

Acta Sesión Ordinaria N°5517 del Consejo Nacional de Salarios, San José, Barrio Tournón, Edificio Benjamín Núñez Vargas, celebrada a partir de las dieciséis horas con quince minutos del 12 de noviembre de 2018, presidida por el señor Luis Guillermo Fernández Valverde, con la asistencia de los/as siguientes Directores/as:

POR EL SECTOR ESTATAL: Luis Guillermo Fernández Valverde, Gilda Odette González Picado, Juan Diego Trejos Solórzano y Zulema Vargas Picado.

POR EL SECTOR LABORAL: María Elena Rodríguez Samuels, Dennis Cabezas Badilla, Edgar Morales Quesada y Albania Céspedes Soto.

POR EL SECTOR EMPLEADOR: Rodrigo Antonio Grijalba Mata y Frank Cerdas Núñez.

DIRECTORES AUSENTES: Por el Sector Empleador: Marco Durante Calvo y Martín Calderón Chaves, con la debida justificación.

SECRETARIA: Isela Hernández Rodríguez

1. Aprobación de Acta 5516-2018

2. Asuntos de la Presidencia

Audiencia Dirección de Asuntos Jurídicos y Relaciones Laborales, conversatorio tema de Servicio Doméstico

3. Asuntos de la Secretaría

4. Asuntos de los señores Directores/as

Se aprueba Orden del día

ARTÍCULO PRIMERO:

ACUERDO 1:

Se aprueba Acta N° 5516 del 05 de noviembre del 2018. Gravada en archivo Audio Actas/2018.

Se abstienen: Por el Sector Estatal: Juan Diego Trejos Solórzano, Sector Laboral: María Elena Rodríguez Samuels y del Sector Empleador: Rodrigo Antonio Grijalba Mata, por encontrarse ausentes.

ARTÍCULO SEGUNDO

Asuntos de la Presidencia:

Audiencia. Conversatorio-tema Servicio Doméstico. Funcionarios de la Dirección Nacional de Inspección, Asuntos Laborales y Asuntos Jurídicos, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El señor Presidente Luis Guillermo Fernández Valverde, da una cordial bienvenida a los señores Michael Briones Briceño, Inspector de Trabajo de la Dirección Nacional de Inspección, Adriana Quesada Hernández, Directora de Asuntos Laborales y Ana Lucía Cordero Ramírez, del Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos y agradece la atención a la convocatoria, para tratar el tema del salario mínimo del Servicio Doméstico y que lo que

requiere este Consejo, es que informen qué pasa con este grupo de trabajadores, como opera, que se han encontrado en la práctica, conforme a lo que aplican dentro de sus competencias.

Continúa manifestando el señor Presidente, que, ya conocida la situación de los trabajadores domésticos de este país, este Consejo Nacional de Salarios, ha venido valorando y analizando la posibilidad de mejorarles su salario mínimo, de tal forma que queden cubiertos o muy similar a las otras actividades laborales de las cuales este Consejo referencia sus salarios mínimos. Nos hemos encontrado, con los trabajadores domésticos algunas dificultades, debiendo valorarlas y solventando para llegar a conceder un salario mínimo, acorde con la función que realizan y sobre todo justo, que les permita suplir las necesidades básicas.

Una de esas dificultades es el salario en especie, otro aspecto es la pluralidad de patronos, que muchas veces tiene una misma persona, sea que trabaja para diferentes patronos y la otra es como se les paga, si por hora, por jornada y esto nos lleva a la conclusión que para llegar a hacer justicia con estos trabajadores, que en su mayoría son mujeres nos referimos a trabajadores que se encargan de limpiar, lavar, aplanchar y que ya sabemos que en muchos casos hacen otras actividades, cuidan personas enfermas, niños o adultos mayores y que estamos claros que para estas últimas labores, deben ser personas un poco más calificadas, para desempeñarse en esas actividades.

Además, indica el señor Presidente, que el interés es tratar de uniformar el salario mínimo de estos trabajadores, máxime que está bastante bajo, en relación con un Trabajador No Calificado y por su parte no queremos perjudicar al patrono, en caso de una eventual liquidación que tenga que hacer, porque si ya se tiene un salario mínimo y se debe aplicar el 50% de salario en especie, el salario para esa liquidación, se eleva.

Posteriormente el señor Presidente concede la palabra a los señores invitados.

