemujeres.com/articulos/Que-hacemosconeltrabajo>]

II. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO

¿QUÉ SE ENTIENDE POR TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO SEGÚN LA LEY?

El trabajo doméstico es el que se refiere a los servicios de asistencia y bienestar a una familia o persona a cambio de un salario, realizado de manera frecuente.

¿SI TRABAJO EN UNA CASA, QUÉ LABORES DEBO HACER?

La persona trabajadora doméstica debe realizar labores de limpieza, cocinado, lavado, planchado, es decir, todas las labores propias de un hogar, que no producen ganancia para los patronos o patronas. Si tiene que cuidar alguna persona está dentro de las labores, siempre y cuando no requiera cuidados especiales como inyectar o conducir.

¿ESAS LABORES INCLUYEN EL CUIDO DE PERSONAS MENORES DE EDAD, ADULTAS MAYORES, PERSONAS CON ALGUNA ENFERMEDAD O DISCAPACIDAD?

Se pueden asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes, siempre y cuando para ello no se requiera ningún tipo de conocimiento o preparación específica.

¿SI SE CUIDA A UNA PERSONA ADULTA MAYOR, ESO ES TRABAJO DOMÉSTICO?

Depende. Como ya se mencionó siempre y cuando no requiera cuidados especiales, **sí es trabajo doméstico**. Una persona adulta mayor que necesita cuido especial, que no tiene las posibilidades de hacer por sí misma muchas cosas, requiere una persona trabajadora con conocimientos especializados en ese tipo de servicios.



Por eso, el Estado debe apoyar a las familias a través de programas y políticas públicas para el cuidado.

¿QUÉ TIPO DE LABORES DE CUIDO NO DEBE REALIZAR UNA TRABAJADORA DOMÉSTICA?

Aquellas labores que requieren conocimiento o preparación específica, por ejemplo: atender y cuidar a personas adultas mayores en su domicilio mediante el suministro de los cuidados y medicamentos que se le han recetado; toma de la presión, la temperatura, inyectar, bañar a la persona, aplicar ungüentos, y otros cuidados según el estado físico y mental de la persona.

Asimismo realizar labores como: preparar y dar alimentos o dietas especiales indicadas por las personas profesionales, llevando un control de las estadísticas y reportes de los datos que requiere el personal médico o de enfermería²

Otras labores como las de jardinería, vigilancia o guarda de seguridad, cuidado de personas enfermas, amas de llaves, mandaderas/os y/o lavadoras/es de vehículos entre otras actividades que salen del ámbito doméstico.

2 Perfiles ocupacionales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Consejo Nacional de Salarios. 2006 p 34

EL CONTRATO POR ESCRITO

¿DÓNDE SE ESPECIFICAN LAS CONDICIONES Y LABORES QUE DEBE REALIZAR UNA TRABAJADORA DOMÉSTICA?

La ley actual exige que se haga un contrato por escrito. El contrato es el acuerdo al que llega la patrona y la trabajadora para definir los siguientes aspectos:

Las condiciones, por ejemplo el lugar y el horario donde se realizará el trabajo, forma de pago y monto del salario que se pagará por esas labores, por cuánto tiempo, el derecho a la seguridad social y al pago de la póliza de riesgo laboral, si vivirá en la casa en donde trabaja, la alimentación de la trabajadora, los días libres, los días feriados, entre otros derechos ya contemplados en la ley, así como:

Las labores específicas que debe realizar la persona trabajadora, por ejemplo: cocinar, lavar, planchar y cuidado de niños y niñas (siempre y cuando no sean labores especializadas).

Además el contrato debe incluir:

- Nombre, apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio exacto y cédulas.
- Lugar de la labor exacto.
- Duración
- Otros acuerdos
- Jornada
- Lugar y fecha
- Salario
- Firmas

CONTRATO DE TRABAJO

- Nombre: _____
- Duración: _____
- Jornada: _____
- Salario: _____

XXXX
Trabajadora

XXX
Patrona

¿POR QUÉ POR ESCRITO?

La ley obliga a que sea escrito para resguardar los derechos y las obligaciones tanto de las patronas como de las trabajadoras y de esta forma también hacer constar cuáles son las tareas pactadas, el horario, el salario y los demás detalles que se convinieron y además es una prueba ante las autoridades de que hubo una relación de trabajo.

EL SALARIO

QUÉ ES EL SALARIO?

El salario es el pago de dinero que hace la persona patrona a la trabajadora por el servicio que le presta, el salario debe ser pagado en dinero efectivo de acuerdo al mínimo de ley que se fija cada seis meses o de acuerdo al que se establezca en el contrato que no podrá ser inferior a ese mínimo de ley.

El salario en efectivo puede pagarse por semana, quincenal o mensual como máximo.

