



[Inicio](#) >> [Preguntas Frecuentes](#) >> Aguinaldo

El aguinaldo en la empresa privada

¿QUÉ ES EL AGUINALDO?

Es un "salario adicional" que debe pagar toda persona empleadora, cualquiera que sea su actividad, dentro de los primeros veinte días de diciembre de cada año, a las personas trabajadoras.

¿QUIÉN TIENE DERECHO AL PAGO DEL AGUINALDO?

El derecho lo tiene toda persona trabajadora sin importar su forma de pago, que tenga como mínimo un mes laborado para una misma persona empleadora en forma continua, así como los que trabajan por contrato a plazo fijo o por obra determinada (eventual, ocasional) y los que trabajan por días y horas a la semana.

¿CUÁNTO DEBE PAGARSE DE AGUINALDO?

El aguinaldo es un doceavo de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, devengados por la persona trabajadora durante los doce meses que van del 1° diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año que se trate, por lo que se obtiene de la suma de dichos salarios y se divide entre doce.

¿QUÉ SE DEBE INCLUIR EN EL CÁLCULO DEL AGUINALDO?

Para calcular el aguinaldo se deben incluir las "horas ordinarias" y "las horas extraordinarias", así como cualquier otro pago salarial que se haya realizado en el período. También debe tomarse en cuenta el "salario en especie", el cual tendrá el valor que le hayan dado las partes y, si éstas no han determinado ese valor, el salario en especie se estimará equivalente hasta el cincuenta por ciento (50%) de lo que reciba en dinero efectivo la persona trabajadora.

¿CÓMO SE CALCULA EL AGUINALDO SI LA PERSONA TRABAJADORA ESTUVO INCAPACITADA?

En tal caso y en otros en que el contrato de trabajo haya estado suspendido (licencia sin goce de salario), la persona trabajadora tiene derecho al aguinaldo sobre el tiempo que sí percibió salarios. No se toma en cuenta el período que la persona trabajadora estuvo incapacitada por enfermedad o riesgo de trabajo, por cuanto no recibió salario sino un "subsidio".

No sucede así cuando se trata de una trabajadora que disfrutó licencia por maternidad (pre y postparto); pues, en este caso, las sumas percibidas durante ese período sí se tienen como salario para todos los efectos legales, inclusive para el pago de aguinaldo y otros derechos, tales como: preaviso, auxilio de cesantía y vacaciones, etc.

¿QUÉ DEDUCCIONES PUEDEN APLICARSE AL AGUINALDO?

A la suma del aguinaldo que le corresponde a la persona trabajadora, sólo puede rebajarse el monto que corresponde por **pensión alimentaria**. No se le debe aplicar ningún otro tipo de rebaja, ni por cargas sociales.

¿QUÉ SUCEDE SI LA PERSONA EMPLEADORA NO PAGA EL AGUINALDO?

Si no lo paga, si se atrasa o si lo paga incompleto, se tendrá como una retención indebida del salario y una falta grave de la persona empleadora a las obligaciones del contrato. Además, se hará acreedora a la multa de ley, según los perjuicios que cause y el número de personas trabajadoras que ocupe.

En tales circunstancias, la persona empleadora puede ser denunciada en la Inspección de Trabajo más cercana, después de la fecha límite que establece la ley.

¿LA PERSONA TRABAJADORA PUEDE PERDER EL DERECHO AL AGUINALDO?

No; mientras el contrato de trabajo esté vigente, el derecho al aguinaldo no se pierde. Sí se puede perder, si pasa un año o más después de terminada la relación laboral. En otras palabras, el término de prescripción para ejercer el derecho al reclamo, es de un año contado a partir de la terminación del contrato de trabajo, por cualquier motivo.

¿QUÉ SUCEDE SI EL CONTRATO DE TRABAJO TERMINA ANTES DEL MES DE DICIEMBRE?

En tal caso, la persona trabajadora tiene derecho a que se le pague un doceavo de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados en los meses que haya prestado servicios (total de salarios devengados en el período laborado, dividido entre doce), tomando en cuenta los parámetros ya dichos.

Primer Ejemplo:

En diciembre del año 2009, María ganó ₡150.000,00 de salario; luego a partir de enero y hasta noviembre del año 2010, su salario fue de ₡170.000,00 por mes.

DICIEMBRE ₡ 150.000,00+

ENERO A NOVIEMBRE (₡170.000,00 x 11) ₡ 1.870.000,00=

TOTAL ₡ 2.020.000,00

Ese total se divide entre 12; por lo que el aguinaldo será de ₡168.334,00

Segundo Ejemplo:

Puede darse el caso que en el período indicado no trabaje todos los meses; entonces se suman todos los salarios devengados y el total se divide entre 12. El resultado será el aguinaldo proporcional a que tiene derecho.

Juan trabajó del 1° de abril del 2010 a noviembre del año 2010. Su salario de abril a junio fue de ₡160.000,00 por mes; luego su salario aumentó a ₡180.000,00 por mes, de julio a noviembre.

ABRIL A JUNIO (₡160.000,00 x 3) ₡ 480.000,00+

JULIO A NOVIEMBRE (₡180.000,00 x 5) ₡ 900.000,00=

TOTAL ₡ 1.380.000,00

Ese total se divide entre 12. Por lo que el aguinaldo proporcional a pagar será de ₡115.000,00.

Normativa:

1. Ley 2412 y sus reformas, Sueldo adicional o Ley del Aguinaldo en Empresa Privada.
2. Decreto Ejecutivo N° 20236-TSS, Reglamento a la Ley 2412.

Para consultas:

800 TRABAJO (800 8722256)

pep@mtss.go.cr

www.mtss.go.cr

[Descargar folleto de preguntas frecuentes sobre el aguinaldo en la empresa privada](#)

Ayúdenos a mejorar

[Inicio](#) | [Preguntas Frecuentes](#) | [Inspección de Trabajo](#) | [Consulte](#)

Oficinas Centrales Edificio Pbro. Benjamín Núñez, Barrio Tournón

Central Telefónica: 2542-0000

Llame gratuitamente al: 800-TRABAJO (800-872-2256)



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

[Acerca del MTSS](#)[Preguntas Frecuentes](#)[Inspección de Trabajo](#)[Consulte](#)[Inicio](#) >> [Preguntas Frecuentes](#) >> Contrato de Trabajo

Contrato de trabajo

¿CUÁNDO EXISTE UN CONTRATO DE TRABAJO?

Un contrato de trabajo existe cuando se dan los siguientes tres elementos:

Prestación personal del servicio: Esto significa que el trabajo debe ser realizado única y exclusivamente por el o la persona trabajadora contratada y no por otra persona. La persona trabajadora siempre será una persona física.

Salario o remuneración: Es la suma de dinero que recibe la persona trabajadora de parte de la persona empleadora, a cambio del trabajo que realiza y;

Subordinación: Es la situación en que se encuentra la persona trabajadora en relación con la persona empleadora (física o jurídica) que recibe los servicios y paga por ellos.

La persona empleadora tiene un poder general de dirección en todo lo relacionado con el trabajo y la empresa, tomando en cuenta las aptitudes, fuerzas, estado y condición de la persona trabajadora.

Esta subordinación le permite la persona empleadora tener poder de mando para girar instrucciones, órdenes y circulares en cuanto a modo, tiempo y lugar de trabajo, dentro de los límites de la ley y con base en la buena fe, sin que ello le permita abusar de este poder y modificar las condiciones principales del contrato de trabajo en perjuicio de la persona trabajadora, como la jornada, el salario, la jerarquía, etc.

La persona trabajadora, por su parte, está obligado a acatar las órdenes de la persona empleadora, y si no lo hace, se puede ver expuesto a las sanciones que corresponda, según la gravedad de la falta cometida.

¿EXISTE DIFERENCIA ENTRE UN CONTRATO POR SERVICIOS PROFESIONALES Y UN CONTRATO DE TRABAJO?

Existe una gran diferencia y es determinada por los tres elementos del contrato de trabajo, especialmente la "subordinación". Sólo cuando existen esos tres elementos se puede decir que hay contrato de trabajo. Especialmente se debe analizar si hay subordinación de la persona trabajadora respecto a la persona empleadora, o sea si éste le da órdenes, le indica la forma de hacer el trabajo, si le puede aplicar sanciones, etc. Pero si la persona trabajadora cumple con prestar un servicio a la hora y de la forma que desee, sin estar sujeto a sanciones disciplinarias, si los errores cometidos corren por su cuenta, entonces es un contrato por servicios profesionales, y no hay contrato de trabajo. Cada caso concreto debe analizarse por separado para poder determinar la presencia de los elementos del contrato de trabajo.

¿LA PERSONA TRABAJADORA QUE FIRMA UN CONTRATO POR SERVICIOS PROFESIONALES, PUEDE RECLAMAR DERECHOS LABORALES?

En estos casos, debe analizarse cada caso concreto. Rige el principio de contrato de realidad, según el cual, aunque la persona trabajadora haya firmado un contrato por servicios profesionales si se encuentran presentes los tres elementos del contrato de trabajo, aquél contrato firmado no tiene validez, y la persona trabajadora podrá reclamar sus derechos laborales porque son irrenunciables, y cualquier renuncia que se haga a esos derechos es absolutamente nula.

¿CÓMO SE CLASIFICAN LOS CONTRATOS DE TRABAJO?

El contrato de trabajo puede clasificarse según diversos criterios o factores. Si el contrato afecta a una sola persona trabajadora se llama contrato individual; pero si la contratación involucra a varias personas trabajadores se denomina contrato colectivo de trabajo.

La clasificación más importante en la práctica es la que se hace según la duración del contrato de trabajo:

1. Contratos por tiempo definido:
 - Contratos a plazo fijo, por tener un plazo de terminación fijado de antemano; y
 - Contratos por obra determinada, porque los servicios se contratan para la realización de una obra específica.
2. Contratos por tiempo indefinido o indeterminado.

¿QUÉ ES UN CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DEFINIDO?

