

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: DERECHOS LABORALES DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS

INTRODUCCIÓN: En el siguiente informe se elabora una recopilación doctrinaria, normativa y jurisprudencial, acerca de los derechos laborales que asisten a las empleadas domésticas. En este sentido se abordan las características propias del tipo de trabajo que desempeñan, así como la concepción del salario en especie, aparte de la indemnización requerida en caso de despido injustificado. Por último, se incorporan diversos extractos jurisprudenciales, donde entre otros aspectos, se ha definido la normativa aplicable para el cálculo de las prestaciones laborales.

Índice de contenido

1. Doctrina.....	2
a. Características del Trabajo Doméstico.....	2
b. El Contrato de Servicio Doméstico.....	4
c. Salario en Especie.....	6
d. Derecho a Indemnización en caso de Despido Injustificado. .	7
2. Normativa.....	9
a. Código de Trabajo.....	9
3. Jurisprudencia.....	12
a. Derechos de trabajadora doméstica y normativa aplicable para el cálculo de los extremos laborales.....	12
b. Despido injustificado.....	26
c. Cuantificación del salario en especie para calcular pago de auxilio de cesantía.....	30

DESARROLLO:

1. Doctrina

a. Características del Trabajo Doméstico

[MADRIGAL RUIZ, Carlos Andrés]¹

"1. Habitualidad y Continuidad.

Realiza en forma continua, y no esporádica, las actividades enumeradas por el artículo 101 del Código de Trabajo, es un elemento que define el trabajo doméstico. Se trata de un aspecto que es concordante con la mayoría de las legislaciones del mundo, e inclusive algunas, como la de Argentina, excluyen expresamente a quienes trabajan por debajo de ciertos tiempos explícitamente definidos por la ley.

En Costa Rica, no existe disposición semejante, sin embargo, es claro que es fundamental la existencia de bases permanentes en la relación laboral para que pueda ser calificada como servicio doméstico. A contrario censura, el trabajo ocasional, por destajo o que se realiza en la propia casa del empleado (como la práctica usual en algunos lugares, de llevarse ropa ajena para lavar o planchar), no estaría incluido en el régimen de servicio doméstico. En este último caso, se estaría en presencia de otro contrato especial de trabajo: El trabajo a domicilio, también regulado por el Código de Trabajo.

2. Labores de aseo, cocina, asistencia, y demás propias de un hogar.

Esta enumeración del Código de Trabajo no es taxativa, y como puede verse abarca una serie heterogénea de funciones. Si bien las labores de aseo y cocina pueden ser claramente delimitables, no así el concepto amplio de "asistencia" y "demás propias de un hogar", pudiendo en esta última categoría incluirse un sinnúmero de actividades.

Dentro de la categoría de servicio doméstico no incluyen, amas de llaves, lavanderas, porteros, mandaderos, jardineros, personas que cuidan a otras. En relación con el cuidado o acompañamiento de personas, la jurisprudencia ha establecido que se incluye dentro de las actividades del servicio doméstico, "... Siempre y cuando para ello no se requiera ningún tipo de conocimientos de enfermería y similares". (Sala Segunda de la Corte, Voto N° 255, de las 9 horas, 50 minutos, del 30 del agosto de 1999).

3. Hogar, residencia o habitación particulares.

La actividad debe realizarse en el ámbito privado de un hogar, residencia o habitación particulares, "lo cual deja por fuera cualquier otro ámbito". Antes de la reforma de 1964, citada supra, la legislación también incluía a las instituciones de beneficencia pública; actualmente los y las trabajadores(as) de hogares para ancianos, así como los encargados de limpieza de instituciones públicas se rigen por la legislación común.

La prestación de servicios en una casa particular es un elemento definitorio del trabajo doméstico que tiene gran relevancia. Un autor argentino lo explica de la siguiente manera:

"El servicio no es doméstico por su naturaleza (tareas de limpieza, de atención, de asistencia, de cocina, etc.), es doméstico por su circunstancia, pero fundamentalmente, por el lugar de la prestación de servicios, si esta actividad se desarrolló, no en el lugar, sino en un sanatorio o en un hotel, el servicio deja de ser doméstico, porque su prestación no está vinculada a una comunidad familiar".

Es justamente, ese elemento, en virtud del cual el trabajador está en contacto con el ámbito más íntimo y privado de su empleador, el que ha motivado la exclusión de este contrato de trabajo del régimen general y la creación de uno especial.