¿CUÁNTO SE DEBE PAGAR DE SALARIO?

La oficina del Consejo Nacional de Salarios del Ministerio de Trabajo, establece el salario mínimo que debe recibir toda persona trabajadora doméstica.

A partir de ese salario las partes pueden pactar un salario mayor, valorando el número de personas que forman parte de la familia, el tamaño de la casa, así como las tareas que realizará la trabajadora. El salario debe ser pagado en dinero en efectivo.

Podemos averiguar el monto del salario mínimo para las personas trabajadoras domésticas llamando al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

¿QUÉ ES SALARIO EN ESPECIE?

Es lo que reciba la trabajadora como alimentación, hospedaje adecuado uniforme o vestimenta, así como artículos de uso personal que recibe la trabajadora en su lugar de trabajo, independientemente si trabaja por horas, media jornada o tiempo completo.

¿EL SALARIO MÍNIMO ES LO MISMO QUE EL SALARIO EN ESPECIE?

No es lo mismo. El salario mínimo es el que recibe la trabajadora en dinero en efectivo y el salario en especie es el que se recibe en alimentación o artículos destinados a su consumo personal.

Los regalos que la patrona haga a la trabajadora no se consideran salario en especie ni se debe rebajar del salario mínimo que recibe la trabajadora, en ésta o cualquier otra circunstancia.

¿EL SALARIO EN ESPECIE SIEMPRE SE BRINDA A LA TRABAJADORA?

En los casos en que se trabaja pocas horas por día, las partes pueden ponerse de acuerdo si aparte de su salario se le proporciona con alimentación o sin alimentación. En el caso que no se incluya, no se reconoce el pago del salario en especie.

La ley dice que la persona trabajadora recibirá el salario en especie cuando así se acuerde en el contrato o así se haya dado en la práctica. Es mejor que se establezca en el contrato por escrito, lo que las partes definan o acuerden sobre el salario en especie.

Siempre es recomendable que se haga por escrito, para evitar problemas a futuro.



¿SI EN EL CONTRATO SE ACUERDA EL SALARIO EN ESPECIE, SE DEBE PAGAR EN DINERO EN EFECTIVO Y EN QUÉ MOMENTO DEBE PAGARSE?

El salario en especie se calcula y se paga en dinero en efectivo cuando se paga el aguinaldo o cuando se termina la relación laboral, ya sea, por despido, renuncia o fallecimiento (las personas herederas tienen derecho al pago de las prestaciones, salario en especie y lo proporcional a vacaciones y aguinaldo, de la persona trabajadora que muere).

¿CUÁNTO ES LO QUE SE PAGA DE SALARIO EN ESPECIE?

Cuando no está establecido en un contrato por escrito, y, la trabajadora recibe alimentación completa, hospedaje, artículos de higiene personal u otros, el pago del salario en especie equivale a un porcentaje de un cincuenta por ciento del salario que está recibiendo la trabajadora en ese momento, si se establece otro porcentaje, o en la práctica la trabajadora recibe una parte de alimentación y no el hospedaje o se acuerda en el contrato por escrito un porcentaje menor, se pagará el porcentaje que corresponde.

Según criterio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social solo se paga en dinero en efectivo cuando se paga el aguinaldo (un 50% más del total que

debe pagar el aguinaldo) y si se paga la cesantía y el preaviso, se suman los tres rubros (aguinaldo, preaviso y cesantía) y del total se paga un 50% más.



¿SI LA TRABAJADORA LABORA EN UNA JORNADA MENOR A 8 HORAS, COMO SE CALCULA EL SALARIO?

La trabajadora y la patrona tienen la libertad para acordar el monto del salario, siempre y cuando no sea menor al salario mínimo de ley que fija el Consejo Nacional de Salarios.

Por ejemplo: Jenara trabaja 3 horas diarias y necesita saber cuánto vale la hora diaria y cuanto es su salario mensual, de acuerdo al salario mínimo de ley, se hace la siguiente operación:

Paso 1

Cálculo del salario diario de una jornada ordinaria de 8 horas:
El salario mínimo de ley mensual se divide entre 30 días.

Paso 2

Cálculo del salario por hora de una jornada ordinaria de 8 horas:
El valor del salario diario se divide entre 8 horas

Paso 3

Cálculo del salario por hora de una jornada ordinaria menor a 8 horas diarias:
El valor del salario por hora se multiplica por el número de horas diarias laboradas.

Paso 4

Cálculo del salario mensual de una jornada ordinaria menor a 8 horas diarias:
El valor del salario diario se multiplica por 30. Así se obtiene el salario mensual que se le debe pagar a Jenara.

LAS JORNADAS DE TRABAJO EFECTIVO

¿QUÉ ES LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO EFECTIVO?

Consiste en el número de horas máximas que debe laborar una trabajadora.