Inicia el conversatorio el señor Michael Briones Briceño, Inspector de Trabajo de la Dirección Nacional de Inspección, manifestando que, desde el campo o la óptica del Inspector, el tema es muy interesante, se ve desde dos puntos de vista, del trabajador y del del patrono, desde el trabajador que el salario es muy bajo y del patrono es entendible su posición que con el 50% de salario en especie, se eleva el salario.

Por ejemplo, cuando el trabajador está laborando tiempo completo 8 horas diarias, 6 días a la semana, vemos que la parte del salario es muy bajo, por las labores que hacen lavar, limpiar, aplanchar y muchas veces cuidado de adultos mayores o niños, es mucho trabajo por el salario que actualmente rige de ¢183.939. Desde la Inspección sopesamos esa labor-versus salario, que es muy bajo, pero entra el salario en especie y que en alguna medida equipara, pero en otra no, es contradictorio.

Veamos, que la parte patronal reporta un salario por tiempo completo de ¢183.939, pero alega que da un salario en especie, sea que dice que desayuna, almuerza o cena y en muchos casos que duerme en el lugar de trabajo, que se está ahorrando eso, y si el patrono le suma al salario mínimo el 50 % se incrementa, en ese sentido.

Por otra parte, ese 50% de salario en especie no es reportado a la Caja Costarricense de Seguro Social, ahí vemos otra afectación para estos trabajadores, porque solo se les reporta los ¢183.939. Además, si se incapacita, se afectan con el subsidio, ya que va a ser reconocido por ese monto, al igual que si lo liquidan, el Fondo de Capitalización Laboral, va a ser sobre los ¢183.939, entonces por un lado pareciera que, si tiene un buen salario, pero por otro que se les está afectando.

Cuando se trata de liquidación, se dice que se está aumentando el 50% y se sube el monto de las prestaciones, pero este incremento del 50% se denota solo cuando se liquida por ruptura de relación laboral o sea ese beneficio es hasta ese momento, no durante toda la relación laboral, por lo que vemos aquí una desigualdad.

Este tema a nivel de la Inspección es complicado, el tema del 50% me parece a mí, que si lo que se pretende es equiparar el salario de los servidores domésticos, entonces que va a pasar con ese 50%, se va a disminuir, eliminar o mantener, porque si se mantiene se dispara el salario y la parte patronal va a ver muy incrementado, el pago de esos salarios.

En relación con las denuncias por infracciones al salario mínimo de los servidores domésticos se tiene:

En el 2014, de 111 denuncias en general, 7 son por no pago de salario mínimo, en el 2015, de 100, 10, en 2016 de 103, 4 en 2017, de 82, 3 y en lo que va del 2018, de 55 solo 2, lo que denota que en la práctica pareciera que el salario mínimo del Servicio Doméstico, que es el tema de hoy aquí, no es una afectación, no denuncian mucho en ese sentido.

El salario pareciera bajo, si se trabaja tiempo completo, porque si es por horas se incrementa mucho, por el valor de la hora, máxime al sumársele el 50%, cuando corresponda. Así como se ven las cosas, dependiendo del lugar que nos pongamos, sea trabajador o patrono, siempre va a haber afectación. Entonces, si se va a subir el salario a los servidores domésticos, hay que ver qué pasa con el 50% de salario en especie, pero si no lo van a subir, que al menos se reporte el salario exacto, para que tenga su valor.

Además de las cifras que mencioné, se tienen las que seguidamente señalo:

“Código Infracción	Infracción	Casos con la Infracción	Casos sin la Infracción	Total de Casos	Porcentaje de Infraccionalidad	Total de Trabajadores
29	Trabajadora Embarazada (Despido ilegal)	20	35	55	36.36%	20
2	CCSS (Aseguramiento)	14	41	55	25.45%	13
62	Seguro de riesgos del trabajo (no asegurados)	8	47	55	14.55%	8
4	Certificado de Conclusión de Contrato.	5	50	55	9.09%	4
5	Comprobante de pago.	5	50	55	9.09%	5
1	No Pago de Aguinaldo	4	51	55	7.27%	4
27	Salario (atraso de pago)	4	51	55	7.27%	4
30	Trabajadora embarazada (restricción de derechos)	4	51	55	7.27%	4
6	Descanso Mínimo Obligatorio.	3	52	55	5.45%	3
11	Horas extraordinarias.	3	52	55	5.45%	3
22	Respeto al trabajador	3	52	55	5.45%	3
31	Vacaciones	3	52	55	5.45%	3
23	Salario mínimo	2	53	55	3.64%	2
37	Modificación del contrato realidad de trabajo	2	53	55	3.64%	1
12	Hostigamiento sexual (no existe procedimiento o no se divulga)	1	54	55	1.82%	1
13	Jornada prohibida.	1	54	55	1.82%	1

