

03 de febrero de 2009  
DAJ-AE-032 -09

Señora  
Hilda María Vega Rodríguez  
Teléfonos 2235-3170, 2236-1456

Estimada señora:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 15 de diciembre del año recién pasado, mediante la cual solicita cual es el salario mínimo de una trabajadora doméstica, que labora por horas. Además, si el pago de prestaciones obedece solamente a despido o también a la renuncia de la trabajadora.

De conformidad con el Decreto No. 34937-MTSS, publicado en la Gaceta No. 242, del 15 de diciembre de 2008, el salario mínimo de una servidora doméstica es de ciento quince mil cuatrocientos treinta y cinco colones sin céntimos, más salario en especie. Es decir, que el salario mínimo por hora es de trescientos veinte colones con sesenta y cinco céntimos. Sin embargo, sabemos que el mercado laboral, las servidoras domésticas que laboran por hora se cotizan mucho más de ese monto.

En relación con la segunda parte de la consulta, le indico que el Código de Trabajo establece, que en el caso de despido con responsabilidad patronal, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones laborales, entendiendo por ellas: **auxilio de cesantía, preaviso, vacaciones y aguinaldo**. Si el trabajador renuncia —como el caso consultado— o es despedido sin responsabilidad patronal le corresponderá únicamente vacaciones y aguinaldo.

En cuanto a la liquidación de derechos laborales, le brindaremos los lineamientos básicos para su cálculo. Si a pesar de ello se le dificulta realizar el cálculo, puede dirigirse a la Sección de Asesoría Laboral del Departamento de Relaciones de Trabajo de este Ministerio, donde le pueden suministrar los cálculos.

En cuanto a las **VACACIONES**, el numeral 104 inciso f), transcrito, indica que los servidores domésticos tienen derecho a quince días por concepto de vacaciones; es decir, un período mayor que el que se otorga a los demás trabajadores, que es de dos semanas. Por ello, cuando el contrato laboral de un trabajador doméstico concluye y éste no ha completado las cincuenta semanas de trabajo continuo, se le computan las vacaciones proporcionales a razón de 1.25 días por cada mes laborado, para efectos de liquidación.

La materia de **AGUINALDO** se encuentra regulada en la Ley No. 2412 del 23 de octubre de 1959 y el Decreto No. 20236-TSS del 15 de febrero de 1991, según los cuales, lo procedente es pagar por concepto de aguinaldo anual un promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios devengados durante los doce meses anteriores al 1° de diciembre del año en que se trate. Igualmente, si termina la relación laboral antes de cumplir el año de servicio, lo pertinente es tomar en cuenta los salarios percibidos durante el período de tiempo servido.

Por consiguiente, usted debe sumar todos los salarios percibidos desde 01 diciembre hasta la fecha en que cese la relación —incluyendo jornadas ordinarias y extraordinarias— y dividirlo entre 12, lo que da se le saca el 50%; se suman estos dos rubros —los doce salarios más el cincuenta por ciento de éstos— para obtener el aguinaldo proporcional.

En cuanto al **preaviso y al auxilio de cesantía**, tenemos que estos rubros deben ser reconocidos a la trabajadora en el caso de contratos por tiempo indefinido, siempre y cuando se esté en presencia de un despido sin justa causa o bien por alguna de las causas de extinción del contrato de trabajo señaladas en los artículos 83 y 85 del Código de Trabajo.

Con respecto al **PREAVISO**, tenemos que el Código referido regula esta materia para las servidoras domésticas en el artículo 102.

*“En el contrato de trabajo relativo al servicio doméstico, los primeros treinta días se considerarán de prueba y cualquiera de las partes puede ponerle término sin aviso previo ni responsabilidad. Después de este tiempo, la parte que desee poner término al contrato tendrá que dar aviso a la otra con quince días de anticipación o, en su defecto, abonarle el importe correspondiente a ese tiempo; empero después de un año, el preaviso será de un mes. Durante el*

*término del preaviso, el patrono concederá semanalmente al servidor media jornada para que busque colocación.” (el subrayado es nuestro)  
( Reformado por ley No. 3458 de 20 de noviembre de 1964.*

El preaviso supone no sólo una obligación sino también un derecho para las partes que conforman la relación laboral; Es decir, que tanto el patrono como el trabajador, cuando deciden concluir por simple voluntad el contrato de trabajo, deben darle aviso a su contratante, dentro de los términos que señala el Código de Trabajo, con el fin de que se consiga un sustituto o de que se busque nueva colocación, según sea el caso. La media jornada que le corresponde al trabajador doméstico, para que cumpla con su finalidad debe ser otorgada con goce de salario.

Por otra parte, respeto al **AUXILIO DE CESANTIA**, el artículo 29 del Código de marras, establece:

“ARTÍCULO 29: Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o algunas de las causas previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle 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:
  - a) ANO 1 19,5 días por año laborado.
  - b) ANO 2 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
  - c) AÑO 3 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
  - d) ANO 4 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
  - e) AÑO 5 21,24 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
  - f) ANO 6 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
  - g) AÑO 7 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
  - h) ANO 8 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
  - i) ANO 9 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
  - j) AÑO 10 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
  - k) ANO 11 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

- l) AÑO 12 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
  - m) 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.”

La indemnización que corresponda por concepto de auxilio de cesantía y preaviso se calculará tomando como base el promedio de salarios devengados por la trabajadora —considerando el 50% de salario en especie— durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o fracción de tiempo menor si no hubiere ajustado dicho término. (Artículo 30 Código de Trabajo.). No haremos el cálculo de lo que le corresponde por este rubro, por no ser de nuestra competencia realizar el cálculo de lo que le corresponde, además de que omitió información para poder hacer estos cálculos.

Asimismo, le indicamos, para el cálculo oficial, concerniente al concepto de prestaciones, deberá dirigirse al Departamento de Relaciones de Trabajo de este Ministerio, que es el facultado para emitir el documento respectivo con base en los datos que el interesado le muestre.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina  
**ASESORA**

TAM/lca

Ampo: 6. J-, 24. B-