Existen varias formas de jornada ordinaria:

Jornada Diurna:

Consiste en las labores realizadas entre las 5 a.m. y las 7 p.m. El máximo de horas permitidas por ley **es de 8 horas diarias y de 48 horas semanales.**

En el caso de las trabajadoras domésticas, las partes (trabajadora y patrona) pueden acordar una jornada diurna hasta 10 horas diarias, siempre y cuando no se rompa con el límite de las 48 horas semanales.



Marta trabaja de lunes a viernes 9 horas diarias y los sábados labora 3 horas diarias, la patrona no está obligada a pagarle horas extraordinarias porque se encuentra dentro de la jornada ordinaria diurna permitida por ley.

Jornada Nocturna: Consiste en las labores realizadas entre las 7 p.m. y 5 a.m. El máximo de horas permitidas por ley **es de 6 horas nocturnas y de 36 horas semanales.**

Jornada Mixta: Es cuando se combina jornada diurna con la nocturna, el máximo de horas permitidas por ley **es de 7 horas diarias y 42 horas semanales.**

En cualquiera de los casos, si se pasa de estas jornadas la patrona debe pagar horas extraordinarias. La jornada ordinaria acumulada a la extraordinaria no puede exceder las 12 horas diarias y de ninguna manera se puede convertir en una práctica o costumbre permanente.

¿CUÁL ES LA DIFERENCIA CON EL HORARIO?

El horario indica la hora de inicio y terminación de las labores cada día, mientras que la jornada indica cuántas horas comprende ese horario.

JORNADA EXTRAORDINARIA

¿QUÉ SON HORAS EXTRAS?

Es el tiempo que la trabajadora labora fuera de la jornada y no es permanente.

Si durante la semana, la patrona le solicita a la trabajadora laborar más de 48 horas semanales, y la trabajadora está de acuerdo, debe pagársele un 50% más del valor de la hora por cada hora extra trabajada.

Paulina trabaja 48 horas a la semana de lunes a sábado, de vez en cuando la patrona le pide que los días sábados se quede laborando 2 horas más, pagándole un 50% más del valor por cada hora extra.

Si la trabajadora realiza jornada extraordinaria para corregir errores o terminar el trabajo, no es extraordinaria y por lo tanto no se le reconocerá el valor de las horas que requiere para terminarlo.

¿CUÁL ES LA JORNADA EXTRAORDINARIA MÁXIMA?

Será de hasta 4 horas máximo.

Sumada a la ordinaria, no podrá ser mayor a 12 horas diarias. No podrá ser de carácter permanente.

Será pagada con un 50% más del salario mínimo o del salario que reciba.

DERECHO AL DESCANSO

¿TIENE LA TRABAJADORA DERECHO A DESCANSO DIARIO?

Sí. Debe ponerse en el contrato de cuánto tiempo será ese descanso diario y a qué hora lo podrá disfrutar. Dice el Código de Trabajo que ese descanso no podrá ser menos de una hora por cada 8 horas trabajadas.



¿Y SI TRABAJO MENOS DE 8 HORAS?

Si trabaja menos de 8 horas pero más de tres, el descanso se pactará proporcional a esa jornada.

En este caso si trabaja menos de 8 horas pero más de 3 al día, el descanso será proporcional, por ejemplo: si trabajo 4 horas diarias, tengo derecho a

30 minutos de descanso; si trabajo 3 horas diarias tengo derecho a 20 minutos de descanso.

En cuanto a descanso y comida, se pactará en el contrato libremente, no pudiendo ser el descanso inferior a una hora.

¿ES OBLIGATORIO EL DÍA DE DESCANSO?

Sí. Después de seis días de trabajo continuo la trabajadora tiene derecho a un día de descanso el cual no se debe rebajar del salario.

¿QUÉ DÍA SE DEBE DISFRUTAR EL DERECHO AL DESCANSO SEMANAL?

La patrona y la trabajadora se pondrán de acuerdo sobre el día de descanso y lo pondrán en el contrato por escrito. La ley establece que por lo menos dos veces al mes ese día deberá ser Domingo.

DERECHO A LAS VACACIONES

¿CUÁNDO SE PUEDEN DISFRUTAR LAS VACACIONES?

La trabajadora tiene derecho a 15 días de vacaciones pagadas, después de cada 50 semanas de trabajo. Por ello, deben otorgarle dos semanas completas más un día sin interrupciones.

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

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

Este es un derecho irrenunciable y propio de la trabajadora por lo que si no se han disfrutado deberán cancelarse económicamente de forma inmediata y se pagará un día punto veinticinco por cada mes trabajado.



