

**DAJ-AE-104-12**  
**17 de mayo de 2012**

**Licenciada.**  
**Paola Rojas Segura.**  
**Consortium Centro America.**

**Presente.**

**Estimada Señora:**

Damos respuesta a su consulta recibida en ésta Dirección el día veintiocho de septiembre del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio sobre:

- 1. En el caso de las servidoras domésticas y en lo que a salarios en especie se refiere, la Ley N° 8726 del 02/07/2009, que es Reforma del Capítulo octavo del Título II del Código de Trabajo. Ley del Trabajo Doméstico Remunerado, específicamente establece que "...salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley..."-*

*Debe considerarse en caso de que las partes contratantes no hayan acordado un porcentaje determinado, que dicho salario en especie siempre será del 50%, aún y cuando no reciban alojamiento y alimentación?*

Resulta indispensable con anterioridad al avocarnos a dar respuesta de manera puntual a la pregunta formulada, el analizar lo concerniente a los temas del "Salario en Especie" y del "Salario de la Servidora Doméstica", los cuales encuentran relación directa con lo consultado.

## **I.- SOBRE EL SALARIO EN ESPECIE.**

La doctrina ha definido al salario en especie como: *“El que no se paga en dinero, o en la parte que no se abona en efectivo, se denomina salario en especie, que suelen constituir fundamentalmente la casa, comida y ropa.”*<sup>1</sup>

Por su parte, los artículos 164 y 166 del Código de Trabajo establece una serie de presupuestos, que deben cumplir el salario en especie, que a la letra dice:

**Artículo 164.-** *“El salario puede pagarse por unidad de tiempo mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero; en dinero **y especie**; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.”*(El resaltado no es del original)

**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.”*

---

<sup>1</sup> Ver Cabanellas de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Editorial Heliasta S.R.L. 3era. edic. 1992, pág. 734.

De las citas legales transcritas, se desprende que es posible pactar el salario en dinero efectivo y en especie. En este sentido, para que un beneficio adicional se constituya en salario en especie, debe mediar acuerdo previo de las partes y tener la condición de tal, o bien, por el contrario, para que una prerrogativa o liberalidad patronal no sea considerada como salario en especie, debe suministrarse con un carácter eminentemente gratuito y hacerse constar así.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia coincide con la doctrina consultada al indicar:

*“El salario es la totalidad de la remuneración que el trabajador percibe por su trabajo, la que está integrada tanto en servicio, dinero, **especies**, alimentos, uso de habitación, sea en forma de sueldo, honorarios, comisiones, participaciones, habilitaciones, viáticos, gratificaciones, propinas, aguinaldo o cualquier otra forma de retribución que se le abone...**Cabe admitir que el salario mínimo se integre parte en metálico y parte en alimentación**, vestuario, habitación, etcétera... Una de las formas más frecuentes del salario en especie consiste en la alimentación, que no sólo constituye una modalidad de la prestación de servicios, sino también en la forma de retribuir éstos. Responde a ciertas prestaciones laborales, como los **trabajos domésticos**, en almacenes, marítimos, gastronómicos, artes blancas, etcétera...” (El resaltado no es del original)<sup>2</sup>*

De la anterior cita, se desprende claramente que la alimentación y otros beneficios se computan como salario en especie, y éste a su vez integra el salario o ingreso total del trabajador, que incluso según la tesis sostenida por la Sala integra el salario mínimo, y debe ser considerado para todos los efectos legales (pago de vacaciones, aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía y cualquier otro derecho laboral).

## **II.- SOBRE EL SALARIO DE LA SERVIDORA DOMÉSTICA.**

---

<sup>2</sup> Resolución N° 2006-00582 de las 09:40 del 7 de julio del 2006.

En cuanto al salario de una servidora doméstica de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 101 y 105 del Código de Trabajo, es necesario recalcar que el mismo se establece en forma especial, para retribuir un concepto global de labores que consisten en cubrir, en una jornada máxima de 12 horas, tareas de aseo, cocina, asistencia y demás propias de un hogar, residencia o habitación particulares que no importan lucro para el patrono.

