
DAJ-AE-713-06
03 de octubre de 2006

Señora
Annette Camacho Castro
Presente

Estimada señora:

Damos respuesta a su nota recibida en esta Dirección mediante correo electrónico el día 29 de agosto del año en curso, mediante la cual nos consulta cual sería una sana práctica al contratar una servidora doméstica y a su vez nos indica si firmar un contrato de trabajo lo sería.

Para responder de manera clara y precisa, es importante primero hacer referencia brevemente, a lo que establece nuestro Código de Trabajo sobre las servidoras domésticas:

“Artículo 101: servidores domésticos son aquellos que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, cocina, asistencia y demás propias de un hogar, residencia o habitación particulares, que no importen lucro o negocio para el patrono.”

“Artículo 104.- - Los servidores domésticos se regirán por las siguientes disposiciones especiales:

- a) Estarán obligados a trabajar con esmero y solicitud, según las necesidades e intereses del patrono, y a cumplir sus instrucciones, así como a observar discreción, especialmente en lo que se refiere a la vida familiar;*
- b) Percibirán su **salario en efectivo** que en ningún caso será inferior a la fijación mínima correspondiente, y recibirán además, salvo pacto o práctica en contrario, alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales consiguientes;*
- c) Estarán sujetos a una **jornada ordinaria máxima de doce horas**, teniendo derecho dentro de ésta un descanso mínimo de una hora, que podrá coincidir con los tiempos destinados a alimentación. En caso de **jornadas inferiores a doce horas pero mayores de cinco**, el descanso será proporcional a las mismas. La jornada podrá dividirse en dos o tres fracciones, distribuidas dentro de un lapso de quince horas contadas a partir de la iniciación de labores. Eventualmente podrá ocupárseles **en jornada extraordinaria hasta por cuatro horas**, y se les remunerará ese tiempo adicional en los términos del párrafo primero del artículo 139 de*

este Código. Los servidores mayores de doce años pero menores de dieciocho, podrán ejecutar únicamente jornadas hasta de doce horas;

d) Disfrutarán, sin perjuicio de su salario, de **media jornada de descanso** en cualquier día de la semana a juicio del patrono; sin embargo, por lo menos **dos veces al mes dicho descanso será en el día domingo;**

e) En los **días feriados remunerados que establece este Código, tendrán derecho a descansar media jornada**, o a percibir medio jornal adicional en su lugar, si laboraran a requerimiento del patrono;

f) Tendrán derecho a **quince días de vacaciones anuales remunerados**, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas;

g) Los menores de catorce años tendrán derecho a licencias para cursar la enseñanza primaria; y

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

No obstante, si la enfermedad ha sido contraída por contagio ocasionado por las personas que habitan la casa, tendrá derecho, hasta por el término de tres meses, a percibir, en caso de incapacidad, su salario completo, e invariablemente a que se les cubran los gastos razonables que con tal motivo deba hacer.” (La negrita y la cursiva no corresponden al original).

LAS JORNADAS.

Se desprende de la anterior norma, que el Código de Trabajo establece la jornada máxima de los servidores domésticos, en doce horas¹, con posibilidad, incluso de prolongarla hasta por cuatro horas; pero nada impide que las partes de común acuerdo convengan un jornada inferior.

Es decir que siendo la jornada ordinaria de hasta doce horas diarias, el estipendio salarial asignado por el Consejo Nacional de Salarios cubre dicho período, por cuanto está fijado por jornada ordinaria laborada.

PAGO DEL AGUINALDO

De acuerdo con la Ley de Aguinaldo para la empresa privada —mismo que rige para el servicio doméstico— el cálculo de dicho beneficio se debe hacer con base en el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante

¹ Artículo 104 inciso c)

los doce meses anteriores al 1º de diciembre de cada año, o tiempo menor que hubiese laborado.²

Los salarios anteriores deben considerar además del salario en efectivo, un porcentaje adicional cuando se trata de servidoras domésticas, ya que este tipo de trabajadoras tienen el beneficio del salario en especie.³

VACACIONES

De conformidad con el artículo 104 del Código de Trabajo, las servidoras domésticas tienen derecho a disfrutar, como mínimo, de **quince días de vacaciones al año**, lo que las diferencia del resto de los trabajadores que se rigen por el artículo 153 del Código de Trabajo, que otorga sólo dos semanas como mínimo.

Concretamente, en el caso de un trabajador o trabajadora que labore por horas y no todos los días de la semana, debemos indicarle que independientemente del tiempo que se labore, el artículo 154 del Código de Trabajo, contiene un principio genérico que expresa claramente que aún cuando no se trabaje una jornada ordinaria completa, igual tiene derecho a gozar de quince días de vacaciones luego de cincuenta semanas de trabajo continuo. Esto significa que el hecho de se labore por horas, siempre tendrá derecho a vacaciones en forma proporcional.

SALARIO

El salario de los servidores domésticos se compone de un monto en efectivo –monto que debe ser indicado por el Decreto de Salarios Mínimos⁴- y una parte de “salario en especie”, constituida por los beneficios que reciben estos trabajadores en la casa de habitación donde laboran, tales como: comida, jabón, agua, habitación, etc. Para determinar el valor porcentual de este rubro, patrono y trabajador deben ponerse de acuerdo, de forma tal que los beneficios que recibe la trabajadora por el hecho de laborar en una casa de habitación estén bien representados por el porcentaje que determinen, el cual, lógicamente, tendrá como base el monto que recibe en efectivo, sea igual o superior al salario mínimo fijado por ley.