DERECHO A DÍAS FERIADOS

La ley laboral dice que las personas trabajadoras tienen derecho a los siguientes días feriados de pago obligatorio: el 1 de enero, el 11 de abril, jueves y viernes santo, 1 de mayo, 25 de julio, 15 de agosto, 15 de setiembre y el 25 de diciembre.

Lo ideal es que la trabajadora descanse ese día pero si la obligan a trabajar, el patrón (a) debe pagarle doble ese día.

Los días feriados 2 de agosto y 12 de octubre si se trabaja se paga como un día corriente.

Cuando el 11 de abril, 25 de julio y 12 de octubre caiga en el día martes, miércoles, jueves o viernes el patrón (a) deberá disponer que se trabaje ese día y trasladar el día feriado para el lunes siguiente.

EL PERÍODO DE PRUEBA

¿QUÉ ES EL PERIODO DE PRUEBA?

La ley permite que toda persona trabajadora o patrona dé por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las partes hasta los 3 meses de haber iniciado las labores. Después de los 3 meses se consolida la relación laboral, y si una de las partes desea ponerle fin debe comunicarlo con un mes de anticipación o pagar el preaviso.

FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La relación laboral puede terminar por despido justificado (faltas graves cometidas por la trabajadora) o injustificado por parte del patrón (a), renuncia o fallecimiento de la trabajadora.

EL PREAVISO

¿QUÉ ES EL PREAVISO?



Como su nombre lo dice, es el aviso previo que se le da a la otra parte de la terminación del contrato.

Si el aviso previo lo da la trabajadora, le permite a la patrona buscar otra persona que la sustituya.

En el caso de la trabajadora, además del aviso, la patrona (o) le debe dar un día libre completo a la semana, para que busque trabajo, día que no podrá ser rebajado del salario.

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

Después de 3 meses y hasta 1 año, la parte que dé por terminada la relación laboral deberá avisar a la otra con 15 días de anticipación. La parte que incumple con dar el aviso debe pagar a la otra lo correspondiente a 15 días de salario que gane la persona trabajadora en ese momento.

Después de un año de trabajo continuo, el preaviso será de un mes. La parte que incumple con dar el aviso debe pagar a la otra lo correspondiente a un mes de salario que gane la persona trabajadora en ese momento.

¿QUÉ PASA SI NO SE COMUNICA EL PREAVISO?

En este caso, la parte que no comunique el aviso previo debe pagar, por ejemplo, si el preaviso era de 15 días y la patrona la despidió sin avisarle antes, en la liquidación deberá pagarle 15 días de salario. Si es la trabajadora la que no comunica el aviso debe pagar esos 15 días, los que podrán ser rebajados de la liquidación.

DERECHO AL PAGO DE PRESTACIONES

¿QUÉ SON LAS PRESTACIONES Y POR QUÉ RAZONES SE DEBEN PAGAR?

Las prestaciones son obligaciones en las que incurre el patrón (a) por:

- Despido injustificado de la trabajadora
- Renuncia por faltas graves atribuibles al patrón (a) o demás habitantes de la casa
- Por muerte o fuerza mayor.

Las prestaciones incluyen la cesantía y el pago de preaviso (si no se hubiere dado). Además en la liquidación debe pagarle las vacaciones y el aguinaldo que no haya disfrutado o no se haya cancelado, así como todos los demás pendientes que existan como horas extras no canceladas y otros.

¿EN QUÉ SITUACIONES NO HAY OBLIGACIÓN DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES?

En caso de despido justificado (significa que la trabajadora incurre en una falta grave) o renuncia sin que el patrón (a) haya dado motivo para que la trabajadora tome esa decisión. Únicamente se le debe liquidar el pago de vacaciones y el aguinaldo que no haya disfrutado o no se haya cancelado, así como todos los demás pendientes que existan como horas extras no canceladas.



¿QUÉ ES LA CESANTÍA?

Es una forma de pagar el daño causado a la trabajadora por un despido injustificado o reconocer los años en caso de muerte o fuerza mayor, se da para que la trabajadora doméstica pueda hacer frente a su condición de desempleo y así darle protección

por la ruptura de una relación laboral.

¿CÓMO SE CALCULA EL PAGO DE AUXILIO DE CESANTÍA?

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

EL TRABAJO DE LAS PERSONAS MENORES DE 15 AÑOS

¿A PARTIR DE QUÉ EDAD PERMITE LA LEY CONTRATAR A UNA PERSONA MENOR DE EDAD EN TRABAJO DOMÉSTICO?

En el Código de la Niñez y la Adolescencia y de Trabajo se establece que no se podrá contratar personas **menores de 15 años** para el desempeño del trabajo doméstico remunerado.

El fin de esta prohibición es proteger el derecho de las niñas y los niños a la educación, a la recreación y al desarrollo personal.