2018

18	Obligaciones patronales.	1	54	55	1.82%	1
63	Seguro de riesgos (ampliar monto; incluir trabajadores)	1	54	55	1.82%	1
0	Recordatorio de pago de aguinaldo	0	55	55	0.00%	0
3	CCSS (Reporte Incorrecto)	0	55	55	0.00%	0
7	Descanso Semanal.	0	55	55	0.00%	0
8	Despido periódico (suspensión ilegal)	0	55	55	0.00%	0
9	Días Feriados.	0	55	55	0.00%	0
10	Discriminación según Artículo 404 (excepto género)	0	55	55	0.00%	0
14	Menores de edad (despido)	0	55	55	0.00%	0
15	Menores de edad (restricción de derechos)	0	55	55	0.00%	0
16	Menores de edad (prohibición para laborar)	0	55	55	0.00%	0
17	Obstrucción de labor del inspector	0	55	55	0.00%	0
19	Planillas (libro de salarios)	0	55	55	0.00%	0
20	Prohibiciones patronales	0	55	55	0.00%	0
21	Propina.	0	55	55	0.00%	0
24	Salario Mínimo:(Comercio)	0	55	55	0.00%	0
25	Salario (Omisión de pago)	0	55	55	0.00%	0
26	Salario (retención indebida)	0	55	55	0.00%	0
28	Trabajo a domicilio	0	55	55	0.00%	0
32	Otra laborales.	0	55	55	0.00%	0
32	Suspensión temporal ilegal del Contrato de Trabajo sin goce de salario: FALTA DE SOLICITUD	0	55	55	0.00%	0
33	Otras laborales	0	55	55	0.00%	0
34	Otras laborales	0	55	55	0.00%	0
35	Solicitud de Documentos	0	55	55	0.00%	0
36	Otras laborales	0	55	55	0.00%	0
38	Otras laborales	0	55	55	0.00%	0
39	Otras laborales	0	55	55	0.00%	0
40	Asientos	0	55	55	0.00%	0
41	Andamios	0	55	55	0.00%	0
42	Botiquín de emergencias	0	55	55	0.00%	0
43	Calderas	0	55	55	0.00%	0
44	Comedores	0	55	55	0.00%	0
45	Comisión de Salud Ocupacional	0	55	55	0.00%	0
46	Dormitorios	0	55	55	0.00%	0
47	Duchas	0	55	55	0.00%	0
48	Escaleras (antideslizante; barandas, etc.)	0	55	55	0.00%	0

