

25 de febrero de 2019

**MTSS-DMT-OF-179-2019**

Señores/as

Luis Guillermo Fernández Valverde

Gilda Odette González Picado

Juan Diego Trejos Solórzano

Zulema Vargas Picado

**Representantes Sector Estatal  
CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS**

Estimados/as señores/as:

Reciban un cordial saludo. En relación con lo indicado por el suscrito en el oficio MTSS-DMT-OF-1375-2018 del 23 de octubre del 2018, así como con Acuerdo No. 2 de la Sesión N° 5526 del 14 de enero del 2019, del Consejo Nacional de Salarios, referente al salario mínimo del Servicio Doméstico, se remite la presente propuesta, no sin antes mencionar algunos aspectos relevantes a considerar, sustentados en la asesoría, criterios técnicos e información brindada por el Departamento de Salarios Mínimos, así como otros insumos, que sirvieron para la emisión de la misma.

**I. Salario más bajo (Mínimo mínimorum)**

El Decreto de Salarios Mínimos, N° 41434-MTSS, publicado en La Gaceta 235, del 18 de diciembre del 2018, con rige 1° de enero del 2019, establece en su artículo 2: *“Por todo trabajo no cubierto por las disposiciones del Artículo 1 de este Decreto, el patrono debe pagar un salario por jornada no menor al salario mínimo de un Trabajador en Ocupación No Calificada, del inciso a) del artículo 1, de este Decreto”*

Conforme a la citada disposición, el Consejo Nacional de Salarios, ha fijado como salario de protección o salario mínimo minimorum, el salario mínimo del Trabajador No Calificado definido por jornada, es decir no menor a ₡10.358,55, de tal manera, que ningún trabajador en este país, debe ganar menos de esa cantidad.

**II. Antecedentes del salario mínimo del puesto de Servicio Doméstico:**

En 1945, mediante Decreto Ejecutivo N° 20, publicado en La Gaceta del 29 de junio de 1945, se establece la primera fijación salarial para el Servicio Doméstico (por mes, con habitación y comida), de la siguiente forma:

Cocinera, lavanderas y sirvientas.....	¢20,00 Mensuales.
Niñeras .....	¢15,00 Mensuales.

Lo que significa: ¢0,66 por día, para ese entonces un Trabajador del Campo por hora, con un salario mínimo de ¢0,35; históricamente el salario mínimo fijado para el Servicio Doméstico, se ha mantenido porcentualmente, muy por debajo del salario del Trabajador en Ocupación No Calificada, definido por jornada.

En 1953, existió una diferencia salarial aproximada del 300%; con el paso de los años, se disminuye la diferencia salarial, logrando en 1995 una diferencia del 23%; sin embargo, la diferencia se incrementa nuevamente en forma paulatina, en ocasión a las fijaciones salariales diferenciadas, para cada categoría del Decreto de Salarios Mínimos, teniendo al día de hoy una diferencia salarial entre el Servicio Doméstico y el Trabajador en Ocupación No Calificada del 41,47%.

### **III. Definición del Perfil de Servicio Doméstico y Salario Mínimo**

En la Sesión N°4584 del 31 de octubre de 2000, el Consejo Nacional de Salarios, aprueba el documento denominado “Perfiles Ocupacionales”, publicado en La Gaceta N°233 del 05 de diciembre del 2000, bajo el título Resolución 03-2000, instrumento que permite ubicar las ocupaciones, de las diferentes categorías salariales.

En el Capítulo V, de esos Perfiles Ocupacionales, bajo el título “OTRAS DEFINICIONES DE RENGLONES DEL DECRETO DE SALARIOS MÍNIMOS”, se define:

*“Para los efectos de fijación y aplicación de los salarios mínimos, el renglón Servidoras Domésticas que se refiere, únicamente, a aquellos trabajadores que presten sus servicios en el hogar, habitación o residencia habitual del patrono y que no implique lucro para éste último, en labores tales como aseo, cocina, lavado, planchado y otras tareas propias de un hogar. Incluye el cuidado y acompañamiento de personas, siempre y cuando para ello, no se requiera ningún tipo de conocimiento o preparación específica.*”

