

---

DAJ-AE-027-08  
21 de enero de 2008

**Señora**

Isabel del Carmen Briceño

PRESENTE

Estimada señora:

Damos respuesta a su correo electrónico recibido el día 05 de noviembre del año recién pasado, mediante el cual solicita le asesoremos en varias inquietudes sobre los derechos de las servidoras domésticas. Las que evacuaremos en el orden de presentación:

1. ¿Cuántos días (calendario o hábiles) de vacaciones anuales tienen derecho las servidoras domésticas?

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.

Por otra parte, el citado Código, en su artículo 155, dispone en cuanto al momento en que debe disfrutarse la licencia, lo siguiente:

*“El patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de la empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso”*

De conformidad con los artículos señalados se desprende que la servidora doméstica tiene derecho de disfrute, como mínimo, de quince días (hábiles) de vacaciones anuales pagadas, una vez que haya completado las cincuenta semanas continuas con el mismo patrono, salvo el caso de terminación del contrato antes de cumplirse esas cincuenta semanas que se menciona; y que es potestad de éste indicarle al trabajador el momento en que tiene que tomarlas, a fin de no alterar la buena marcha de su empresa, otorgando para ello un período determinado: quince semanas posteriores a la fecha en que se cumplen las cincuenta semanas de servicio continuo.

2. El día 12 de octubre fue pasado al lunes 15 como feriado, lo trabaje, ¿tengo derecho a ese día o no? El salario devengado es mensual.

Todos los trabajadores tienen derecho de disfrutar —es decir, de no trabajar— durante los once feriados que establece el artículo 148 del Código de Trabajo. El Día del Encuentro de las Culturas, se celebra el 12 de octubre que durante el año 2007, cayo en un día viernes, por lo que tuvo el siguiente tratamiento legal, se traslado para el lunes 15 de octubre, lo que significa que el viernes 12 de octubre en todas las empresas e instituciones se trabajó como cualquier otro día hábil, y el lunes 15 se asumió como feriado. Por tener salario mensual, su pago ya viene incluido en el salario ordinario convenido, se convierte en feriado de pago obligatorio. Si se labora, el patrono debió cancelar un adicional sencillo para lograr el pago doble que exige la Ley.

3. Muchas veces trabajo domingos (día de descanso) y días feriados, si mi salario mensual es de US \$250.00 ¿cuánto deben pagar adicional por cada día de esos laborados?

Respecto a los días feriados y el día de descanso y la forma de indemnización cuando éstos se laboran, nuestro Código de Trabajo hace referencia de la siguiente forma:

*Artículo 149.- Queda absolutamente prohibido a los patronos ocupar a sus trabajadores durante los días feriados; y el que lo hiciere sufrirá la multa de ley y deberá indemnizarlos en la forma que determina el párrafo segundo del artículo 152.*

*Artículo 152: “ ... El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, **el doble del salario que ordinariamente les pague.** ...” (el destacado en nuestro)*

Las normas anteriores son claras, los días de descanso y feriados que laboren un trabajador deberán pagarse doble.

4. Me indica que fue contratada para trabajar para un matrimonio, o sea para dos personas, si al cabo de 4 años se vienen a vivir a la casa 4 personas más, deben reajustarme el salario o no?. Además, destaca en su consulta que el tiempo de laborar para esta familia nunca recibido aumento de salario.

El hecho de que la familia aumentará de miembros con el transcurso del tiempo y sus funciones de servidora doméstica sea las mismas, eso no obliga a su patrono aumentarle el salario. Ya que se supone, que una persona contrata a una

---

servidora doméstica para que atienda las labores de una casa, independientemente de los miembros de ésta.

Ahora, para dar respuesta a la segunda parte de su consulta es conveniente aclarar que el artículo 104 del Código de Trabajo establece que los servidores domésticos 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.

De acuerdo con el artículo 166 del mismo cuerpo normativo, el alojamiento y alimentación brindados a la servidora doméstica, serán considerados salario en especie, que 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.

Por ende, el salario de las servidoras domésticas está conformado por un monto en efectivo y un porcentaje sobre éste, que constituye el salario en especie, ya que si el salario del servidor doméstico se ha fijado en un monto bastante inferior al resto de las categorías ocupacionales que conforman el Decreto de Salarios Mínimos, es porque se supone que no debe incurrir en gastos personales que, por realizar su trabajo en una casa de habitación, es de suponer que se los suministra el patrono. Esto nos lleva a inferir que aún cuando el salario sea convenido entre las partes y por ende sea superior al mínimo establecido por ley, el trabajador tendrá derecho a que se le otorguen todos los beneficios para uso personal que requiera en su trabajo, los cuales se tasarán como salario en especie en proporción al monto en efectivo convenido.

No obstante, como la Ley admite que exista acuerdo entre las partes, el patrono puede acordar con el trabajador un valor porcentual de acuerdo con la cantidad o el valor real que tenga. Es importante aclarar que este acuerdo debe darse al inicio de la relación laboral, pues de lo contrario, para efectos de cálculo de derechos –vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía- el salario se tasará, por disposición legal, en un cincuenta por ciento del salario convenido.

Con fundamento en la normativa citada, podemos concluir que el patrono se encuentra obligado a retribuir los servicios prestados por sus trabajadores de acuerdo con los salarios mínimos establecidos por Ley. Por ende, cuando los salarios pagados se encuentren sobre los mínimos fijados por el Estado, no existirá obligación para el patrono de incrementar dichos montos. En el mismo sentido, cuando los salarios, antes del incremento semestral que realiza el Consejo Nacional de Salarios, estuvieran encima de los mínimos vigentes y con el aumento quedaran por debajo, el patrono únicamente deberá aumentar la diferencia que haga falta para equiparar unos con otros, es decir, tampoco estará obligado a realizar el aumento porcentual acordado, si al hacerlo se superaran las sumas determinadas en el Decreto de Salarios Mínimos.

Ahora bien, para el caso en consulta, el Decreto de Salarios Mínimos vigente<sup>1</sup> para el primer semestre de este año, establece que el salario mínimo para una servidora doméstica es de ¢96.531 por mes, haciendo la conversión al tipo de cambio actual, usted esta ganando más del mínimo, por lo que su patrono no esta obligado a reajustarle su salario.

5. Con relación al día de descanso, es el domingo de cada semana, ¿debo regresar al trabajo el mismo día o puede ser el lunes a las 06:30 a.m. que inicia mis labores?

Es criterio de esta Asesoría, que el día de descanso esta compuesto de 24 horas, por lo tanto, si alojamiento en la casa que labora, no es ilegal, que regrese de su descanso semanal el lunes a las 06:30 a.m. a iniciar labores.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina  
**ASESORA**

TAM/ihb  
Ampo: 6. J-

---

<sup>1</sup> Ver Decreto N°34114-MTSS, publicado en la Gaceta N°232, del 03 de diciembre de 2007.