² Artículo 2 Ley Nº 2412 del 23 de octubre de 1959

³ Artículo 104 inciso b) Código de Trabajo. el salario en especie se tasará, por disposición de la ley, en un **cincuenta por ciento del salario convenido**

⁴ De conformidad con el Decreto Nº32813-MTSS, Publicado en la Gaceta Nº241 del 14 de diciembre de 2005, a los servidores domésticos para el Primer Semestre de 2006 les corresponde un salario de ¢ 77.159.00, más salario en especie.

En este tema es importante destacar que, en virtud de que el artículo 166 del Código de Trabajo⁵ establece que cuando las partes no lo hubieren determinado, el salario en especie se fijará en un 50% del salario que se pago en dinero efectivo, lo que significa que si las partes, al momento de la contratación, no tuvieron un acuerdo claro de este valor porcentual, la ley se los fija en un 50%. Siendo así, todos los cálculos de derechos se harán sobre la base del salario devengado más un 50% adicional, en concepto de salario en especie.

DESCANSO SEMANAL

El inciso c) del artículo 104 citado establece que los servidores domésticos disfrutarán sin perjuicio de su salario, de media jornada de descanso en cualquier día de la semanal a juicio del patrono, el cual al menos dos veces al mes será en el día domingo. Esto significa que el día de descanso es pagado, completo, aunque eventualmente descansen sólo medio día.

DISFRUTE DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA

En el inciso e) del artículo 104 mencionado, se estipula que las servidoras domésticas tienen derecho a descansar media jornada o a percibir medio jornal adicional en su lugar, si laboraran a requerimiento del patrono, en los días feriados de pago obligatorio estipulados en el Código de Trabajo.

SEGURO SOCIAL.

De acuerdo con el artículo 73 de la Constitución Política y los artículos 3 y 30 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, todos los trabajadores deben ser asegurados para los regímenes del Seguro Social, por medio del sistema de contribución forzosa de parte de los trabajadores, los empleadores y el Estado. En virtud de esta obligación legal, el patrono se encuentra obligado, desde el inicio de la relación laboral, a efectuar las deducciones de las cuotas que corresponden al trabajador, además de pagar la proporción que le corresponde.

⁵ **ARTÍCULO 166.-** Por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato.

En las explotaciones agrícolas o ganaderas se considerará también remuneración en especie el terreno que el patrono ceda al trabajador para que lo siembre y recoja sus productos.

Para todos los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará ésta equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero el trabajador.

No obstante lo dispuesto en los tres párrafos anteriores, no se computarán como salario en especie los suministros de carácter indudablemente gratuito que otorgue el patrono al trabajador, los cuales no podrán ser deducidos del salario en dinero ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo.

Por lo que podemos deducir, que todo patrono ésta obligado a asegurar a la servidora doméstica y no que ella se pague el seguro voluntario. Además de que si no lo hace incurrirá en una ilegalidad y la C.C.S.S lo puede sancionar de conformidad a la legislación.

De conformidad con lo anterior, queda claro la normativa que regula los derechos y obligaciones de lo servidores domésticos y que por ende deberán ser incluidos y respetados al momento en que son contratados. Es decir, para que un contrato de trabajo entre un patrono y una servidora doméstica se encuentre a derecho, la relación laboral, deberá estar regida por cada una de las pautas anteriormente citadas.

Ahora bien con respecto a firmar un contrato de trabajo, le indicamos que, la contratación verbal tiene los mismos efectos legales que un contrato escrito, sin embargo la forma concreta de contratar un servicio, para cualquier patrono, será por medio de contrato escrito, el cual deberá contener, por lo menos, las garantías y derechos que otorgan a los trabajadores el Código de Trabajo, que en este caso serían las que regulan a las servidoras domésticas. En cuanto al contrato en sí mismo, según nos indica el artículo 23 del mismo Código, deberá extenderse por escrito en tres tantos, uno para cada un de las partes y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo de este Ministerio dentro de los quince días posteriores a su celebración. Respecto a su contenido el artículo 24 del mismo cuerpo normativo establece:

“ARTÍCULO 24.- El contrato escrito de trabajo contendrá:

- a) Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes;*
- b) El número de sus cédulas de identidad, si estuvieren obligados a portarlas;*
- c) La designación precisa de la residencia del trabajador cuando se le contratare para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto al de la que tiene habitualmente;*
- d) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado;*
- e) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse éste;*
- f) El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar del pago.*

En los contratos en que se estipule que el salario se pagará por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad de material, el estado de la herramienta y útiles que el patrono, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, así como la retribución correspondiente, sin que el patrono pueda exigir del mismo cantidad

alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta, como consecuencia del trabajo;

g) El lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio o ejecutarse la obra;

h) Las demás estipulaciones en que convengan las partes;

i) El lugar y fecha de la celebración del contrato, y

j) Las firmas de los contratantes, en el entendido de que dos testigos podrán sustituir válidamente la de quien no sepa o no pueda hacerlo.

El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social podrá imprimir modelos de contrato para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición. “

A modo de conclusión le indicamos que firmar un contrato de trabajo con una Servidora Doméstica es totalmente viable y sería una sana práctica para contratarla, no obstante el contrato verbal también tendría los mismos efectos legales. Lo importante en este sentido, para que el Contrato de Trabajo se encuentre a derecho y tenga total validez es que la relación laboral se encuentre sometida al cumplimiento de las disposiciones anteriormente citadas para las Servidoras Domésticas.

De Usted, con toda consideración,

Lic. Edgar Mauricio Vargas Céspedes
ASESOR

Emvc/ihb
Ampo: 5.J-