Cuando se contrate una persona mayor de 15 años y menor de 18 años, su jornada no podrá ser mayor de 36 horas semanales, es decir solo está permitido su trabajo de 6 horas diarias, con el pago del salario mínimo de ley sin diferencia si es hombre o mujer, igual al que se paga a una trabajadora adulta.

La jornada mixta no podrá sobrepasar las 10 de la noche.

Se debe proteger el derecho de estas personas menores de edad para que continúen con sus estudios y ejerzan el derecho a la recreación y el desarrollo de

otras aspiraciones personales. Se debe respetar el derecho al trabajo con el de la capacitación, la inserción y el pago justo por su trabajo.

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

¿QUÉ ES LA SEGURIDAD SOCIAL?

La seguridad social es un derecho humano para la protección a la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo que el Estado debe brindar a todas las personas ciudadanas.

Cubre el derecho al aseguramiento, los derechos a la salud integral, incapacidades por enfermedad y pago de subsidios, licencias por maternidad y lactancia, derecho a pensión por invalidez, vejez o muerte entre otros derechos.

Los recursos económicos necesarios para hacerle frente a estos beneficios provienen de las aportaciones que realizan las personas trabajadoras, patronas y el Estado cuando se aseguran. Por tal razón es importante que todas las personas aporten la cuota que les corresponde a la CCSS para que de manera solidaria puedan colaborar con las personas que lo lleguen a necesitar.

¿LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS TIENEN DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL?

Si. Es obligación de todas las personas patronas al momento de iniciar una relación de trabajo, asegurar a la persona trabajadora ante la Caja Costarricense de Seguro Social, para que de esta forma la trabajadora doméstica pueda hacer uso de todos los servicios que brinda la institución.

¿QUÉ CUBRE LA SEGURIDAD SOCIAL?

El seguro de social incluye diferentes servicios:

Asistencia médica: General, de especialistas, quirúrgica (por ejemplo operaciones o cirugías), internamiento o atención en hospitales, servicios de farmacia para la entrega de medicamentos prescritos por los y las médicas de la CCSS, laboratorio clínico y exámenes, dentistas, así como atención en rehabilitación.



Prestaciones económicas o subsidios en dinero:

Se cubre cuando la persona asegurada deja de recibir un salario debido a una incapacidad por enfermedad.

En el caso de embarazo, la trabajadora recibe el pago de la licencia por maternidad, la que de acuerdo al Código de Trabajo, esta licencia equivale al salario y lo cubre, por partes iguales, la CCSS y el patrón (a).

Las personas aseguradas directas también pueden contar con ayudas económicas para: comprar anteojos, prótesis, aparatos ortopédicos, para traslados y hospedajes, para elegir médico(a) cuando la CCSS

no cuente con el personal o las instalaciones requeridas para su caso, asimismo, para cubrir los gastos del funeral de la persona asegurada directa, de su esposo(a) o compañero(a).



Prestaciones sociales:

la CCSS brinda un apoyo social, individual y familiar a las personas aseguradas como por ejemplo, atención psicológica, valoraciones por personas trabajadoras sociales.

¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DE LOS(AS) PATRONOS(AS) CUANDO INICIAN UNA RELACIÓN LABORAL?

Los (as) patronos(as) tienen las siguientes obligaciones:

- Inscribirse ante la Caja en los primeros ocho días hábiles posteriores a que inicio la relación laboral.
- Dar su nombre, apellido, número de cédula, oficio, dirección, número de teléfono.
- Entregar a las persona trabajadoras la orden patronal, ya que este documento es necesario para que la persona trabajadora pueda hacer uso del seguro de salud y de las ayudas económicas que brinda el seguro.
- Rebajar de los salarios la cuota de las personas trabajadoras
- Pagar las cuotas patronales y el aporte de las personas trabajadoras.

¿QUÉ MONTO DEL SALARIO DE LA TRABAJADORA DEBE REPORTAR EL PATRÓN (A)?

El patrón (a) debe reportar por medio de la planilla que presenta a la C.C.S.S, todo pago de salario que realice a la persona trabajadora durante el mes, incluyendo pago de horas extraordinarias, sin importar si el pago lo realiza semanal, quincenal o mensualmente.

Es muy importante que el patrón (a) no reporte a la C.C.S.S un salario menor, ya que con base al salario reportado se fijará la pensión que va a recibir la persona trabajadora, además por las consecuencias legales en las que puede incurrir si falta a la verdad.

¿QUÉ PORCENTAJE LE CORRESPONDE APORTAR DE SEGURO SOCIAL A LA TRABAJADORA Y AL PATRÓN (A)?

Si la trabajadora labora una jornada ordinaria de 8 horas diarias o menos de 8 horas diarias con el salario mínimo de ley, se debe aportar de la siguiente manera:

Al patrón (a) le corresponde aportar un 24.17% del monto que le paga a la trabajadora doméstica por salario, por ejemplo, María le paga a Juana un salario mensual de 100.000 colones, María debe calcular el 24.17% de 100.000 colones que equivale a 24.170 colones.