Se establece como contratos de tiempo definido, si los servicios a prestar son de naturaleza limitada. Pero si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen o si la naturaleza de los servicios es permanente, se le tendrá como un contrato de tiempo indefinido. No se puede contratar a plazo fijo para realizar una labor permanente de la empresa, salvo cuando se trata de permisos, vacaciones o licencias de otra persona trabajadora.

¿ES NECESARIO QUE EL CONTRATO DE TRABAJO SEA ESCRITO?

Se permite que el contrato de trabajo sea verbal o escrito. Se presume la existencia del contrato de trabajo cuando alguien presta servicios o realiza trabajos y otro los recibe a cambio del pago de un salario.

¿CÓMO SE COMPRUEBA LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO?

Si el contrato de trabajo está por escrito, aportando el documento y cuando el documento se ha perdido o bien cuando el contrato es verbal, se puede probar su existencia por cualquier medio legal, especialmente por medio de testigos.

Cuando se trata de testigos al servicio de la misma persona empleadora, se requiere que haya tres declarantes perfectamente enterados de los elementos esenciales de dicho contrato de trabajo. Sin embargo, si la persona empleadora sólo tiene contratada a cuatro personas trabajadoras o menos, bastará que dos de ellos rindan testimonio sobre la existencia del contrato.

¿CUÁLES PUEDEN SER LAS CAUSAS PARA DAR POR CONCLUIDO O TERMINADO UN CONTRATO DE TRABAJO?

Pueden ser varias las causas que den por terminada una relación de trabajo:

1. Por que así lo indique el contrato de trabajo.
2. Por pensión, jubilación o muerte de la persona trabajadora.
3. Por renuncia de la persona trabajadora.
4. Por despido por parte de la persona empleadora:
 - Con responsabilidad patronal.
 - Sin responsabilidad patronal.
5. Por acuerdo de partes (persona empleadora y persona trabajadora).
6. Por incumplimiento grave de las obligaciones de la persona empleadora.

¿ES OBLIGACIÓN DE LA PERSONA EMPLEADORA OTORGAR UNA CARTA DE DESPIDO?

A pedido de la persona trabajadora, es una obligación de la persona empleadora darle un certificado o carta de conclusión del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa de cese de la relación laboral.

¿QUÉ DEBE HACERSE CUANDO LA PERSONA EMPLEADORA SE NIEGA A DAR LA CARTA DE DESPIDO?

Ante tal negativa, se recomienda presentarse ante la persona empleadora con dos testigos para acreditar la misma, o acudir a la Oficina de Inspección de Trabajo correspondiente antes de que transcurran dos días consecutivos después del despido, para que se le confeccione una "boleta" de requerimiento de dicho certificado, para entregárselo a la persona empleadora; o bien, en casos especiales, para que un o una Inspector(a) de Trabajo acompañe al persona interesada, para que se compruebe el hecho del despido y/o la negativa de incumplimiento de la persona empleadora.

¿EN CASO DE DESPIDO, QUÉ SE LE DEBE PAGAR A LA PERSONA TRABAJADORA?

Solo los contratos de trabajo por tiempo indefinido o indeterminado dan derecho al preaviso y al pago de auxilio de cesantía (prestaciones laborales), además de vacaciones y aguinaldo proporcionales en caso de despido injustificado o con responsabilidad patronal. Si el despido es sin responsabilidad patronal, sólo corresponde el pago de aguinaldo y vacaciones proporcionales.

Los contratos de trabajo por tiempo definido, sólo otorgan el derecho a recibir el pago de aguinaldo y vacaciones proporcionales.

Normativa:

1. Código de Trabajo y sus reformas, artículos 4, 5, 18, 25, 26, 31, 35, 81, 83 a 86.

[Descargar folleto de preguntas frecuentes sobre el contrato de trabajo](#)

Ayúdenos a mejorar

Inicio | Preguntas Frecuentes | Inspección de Trabajo | Consulte
Oficinas Centrales Edificio Pbro. Benjamín Núñez, Barrio Tournón
Central Telefónica: 2542-0000
Llame gratuitamente al: 800-TRABAJO (800-872-2256)



[Inicio](#) >> [Preguntas Frecuentes](#) >> Días feriados

Días feriados

Si busca la circular sobre feriados de fin de año, puede [descargarla](#) en formato pdf

¿QUÉ SON LOS DÍAS FERIADOS?

Son días feriados aquellos días que de acuerdo con la ley deben concederse a toda persona trabajadora para que participe de las celebraciones especiales, ya sean cívicas, religiosas, sociales o históricas.

¿CUÁLES SON LOS DÍAS FERIADOS?

Existen dos tipos de días feriados:

1. Son días feriados de pago obligatorio los siguientes:
 - 1° de enero (Circuncisión-Año Nuevo), 11 de abril (Día de Juan Santamaría), Jueves y Viernes Santos, 1° de mayo (Día Internacional del Trabajo), 25 de julio (Anexión del Partido de Nicoya a Costa Rica), 15 de agosto (Día de la Madre y Asunción de la Virgen), 15 de setiembre (Fiesta Nacional: Conmemoración de la Independencia de Costa Rica) y el 25 de diciembre (Natividad de Jesucristo).
2. Son días feriados de pago no obligatorio:
 - El 2 de agosto (día de la Virgen de los Ángeles) y el 12 de octubre (Día de las Culturas).

¿CUÁLES DÍAS FERIADOS TRASLADAN SU DISFRUTE?

Únicamente el día feriado 12 de octubre. Cuando esta fecha sea Martes, Miércoles, Jueves o Viernes, la persona empleadora deberá disponer que ese día se trabaje y el disfrute se traslade al lunes siguiente. Si se trata de empresas que tienen mucho movimiento los sábados y domingos y que no pueden paralizar sus labores los lunes, las personas trabajadoras lo disfrutarán el día que convengan con la persona empleadora, siempre que su disfrute se dé dentro de un plazo no mayor a quince días contados a partir de la fecha del día feriado. Los demás días feriados se disfrutan el día correspondiente.

¿QUÉ DERECHOS ADICIONALES TIENEN LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE PRACTICAN UNA RELIGIÓN DISTINTA A LA CATÓLICA?

Las personas trabajadoras que practican una religión distinta a la Católica, además de los once días feriados antes indicados, tienen derecho a celebrar sus festejos religiosos. Para ello pueden solicitar a la persona empleadora que les conceda no más de cuatro días libres al año, siempre que tales días se encuentren registrados en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. Dichos días no serán pagados; pero podrán ser rebajados de las vacaciones, por acuerdo entre la persona empleadora y la persona trabajadora.

¿QUÉ SUCEDE CUANDO ES LA PERSONA EMPLEADORA LA QUE PRACTICA OTRA RELIGIÓN?

Si la persona empleadora decidiera cerrar la empresa cualquier otro día, por cuestiones de su fe religiosa, no establecida en la ley, deberá pagar a las personas trabajadoras el salario correspondiente a ese día, como si hubieran laborado.

¿ES OBLIGATORIO QUE LA PERSONA TRABAJADORA LABORE LOS DÍAS FERIADOS?

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar de los días feriados, independientemente de si se les paga el salario en forma mensual, quincenal o semanal, en principio, está prohibido a las personas empleadoras obligar a las personas trabajadoras a laborar en los días feriados, sean de pago obligatorio o no obligatorio.

¿QUÉ SUCEDE SI LA PERSONA TRABAJADORA NO LABORA EN EL DÍA FERIADO?

Si el pago del salario es semanal y no es comercio, sólo deben pagarse los días feriados de pago obligatorio aunque no se hayan laborado. Los feriados de pago no obligatorio no se pagan si no se laboran.

Si la forma de pago es mensual o quincenal en cualquier actividad o inclusive semanal en comercio, deben pagarse todos los días feriados, sean de pago obligatorio o no obligatorio, es decir, en tales casos no se hace distinción. Por esta razón, cuando en los días feriados no se trabaja, la persona empleadora no está obligada a pagarle a la persona trabajadora una suma adicional alguna al salario mensual acostumbrado.

¿QUÉ SUCEDE SI LA PERSONA TRABAJADORA LABORA EN EL DÍA FERIADO?

Si la forma de pago es mensual o quincenal en cualquier actividad o inclusive semanal en comercio debe **adicionarse** un salario sencillo, para completar el pago doble por el día feriado laborado.

Si la forma de pago es semanal (en actividad no comercial), debe pagarse un salario doble si se trata de un día feriado de pago obligatorio y un salario sencillo si es un día feriado de pago no obligatorio.

¿CÓMO SE PAGA EL DÍA FERIADO SI LA JORNADA ES ACUMULATIVA?

Si se trata de jornada acumulativa y el día Sábado es día feriado de pago obligatorio, en todos los casos de forma de pago debe agregarse un día adicional de salario, pues el sábado feriado se tiene como laborado. Si se trata de un día feriado de pago no obligatorio y el pago es por semana, y no es actividad comercial, y se trata de un caso de excepción, no debe pagarse ninguna suma adicional.

¿CÓMO DEBE PAGARSE EL DÍA FERIADO SI CAE EN DÍA DE DESCANSO SEMANAL?

Si se trata de personas trabajadoras con pago semanal y no es actividad comercial, en vista que esa forma de pago no incluye el día de descanso semanal, el feriado de pago obligatorio que incida en ese día de descanso debe pagarse en forma sencilla; es decir, el valor del salario de un día, pero si es de pago no obligatorio, no se reconoce su pago

Si son personas trabajadoras de pago mensual, quincenal o inclusive en comercio de pago semanal, se entiende que están pagados todos los días del mes (hasta treinta), por lo que no se debe agregar ningún monto por concepto del día feriado; pues ya está contemplado en el pago normal.

¿CÓMO DEBE PAGARSE EL DÍA FERIADO SI SE TRABAJA JORNADA EXTRAORDINARIA?

Si se trata de pago mensual, la jornada ordinaria se pagaría doble y cada hora extraordinaria, a 1.50 (tiempo y medio), pero calculada sobre la hora doble, correspondiente al día feriado laborado del siguiente modo:

Si la jornada ordinaria diaria se paga a ₡10.000.00, se adicionan ₡10.000.00 para completar el pago doble. Luego se divide $₡20.000.00 \div 8$ (horas) para obtener la hora doble que es ₡2.000.00 y se multiplica por 1.5 = ₡3.750.00, esta suma es la que se adicionaría, a cada hora extraordinaria.