*Cubre, asimismo, a trabajadores que prestan estos servicios en lugares, que, si no son hogares tradicionales, son la “casa de habitación normal” de las personas de que se trate, como casas curales, monasterios, conventos, y otros lugares de permanencia voluntaria por tiempo indefinido, en las que las personas en razón de su vocación, dejan el hogar familiar y viven en estos establecimientos.*

*No cubre los lugares de estadía temporal, aun cuando los usuarios no tengan que pagar por su permanencia, ni los centros de internamiento como hospitales, asilos, orfanatos, albergues, centros penitenciarios y similares, centros de educación con internado, etc.*

*No cubre tampoco las labores de limpieza, preparación de alimentos, etc. en oficinas u otros establecimientos, aun cuando sean propiedad del mismo patrono al que se le prestan los servicios en su hogar. Tampoco cubre tareas en consultorios, bufetes y otro tipo de oficinas y similares que el patrono utilice en labores de lucro, aún cuando estén físicamente incorporadas a la casa de habitación.*

*No incluye a otros trabajadores que, aun cuando presten sus servicios en el hogar del patrono quedan cubiertos por otros renglones ocupacionales del Decreto de Salarios Mínimos tales como jardineros, choferes, porteros, guardas, mandaderos, amas de llaves, mayordomos, secretarias, encargados de mantenimiento, etc”.*

Ahora bien, el Decreto de Salarios Mínimos, N° 41434-MTSS, publicado en La Gaceta N°235, del 18 de diciembre del 2018, con rige a partir del 1° de enero del 2019, establece en su artículo 1, inciso C- Relativo a Fijaciones Específicas, el Renglón Ocupacional denominado Servicio Doméstico, con un salario mínimo por mes de ₡190.377,39, el cual no incluye, salario en especie, siendo además importante y oportuno acotar, que no se trata de actividades, con las que quien paga ese salario, lucre.

#### **IV. Salario en especie:**

En cuanto al salario en especie la Ley N° 8726 “Reforma del Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo, Ley N° 2 del Trabajo Doméstico Remunerado”, del 24 de julio del 2009, establece en su artículo 5, inciso a) lo siguiente:

*“Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se registrarán por las siguientes disposiciones especiales:*

- a) *Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios.*

*Además, 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”.*

Como se observa de la norma de cita, el salario de este grupo de trabajadores, se paga en efectivo. Ahora bien, lo que se estimaría como salario en especie, puede ser pactado o no entre el patrono y trabajador y no debe considerarse oficiosamente que debe reconocerse el 50% de más, en ausencia de contrato, como en la práctica se hace.

Por lo tanto, lo conveniente y oportuno, para concientizar a los patronos, a convenir el salario en especie, inclusive con porcentajes que le convengan a ambas partes, a través de una campaña informativa que lo divulgue, así como los demás derechos laborales, que cobijan al puesto de Servicio Doméstico. Además, los alcances del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Costa Rica, en el 2013.

#### **V. Salario en especie referente de suma inembargable:**

Otro aspecto a considerar, en materia salarial del Servicio Doméstico, es el procedimiento y salario a considerar para el embargo, conforme lo dispone el artículo 172 del Código de Trabajo, que establece:

*“Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigente al decretarse el embargo. Si el salario menor dicho fuere indicado por jornada ordinaria, se multiplicará su monto por veintiséis para obtener el salario mensual.”*

En este contexto, vale la pena reflexionar, que un posible incremento salarial, redundaría en un incremento a la suma inembargable; que eventualmente se podría tomar como perjudicial, para la recaudación de fondos económicos para terceros.

## VI. Población asalariada en Servicio Doméstico:

Para definir la población ocupada, se utilizaron datos que muestra la Encuesta Continua de Empleo, del IV Trimestre del 2018; la cual indica que en Costa Rica, aproximadamente 97,551 personas laboran en Servicio Doméstico remunerado, con un salario promedio ₡159.280,00, por mes, lo que representa, una importante, fuente de ingreso en el mercado de trabajo, en actividades domésticas. Asimismo, señala la citada encuesta que el 49,72% de trabajadores/as, responden que reciben salario en especie, sin embargo; no se determina en que porcentaje.