4. No importa lucro o negocio para el patrono.

Se trata de un elemento que va de la mano con el anterior, puesto que en el momento en que la labor del trabajador doméstico se ligue a una actividad comercial del empleador, dejará de ser tal y se encuadrará dentro del régimen general laboral. En otros países existe cierta flexibilidad y la realización de ciertas actividades esporádicas que no son de naturaleza "doméstica", no es suficiente para dejar de ser servicio doméstico.

5. Desvalorización.

El trabajo doméstico es realizado en forma silenciosa, casi invisible, al punto que a veces cuesta considerarlo "trabajo" y darle el valor que tiene. Es, además, llevado a cabo, en su gran mayoría, por mujeres y "se considera como una extensión más de ser mujeres".

6. Aislamiento.

Por lo general, quienes están en el servicio doméstico permanecen largas horas en un solo lugar: La casa de habitación del empleador, muchas veces completamente solas (realizando labores de vigilancia). Esta particularidad se acentúa en el caso de las

trabajadoras que duermen en sus centros de trabajo, las cuales prácticamente no tienen contacto con otras personas que no sean sus empleadores y familias. La características de aislamiento, unido a la dispersión, hace sumamente difícil que las trabajadoras domésticas se organicen y luchen por sus derecho, como si pueden hacerlo otros(as) trabajadores(as).

7. Vulnerabilidad.

La desvalorización y el aislamiento característico de este tipo de trabajo, configuran un marco propicio para otra característica: La vulnerabilidad, es decir, la posibilidad de ser sujeto de abusos y de atropellos de sus derechos. Esta característica se acentúa cuando se agrega el importante tema de la migración.

8. Trabajadoras Migrantes.

Un sector importante de trabajadoras domésticas está constituido por mujeres que han migrado de sus países de origen (en especial de Nicaragua y Colombia) en busca de mejores condiciones de vida.

Según datos de la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples de 2006, hay alrededor de 230.000 extranjeros legales, laborando en el país, de los cuales cerca de 10.000 se desempeñan como trabajadores(as) domésticos(os). Es probable, no obstante, que exista un importante subregistro debido a que mucho (as) de estos (as) trabajadores(as) no son captados por las encuestas debido a su condición de indocumentados(as).

La masiva presencia de trabajadoras domésticas de origen nicaragüense en Costa Rica se explica no sólo por los factores de expulsión de fuerza de trabajo en Nicaragua, sino también por factores que promueven su atracción. Los cambios en la estructura laboral femenina generan nuevas fuentes de empleo para la mujer, por ello muchas costarricenses tuvieron acceso a diversos trabajos en el comercio, los servicios y la industria, se redujo así la oferta de trabajadoras domésticas en el país. De forma paralela, el mejoramiento en el nivel educativo de las mujeres y el acceso a la educación universitaria incrementa en este sentido el número de mujeres profesionales, las cuales a su vez generan una demanda de servidoras domésticas."

b. El Contrato de Servicio Doméstico

[CASCANTE CASTILLO, Germán Eduardo]²

"1) ¿Quiénes son servidores(as) domésticos(as)?

Servidores(as) domésticos(as) son aquellas personas que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, cocina, asistencia

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particulares, que no representen lucro o negocio para el (la) patrono(a).

Se trata de un contrato de trabajo especial, puesto que tiene condiciones diferentes al contrato general y se regula por disposiciones específicas.

2) ¿Cuáles son las obligaciones especiales de los(as) servidores(as) domésticos(as)?

Están obligados(as) a laborar con esmero y dedicación, siguiendo las instrucciones que le gire su patrono(a), para obtener el mayor grado de eficiencia, por tratarse normalmente de una casa de habitación, deberán observar discreción, especialmente en cuanto a la vida familiar.

Los(as) adolescentes tienen derecho a capacitación adecuada a sus condiciones de personas en desarrollo. Su trabajo se debe realizar sin detrimento de la asistencia al centro educativo.

3) ¿Cómo se determina el salario que se debe pagar en el sentido doméstico?

El salario de los(as) servidores(as) domésticos(as) se debe pagar en dinero efectivo y no puede ser inferior al mínimo establecido legalmente. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se consideran salario en especie; el cual tendrá un valor equivalente al 50% del salario que se les pague en dinero efectivo, excepto que las partes le hubieren asignado un valor inferior.