Si se trata de pago semanal (en actividad no comercial), se hace el mismo cálculo si es feriado de pago obligatorio y si es feriado de pago no obligatorio, se hace sobre la hora que ordinariamente se paga que es sencilla y no doble.

Normativa:

1. Código de Trabajo y sus reformas, Capítulo Tercero, Sección I, Artículos del 147 al 152.

[Descargar folleto de preguntas frecuentes sobre días feriados](#)

Ayúdenos a mejorar

Inicio | Preguntas Frecuentes | Inspección de Trabajo | Consulte
Oficinas Centrales Edificio Pbro. Benjamín Núñez, Barrio Tournón
Central Telefónica: 2542-0000
Llame gratuitamente al: 800-TRABAJO (800-872-2256)



[Inicio](#) >> [Preguntas Frecuentes](#) >> Jornadas de trabajo

Jornadas de trabajo

¿QUÉ ES LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO?

Es el número máximo de horas ordinarias, permitido por ley, en las que la persona trabajadora se encuentra sujeto a las órdenes de la persona empleadora.

¿CUÁLES TIPOS DE JORNADAS ORDINARIAS EXISTEN?

Hay varios tipos de jornadas ordinarias de trabajo. Según el número de horas que se labore por día, unas pueden llamarse jornadas ordinarias normales y son la generalidad, otras, que son las menos, se pueden llamar jornadas ordinarias especiales o de excepción. Además, dependiendo si se trabaja en el día o en la noche, las jornadas ordinarias se denominan diurnas, nocturnas y mixtas.

¿QUÉ ES LA JORNADA ORDINARIA DIURNA?

Es aquella en la cual se trabaja en el período comprendido entre las cinco de la mañana y las siete de la noche. Está compuesta por ocho (8) horas por día y cuarenta y ocho (48) horas por semana.

En trabajos que no sean peligrosos ni insalubres puede ser hasta de diez (10) horas diarias, pero no más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, dándose así lo que se conoce como Jornada Diurna Acumulativa.

¿QUÉ ES LA JORNADA ORDINARIA NOCTURNA?

Es la que se realiza entre las siete de la noche y las cinco de la mañana del día siguiente. Es de seis (6) horas por día y treinta y seis (36) horas semanales. No se permite la jornada acumulativa nocturna.

¿CUÁL ES LA JORNADA ORDINARIA MIXTA?

Es aquella en que se labora una parte en el período comprendido entre las cinco de la mañana y las siete de la noche y otra parte entre las siete de la noche y las cinco de la mañana; por ejemplo, se ingresa a las dos de la tarde y se sale a las diez de la noche. Es de siete horas por día (7) y cuarenta y dos (42) horas semanales.

En trabajos no peligrosos ni insalubres puede ser hasta de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas por semana. Por el hecho que se permite laborar hasta ocho horas por día, también constituye una jornada especial o de excepción.

Si se trabaja hasta las diez y treinta de la noche o más, la jornada mixta se convierte en jornada nocturna y será de seis (6) horas por día y treinta y seis (36) horas por semana.

¿CUÁL ES LA JORNADA ORDINARIA ACUMULATIVA?

Es aquella mediante la cual las horas que corresponde laborar el sexto día de la semana (que generalmente es sábado), se trabajan en los cinco días anteriores. Para todos los efectos legales, el sexto día (sábado) sigue siendo un día hábil; por eso se toma en cuenta para otorgar vacaciones.

¿QUÉ OTRO TIPO DE “JORNADAS ORDINARIAS ESPECIALES” EXISTEN?

Existen las siguientes: a) La de las personas trabajadoras a domicilio, que están determinadas por éstos; b) la de personas gerentes, administradores, apoderados y quienes trabajan sin fiscalización superior inmediata; c) la de personas trabajadoras que ocupan puestos de confianza; d) la de agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen sus labores en el local del establecimiento o empresa; e) la de quienes desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; f) la de personas que por su indudable naturaleza no están sometidas a las jornadas ordinarias normales de trabajo. Las personas comprendidas en los apartes b), c), d), e) y f) anteriores no están obligadas a permanecer en su centro de trabajo más de doce horas diarias y tienen derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.

También es una jornada ordinaria especial la de personas adolescentes mayores de 15 años y menores de 18 años, que no puede ser mayor de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales.

¿QUÉ ES HORARIO DE TRABAJO?

La jornada es el número de horas que se labora por día o por semana. El horario es el período dentro del cual se distribuye la jornada, por ejemplo la hora de entrada y de salida del centro de trabajo; así como para fijar las horas de los tiempos de descanso entre jornada.

Otra diferencia es que la jornada no puede ser aumentada sin el consentimiento de las personas trabajadoras; mientras que el horario sí puede ser variado por el la persona empleadora, aún contra la voluntad de la persona trabajadora, siempre que no se le cause grave perjuicio.

¿CUÁL ES EL TIEMPO DE DESCANSO MÍNIMO QUE DEBE TENER LA PERSONA TRABAJADORA DURANTE SU JORNADA DIARIA?

El descanso mínimo obligatorio que debe darse a la persona trabajadora durante su jornada es de media hora, para consumir sus alimentos, siempre que ésta sea continua es decir de manera seguida, sin interrupción. Sin embargo ese descanso se puede aumentar, con derecho al pago del salario. Pero si excede de una hora, la persona trabajadora puede salir libremente del centro de trabajo y hacer lo que quiera, y que en las cercanías del centro de trabajo existan suficientes establecimientos donde puedan adquirir e ingerir sus alimentos. La jornada se convierte en discontinua y la persona empleadora no estará en la obligación de pagar dicho descanso, a menos que voluntariamente lo acepte o que así se haya pactado.

¿TIENE LA PERSONA TRABAJADORA DERECHO AL DESCANSO SEMANAL?

Después de la jornada semanal la persona empleadora deberá otorgar a la persona trabajadora un día de descanso absoluto semanal (24 horas), después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado (pago quincenal o mensual). Si se trabaja el día de descanso deberá pagarse doble independientemente de la jornada de trabajo semanal.

¿QUÉ ES LA JORNADA EXTRAORDINARIA?

Es el tiempo que se labora más allá de la jornada ordinaria correspondiente, o de la jornada inferior que hubieren convenido las partes. Debe pagarse a razón de una hora ordinaria más un cincuenta por ciento (tiempo y medio) por la cantidad de horas extras laboradas. Tratándose de días feriados, cada hora extra deberá pagarse doble.

¿CUÁL ES EL NÚMERO MÁXIMO DE HORAS QUE PUEDE LABORAR LA PERSONA TRABAJADORA POR DÍA?

La jornada ordinaria sumada a la extraordinaria no puede ser mayor de doce (12) horas en un día calendario; es decir que en las 24 horas que componen un día, la persona trabajadora debe tener libre al menos un período de doce horas.

Normativa:

1. Código de Trabajo y sus reformas, artículos 133 al 152, 294.
2. Código de la Niñez y Adolescencia Capítulo VII, Régimen Especial de Protección al Trabajador Adolescente.

[Descargar folleto de preguntas frecuentes sobre jornadas de trabajo](#)

Ayúdenos a mejorar

Inicio | Preguntas Frecuentes | Inspección de Trabajo | Consulte
Oficinas Centrales Edificio Pbro. Benjamín Núñez, Barrio Tournón
Central Telefónica: 2542-0000
Llame gratuitamente al: 800-TRABAJO (800-872-2256)



[Inicio](#) >> [Preguntas Frecuentes](#) >> Preaviso y Cesantía

Preaviso y cesantía

QUÉ ES EL PREAVISO?

Es un aviso previo que la persona trabajadora debe dar a la persona empleadora cuando renuncia, o la persona empleadora debe darle a la persona trabajadora cuando lo va a despedir sin tener justa causa para hacerlo. Este derecho solamente se otorga en los contratos por tiempo indefinido y se aplica de la siguiente forma:

1. Antes de los tres meses no hay obligación de dar preaviso pues se trata del período de prueba.
2. Si tiene más de 3 meses pero menos de 6 meses de labores, debe darse 1 semana de preaviso.
3. Si tiene más de 6 meses pero menos de 1 año de labores, debe darse 15 días de preaviso.
4. Después de 1 año de labores debe darse 1 mes de preaviso.

El preaviso debe darse en tiempo y solamente en casos especiales se puede dar en dinero.

¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS DURANTE EL PREAVISO?

Durante el preaviso la relación laboral se desarrolla normalmente, subsisten todas las obligaciones y derechos tanto de la persona trabajadora como de la persona empleadora. Esto significa que si la persona trabajadora incurre en causa justa para su despido, la persona empleadora puede aplicar inmediatamente el despido sin que termine el plazo del preaviso.

¿QUÉ ES EL DIA DE ASUETO EN EL PREAVISO?

Es el derecho que tiene toda persona trabajadora que se encuentre en el preaviso ya sea por renuncia o por despido injustificado y consiste en disfrutar de un día por semana con goce de salario con la finalidad que busque trabajo, o para que busque una mejor opción que la que posiblemente ya tenga. El día del disfrute debe ser de común acuerdo entre la persona trabajadora y la persona empleadora.

¿QUE SUCEDE SI EL PATRONO NO CONCEDE LOS DIAS DE ASUETO?

La persona trabajadora podrá cobrarlos al concluir el preaviso.

¿PUEDE CONCERSE EL PREAVISO ESTANDO EN VACACIONES?

La persona empleadora puede preavisar a la persona trabajadora aún estando éste en el disfrute de sus vacaciones, ya que el contrato de trabajo se mantiene vigente y puede dedicarse al mismo tiempo a buscar otro empleo. La razón del preaviso es precisamente darle la oportunidad a la persona trabajadora de buscar colocación, independientemente que se encuentre laborando para la empresa o durante su período de vacaciones.