Por su parte, la Encuesta Nacional de Hogares de julio del 2018, determina que del ingreso bruto total percibido en estas actividades, el 19,14% representa salario en especie, conforme se gráfica a continuación:

Costa Rica, MTSS: Población ocupada en el Servicio Doméstico Ingreso Promedio, 2018			
Servicio Doméstico	Población Laboral	Ingreso Promedio	Salario en Especies
2018	97.651	₡159.280,00	El 49,72 % de la población recibe este salario
<b>Fuente:</b> Ministerio de Trabajo y Seguridad Nacional, Dirección General de Planificación, Observatorio del Mercado laboral, con base en la Encuesta Continua de Empleo del IV Trimestre 2018, Instituto Nacional de Estadística Censo, 2018.			

Costa Rica, MTSS: Población ocupada en el Servicio Doméstico Ingreso Promedio, Julio 2018			
Servicio Doméstico	Población Laboral	Ingreso Promedio	Salario en Especies
2018	122.287	₡184.427,00	Representa el 19,14% del salario bruto total.
<b>Fuente:</b> Ministerio de Trabajo y Seguridad Nacional, Dirección General de Planificación, Observatorio del Mercado laboral, con base en la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística Censo, Julio 2018.			

## **VII. Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES):**

El 14 de julio del 2014, se suscribe un Acuerdo entre el Ministro de Trabajo y Seguridad Social y la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES), en el que se conviene que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se compromete a que, en cada revisión salarial semestral realizada por el Consejo Nacional de Salarios, la propuesta que haga el Sector Gubernamental, incluirá la solicitud de hacer una revisión particular o específica para este grupo de trabajadores, que incluya un porcentaje de aumento salarial, mayor al solicitado para el resto de trabajadores del Sector Privado, para el ajuste diferenciado en su salario mínimo.

En razón de lo anterior, desde el 2014, el Poder Ejecutivo en cada propuesta de fijación salarial, ha presentado un incremento adicional para Servicio Doméstico, con la finalidad de cerrar la brecha existente entre este puesto y el salario mínimo más bajo del Decreto de Salarios mínimos (Salario de un Trabajador en Ocupación no Calificada, por Jornada). Para ilustrar los resultados del citado Acuerdo, se tiene:

Costa Rica: MTSS. Comparativo Salario Mínimo Servicio Doméstico vrs. Salario Mínimo Minimorum (Trabajador en Ocupación No Calificada por jornada) 2014 / 2019				
Periodo	Salario Mínimo Minimorum	Servicio Doméstico	Diferencia Absoluta	Diferencia Porcentual
II 2014	242.371,22	165.016,84	77.354,38	46,88
I 2015	247.242,84	169.142,26	78.100,58	46,17
II 2015	249.566,98	170.901,34	78.665,64	46,03
I 2016	251.239,04	172.610,35	78.628,69	45,55
II 2016	252.495,36	176.062,56	76.432,80	43,41
2017	255.373,82	178.703,50	76.670,32	42,90
2018	261.579,50	183.939,51	77.639,99	42,21
2019	269.322,04	190.377,39	78.944,65	41,47

Fuente: Departamento de Salarios Mínimos, lista de salarios mínimos por ocupación, 2014/2019

### **VIII. Reglamento para la Inscripción de Patronos y Aseguramiento Contributivo de las Trabajadoras Domésticas (Multipatrono).**

Con el propósito de facilitar y ampliar la cobertura contributiva de las trabajadoras domésticas, la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), emitió el Reglamento para la Inscripción de Patronos y Aseguramiento Contributivo de las Trabajadoras Domésticas (Multipatrono), que posee dos componentes principales: uno que tiene que ver con el costo del aseguramiento y el otro con las opciones institucionales para agilizar el trámite.

El primer componente, está relacionado con un menor costo en las contribuciones obreras-patronales, por el aseguramiento de las trabajadoras domésticas, que sean contratadas por jornadas parciales, en virtud, que los empleadores, podrán acogerse a una modalidad especial, cuando el salario de la servidora, sea inferior a la Base Mínima Contributiva.