2018

49	Estructura y condiciones generales de locales de Trabajo	0	55	55	0.00%	0
50	Extintor de incendios	0	55	55	0.00%	0
51	Guardaropa	0	55	55	0.00%	0
52	Iluminación	0	55	55	0.00%	0
53	Lavatorios	0	55	55	0.00%	0
54	Oficina/Depto. de Salud Ocupacional	0	55	55	0.00%	0
55	Pasamanos, barandillas	0	55	55	0.00%	0
56	Pasillos	0	55	55	0.00%	0
57	Poleas	0	55	55	0.00%	0
58	Protección personal	0	55	55	0.00%	0
59	Ruido	0	55	55	0.00%	0
60	Salidas de emergencia	0	55	55	0.00%	0
61	Seguridad de herramientas	0	55	55	0.00%	0
64	Servicio sanitario	0	55	55	0.00%	0
65	Suitches, transformadores, contactos eléctricos, etc.	0	55	55	0.00%	0
66	Trabajo subterráneo	0	55	55	0.00%	0
67	Trampas, zanjas, etc.	0	55	55	0.00%	0
68	Ventilación, temperatura	0	55	55	0.00%	0
69	Vestidores	0	55	55	0.00%	0
70	Manejo de los envases vacíos de agroquímicos y de los derrames.	0	55	55	0.00%	0
71	Medida de Salud Ocupacional (PERSONAS EXPUESTAS A ESTRES TERMICO POR CALOR).	0	55	55	0.00%	0
71	Implementacion del Protocolo, Hidratacion, Sombra, descanso y Porteccion	0	55	55	0.00%	0
71	Otras de Salud Ocupacional	0	55	55	0.00%	0
72	otras de salud ocupacional	0	55	55	0.00%	0
73	Otras de Salud Ocupacional	0	55	55	0.00%	0
74	Rotulación de Prohibido Fumar	0	55	55	0.00%	0
75	Monitoreo Biológico de exposición y Efectos de los Trabajadores que realizan labores de manejo y uso de agroquímicos:	0	55	55	0.00%	0
76	Otras de salud Ocupacional	0	55	55	0.00%	0
77	Otras de salud ocupacional	0	55	55	0.00%	0
78	otras de salud ocupacional	0	55	55	0.00%	0
79	Otras de salud ocupacional	0	55	55	0.00%	0
80	Otras de salud ocupacional	0	55	55	0.00%	0
81	Otras de salud ocupacional	0	55	55	0.00%	0
82	Otras de salud ocupacional	0	55	55	0.00%	0
83	Otras de salud ocupacional	0	55	55	0.00%	0
84	Almacenamiento y Orden	0	55	55	0.00%	0

2018

85	Otras de salud ocupacional	0	55	55	0.00%	0
100	Discriminación en Selección de Personal	0	55	55	0.00%	0
101	Barandas de Seguridad	0	55	55	0.00%	0
102	Contratos información accesible	0	55	55	0.00%	0
103	Contraste en la coloración	0	55	55	0.00%	0
104	Escaleras	0	55	55	0.00%	0
105	Iluminación	0	55	55	0.00%	0
106	Inodoros, duchas, y accesorios	0	55	55	0.00%	0
107	Lavaderos y fregaderos	0	55	55	0.00%	0
108	Pasamanos/barandillas	0	55	55	0.00%	0
109	Pasillos	0	55	55	0.00%	0
110	Pisos antiderrapantes	0	55	55	0.00%	0
111	Puertas	0	55	55	0.00%	0
112	Rampas en las aceras	0	55	55	0.00%	0
113	Servicio sanitario	0	55	55	0.00%	0
114	Sótanos	0	55	55	0.00%	0
115	Umbrales	0	55	55	0.00%	0
116	Aceras	0	55	55	0.00%	0
150	Discriminación en el proceso de contratación (reclutamiento, selección, nombramiento e inducción) genero	0	55	55	0.00%	0
151	Prácticas discriminatorias para seguir con el rol de jefes de hogar	0	55	55	0.00%	0
152	Discriminación por oportunidades (capacitación, becas, permisos, giras, participación en la toma de decisiones, entre otras).	0	55	55	0.00%	0
153	Discriminación en la evaluación de desempeño	0	55	55	0.00%	0
154	Discriminación entrega de incentivos	0	55	55	0.00%	0
155	Diferencias salariales (Brecha salarial)	0	55	55	0.00%	0
156	Ausencia de local para lactancia	0	55	55	0.00%	0
157	No cuenta con las condiciones necesarias (Local para lactancia)	0	55	55	0.00%	0
158	No cuenta con visto bueno de Oficina de seguridad e Higiene del Trabajo (Local para lactancia)	0	55	55	0.00%	0
159	Inseguridad física en el acceso a los servicios sanitarios (servicios sanitarios en lugares inseguros, distantes, falta de iluminación, falta de privacidad, entre otras)	0	55	55	0.00%	0
160	Ausencia de servicios sanitarios diferenciados para hombres y mujeres	0	55	55	0.00%	0
161	Vestidores diferenciados entre hombres y mujeres	0	55	55	0.00%	0