¿QUE SUCEDE SI NO SE DA EL PREAVISO?

Si no se da el preaviso en tiempo, la persona trabajadora que renuncia o la persona empleadora que despide con responsabilidad patronal, deberá pagar ese tiempo en dinero. Pero esto es el patrono y cuando no lo da el trabajador Si la persona trabajadora no da el tiempo de preaviso, el empleador no podrá rebajarlo de las prestaciones; solo podrá reclamarlo en vía judicial durante los 30 días siguientes al término de la relación laboral.

¿CÓMO SE CALCULA EL PAGO DE PREAVISO?

Se calcula tomando en cuenta el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios efectivamente devengados por la persona trabajadora durante los últimos seis meses (se suman los salarios de los últimos seis meses y se divide entre seis para obtener el monto mensual) de vigencia del contrato, o fracción de tiempo menor si no hubiese ajustado dicho término. Para personas trabajadoras con pago mensual se divide el monto mensual entre 30 días y para el pago en forma semanal (excepto comercio), se divide el monto mensual entre 26 días, para obtener la proporción por día.

Para el promedio no se toma en cuenta el tiempo que la persona trabajadora estuvo incapacitada por enfermedad. En tal caso se suman los lapsos anterior y posterior a dicha incapacidad, para completar los 6 meses efectivos de trabajo.

Cuando se trata de licencias por maternidad disfrutada durante ese lapso de los últimos 6 meses de labores, sí se toma en cuenta lo percibido por la trabajadora durante los 4 meses de la licencia porque dichas sumas se consideran salario.

¿QUÉ ES EL AUXILIO DE CESANTÍA?

Es un derecho que tienen las personas trabajadoras a ser indemnizadas en caso de terminación de la relación laboral con responsabilidad patronal. Es el equivalente al seguro de desempleo que existe en otros países. Su objetivo es asegurar a la persona trabajadora que es despedida con una cantidad mínima para mantenerse mientras encuentra otro trabajo.

¿CUÁNTO SE DEBE PAGAR EL AUXILIO DE CESANTÍA?

La persona empleadora deberá pagar un auxilio de 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 seis meses.
 - AÑO 3: 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - AÑO 4: 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - AÑO 5: 21,24 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - AÑO 6: 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - AÑO 7: 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - AÑO 8: 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - AÑO 9: 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - AÑO 10: 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - AÑO 11: 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - AÑO 12: 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - AÑO 13 y siguientes: 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
4. En ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral.
5. El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.

Al pago de la cesantía no se le aplica ningún tipo de deducción por cargas sociales.

¿QUE SE TOMA EN CUENTA PARA EL CÁLCULO DEL AUXILIO CESANTÍA?

Para el cálculo se toma en cuenta el promedio de todos los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por la persona trabajadora en los últimos seis meses (se suman los salarios de los últimos seis meses y se divide entre 6 para obtener el monto mensual) de vigencia del contrato, o fracción de tiempo menor si no hubiere ajustado dicho término. Para personas trabajadoras con pago mensual se divide el monto mensual entre 30 días y para el pago en forma semanal (excepto comercio), se divide el monto mensual entre 26 días, para obtener la proporción por día.

No se cuenta el tiempo en que la persona trabajadora estuvo incapacitada por enfermedad. En tal caso se suman los salarios devengados durante los lapsos anteriores a dicha incapacidad, para completar los seis meses efectivos de trabajo.

En los casos en que hubo licencia por maternidad, los cuatro meses de ésta sí se suman para el cómputo indicado.

¿CUÁNTO TIEMPO SE TIENE PARA RECLAMAR EL DERECHO DE PAGO DE LA CESANTÍA?

Se ha interpretado que el derecho al reclamo por parte de la persona trabajadora nace a partir del día siguiente de terminada la relación laboral y hasta un año plazo, la obligación de la persona empleadora es liquidar las prestaciones el mismo día en que se da por terminada la relación laboral.

Normativa:

1. Constitución Política, artículo 63.
2. Código de Trabajo y sus reformas, artículos 28, 29 y 30.
3. Ley 7983, Ley de Protección al Trabajador, artículo 88.

[Descargar folleto de preguntas frecuentes sobre preaviso y cesantía](#)

Ayúdenos a mejorar

Inicio | Preguntas Frecuentes | Inspección de Trabajo | Consulte
Oficinas Centrales Edificio Pbro. Benjamín Núñez, Barrio Tournón
Central Telefónica: 2542-0000
Llame gratuitamente al: 800-TRABAJO (800-872-2256)



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

[Acerca del MTSS](#)[Preguntas Frecuentes](#)[Inspección de Trabajo](#)[Consulte](#)[Inicio](#) >> [Preguntas Frecuentes](#) >> Salario Mínimo

Salario mínimo

Si busca la Lista de Salarios Mínimos del Primer Semestre del 2011, puede [descargarla](#) en formato pdf

¿QUÉ ES EL SALARIO MÍNIMO?

Se designa como salario mínimo el monto mínimo que se debe pagar a toda persona trabajadora según su ocupación. Legalmente ninguna persona trabajadora en el país debe devengar un salario inferior a este.

Este salario lo fija el Consejo Nacional de Salarios y se establece mediante Decreto Ejecutivo y los mismos se ajustan dos veces al año, (enero y julio).

¿QUÉ SON LOS PERFILES OCUPACIONALES?

Es el instrumento que se utiliza para clasificar un puesto de trabajo. Para clasificar un puesto de trabajo se debe saber y describir las diversas funciones, labores o tareas que realiza la persona trabajadora, definidas estas, se ubican o clasifican en los Perfiles Ocupacionales aprobados por el Consejo Nacional de Salarios y de acuerdo a esos perfiles se relacionan con los renglones o nomenclaturas del Decreto de Salarios Mínimos.

¿CUÁL ES EL SALARIO MÍNIMO LEGAL PARA UNA OCUPACIÓN ESPECÍFICA?

Si la ocupación está señalada en el Decreto de Salarios Mínimos se ubica inmediatamente, si son varias las labores que realiza siempre y cuando defina en forma concreta sus funciones, se le puede dar una ubicación de acuerdo a los Perfiles Ocupacionales, de lo contrario se le sugiere que haga la consulta por escrito al Departamento de Salarios de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, personalmente, correo electrónico o vía fax.

¿CUÁL ES EL SALARIO MÍNIMO DE UN A PERSONA SUPERVISORA, ADMINISTRADORA, JEFE O GERENTE?

En estos puestos, el salario se fija de forma contractual, se fijan por acuerdo mutuo (persona empleadora-persona trabajadora), se recomienda que los salarios no sean menores a los de sus subalternos. En los casos en que se solicita algún requisito académico, el salario es de acuerdo al título o grado académico solicitado.

¿CUÁL ES EL SALARIO MÍNIMO CUANDO UNA PERSONA TRABAJADORA TIENE UN TÍTULO ACADÉMICO?

Si le solicitan el título como requisito para contratarlo en el puesto, deben de pagar el salario de acuerdo al título según se indica en el Decreto de Salarios Mínimos vigente (técnico, diplomado, bachillerato, licenciatura).

¿CUÁL ES EL SALARIO POR HORAS O DIARIO ESPECÍFICAMENTE PARA EL TRABAJO DOMÉSTICO?

Dado que no está establecido salario por horas para las personas trabajadoras domésticas en el Decreto de Salario Mínimos, cuando se trabaja por horas o por día el salario es contractual, o sea a convenir entre ambas partes (persona empleadora- persona trabajadora). Para tener una referencia, se toma el salario mensual se divide entre 30 días para obtener el salario diario, y el diario entre ocho horas para obtener el salario de una hora.

¿SI SE PAGA COMISIÓN DEBE PAGARSE POR APARTE EL SALARIO MÍNIMO?

La persona empleadora está obligada a pagar el salario mínimo por ley, no obstante en los casos en los cuales se paga salario y comisión, entre ambos deben sumar por lo menos el salario mínimo establecido en el Decreto de Salarios Mínimos, incluso se podría pagar un salario base X, siempre y cuando entre ese salario y la comisión ambos sumados sean iguales al salario mínimo determinado por ley, de tal forma que si entre el salario que se pague más la comisión, no se llega al salario mínimo fijado por ley, la persona empleadora debe legalmente ajustar al salario mínimo.

¿SI LA PERSONA TRABAJADORA ESTÁ POR ENCIMA DEL SALARIO MÍNIMO, ES OBLIGACIÓN DE LA PERSONA EMPLEADORA HACER LOS AUMENTOS DE LEY?

Cuando la persona trabajadora está por encima del salario mínimo, no es obligación de la persona empleadora hacer el aumento salarial, excepto que haya un convenio, convención colectiva, arreglo directo, costumbre o cualquier otro instrumento normativo que así lo establezca.

¿CÓMO SE CALCULA PAGO DEL SALARIO SEMANAL?

Si el salario se paga por semana, y está fijado en el Decreto de Salarios Mínimos por jornada ordinaria, se debe de pagar por 6 días, excepto en comercio que se deben pagar 7 días semanales.

¿CÓMO CALCULAR EL PAGO DEL SALARIO FIJADO EN EL DECRETO EN FORMA MENSUAL, SI SE DESEA PAGAR POR SEMANA?

Se indica que los salarios fijados por mes comprenden el pago de 30 días, y para pagar por semana se debe de dividir entre 30 y el resultado se multiplica por 7 para obtener el salario semanal.

¿CUÁL ES EL SALARIO MÍNIMO QUE SE DEBE DE PAGAR POR MEDIO TIEMPO?

El salario mínimo que se debe de pagar por medio tiempo, se obtiene tomando el salario fijado en forma mensual o por jornada y dividirlo entre dos.

¿CÓMO CALCULAR POR SEMANA Y/O MES UN SALARIO QUE ESTÁ FIJADO POR JORNADA ORDINARIA EN EL DECRETO.

Se toma el salario por jornada y se multiplica por 6 o por 7 en el caso de comercio y luego por 52 (que son las semanas al año) y se divide entre 12 que son los meses del año, y esto nos da un salario mensual, este es el procedimiento que utiliza la Caja Costarricense del Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros.