Esta modalidad de aseguramiento, responde a las formas de pago y de empleabilidad de las servidoras domésticas en Costa Rica; que, en la generalidad, se da por jornada y por horas; con la particularidad de tener varios patronos a la vez, siendo que cada patrono deberá asumir el aseguramiento, de forma proporcional.

El segundo componente, tiene que ver con la simplificación de trámites, en virtud que, la institución consolidó un canal virtual, dirigido a la población patronal, que facilitará el aseguramiento de la trabajadora doméstica, a través, de un proceso ágil y oportuno, desde la comodidad de su hogar u otro sitio, con acceso a internet, las 24 horas del día.

La propuesta institucional procura impulsar la formalidad del trabajo a esta población tales como:

- Acceso a todas las prestaciones en salud.
- Acceso a prestaciones económicas, como incapacidades y licencias por enfermedad, maternidad.
- Derecho a materializar en un futuro una pensión.
- Cotizaciones para su pensión complementaria y voluntaria.
- Podrá ser una persona sujeta a crédito.
- Tendrán posibilidades de asegurar a familiares bajo el concepto de beneficio familiar.

El patrono que asegura responsablemente, a la trabajadora doméstica garantiza la cobertura del seguro de salud, prestaciones económicas y el aporte a la pensión complementaria obligatoria, el Fondo de Capitalización Laboral y auxilio de cesantía.

## **IX. Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)**

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), tanto las evaluaciones realizada por los Expertos del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSA-OCDE), como las evaluaciones de Estudios Económicos realizados a Costa Rica por OCDE, en materia de salarios mínimos, que señalan complejidades en la estructura del Decreto de Salarios Mínimos de Costa Rica, entre otras observaciones, que generan recomendaciones al Poder Ejecutivo de Costa Rica, en su proceso de adhesión, a tan relevante organización internacional. Las cuales seguidamente se citan:

Evaluación y Recomendaciones de la OCDE

*“Adaptación del salario mínimo para beneficiar a más trabajadores*

*Costa Rica depende en gran medida de los salarios mínimos estatutarios como instrumento para proteger a los trabajadores contra el riesgo de pobreza en el trabajo y salvaguardar las normas laborales mínimas. Éste consiste en un sistema de niveles múltiples de pisos de salario legal, con 24 mínimos que difieren por ocupación y nivel de habilidad.*

*Sin embargo, la complejidad del actual sistema de salarios mínimos es uno de los factores que impiden el progreso hacia la transparencia y la sensibilización. Hasta 1987, los salarios mínimos múltiples se fijaron para más de 520 diferentes industrias y categorías de ocupación.*

*Las simplificaciones graduales de las categorías de salario mínimo por parte del Consejo Nacional de Salarios a lo largo del tiempo han dado como resultado los 24 salarios mínimos diferentes que existen hoy en día. Pero este número sigue siendo alto en comparación internacional y demasiado alto en vista del tamaño del mercado de trabajo de Costa Rica.*

*Es posible simplificar aún más la aplicación y centrar la política en los trabajadores de salarios más bajos, al tiempo que se promueve el diálogo social y la negociación colectiva para diferenciar los salarios por encima de los mínimos legales según sea necesario.”*

En este sentido, siendo congruentes con el interés nacional de que Costa Rica culmine satisfactoriamente su proceso de adhesión a la OCDE, conviene ubicar el puesto de Servicio Doméstico, en las categorías de renglones ocupacionales, definidos como bandas anchas, establecidas en el Decreto de Salarios Mínimos.

#### **X. Recomendación de la Dirección de Asuntos Jurídicos-MTSS:**

Es importante, traer a colación que la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad, en Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-373-2018 del 5 de diciembre del 2018, referente a la forma correcta de calcular el pago semanal o diario de los salarios, que están fijados mensualmente en el Decreto de Salarios Mínimos, cuando el salario es de pago semanal, realiza la siguiente recomendación:

*(...) “Sería recomendable que el decreto de salarios mínimos solo consignara el salario diario, de manera que el patrono calcule el pago semanal, dependiendo de la actividad, ya sea incluyendo el pago del día de descanso cuando se trata de actividad comercial o no incluyéndolo cuando se trata de otras actividades” (...)*

Siendo que, de darse un posible acatamiento de la recomendación vertida, por la citada Dirección, también incluiría el puesto de Servicio Doméstico, al cual indudablemente, se le daría el mismo tratamiento en esta temática.

