

22 de octubre de 2006
DAJ-AE-750-06

Señora
Olga Lucía Ortega
Presente

Estimada señora:

Me refiero a su nota recibida en nuestras oficinas mediante correo electrónico el 25 de mayo del año en curso, en la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con la situación de una trabajadora que tiene por servicios domésticos, la cual tiene 7 años y medio de laborar, de lunes a viernes, durmiendo en la casa. El 27 de abril cuando regresó de su incapacidad por maternidad, le indicó que podía seguir laborando, pero con la condición de no dormir en la casa y que laboraría de 8 a.m. a 5 p.m., y como a usted no le servía decidieron dar por terminada la relación, por lo que consulta si la liquidación es con responsabilidad patronal o no.

Dado el medio utilizado por su persona para realizar la consulta, -correo electrónico- y con el fin de agilizar el trámite, le aclaro que nuestra respuesta se emite en forma breve y general, por lo que sí usted requiere mayor profundidad sobre el tema, deberá presentar la consulta por escrito ante nuestro Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos.

Sobre el tema consultado, debo indicarle que la legislación que tutela el régimen especial de la trabajadora en estado de embarazo en período de lactancia se ubica en los artículos 94 y siguientes del Código de Trabajo.

Este régimen o fuero especial que goza la trabajadora embarazada, establece esencialmente la prohibición para despedir a una trabajadora en estado de gravidez o en período de lactancia, salvo que sea por causa justificada. Es decir que la finalidad de esta legislación especial es brindar una total estabilidad laboral a estas trabajadoras a efecto de minimizar los inconvenientes propios de la maternidad.

Dado ese fuero de protección, en caso de despido con causa justificada, el patrono está obligado a gestionar el despido ante la Inspección General de Trabajo, de conformidad con el artículo 94 del Código de Trabajo, ante la cual deberá comprobar la falta.

En el caso de consulta, aunque usted no lo indica suponemos que la trabajadora se encuentra en período de lactancia, por lo que se mantiene el fuero de protección, motivo por el cual usted estaría imposibilitada a despedirla, sin causa justificada.

No obstante tal y como usted refiere, la trabajadora es la que luego de su incapacidad, manifiesta su intención de variar las condiciones pactadas originalmente, en cuanto a la Jornada Laboral, disminuyéndola de 12 horas como está establecida legalmente para ellas, cuando incluso duermen en el lugar de trabajo, a 9 horas de lunes a viernes.

En estos casos, el patrono no está obligado a aceptar las nuevas condiciones, y si como usted indica no le sirve esta nueva jornada, lo correspondiente es que la trabajadora o acepta continuar con la anterior jornada, o bien presenta su renuncia.

La renuncia de un trabajador constituye un acto unilateral y voluntario que termina con su relación laboral, salvo que se demuestre que hubo algún tipo de coacción, que lo obligara a interponer la renuncia.

Entonces a partir de ese momento, la trabajadora está dando aviso previo de que su relación laboral va a darse por terminada, aviso que debe darse según el tiempo de anticipación que establece el artículo 28 del Código de Trabajo¹ y, una vez cumplido con el tiempo de preaviso, se procede a la liquidación de los derechos correspondientes a una renuncia, es decir a una terminación de la relación laboral **sin responsabilidad patronal**, cuales son vacaciones y aguinaldo.

De Usted con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Asesora

ALC/ihb

Ampo 2-C y 27-A.

¹ *“En el contrato de trabajo por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas:*

a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación.

b) Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación; y

Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación...”