Del salario que recibe mensualmente Juana, la patrona solo debe rebajarle el 9.17% que debe aportar la trabajadora, el 24.17% que debe aportar María debe ponerlo de su bolsillo.

En total la patrona debe entregar a la CCSS, el 9.17% que aporta la trabajadora doméstica y el 24.17% que debe aportar ella, para un total de un 33.34%.

Si la trabajadora labora una jornada menor a 8 horas con un salario menor al mínimo de ley

Los porcentajes que debe aportar cada una de ellas (es decir la trabajadora y la patrona) son los mismos pero el 9.17% y el 24.17% se calcula con el valor de la cuota mínima de cotización fijada por la CCSS, que actualmente tiene un valor de 110.000 colones.

Si la trabajadora labora para varios patronos (as) y con la suma de salarios llega al mínimo de ley

Uno (a) de los (as) patronos (as) debe rebajarle a la trabajadora el 9.17% del salario mínimo de ley y paga el 24.17% de ese salario mínimo. Los (as) otros (as) patronos



(as) no le rebajan a la trabajadora lo correspondiente al aporte de su cuota y entre todos establecen un acuerdo para pagar por partes iguales el costo de la cuota patronal (o sea el 24.17%).

Si la trabajadora labora para varios patronos (as) y con la suma de la salarios no alcanza el mínimo de ley

Uno (a) de los (as) patronos (as) debe rebajarle a la trabajadora el 9.17% del valor de la cuota mínima de cotización fijada por la CCSS y paga el 24.17% del valor de esa cuota. Los (as) otros (as) patronos (as) no le rebajan a la trabajadora lo correspondiente al aporte de su cuota y entre todos establecen un acuerdo para pagar por partes iguales el costo de la cuota patronal (o sea el 24.17%).

La Caja Costarricense de Seguro Social no permite el aseguramiento de la trabajadora por un salario menor al mínimo de ley o menor al valor de la cuota mínima de cotización, de ahí la importancia que los patronos (as) se solidaricen para proteger los derechos de la trabajadora a la seguridad social.

Si los patronos (as) no se unen para el ajuste del mínimo de ley o el ajuste del valor de la cuota mínima de cotización, cada patrono debe pagar el seguro social por el valor de la cuota fijada por la CCSS.

¿QUÉ PUEDE HACER UNA PERSONA TRABAJADORA SI EL PATRÓN (A) NO LA ASEGURA O REPORTA A LA C.C.S.S UN SALARIO MENOR AL QUE RECIBE?

La persona trabajadora puede presentar la denuncia con la información que se le solicite para que los servicios de Inspección de la C.C.S.S, puedan iniciar una investigación. La denuncia se presenta en el Sub área de Servicios de Inspección de la Caja Costarricense de Seguro Social.

¿DÓNDE DEBE ACUDIR LA TRABAJADORA PARA AVERIGUAR SI EL PATRONO(A) SE ENCUENTRA AL DÍA CON EL PAGO DE LAS CUOTAS?

La trabajadora puede solicitar en las Oficinas Centrales de la C.C.S.S, una certificación de que las cuotas que le han rebajado y las que debe aportar al patrón (a) se encuentran al día, es decir que se han pagado.

¿SI EL PATRÓN (A) NO SE ENCUENTRA AL DÍA EN EL PAGO, LA TRABAJADORA PUEDE HACER USO DE SUS DERECHOS A LA SEGURIDAD SOCIAL?

Toda persona trabajadora asalariada que se encuentre asegurada pero su patrono(a) no ha pagado a la C.C.S.S las cuotas que le corresponden, pueden utilizar los servicios de salud pero el costo de todos los servicios que utilice la persona trabajadora debe pagarlos el patrono(a).

¿TIENE DERECHO UNA PERSONA EXTRANJERA AL SEGURO SOCIAL COSTARRICENSE?

Toda persona extranjera que se encuentre legalmente en el país, es decir, que sean residente, refugiada, con permiso temporal o permiso para trabajar, tiene derecho al aseguramiento y de este

modo utilizar todos sus derechos y beneficios, por lo tanto, las personas extranjeras primero deben legalizar su



situación en el país para disfrutar del derecho humano a la seguridad social.

En casos de emergencia, la persona que necesite de atención médica pero que no cuente con la seguridad social, tiene derecho a ser atendida, pero posteriormente tendrán que pagar los servicios a la C.C.S.S.

¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS PARA INSCRIBIR A LA TRABAJADORA ANTE LA CCSS?