## **XI. Principio de Progresividad:**

Se considera oportuno, en ocasión al tema que nos ocupa, mencionar que, en cuanto al Principio de Progresividad de los Derechos Humanos, la Sala Constitucional de nuestro país, ha dicho: “... *ha sido reconocido por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos; entre otros instrumentos internacionales, se encuentra recogido en los artículos 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, artículo 1 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y artículo 1 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Al amparo de estas normas, el Estado asume la obligación de ir aumentando, en la medida de sus posibilidades y desarrollo, los niveles de protección de los derechos humanos. El principio de progresividad exige que a medida que mejora el nivel de desarrollo de un Estado, mejore el nivel de compromiso de garantizar los derechos. ...*” (Sentencia 11088-13)

*“...Ciertamente, el principio de progresividad de los derechos humanos impulsa la protección de éstos hacia adelante por parte del Estado, en procura de su desarrollo, especialmente los derechos económicos, sociales y culturales, cuyo reconocimiento se hace por medio de instrumentos internacionales y la legislación nacional, con el fin de garantizar estabilidad a los alcances logrados e imponer racionalidad...”. (Sentencia 5615-15), no debiendo el Estado costarricense, dejar de ser vigilante de esto, en procura de una justicia social y equitativa, para todos sus ciudadanos.*

Seguidamente, se muestran las proyecciones a 15 años, entre el Servicio Doméstico y el Trabajador en Ocupación No Calificada (Mínimo Mínimorum).

Proyección Real Igualar en un plazo de 15 Años Servicio Doméstico y el Trabajador No Calificado (Mínimo Minímorum)																	
Aumento	Categoría	Salario Actual	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
<b>2,96%</b>	<b>TNC</b>	<b>€269.322,04</b>	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04
<b>2,3396%</b>	<b>Servicio Doméstico</b>	<b>€190.377,39</b>	194.831,46	199.389,74	204.054,66	208.828,72	213.714,48	218.714,54	223.831,59	229.068,35	234.427,63	239.912,30	245.525,29	251.269,60	257.148,30	263.164,55	269.321,54
			<b>2,3396%</b>														
<b>Diferencia Absoluta TNC-SD</b>		<b>€78.944,65</b>	74.490,58	69.932,30	65.267,38	60.493,32	55.607,56	50.607,50	45.490,45	40.253,69	34.894,41	29.409,74	23.796,75	18.052,44	12.173,74	6.157,49	0,50
<b>Diferencia Porcentual TNC-SD</b>		<b>41,47%</b>	<b>38,23%</b>	<b>35,07%</b>	<b>31,99%</b>	<b>28,97%</b>	<b>26,02%</b>	<b>23,14%</b>	<b>20,32%</b>	<b>17,57%</b>	<b>14,88%</b>	<b>12,26%</b>	<b>9,69%</b>	<b>7,18%</b>	<b>4,73%</b>	<b>2,34%</b>	<b>0,00%</b>

## **XII. Conclusiones**

De todo lo expuesto, este Despacho concluye que:

- 1) Que es necesario mantener la propuesta que ha venido impulsando en cuanto al Servicio Doméstico, para cada fijación salarial, de realizarle un incremento adicional, que permita, en algún momento cerrar la brecha salarial existente entre el Trabajador en Ocupación No Calificada definido por Jornada, que presenta una diferencia porcentual de 41,47%. Dicha propuesta consiste en que se realice de forma progresiva, en un plazo razonable de 15 años, incrementando por año 2,34% adicional, en cada fijación salarial. De tal forma que al término de los 15 años queda eliminado el Renglón Ocupacional de Servicio Doméstico, y pasará a Trabajador en Ocupación No Calificada por Jornada.
  
- 2) Que es necesario impulsar una campaña informativa, que permita divulgar los derechos laborales, para el puesto de Servicio Doméstico y los alcances del Convenio 189, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Costa Rica, en el 2013.

Cordialmente,

Steven Núñez Rímola  
**MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

c: Sra. Isela Hernández Rodríguez, Jefe Departamento de Salarios Mínimos  
Archivo