¿CUÁNTO SE REBAJA A LA PERSONA TRABAJADORA DEL SALARIO MÍNIMO POR CARGAS SOCIALES?

A la persona trabajadora de su salario se le rebaja el 9.17 % por concepto de pago de cargas sociales.

¿QUÉ SE PUEDE HACER CUANDO LA PERSONA TRABAJADORA NO ESTÁ GANANDO EL SALARIO MÍNIMO?

- Informar a la persona empleadora y pedir que se le pague lo correcto.
- Solicitar una inspección de trabajo para que se visite el centro de trabajo y se informe sobre el salario que legalmente le corresponde a las personas trabajadoras.
- Recurrir al Departamento de Relaciones del Trabajo o a la Oficina Regional correspondiente para que citen a la persona empleadora a una comparecencia con la persona trabajadora y le aclaren cuál es el salario mínimo correcto.

¿A QUÉ SANCIONES SE EXPONE UNA PERSONA EMPLEADORA QUE NO PAGUE EL SALARIO MÍNIMO?

Quien no pague el salario mínimo se expone a una multa de 1 a 23 salarios base, sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora de dar por terminada la relación laboral con responsabilidad patronal, agotando previamente las instancias de solución directa con la persona empleadora o la conciliación administrativa, según proceda.

Normativa:

1. Constitución Política, artículos. 56 y 57.
2. Ley Nº 832. Ley del Consejo Nacional de Salarios.
3. Código de Trabajo y sus reformas, artículos 143, 152, 162 al 179.
4. Acuerdo Nacional de Concertación 1998.

[Descargar folleto de preguntas frecuentes sobre salario Mínimo](#)

Ayúdenos a mejorar

Inicio | Preguntas Frecuentes | Inspección de Trabajo | Consulte

Oficinas Centrales Edificio Pbro. Benjamín Núñez, Barrio Tournón

Central Telefónica: 2542-0000

Llame gratuitamente al: **800-TRABAJO** (800-872-2256)



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
DEPARTAMENTO DE SALARIOS

Lista de ocupaciones clasificada por el personal técnico del Departamento

SALARIOS MÍNIMOS

PARA EL SECTOR PRIVADO

PRIMER SEMESTRE 2011

Decreto N° 36292-MTSS, publicado en
La Gaceta N° 238 del 08 de diciembre del 2010.
Rige 1° de enero del 2011.

SIGLAS Y SALARIOS MÍNIMOS:

TNC:	Trabajador no Calificado	¢7.383,17
TSC:	Trabajador Semicalificado	¢8.038,71
TC:	Trabajador Calificado	¢8.193,77
TE:	Trabajador Especializado	¢9.820,13
TNCG:	Trabajador no Calificado Genéricos	¢220.345,47 *
TSCG:	Trabajador Semicalificado Genéricos	¢237.353,28 *
TCG:	Trabajador Calificado Genéricos	¢249.725,23 *
TMED	Técnico Medio Educación Diver.	¢268.376,40 *
TEG:	Trabajador Especializado Genéricos	¢287.599,41 *
TEdS:	Técnico de Educación Superior	¢330.744,39 *
DES:	Diplomados de Educación Superior	¢357.216,28 *
Bach:	Bachiller Universitario	¢405.167,82 *
Lic:	Licenciado Universitario	¢486.218,04 *
TES:	Trabajador Especialización Superior	¢ 15.381,02

* Salario mensual. El que no tiene ninguna indicación, está por jornada ordinaria.

Para mayor información y debido a que se han hecho circular algunas listas alteradas, se sugiere consultar personalmente en la Oficina de Salarios, Segundo Piso Antiguo Edificio Numar, Calle 1, Avenida 5

Teléfono: 22 56 22 21. Fax: 22 57 46 33.

Acomodador (cines, teatros, etc)	TNC	¢ 7.383,17
Agente de aduana o vapores	TES	¢ 15.381,02
Agente de ventas *	TCG	¢ 249.725,23
Albañil	TC	¢ 8.193,77
Alistador automotriz (lijador)	TSC	¢ 8.038,71
Analista de computación	TES	¢ 15.381,02
Aplanchador (plancha tipo casera)	TNC	¢ 7.383,17
Aplanchador con equipo de vapor	TC	¢ 8.193,77
Armador de construcción	TC	¢ 8.193,77
Analista de crédito*	TCG	¢ 249.725,23
Asador de carnes	TSC	¢ 8.038,71
Asistente de abogacía *	TEG	¢ 287.599,41
Asistente de Auditoría *	DES	¢ 357.216,28
Asistente de Consultorio médico	TC	¢ 8.193,77
Asistente domiciliario para ancianos	TE	¢ 9.820,13
Auxiliar agente de aduana, vapores	TE	¢ 9.820,13
Auxiliar de contabilidad*	TCG	¢ 249.725,23
Auxiliar dental	TE	¢ 9.820,13
Ayudante de Cocina	TSC	¢ 8.038,71
Ayudante de mecánico general	TSC	¢ 8.038,71
Ayudante de operario, Construcción	TSC	¢ 8.038,71
Bachiller universitario *	Bach	¢ 405.167,82
Baqueano	TSC	¢ 8.038,71
Bartender (coctelero)	TC	¢ 8.193,77
Bodeguero * (encargado)	TSCG	¢ 237.353,28
Boletero *	TSCG	¢ 237.353,28
Botones	TNC	¢ 7.383,17
Cajero *	TCG	¢ 249.725,23
Cajista de artes gráficas	TE	¢ 9.820,13
Calderetero (operador de caldera)	TC	¢ 8.193,77
Calderetista (da mantenimiento)	TE	¢ 9.820,13
Camarógrafo de prensa	TES	¢ 15.381,02
Cantante de música popular	TC	¢ 8.193,77
Cantinero	TSC	¢ 8.038,71
Capitán de embarcación	TE	¢ 9.820,13
Carnicero Empleado de Despacho	TSC	¢ 8.038,71
Carnicero Destazador	TC	¢ 8.193,77
Carpintero	TC	¢ 8.193,77
Cerrajero	TC	¢ 8.193,77
Chapulinero	TC	¢ 8.193,77
Chequeador agenc aduana, vapores	TE	¢ 9.820,13
Chequeador de Buses	TNC	¢ 7.383,17
Chofer de bus (no cobrador)	TC	¢ 8.193,77
Chofer de trailer	TE	¢ 9.820,13
Chofer de vehículo liviano	TSC	¢ 8.038,71
Chofer de vehículo pesado	TC	¢ 8.193,77
Chofer microbús (menos de 11 pasaj.)	TSC	¢ 8.038,71
Chofer-cobrador de bus	TE	¢ 9.820,13
Cobrador de buses	TNC	¢ 7.383,17
Cobrador *	TSCG	¢ 237.353,28
Cocinero	TC	¢ 8.193,77
Confeccionador de muestras de ropa	TE	¢ 9.820,13
Conserje *	TNCG	¢ 220.345,47
Contador Privado *	TMED	¢ 268.376,40
Contador Privado *	DES	¢ 357.216,28
Contador Privado *	Bach.	¢ 405.167,82
Contador Privado *	Lic.	¢ 486.218,04
Cortador de tela	TC	¢ 8.193,77
Cosedor piezas o prendas a máquina	TC	¢ 8.193,77
Costurera (modista)	TE	¢ 9.820,13