2018

162	Modificación en las condiciones de trabajo (Restricción de derechos) " Iusvariandi abusivo por género"	0	55	55	0.00%	0
163	Solicitud o exigencia de pruebas de embarazo	0	55	55	0.00%	0
164	Condiciones de trabajo en perjuicio de la persona trabajadora por género	0	55	55	0.00%	0
165	Condiciones de trabajo medio ambiente y espacio físico, entre otras) diferenciadas en perjuicio de la protección integral de la salud de las mujeres.	0	55	55	0.00%	0
166	Falta de adecuación de las condiciones de trabajo para protección de la salud de la persona trabajadora (Dictamen médico)	0	55	55	0.00%	0
167	Restricción para asistir a las gestiones médicas	0	55	55	0.00%	0
168	Limitación en el uso de servicio sanitario (horarios para el uso del servicio, acceso físico, entre otros.)	0	55	55	0.00%	0
169	Prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos de hostigamiento sexual	0	55	55	0.00%	0
170	Prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos de Acoso Laboral	0	55	55	0.00%	0
199	Discriminación por género (uso de lenguaje circulares, comunicados escritos)	0	55	55	0.00%	0"

Posteriormente, toma la palabra la señora Adriana Quesada Hernández, Directora de Asuntos Laborales y manifiesta que los trabajadores domésticos, se apersonan ante el Departamento de Relaciones Laborales, en busca de asesoría legal o para cálculos de derechos laborales o prestaciones cuando terminan la relación laboral.

En cuanto a las estadísticas de Asuntos Laborales en lo que va del 2018, hemos atendido 6940 casos de servidoras domésticas, lo que aquí sea decía, es cierto la mayoría son mujeres pero si llegaron 224 hombres dedicados al servicio doméstico y es importante mencionar que nosotros al momento de tomar la estadística si tratamos de verificar, que la persona no esté confundiendo que es Misceláneo en alguna empresa y que sea efectivamente servicio doméstico, entonces, aunque son menos los hombres, 224 no es un número nada despreciable. No llevamos una estadística de cuantos laboran tiempo o jornada completa y cuantos por horas, lo que si hicimos fue un muestreo considerando las Oficinas que se tienen a nivel nacional, 8 regionales y otras más pequeñas y lo que se tiene, es que las mayoría gana por horas, son menos las que reciben un salario quincenal o mensual, siendo esta una variable que demos considerar, debemos tomar en cuenta que la mayoría llega con un salario de 2 mil o 2 quinientos la hora como mínimo, dependiendo de la zona donde se ubiquen y el salario también va a variar si trabaja para uno, dos, tres o cuatro patronos.

Nosotros para aplicar el 50% de salario en especie, realizamos a la persona una serie de preguntas, si se pactó salario en especie, si come, duerme, entre otras, lo cual es imprescindible

conocer. Algo que debo mencionar, es que la parte Empleadora no tiene mucho acercamiento con el Ministerio de Trabajo, de los 6940 usuarios mencionados, 95 son patronos, que consultaban sobre la trabajadora doméstica que tiene contratada.

Volviendo al 50% de salario en especie, el Código de Trabajo, no lo define solo para servicio doméstico únicamente, cubre a otros trabajadores. En la mayoría de trabajadores que perciben salario quincenal o mensual, ha sido pactado el salario en especie y la trabajadora lo sabe y nos dice que se lo definieron en un 10, 15 o 20 %, pero las que trabajan por horas no tienen definido nada y manifiestan que les dejan comida, galletas, frutas y pueden comer y con base en eso, se les hace el cálculo y se les considera el 50% de salario en especie, estas cifras son a noviembre pero cuando se inicie ahora en diciembre, la campaña del aguinaldo con los toldos informativos a nivel nacional los números se incrementan considerablemente, porque lo que más llega a esos toldos son servidoras domésticas a asesorarse, yo diría que a la mayoría se les calcula el 50% de salario en especie, porque no lo tienen definido a nivel contractual.

La plataforma que se brinda para el pago de prestaciones, es la de conciliación, nosotros intervenimos en el momento en que llegan y nos dicen, que la va a liquidar todos los patronos o uno de los patronos, nosotros le hacemos la estimación de derechos y le damos una cita para que venga con su patrono para conciliar el pago de las prestaciones, la mayoría de veces es un único patrono.

En los toldos informáticos, si se da mucho que llegan y dicen que las van liquidar porque van para Nicaragua y vienen a que les hagan el cálculo por cada uno de los patronos para los que trabajan, entonces pide cuatro cálculos, porque trabaja para cuatro patronos, entonces se lleva la hoja de cálculo y usualmente el patrono le paga lo que se calculó y no se tiene que dar conciliación, esta se da cuando la relación laboral se termina y la conciliación es de cada relación laboral, por separado, hay que convocar a cada patrono.