Este tipo de trabajo por lo general requiere de una presencia prolongada de la trabajadora, en el hogar para el que trabaja, lo cual conlleva la obligación del patrono de suministrarle a ella las necesidades básicas como lo son alimento, enseres de uso personal y eventualmente hasta el alojamiento, que de otro modo obligarían a la servidora a cubrirlos con su salario, disminuyendo así sus ingresos. Estos beneficios de conformidad con lo dicho, se computan como Salario en Especie, el cual igualmente debe ser considerado para todos los efectos legales.

La forma de percibir el salario los trabajadores domésticos, se encuentra regulado a partir del artículo 105 del Código de Trabajo, en el cual se estipula que éstos percibirán su salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de la ley.

Además de ello, el artículo de referencia, dispone otra forma de remuneración, al referir que, salvo pacto en contrario, los trabajadores domésticos recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, el cual deberá de estipularse expresamente en el contrato de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 166 del código de marras; no pudiendo en ninguna circunstancia éste formar parte del rubro del salario mínimo de ley.

Del artículo en concordancia, (artículo 166 del Código de Trabajo), se puede extraer, además del concepto de salario en especie, que el valor éste, mientras no se haya determinado para cada caso concreto, se estimará equivalente a un 50% del salario que perciba en dinero el trabajador.

Partiendo de lo anterior, se puede inferir entonces que los trabajadores domésticos, además de percibir un salario en efectivo, podrán percibir un salario en especie, el cual por ninguna circunstancia podrá formar parte del rubro del salario mínimo de ley; y el cual sería equivalente a un 50% del salario que percibe en dinero el trabajador, si en el tanto no se pactó de palabra o dentro del contrato de trabajo un porcentaje mayor o menor a éste.

Resulta procedente advertir, que el salario en especie deberá de otorgarse en aquellos casos en donde efectivamente éste se encuentra presente, a través del otorgamiento de alimentación, vestido o alojamiento para el trabajador o su familia, dado que si en el tanto éste nunca se ha manifestado o se ha hecho presente dentro de la relación laboral, el patrono no estaría en la obligación de pagar el salario en especie, dado que como bien lo hemos dispuesto líneas atrás, éste comprende un salario distinto al principal, dado que bajo ninguna circunstancia éste podrá formar parte del rubro del salario mínimo de ley; según los términos del artículo 105 del Código de Trabajo. Puede perfectamente pactarse un monto inferior al 50% siempre que sea un monto real de acuerdo con los beneficios en especie que se le otorgan a la servidora.

### **III.- SOBRE EL CASO EN CONCRETO.**

Para dar respuesta al caso en concreto, debemos referir entonces que si dentro del desarrollo de la relación laboral, no ha mediado el otorgamiento de alimentación, vestimenta o alojamiento para el trabajador doméstico o para su familia, se puede inferir que no existe salario en especie, por lo que por consiguiente el patrono no se encuentra en la obligación de reconocer un 50% sobre el salario mínimo de ley, dado que no existe salario en especie, en caso de otorgarse de manera parcial se puede pactar un monto equivalente a ese beneficio.

Por su parte, debemos advertir que la falta de acuerdo entre el patrono y el trabajador doméstico en cuanto al porcentaje correspondiente al salario en especie, no siempre va a conllevar a que se deba de pagar el 50%, ya que si la ausencia de acuerdo se debió a que dentro de la relación laboral nunca mediaron los componentes del salario en especie, (alimentación, vestimenta o

alojamiento), el patrono no tiene porque reconocer el 50% que comprende el rubro por salario en especie ya que este no existió dentro de la relación laboral.

En todo caso lo mejor es dejar establecido siempre en un contrato escrito, el porcentaje que va a representar el salario en especie pues de lo contrario se va a entender como un 50% del salario en efectivo que se le paga a la servidora doméstica.

**Cordialmente,**

**Lic. Roberto Pacheco Muñoz.**  
**Asesor.**

**Licda. Ivania Barrantes Venegas**  
**Subdirectora**

**RPM./Isr**  
**Ampo.6J**