Counter (vendedor de pasajes) *	TCG	¢ 249.725,23	Horneador (horno electrónico prog)	TSC	¢ 8.038,71
Dealer (Distribuidor de cartas)	TNC	¢ 7.383,17	Hornero	TC	¢ 8.193,77
Demostrador (Display)	TNC	¢ 7.383,17	Inspector de cámaras	TE	¢ 9.820,13
Demostrador-Vendedor	TSC	¢ 8.038,71	Instructor de bailes populares	TC	¢ 8.193,77
Dependiente	TSC	¢ 8.038,71	Jardinero (crear jardines)	TC	¢ 8.193,77
Dependiente café internet	TSC	¢ 8.038,71	Jefe de cocina (chef)	TE	¢ 9.820,13
Despachador agencia aduana, vapores	TE	¢ 9.820,13	Jefe de salones (Maitre)	TE	¢ 9.820,13
Diagramador en artes gráficas	TE	¢ 9.820,13	Joyerero	TC	¢ 8.193,77
Dibujante en artes gráficas	TE	¢ 9.820,13	Laboratorista civil	TC	¢ 8.193,77
Dibujante de ingeniería, arquitectura *	TCG	¢ 249.725,23	Laboratorista clínico	TC	¢ 8.193,77
Digitador	TC	¢ 8.193,77	Laqueador (muebles y similares)	TC	¢ 8.193,77
Diplomado parauniversitario *	DES	¢ 357.216,28	Lavador de cabinas telefónicas	TNC	¢ 7.383,17
Diplomado Universitario*	DES	¢ 357.216,28	Lavador de baños, pisos, etc. *	TNCG	¢ 220.345,47
Ebanista	TE	¢ 9.820,13	Lavador de cabello	TNC	¢ 7.383,17
Educador aspirante sin título *	TEG	¢ 287.599,41	Lavador de carros	TNC	¢ 7.383,17
Electricista	TC	¢ 8.193,77	Levantador de texto (artes gráficas)	TE	¢ 9.820,13
Electromecánico	TE	¢ 9.820,13	Licenciado universitario *	Lic.	¢ 486.218,04
Empacador; Etiquetador	TNC	¢ 7.383,17	Limpiador de tanques sépticos	TC	¢ 8.193,77
Empleado de despacho	TSC	¢ 8.038,71	Linotipista (artes gráficas)	TC	¢ 8.193,77
Encargado indicar acomodo parqueo	TNC	¢ 7.383,17	Liquidador agencia aduana, vapores	TE	¢ 9.820,13
Encargado de limpieza en general	TNCG	¢ 220.345,47	Llantero	TSC	¢ 8.038,71
Encargado de limpieza en piscinas	TNC	¢ 7.383,17	Locutor de radioemisora	TE	¢ 9.820,13
Enc. mantenim. correctivo cómputo	TE	¢ 9.820,13	Locutor de televisión	TES	¢ 15.381,02
Enc. mantenim. preventivo cómputo	TC	¢ 8.193,77	Luminotécnico TV	TES	¢ 15.381,02
Encargado de poner discos (Disjockey)	TNC	¢ 7.383,17	Maestro de Obras (Construcción)	TE	¢ 9.820,13
Encargado de cámaras frigoríficas	TSC	¢ 8.038,71	Manicurista; Maquilladora	TC	¢ 8.193,77
Encargado mantenimiento edificios	TC	¢ 8.193,77	Maquinista de embarcaciones	TC	¢ 8.193,77
Encerador de carros	TNC	¢ 7.383,17	Marinero	TNC	¢ 7.383,17
Encuadernador - Empastador	TC	¢ 8.193,77	Masajista	TC	¢ 8.193,77
Encuadernador en fino	TE	¢ 9.820,13	Mecánico dental	TC	¢ 8.193,77
Encuadernador en rústica	TSC	¢ 8.038,71	Mecánico general	TC	¢ 8.193,77
Encuestador *	TSCG	¢ 237.353,28	Mecánico máquinas de coser industrial	TE	¢ 9.820,13
Enderezador automotriz	TC	¢ 8.193,77	Mecánico de máquinas de hacer telas	TE	¢ 9.820,13
Engrasador de autos	TSC	¢ 8.038,71	Mensajero *	TNCG	¢ 220.345,47
Ensamblador de computadoras	TSC	¢ 8.038,71	Misceláneo *	TNCG	¢ 220.345,47
Envasador manual	TNC	¢ 7.383,17	Misceláneo en Hogares Tercera Edad	TNC	¢ 7.383,17
Esparcidor de plaguicidas (6hrs)	TNC	¢ 7.383,17	Montacarguista	TSC	¢ 8.038,71
Estampador en textil (Serigrafía)	TC	¢ 8.193,77	Mucama	TNC	¢ 7.383,17
Esteticista	TE	¢ 9.820,13	Musicalizador en radioemisoras	TE	¢ 9.820,13
Estibador por caja de banano		¢ 1,02	Niñera, excepto en el hogar del niño	TNC	¢ 7.383,17
Estibador por Movimiento		¢ 269,97	Oficial de mesa (panadería)	TC	¢ 8.193,77
Estibador por Tonelada		¢ 63,30	Oficinista (General) *	TSCG	¢ 237.353,28
Estilista	TC	¢ 8.193,77	Operador de cabina de radioemisora	TE	¢ 9.820,13
Florista	TC	¢ 8.193,77	Operador de "Araña" (Serigrafía)	TC	¢ 8.193,77
Fontanero	TC	¢ 8.193,77	Operador de carrusel	TC	¢ 8.193,77
Fotocopiador (Centro fotocopiado)	TSC	¢ 8.038,71	Operador de cine	TC	¢ 8.193,77
Fotógrafo de prensa	TE	¢ 9.820,13	Operador de computación	TE	¢ 9.820,13
Fotomecánico de artes gráficas	TE	¢ 9.820,13	Operador de draga	TE	¢ 9.820,13
Fotomontador (artes gráficas)	TE	¢ 9.820,13	Operador de grúa estacionaria	TE	¢ 9.820,13
Fresador (metalmecánica)	TE	¢ 9.820,13	Operador de máquina de lavar ropa	TC	¢ 8.193,77
Fumigador (doméstica)	TSC	¢ 8.038,71	Operador de maquinaria pesada	TC	¢ 8.193,77
Fundidor	TC	¢ 8.193,77	Operador de máquinas en general	TC	¢ 8.193,77
Gondolero	TNC	¢ 7.383,17	Operador de planta transmi radio	TC	¢ 8.193,77
Graduado del INA *	TMED	¢ 268.376,40	Operador de polígrafo *	TNCG	¢ 220.345,47
Guarda *	TSCG	¢ 237.353,28	Operador de prensa rotativa	TES	¢ 15.381,02
Guarda Custodio Valores-Portavalores	TCG	¢ 249.725,23	Operador de radio-taxi	TC	¢ 8.193,77
Guía turístico	TC	¢ 8.193,77	Operador de Escogedoras de café	TC	¢ 8.193,77
Guillotina (guillotina eléctrica)	TC	¢ 8.193,77	Operador escaner separador colores	TES	¢ 15.381,02
Guillotina (Electrónica programable)	TE	¢ 9.820,13	Operario en construcción	TC	¢ 8.193,77
Hojalatero	TC	¢ 8.193,77	Ordeñador a mano	TNC	¢ 7.383,17

Panadero	TC	¢ 8.193,77
Parrillero	TSC	¢ 8.038,71
Pastelero	TC	¢ 8.193,77
Pedimentador aduana, vapores	TE	¢ 9.820,13
Peinadora	TC	¢ 8.193,77
Peón agrícola en labores livianas	TNC	¢ 7.383,17
Peón agríc labores pesadas (6 hrs.)	TNC	¢ 7.383,17
Peón de bodega *	TNCG	¢ 220.345,47
Peón de bodegas frías	TC	¢ 8.193,77
Peón de camión distribuidor	TNC	¢ 7.383,17
Peón de carga y descarga	TNC	¢ 7.383,17
Peón de construcción	TNC	¢ 7.383,17
Peón de Jardín	TNC	¢ 7.383,17
Peón en General	TNC	¢ 7.383,17
Periodista *		¢ 598.825,18
Pilero (lavador de platos)	TNC	¢ 7.383,17
Pintor automotriz	TE	¢ 9.820,13
Pintor de brocha gorda	TC	¢ 8.193,77
Pistero	TSC	¢ 8.038,71
Pizzero (cocina pizzas preparadas)	TSC	¢ 8.038,71
Portero *	TNCG	¢ 220.345,47
Prensista de artes gráficas	TE	¢ 9.820,13
Preparador documentos, ag. aduana	TE	¢ 9.820,13
Programador de computación	TE	¢ 9.820,13
Programador en radioemisoras	TE	¢ 9.820,13
Proveedor *	TCG	¢ 249.725,23
Quemador de marcos (Serigrafía)	TC	¢ 8.193,77
Quemador de Planchas	TE	¢ 9.820,13
Recamarera	TNC	¢ 7.383,17
Recepcionista *	TSCG	¢ 237.353,28
Recibidor de docu, ag. aduana	TE	¢ 9.820,13
Recogedor de tiquetes	TNC	¢ 7.383,17
Recolectores de café Cajuela		¢ 709,51
Recolectores de coyol Kilo		¢ 23,33
Relojero	TC	¢ 8.193,77
Repartidor de cargas livianas	TNC	¢ 7.383,17
Repartidor-Propagandista	TNC	¢ 7.383,17
Repostero	TC	¢ 8.193,77
Sabanero	TNC	¢ 7.383,17
Salonero	TNC	¢ 7.383,17
Sastre (prendas a la medida)	TE	¢ 9.820,13
Secretaria *	TCG	¢ 249.725,23
Sellista (artes gráficas)	TC	¢ 8.193,77
Servicio doméstico *		¢ 131.907,04
Soldador (soldaduras especiales)	TE	¢ 9.820,13
Soldador en general	TC	¢ 8.193,77
Tapicero	TC	¢ 8.193,77
Taxista 30% entradas brutas (ó si se Interrumpe el servicio)		¢ 8.972,98
Técnico de Educación Superior *	TEdS	¢ 330.744,39
Técnico dental sin título	TC	¢ 8.193,77
Técnico en aparatos ortopédicos	TES	¢ 15.381,02
Técnico en lentes de contacto	TES	¢ 15.381,02
Técnico en refrigeración doméstica	TES	¢ 15.381,02
Técnico en registros médicos *	TCG	¢ 249.725,23
Técnico máq. coser ind. especiales	TES	¢ 15.381,02
Técnico Medio Educ. Diversificada *	TMED	¢ 268.376,40
Técnico reparación audio y video	TES	¢ 15.381,02
Técnicos en salud *	TEdS	¢ 330.744,39
Tejedora manual de prendas, muebles	TC	¢ 8.193,77

Telefonista *	TSCG	¢ 237.353,28
Tornero en Madera	TC	¢ 8.193,77
Tornero en Metal	TE	¢ 9.820,13
Tractorista (oruga o llanta)	TC	¢ 8.193,77
Tramitador - Abridor Aduanal	TSC	¢ 8.038,71
Vagonetero	TC	¢ 8.193,77
Verdulero	TSC	¢ 8.038,71
Zapatero	TC	¢ 8.193,77

Estos salarios contienen un **2,63%** de incremento para todas las categorías, en relación con los mínimos anteriores.

Para efectos de los Salarios Mínimos el instrumento para la clasificación de ocupaciones son los Perfiles Ocupacionales aprobados por el Consejo Nacional de Salarios. De conformidad con ellos se ha elaborado esta guía ilustrativa que contiene algunas ocupaciones clasificadas por Personal Técnico del Departamento de Salarios, en el entendido de que se basan en las tareas típicas conocidas, por lo que un puesto determinado podría tener una clasificación distinta según sus características y responsabilidades específicas.

Esta lista está disponible en: www.mtss.go.cr

Para consultas laborales llama gratuitamente:

800 TRABAJO
800 872 22 56



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

[Acerca del MTSS](#)
[Preguntas Frecuentes](#)
[Inspección de Trabajo](#)
[Consulte](#)
[Inicio](#) >> [Preguntas Frecuentes](#) >> Trabajadora Embarazada

Protección de la trabajadora en estado de embarazo o en periodo de lactancia

¿CUÁL ES LA PROTECCIÓN ESPECIAL QUE TIENE TODA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO O EN PERÍODO DE LACTANCIA?