Las cargas sociales, nosotros no las verificamos, eso es trabajo de la Inspección de Trabajo, nosotros indagamos en la parte de la asesoría, si estaba asegurada y si no lo estaba le recomendamos acudir a la Caja Costarricense de Seguro Social a poner la denuncia, el reclamo administrativo ante esa Instancia, nosotros por los menos, en la plataforma que tenemos en Asuntos Laborales es de asesoría y voluntaria en el tema de conciliación, entonces tenemos casos en que detectamos violación total a derechos laborales y les recomendamos que lo mejor es que acuda a la Sede Judicial, para que se le ajuste todo lo adeudado.

Existen contratos a plazo fijo, cuando se cumplan todas las condiciones del puesto para ello. Si existe contrato de ese tipo, se está en la obligación de cancelar la liquidación cuando concluya. Cuando son contratados por períodos, porque se ocupa todos los años por 10 meses, es contrato laboral indeterminado, porque muchas veces ese contrato es disfrazado de plazo fijo o servicios profesionales, que igual, hay obligación de pagar liquidación de aguinaldo, preaviso, vacaciones, cesantía, si la relación termina.

Continúa con el conversatorio la señora Ana Lucía Cordero Ramírez del Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos e inicia señalando que lo usual en el tema de Servicio Doméstico, es que a esa Dirección consulten patronos, por parte de las trabajadoras domésticas, es menos probable.

Lo que yo les puedo ofrecer aquí, es el historial de lo hecho en Servicio Doméstico. Antes el Decreto de Salarios Mínimos, establecía para el salario de servicio doméstico un mínimo y decía más 50% de salario en especie, entonces los patronos creían que era obligatorio, pero fue enmendado y eliminado en su oportunidad ese aspecto del decreto, porque el salario en especie

establecido en el artículo 166 del Código de Trabajo, no es solo para servicio doméstico, puede ser para otras labores, de ahí la exclusión del citado decreto.

Para los trabajadores domésticos, es más rentable el trabajo por horas, aun cuando tengan que cubrir con el salario, transporte, alimentación u otros y contratan que no hay salario en especie, pero sino pactan nada se considera el 50%.

Los patronos deben aprender a hacer contratos de salario en especie, porque este tema no es bien entendido, muchas veces los patronos nos dicen, porque yo tengo que pagarle salario en especie si yo les estoy dando en mi casa café, almuerzo u otros, se les dice porque no es un querer es una obligación, si la persona está trabajando dentro del domicilio, las horas que pase no la va a tener con hambre, entonces le va a dar esos beneficios, que después se van a traducir en el pago de vacaciones, aguinaldo, prestaciones, en salario en especie. Sin embargo; la historia ha cambiado, antes los patronos contrataban por mes, para que se hospedaran dentro de la misma casa, ahora la práctica es otra, hay más trabajadoras que prefieren trabajar por horas, porque les es más rentable, aunque tengan que cubrir el transporte, pero van estar viajando a sus casas, donde sus familias, incluso la alimentación es en su propia casa, incluso pueden pactar con sus patronos para que el porcentaje de salario en especie sea mínimo o del todo no se pacte, porque les sirve más el valor de la hora y por ende el salario que percibe, porque de por si el contrato debe ser por escrito, obligatoriamente, entonces si en el contrato se pacta que no hay salario en especie, porque el salario cubre suficientemente estos beneficios que se dan a otras trabajadoras y se queda sin salario en especie, igual para cualquier otro trabajador, que pueda percibir este tipo de salario.

Ahora bien, si lo que se pretende es equipar el salario del servicio doméstico con un trabajador no calificado, se tiene que tener en cuenta el 50% de salario en especie, conforme al artículo 166 del Código de Trabajo porque no lo podemos desaparecer y se elevaría mucho, si como se dijo no se pacta nada en ese sentido y llegan a la Dirección de Asuntos Laborales o la Inspección y dicen no pactamos salario en especie, entonces sobre los 275 y resto vamos a tener que sumar el 50% porque no hubo acuerdo, porque generalmente los patronos dicen que el servicio doméstico no requiere contrato y simplemente no pactan, lo que hay que incentivar es que hagan contrato de trabajo, el patrono tiene que aprender a hacer contrato con la servidora doméstica y pactar un salario en especie, no eliminar ni modificar la normativa.