El patrono(a) debe realizar el trámite de inscripción de las personas trabajadoras domésticas a la seguridad social, presentando ante la sucursal de la CCSS más cercana o en la Unidad de Apoyo de la Dirección de Inspección, los siguientes documentos:

- Solicitud de inscripción.
- Fotocopia de la cédula de identidad del patrono, si es una persona extranjera o residente debe presentar una copia del documento de identificación vigente, certificada por una persona notaria pública.
- Fotocopia de la cédula de identidad de la persona trabajadora, si es extranjera debe presentar una copia del pasaporte o cédula de residencia y del carné de la persona asegurada.
- Fotocopia del recibo de electricidad del lugar del trabajo.

DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD EN CASO DE ENFERMEDAD

El carné de asegurada se lo entregan en la Clínica o Ebais más cercano al lugar donde vive.

Toda persona trabajadora tiene el derecho de ausentarse de su lugar de trabajo, cuando se encuentre enferma y necesite recuperarse, sin perder su trabajo.

En este caso, debe acudir a un médico de la Caja Costarricense del Seguro Social, quien le extenderá un comprobante de incapacidad, el cual debe entregarlo a la patrona a más tardar 48 horas después de haberlo recibido y lo puede hacer a través de un familiar o amigo (a).

¿LA PERSONA TRABAJADORA PUEDE SER DESPEDIDA EN ESTADO DE INCAPACIDAD?

No. Toda persona trabajadora que se encuentre enferma debe permanecer incapacitada el tiempo que establezca el médico(a) para recuperarse, sin perder por esto su trabajo.



¿CÓMO SE CANCELA EL SALARIO A UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE INCAPACIDAD?

El salario de una trabajadora que se encuentre incapacitada por enfermedad se realiza de la siguiente manera:

- Los 3 primeros días de la incapacidad el patrón (a) debe pagarle el 50% del salario. La C.C.S.S no paga nada.
- A partir del día cuatro de incapacidad y hasta que dure la incapacidad, la CCSS debe pagarle el 60% del salario. El otro 40% algunos (as) patronos (as) si lo pagan pero no es obligatorio.

Por lo tanto, durante el tiempo que la trabajadora esté incapacitada por enfermedad no recibirá el salario completo y si la incapacidad dura más de un mes tampoco se aportarán a la CCSS sus cuotas ni las del patrón (a).

DERECHO A LA LICENCIA DE MATERNIDAD Y LACTANCIA

Toda mujer trabajadora asalariada y asegurada directa tiene el derecho a una licencia por maternidad de 4 meses, es decir, tiene derecho a un mes antes y tres meses después del parto, lo que le permite recuperarse y permanecer con su hijo e hija. Los tres meses también

se consideran como período mínimo de lactancia, el que se puede ampliar por recomendación médica. A esta licencia de 3 meses también tiene derecho la trabajadora que adopte un menor de edad.

Para el disfrute de la licencia de maternidad la trabajadora debe aportar al patrono (a) un certificado médico, donde conste que el parto probablemente se dará dentro de las 5 semanas posteriores a la fecha de entrega del certificado médico y el patrono (a) debe firmar el recibido.

¿CUÁL ES EL SALARIO DE LA TRABAJADORA DURANTE LA LICENCIA POR MATERNIDAD Y LACTANCIA?

La mujer trabajadora que se encuentre con una licencia por maternidad tiene el derecho a recibir un equivalente a su salario mensual. Un 50% del monto lo debe pagar el patrón (a) y el otro 50% que recibe de salario lo debe pagar la CCSS.

Durante el tiempo que dura la licencia de maternidad, el patrón (a) y la trabajadora deben pagar las cuotas que les corresponde sobre el 50% del salario que recibe la trabajadora.

¿SE PUEDE EXTENDER EL DERECHO A LA LACTANCIA DESPUÉS DE LOS 3 MESES DEL PERÍODO POST PARTO?

Si se puede extender con una constancia médica. La madre puede disponer de un tiempo de 15 minutos cada 3 horas o de media hora 2 veces al día durante su jornada laboral para amamantar a su hijo o hija. Este tiempo no se debe rebajar del salario de la trabajadora.



DERECHO A LA PROTECCIÓN POR RIESGOS LABORALES

¿QUÉ ES LA PÓLIZA DE RIESGOS LABORALES?

Es un contrato que el patrono (a) firma con el Instituto Nacional de Seguros, para cubrir a la persona trabajadora doméstica en caso de que le suceda un accidente durante el desempeño de sus labores. Cualquier accidente que le ocurra a la trabajadora de ida a su trabajo o regreso a su casa de habitación, la póliza solo lo cubre si el patrono (a) le paga los pasajes.

¿QUÉ REQUISITOS DEBE APORTAR EL PATRONO (A) PARA CONTRATAR UNA PÓLIZA DE RIESGOS LABORALES?