La principal protección que se brinda es que no se puede despedir a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia sin motivo justificado ni se puede tratar de manera discriminatoria. Esta protección no cubre a la trabajadora que comete una de las faltas señaladas por el artículo 81 del Código de Trabajo, pues en este caso la persona empleadora podrá despedirla, siempre que previamente haya sido autorizado por parte de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

¿QUE REQUISITO DEBE CUMPLIR LA TRABAJADORA PARA QUE ESTE PROTEGIDA POR ESTE FUERO ESPECIAL?

Es requisito indispensable, para que la trabajadora goce de esta protección, que comunique a la persona empleadora, su estado de embarazo, aportando la certificación médica o constancia de la Caja Costarricense del Seguro Social.

¿QUÉ DEBE HACER LA TRABAJADORA SI LA DESPIDEN EN ESTADO DE EMBARAZO O EN PERÍODO DE LACTANCIA?

Puede acudir ante la Inspección de Trabajo más cercana al Centro de Trabajo, oficina que realizará la investigación que corresponda sobre la denuncia. Si lo prefiere, puede acudir ante el juez de trabajo a solicitar su reinstalación inmediata.

En caso de que la trabajadora no quiera ser reinstalada, tendrá derecho al pago del preaviso, auxilio de cesantía, aguinaldo y vacaciones pertinentes, además, la persona empleadora deberá pagarle las sumas correspondientes al subsidio de pre y post parto y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar los ocho meses de embarazo.

Si se tratara de una trabajadora en período de lactancia, además del preaviso, cesantía, aguinaldo y vacaciones a que tenga derecho, si renuncia a la reinstalación, le corresponderá una indemnización equivalente a diez días de salario.

¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO QUE DEBEN SEGUIR LA PERSONA EMPLEADORA PARA SOLICITAR LA AUTORIZACIÓN PARA DESPEDIR A UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO O EN PERÍODO DE LACTANCIA?

Si una trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia incurre en causal de despido, la persona empleadora deberá presentar una solicitud de autorización de despido ante la Inspección de Trabajo detallando la falta o faltas cometidas por la trabajadora y aportando las pruebas correspondientes. Dicha dependencia nombrará inspectores(as) de trabajo quienes realizarán la investigación y citarán a todas las partes involucradas a una comparecencia, para determinar la verdad de los hechos que se investigan. Concluida esa etapa, los(as) inspectores(as) rendirán un informe recomendando que se autorice o se deniegue el despido solicitado. Este informe será puesto en conocimiento la persona empleadora y de la trabajadora de que se trate, quienes podrán enviar sus observaciones sobre lo que se indique en él. Luego, el(a) Director(a) Nacional e Inspector(a) General de Trabajo dictará la resolución definitiva que autoriza o deniega la solicitud de despido. La parte que no esté conforme con lo resuelto, podrá entonces acudir a la vía judicial a presentar el reclamo correspondiente.

¿QUÉ ES Y HASTA CUÁNDO SE EXTIENDE EL PERÍODO DE LACTANCIA?

Período de lactancia es el tiempo durante el cual la madre alimenta a su hijo, por medio de leche materna. Se dispone que los tres meses de licencia otorgados después del parto se consideran como el período mínimo de lactancia. Este período podrá ser ampliado por dictamen médico, presentado por la trabajadora a la persona empleadora, hasta por el tiempo que el (la) médico correspondiente determine necesario.

Es importante señalar, además, que dentro del período de lactancia la trabajadora tiene derecho a que se le conceda 15 minutos cada tres horas o media hora dos veces al día, o como se acostumbra en la mayoría de los casos, una hora continua al iniciar o finalizar la jornada diaria, para amamantar a su hijo.

¿EL (LA) MÉDICO QUE EMITA EL DICTAMEN DEL PERÍODO DE LACTANCIA DEBE SER DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL?

La Ley no se refiere en forma expresa a este tema, por lo que puede ser un(a) médico de la Caja Costarricense de Seguro Social o centro privado de salud; pues ambos tienen fe pública. Solamente los Tribunales de Justicia pueden determinar la falsedad de un documento extendido por ellos.

¿Qué es la licencia por maternidad?

Es un período de 4 meses que tiene derecho la trabajadora en estado de embarazo, para reposar un mes antes del parto y tres meses después del nacimiento del o la bebé, estos tres meses se conceden para que exista un espacio de adaptación entre el o la bebé y la madre, y se considera un período mínimo de lactancia. Durante esta licencia la trabajadora tiene derecho a devengar el mismo salario que recibiría si estuviera laborando, por eso la Caja Costarricense de Seguro Social paga el 50% del salario y la persona empleadora tiene que pagar el otro 50%.

¿DEBEN REBAJARSE CARGAS SOCIALES DEL SALARIO DE LA TRABAJADORA DURANTE LOS CUATRO MESES DE LICENCIA POR MATERNIDAD?

Sí se deben pagar cargas sociales porque es un salario, pero la Caja Costarricense de Seguro Social es la que paga las cargas que le corresponden a la trabajadora y la persona empleadora paga solamente sobre el 50% que él cubre durante esta licencia.

¿EL CÁLCULO DEL AGUINALDO, DE VACACIONES, DE PREAVISO Y AUXILIO DE CESANTÍA SE VEN AFECTADOS POR EL TIEMPO QUE LA TRABAJADORA DISFRUTÓ DE LICENCIA POR MATERNIDAD?

No, lo recibido por la trabajadora durante su licencia por maternidad es salario, y debe ser considerado en el cálculo de sus derechos laborales, tales como: vacaciones, aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía, etc.

Esto quiere decir que esos derechos deben calcularse y pagarse sobre el 100% del salario en esos cuatro meses de licencia, la persona empleadora tiene que pagar completo el 100% de esos derechos aunque él haya pagado solamente el 50% del salario durante la licencia por maternidad

Normativa:

1. Código de Trabajo y sus reformas, artículos 81, 94 al 100.
2. Reglamento del Seguro de Salud de la CCSS, artículo 54.

[Descargar folleto de preguntas frecuentes sobre protección de la trabajadora en estado de embarazo o en periodo de lactancia](#)

Ayúdenos a mejorar

Inicio | Preguntas Frecuentes | Inspección de Trabajo | Consulte
Oficinas Centrales Edificio Pbro. Benjamín Núñez, Barrio Tournón
Central Telefónica: 2542-0000
Llame gratuitamente al: 800-TRABAJO (800-872-2256)



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

[Acerca del MTSS](#)[Preguntas Frecuentes](#)[Inspección de Trabajo](#)[Consulte](#)[Inicio](#) >> [Preguntas Frecuentes](#) >> Trabajo Doméstico

Trabajo doméstico

¿QUÉ ES TRABAJO DOMÉSTICO?

Es la persona trabajadora que brinda asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada; sus labores incluyen limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generan lucro para la persona empleadora; también pueden asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y estas se desarrollen en la casa de la persona atendida.

¿CÓMO SE DEBE PAGAR EL SALARIO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS?

Debe pagarse en dinero efectivo y no puede ser inferior al salario mínimo establecido por ley. Además, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, cuando corresponda, que se consideran salario en especie; este porcentaje de salario en especie puede pactarse entre las partes, pero cuando no se ha pactado desde el inicio del contrato tendrá un valor equivalente al 50% del salario que se les pague en dinero efectivo.

Tanto el salario en efectivo como el salario en especie deben tomarse en cuenta para el cálculo de otros derechos, tales como: aguinaldo, vacaciones, feriados y prestaciones legales (preaviso y auxilio de cesantía).

En el caso de trabajo doméstico por horas y dado que no está establecido en el Decreto de Salarios Mínimos, cuando se trabaja por horas o por día el salario es contractual, o sea a convenir entre ambas partes (persona empleadora- persona trabajadora). Para tener una referencia, se toma el salario mensual se divide entre 30 días para obtener el salario diario, y el diario entre ocho horas para obtener el salario de una hora.

¿CUÁLES DEDUCCIONES SE DEBEN APLICAR AL SALARIO?

Del salario que reciben mensualmente, se les deben rebajar las cuotas que indica la Ley, de la siguiente manera: un 8,17% para la Caja Costarricense de Seguro Social (Seguros de Salud y de Invalidez, Vejez y Muerte) y un 1% para el Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

¿QUÉ DERECHOS TIENEN LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS?

Todas las personas trabajadoras domésticas aunque laboren por horas o por día, tienen derecho al pago de vacaciones, aguinaldo, días feriados, descansos semanales, horas extras, seguro social y seguro de riesgos del trabajo, así como también, el pago de preaviso y cesantía cuando corresponda. En el caso de quienes trabajan por día o por hora, estos derechos se calcularán proporcionalmente al tiempo que laboran.

¿CUÁL ES LA JORNADA MÁXIMA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS?

Su jornada ordinaria efectiva es de un máximo de de ocho horas en el día o cuarenta y ocho por semana, ó de seis horas en la noche completando treinta y seis horas semanales.

Sin embargo, la ley permite que laboren hasta diez horas en el día o hasta ocho horas en jornada mixta siempre que en la semana no se pase de las cuarenta y ocho horas.

Además es permitido que laboren horas extras pero un máximo de cuatro horas por día, o hasta completar doce horas sumando la jornada ordinaria y la extraordinaria. Estas horas extras no pueden ser permanentes. En todo caso las horas extras se deben pagar a tiempo y medio y en el próximo pago del salario.

¿CUÁLES SON LOS DESCANSOS DENTRO DE LA JORNADA?

En una jornada de ocho horas tendrá, como mínimo, derecho a una hora de descanso.

Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas.

Además tienen derecho a un día completo por concepto de descanso semanal, el cual será fijado de común acuerdo entre las partes (persona trabajadora y persona empleadora), pero por lo menos dos veces al mes ese descanso será el día domingo.

¿CUÁNTOS DÍAS TIENEN DE VACACIONES?

La persona trabajadora doméstica tiene derecho a quince días de vacaciones anuales pagadas; es decir, a un período mayor que el mínimo que se otorga a las demás personas trabajadoras.

¿CÓMO SE CALCULA EL PAGO DE LAS VACACIONES?

El pago de vacaciones para las personas de trabajo doméstico se calcula con base en los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante las cincuenta semanas anteriores al derecho del disfrute. El salario mensual promedio dividido entre 30 y multiplicado el resultado por 15. Si el salario se paga en forma semanal, el salario semanal promedio se divide entre 7 y se multiplica el resultado por 15.