Incluso me preocupa la Caja Costarricense de Seguro Social, porque si queremos equiparar y estamos reconociendo salario en especie, en el aguinaldo, vacaciones y prestaciones, debe reconocerse también en la incapacidad y reportarse un 50% en la Caja también, pero no como salario mínimo sino un acuerdo de la parte con la Caja.

Yo lo que digo, es que deberíamos de formular dos tipos de trabajadoras domésticas, las que trabajan por jornada completa y las que trabajan por horas y lo que habría que verificar es, si el equipar el salario de la servidora domestica va a beneficiar o perjudicar a esas trabajadoras que actualmente están trabajando por mes y que eventualmente podrán quedarse sin trabajo.

Aún y cuando es la minoría, la que ahora está contratando con salario mensual, yo diría que son los que cuidan niños y adultos mayores sin enfermedad o sea que no requieren un cuidado mayor, porque ahí ya sabemos que no puede ser una servidora doméstica, porque inclusive el decreto lo dice que tiene que ser una persona especializada y tiene un salario diferente. Además, sabemos que son patronos que están sacando de su propio salario para pagar un salario, que no están lucrando con el pago de servicio doméstico.

Una vez concluida la participación de los señores Briones Briceño, Quesada Hernández y Cordero Ramírez, el señor Presidente Luis Guillermo Fernández Valverde, concede espacio para que los señores Directores/as les consulten o soliciten aclaración de inquietudes sobre el tema del salario mínimo del Servicio Doméstico.

Los señores Directores/as realizan preguntas, observaciones y aportes sobre el tema tratado, lo cual es debidamente atendido por los señores invitados, de forma, que se abarque o profundice más al respecto, máxime que el tema de salario en especie, hay que tratarlo de la mejor manera, aunado a que la experiencia que tienen en la práctica, resultará de insumo para la toma de decisiones de este Consejo Nacional Salarios, en este tema.

El señor Presidente Luis Guillermo Fernández Valverde, agradece a los señores su participación e indica la importancia de lo conversado y de la información brindada, al mismo tiempo que manifiesta, que de ser necesario contar con su presencia nuevamente, serían convocados, toda vez, que lo que se requiere, es llegar a un punto de consenso grato entre los tres Sectores que conforman este Consejo, considerando que lo que se defina, beneficie tanto a trabajadores como a empleadores, evitando un impacto socioeconómico o riesgos en eventual incremento de desempleo, al aumentar desmedidamente el salario para el Servicio Doméstico, esto sin dejar de lado, el equilibrio en la igual y la justicia social, en el tema salarial, que nos ocupa.

ARTÍCULO TERCERO:

Asuntos de la Secretaría:

Punto No. 1

La señora Isela Hernández Rodríguez, Secretaria de este Consejo, manifiesta que en cuanto a la Conferencia de Prensa, sobre los temas de Servicio de Taxi y Labores Pesadas, Peligrosas e Insalubres, se debe coordinar con la Oficina de Prensa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para preparar lo pertinente y que comunicará oportunamente a los señores Directores/as lo correspondiente.

Los señores Directores/as se dan por enterados

Punto No. 2

La señora Isela Hernández Rodríguez, Secretaria de este Consejo, indica que, para la próxima sesión, todavía no es posible llevar a cabo la audiencia con Empleadores, para el tema de Servicio Doméstico, debido a atrasos en la publicación de la convocatoria, máxime que una vez divulgada hay que esperar concluya el plazo concedido. Entonces, continúa en la busca de Empleadores.

ARTÍCULO 4

Asuntos de los señores Directores/as:

Punto N° 1:

El señor Presidente Luis Guillermo Fernández Valverde, manifiesta que, para la próxima sesión, se empezará a tratar el tema de cierre de brecha de salario por jornada y mensual y solicita a la Isela Hernández Rodríguez, Secretaria de este Consejo, facilitar los datos, estadísticas y otros,

2018

referidos a la información que se tiene, de las diferentes categorías cuando se paga de una otra forma y cuales son negativas y cuales positivas.

Los señores Directores/as y la señora Isela Hernández Rodríguez, Secretaria de este Consejo, se dan por enterados.

Finaliza la sesión a las diecisiete horas con cuarenta minutos.

Luis Guillermo Fernández Valverde
PRESIDENTE

Isela Hernández Rodríguez
SECRETARIA