- Llenar la solicitud.
- Copia de la cédula
- Presentar un listado de las trabajadoras así como su ocupación y salario que va a devengar
- Cédula de las personas trabajadoras.

¿QUÉ SE CONSIDERAN ACCIDENTES DEL TRABAJO?

Todo aquel accidente que le ocurre a la persona trabajadora como causa del trabajo que realiza, durante el tiempo que se encuentra en el trabajo, que le produce la muerte, pérdida, reducción temporal o permanente de su capacidad para poder trabajar.

¿QUÉ ACCIDENTES CUBRE LA PÓLIZA DE RIESGOS LABORALES?

- Cubre los siguientes accidentes:

Los accidentes que se produzcan durante el trayecto de la casa al trabajo o viceversa, siempre y cuando la persona trabajadora no haya variado o interrumpido su ruta por interés personal, siempre y cuando la persona patrona proporcione directamente o pague el transporte.



- Los accidentes que se producen en el cumplimiento de órdenes o servicios bajo la autoridad del patrono, aunque el accidente ocurra fuera del lugar de trabajo y después de finalizar la jornada, por ejemplo cuando la trabajadora sale de la casa de habitación a realizar un mandado del patrono (a).
- Antes de empezar el trabajo o después de terminarlo, si la persona trabajadora se encontrare en el lugar de trabajo con el consentimiento expreso o tácito del patrono (a)

¿QUÉ CUBRE LA PÓLIZA DE RIESGOS LABORALES?

La póliza cubre toda la atención médica que debe recibir la trabajadora como consecuencia de un accidente durante su jornada de trabajo, medicamentos, internamiento, rehabilitación, pago de las incapacidades. El INS paga el 60% del salario y el patrono (a) no está obligado a pagar el otro 40% pero algunos lo reconocen por la situación de la persona trabajadora.

¿QUÉ DEBE HACER EL PATRONO (A) PARA HACER EFECTIVA LA PÓLIZA?

El patrono (a) debe llamar a la sede más cercana del INS y poner el aviso del accidente. La trabajadora debe acudir al INS para que le brinden la atención médica por medio de los (as) doctores (as) de la institución.

¿QUÉ SUCEDE SI LA PERSONA PATRONA NO CONTRATA LA PÓLIZA DE RIESGOS LABORALES?

La persona patrona que no adquiera una póliza de riesgos laborales, deberá pagar a la persona trabajadora y a la institución aseguradora todos los gastos por los servicios médicos - sanitarios, rehabilitación y otros en los que se incurra en caso de un accidente laboral.

III. DERECHO A LA INFORMACIÓN

La información es un derecho humano que nos facilita mejores recursos para promover, exigir y defender los derechos que nos pertenecen en lo laboral o en cualquier otro aspecto de la vida.



Si su interés es contar con más información o demandar sus derechos puede acudir o llamar a la Sede Central del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. San José, Barrio Tournon. Tel. 2256-3973. Fuera de San José en las Oficinas Regionales del Ministerio de Trabajo más cercana a su casa de habitación.

Información sobre derechos al aseguramiento, cuotas patronales aportadas, pensiones, derechos y beneficios de la seguridad social:

En la Plataforma de Servicios de la Caja Costarricense Seguro Social. Edificio Da Vinci 2do piso en San José, calle 7 avenida 4. Diagonal a la Esquina Noreste de la Plaza de las Garantías Sociales. Se brinda información para el aseguramiento de las trabajadoras o si la trabajadora desea saber si está asegurada y cuántas cuotas tiene aportadas. Cada sucursal en las regiones del país brinda esta información. Si desea puede escribir a esta dirección electrónica www.ccss.sa.cr y le envían la información.

Información sobre Riesgos del Trabajo:

Puede acudir a las Oficinas Centrales del Instituto Nacional de Seguros. Teléfono 2287-6000

Instituto Nacional de las Mujeres:

- Centro de Información y Orientación sobre Derechos. 25 metros al norte de los Tribunales de Justicia, sobre el Boulevard, San José. Tel. 2258-3920
- Unidad Regional Chorotega. Casona del IDA, Liberia Guanacaste. Tel 2665-4946
- Unidad Regional Huétar Atlántico. Diagonal al Colegio Técnico Profesional, Barrio Los Corales, Limón. Tel 2795-4248
- Unidad Regional Pacífico Central. Tel: 2664-4125
- Unidad Regional Huétar Brunca. Tel: 2789-7819

Asociación de Trabajadoras Domésticas

Urbanización José María Zeledón, 150 m este y 25 m norte del Centro Comercial Plaza Cristal, teléfono 2234-0749.

¡LOS DERECHOS LABORALES SON
DERECHOS HUMANOS
SE RESPETAN, SE EXIGEN Y NO SON
NEGOCIABLES !