Si el contrato laboral de la persona trabajadora doméstica termina antes de cumplir las cincuenta semanas de trabajo continuo, tienen derecho a que se les incluya en el pago de las prestaciones legales, el valor equivalente a 1,25 días por cada mes laborado (15 días ÷ 12 meses= 1,25).

Ejemplo: Si se laboró cinco meses, corresponden 6,50 días de vacaciones proporcionales (5 meses x 1,25 días = 6,25 días), en este caso se le debe pagar el valor de 6,25 días.

¿CUÁNDO TRABAJAN POR HORAS TIENEN DERECHO A VACACIONES?

Las personas trabajadoras domésticas que trabajan por días u horas, tienen el mismo derecho que si trabajaran todos los días, solamente que el salario que recibirán durante sus vacaciones es diferente que el que reciben las personas que laboran tiempo completo porque su jornada es diferente.

Los quince días de vacaciones se deben entender así por ejemplo: si en una quincena laboran 2 días, sus vacaciones van a ser esos quince días pero con el salario que recibe como si estuviera laborando 2 días.

El salario semanal promedio se divide entre 7 y se multiplica el resultado por 15.

¿CÓMO SE CALCULA EL PAGO DE LOS DÍAS FERIADOS?

Todas las personas trabajadoras domésticas tienen derecho a disfrutar de los todos los días feriados, conforme la ley.

De conformidad con el Decreto de Salarios Mínimos, el salario de las personas trabajadoras domésticas está establecido por mes, aunque se pague por tractos quincenales o semanales, por lo que se les deben pagar todos los días feriados de pago obligatorio y los de pago no obligatorio, como si fueran todos de pago obligatorio. Si laboran un feriado por acuerdo de partes, se le paga un día adicional en su salario. Su pago adicional se calcula dividiendo el salario mensual entre 30, que corresponde al salario proporcional del día.

¿LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS TIENEN PERIODO DE PRUEBA?

El período de prueba será de tres meses, esto significa que durante ese tiempo las partes (persona trabajadora o persona empleadora) pueden terminar el contrato sin ninguna responsabilidad.

¿DE CUÁNTO TIEMPO ES EL DERECHO AL PREAVISO?

Si al cumplir tres meses, alguna de las partes quiere dar por terminado el contrato de trabajo, tiene el deber de avisar a la otra con quince días de anticipación. Si la decisión se da después del año de iniciado el contrato, el preaviso deberá ser de un mes.

En ambos casos si no se da el aviso previo, la parte que incumplió deberá pagarle a la otra el valor de los días que correspondían al tiempo de preaviso.

Durante el tiempo del preaviso la persona empleadora deberá otorgarle a la persona trabajadora un día completo con goce de salario para que busque colocación. Este derecho lo tiene la persona trabajadora doméstica aún en el caso de renuncia.

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DE LAS PERSONA ADOLESCENTE QUE REALIZAN TRABAJO DOMÉSTICO?

El trabajo adolescente doméstico es aquella actividad efectuada por personas mayores de quince años y menores de dieciocho años, que realizan en forma habitual o esporádica labores de aseo y cocina en una casa de habitación. Tienen los mismos derechos que estipula el Código de Trabajo y el Código de la Niñez y la Adolescencia.

Se prohíbe el trabajo adolescente doméstico en las siguientes condiciones:

1. La jornada no puede ser mayor de seis horas diarias y treinta y seis semanales. Los adolescentes.
2. La jornada nocturna.
3. Que impida u obstaculice la asistencia regular al centro educativo.
4. No podrán dormir, bajo ninguna circunstancia, en su lugar de trabajo.
5. Cuidar niños y niñas, personas adultas mayores y personas con discapacidad.
6. Realizar labores de vigilancia

¿QUÉ DEBE HACER UNA PERSONA TRABAJADORA DOMÉSTICA SI ES HOSTIGADA O ACOSADA SEXUALMENTE?

Si es hostigada o acosada sexualmente por alguna persona dentro del hogar donde trabaja, puede acudir a la Oficina Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a poner la denuncia respectiva.

Normativa:

1. Código de Trabajo y sus reformas y legislación conexas.
2. Código de la Niñez y la Adolescencia y sus reformas, Capítulo VII.

[Descargar folleto de preguntas frecuentes sobre trabajo doméstico](#)

Ayúdenos a mejorar

Inicio | Preguntas Frecuentes | Inspección de Trabajo | Consulte

Oficinas Centrales Edificio Pbro. Benjamín Núñez, Barrio Tournón

Central Telefónica: 2542-0000

Llame gratuitamente al: 800-TRABAJO (800-872-2256)



[Inicio](#) >> [Preguntas Frecuentes](#) >> Vacaciones

Vacaciones

¿QUÉ SON LAS VACACIONES?

Las vacaciones son un derecho y una necesidad biológica de toda persona trabajadora. Consisten en un **descanso anual remunerado**, que tiene como propósito permitir a la persona trabajadora reponer el desgaste de energías realizado durante el año de labores.

¿CUÁNTOS SON LOS DÍAS DE VACACIONES?

Todo persona trabajadora tiene derecho a disfrutar dos semanas de vacaciones que equivalen a doce días más dos días de descanso como mínimo, por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo persona empleadora, independientemente de la jornada semanal que se labore, sea de ocho horas, seis horas, medio tiempo o una hora, de un día o varios días a la semana.

¿CÓMO SE DEBE CALCULAR EL PAGO DE LAS VACACIONES?

Se calcula con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios recibidos durante la última semana si se trata de explotación agrícola o ganadera; o durante las últimas cincuenta semanas en el resto de las actividades de los centros de trabajo, contadas a partir del momento en que la persona trabajadora adquiere su derecho al descanso. El pago dependerá asimismo de la forma de pago que aplica el centro de trabajo.

- Pago semanal: se le deben pagar doce (12) días, porque en esta modalidad no se paga el día de descanso. El cálculo se realiza tomando el salario semanal dividiéndolo entre 6 y multiplicando el resultado por 12.
- Pago mensual o quincenal: le corresponden catorce (14) días, porque incluye en el pago los dos días de descanso semanal. El cálculo se realiza tomando el salario mensual dividiéndolo entre 30 y multiplicando el resultado por 14.
- En el caso de actividades comerciales, aunque la forma de pago sea semanal, para efectos de vacaciones se aplica la siguiente fórmula: se toma el salario semanal dividiéndolo entre 7 y multiplicando el resultado por 14.

¿DEBEN LAS VACACIONES DISFRUTARSE SIN INTERRUPCIONES?

Las personas trabajadoras deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones. Se pueden dividir en dos fracciones como máximo, cuando así lo convengan la persona empleadora y la persona trabajadora y siempre que se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada de la persona trabajadora.

¿QUIÉN TIENE LA FACULTAD PARA FIJAR EL DISFRUTE DE LAS VACACIONES?

La persona empleadora señalará la época en que la persona trabajadora gozará de sus vacaciones; pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta semanas de servicio continuo (11,5 meses), tratando de que no se altere la buena marcha de su centro de trabajo, ni la efectividad de dicho descanso.

¿PUEDEN COMPENSARSE LAS VACACIONES?

Las vacaciones son absolutamente incompensables salvo:

1. Cuando finaliza la relación laboral
2. Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo.
3. Cuando por alguna circunstancia justificada la persona trabajadora no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con la persona empleadora el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si la persona trabajadora ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.

¿PUEDEN ACUMULARSE LOS PERÍODOS DE VACACIONES?

Queda prohibido acumular las vacaciones; salvo por una sola vez cuando la persona trabajadora desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo, o cuando la residencia de su familia esté situada en provincia distinta del lugar donde presta sus servicios.

¿ES NECESARIO UNA CONSTANCIA ESCRITA SOBRE EL OTORGAMIENTO DE LAS VACACIONES?

Sí. De la concesión de vacaciones, así como de las acumulaciones que se pacten, dentro de lo dispuesto por la ley, se deberá dejar constancia escrita a petición de la persona empleadora o de la persona trabajadora. Si no se deja constancia escrita, se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no se han otorgado.

¿CUÁNTOS DIAS DE VACACIONES LE CORRESPONDE A LA PERSONA TRABAJADORA ANTES DE CUMPLIR LAS CINCUENTA SEMANAS?

El disfrute proporcional antes de cumplidas las cincuenta semanas no está permitido por nuestra legislación. Solo si el contrato de trabajo termina antes de cumplir las cincuenta semanas, ya sea por renuncia o despido de la persona trabajadora, en cuyo caso tendrá derecho a recibir en su liquidación el pago correspondiente a un día por cada mes trabajado, al momento de retiro de su trabajo.

¿SE PUEDE CONCEDER EL PREAVISO ESTANDO EL TRABAJADOR EN VACACIONES?

Si por cuanto la relación laboral se encuentra vigente, siempre que se trate de una persona trabajadora que está disfrutando sus vacaciones por haber cumplido con las cincuenta semanas de labores continuas y no de un adelanto del disfrute de sus vacaciones, porque en ese caso no sería procedente.

¿PUEDE AFECTAR UNA INCAPACIDAD EL DISFRUTE DE VACACIONES?

Si por cuanto una incapacidad suspende la relación laboral, y con ello el conteo de las cincuenta semanas de labores continuas que debe cumplir para disfrutar de las vacaciones, lo que significa que hasta que acumule las cincuenta semanas realmente laboradas puede disfrutar del período de vacaciones

Normativa:

1. Código de Trabajo y sus reformas, artículos del 153 al 161.

[Descargar folleto de preguntas frecuentes sobre vacaciones](#)

Ayúdenos a mejorar

[Inicio](#) | [Preguntas Frecuentes](#) | [Inspección de Trabajo](#) | [Consulte](#)

Oficinas Centrales Edificio Pbro. Benjamín Núñez, Barrio Tournón

Central Telefónica: 2542-0000

Llame gratuitamente al: 800-TRABAJO (800-872-2256)