Como ya se indicó, tanto el salario en efectivo como el salario en especie se deben tomar en cuenta para el cálculo de otros derechos, tales como: aguinaldo, vacaciones, feriados y prestaciones legales (preaviso y auxilio de cesantía).

4) ¿Qué deducciones se deben hacer-al salario en el servicio doméstico?

Del salario se deben rebajarlas cuotas que indica la Ley, de la siguiente manera: un 8% para la Caja Costarricense de Seguro Social (Seguros de Salud y de invalidez, Vejez y Muerte) y un 1 % para el Banco Popular y de Desarrollo Comunal (el cual lo trasladará luego al SICERE), para un total de un 9%.

5) ¿Cuál es la jornada ordinaria de trabajo que se aplica en el sentido doméstico?

Los(as) servidores(as) domésticos(as) mayores de edad tienen una jornada ordinaria máxima de doce horas diarias, con derecho a un descanso de una hora, que podrá coincidir con el tiempo destinado

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

a alimentación. Sin embargo, las partes pueden convenir en establecer una jornada ordinaria inferior.

En caso de jornadas menores de doce, pero mayores de cinco horas diarias, el descanso indicado será proporcional al número de horas que se trabaje. Si se trabaja una jornada menor de cinco horas, la ley no señala nada sobre dicho descanso; por lo cual queda a criterio del(de la) patrono(a) otorgar o no descanso durante esa jornada.

Se les puede ocupar en jornada extraordinaria hasta por cuatro horas; la cual se les debe pagar con un cincuenta por ciento más del salario ordinario o usual (1.5 cada hora extra).

No obstante lo anterior, la jornada de los adolescentes de quince a dieciocho años no puede ser mayor de seis horas diarias y de treinta y seis horas semanales.

6) ¿Cuál es la regulación en cuanto a vacaciones en el servicio doméstico?

Los(as) servidores(as) domésticos(as) tienen derecho a quince días de vacaciones anuales pagadas; es decir, a un período mayor que el mínimo que se otorga a los demás trabajadores'(as), que es de dos semanas.

Si el contrato laboral de los(as) servidores(as) domésticos(as) termina antes de cumplir las cincuenta semanas de trabajo continuo, por cualquier causa, tienen derecho a que se les incluya en el pago de las prestaciones legales, el valor equivalente a 1,25 días por cada mes laborado. Ejemplo: Si se laboró cinco meses, corresponden 6,25 días de vacaciones proporcionales (5 meses x 1,25 días = 6,25 días)."

c. Salario en Especie

[CASTILLO OBANDO, Emilce, et al.]³

"Según el artículo #166 del Código de Trabajo; se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato.

Se debe estimar el salario en especie como el equivalente al 50%, (cincuenta por ciento) del salario que perciba en dinero el trabajador.

No se debe computar como salario en especie, los suministros de carácter gratuito que otorgue el patrono al trabajador. Estos no pueden ser deducidos del salario en efectivo, ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo.

¿Qué es el salario en especie?

El salario en especie, es la retribución que percibe el trabajador en suministros o servicios que no consisten en dinero, dentro de estos los más comunes son: vivienda, alimentación, transporte, vestidos y uso de la tierra.

Este tipo de salario es muy usual con los trabajadores domésticos, "especialmente en fincas y zonas rurales".

d. Derecho a Indemnización en caso de Despido Injustificado

[CASTILLO OBANDO, Emilce, et al.]⁴

"Nuestra constitución otorga a los trabajadores despedidos sin justa causa, el derecho a recibir una indemnización, siempre que no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación.

El capítulo de Las Garantías Sociales de la Constitución de 1871, no consagraba este derecho en su articulado. Sin embargo, la incorporación del mismo, en la actual Constitución, no provocó discusión en el seno de la Asamblea Constituyente. Ello se debió sin duda a que se trataba de un principio ya establecido en la Legislación de Trabajo, por lo que la labor de los constituyentes del 49, se redujo a concederle jerarquía constitucional. El despido injustificado de un trabajador, consiste en la ruptura de la relación laboral por parte del patrono, en forma arbitraria, es decir sin que medie una causal de justificación. El artículo 85, inciso d) del Código de Trabajo, da fundamento legal a este derecho del empleador, de disolver el contrato de trabajo por su propia voluntad y sin un motivo justo, con lo cual se califica de relativa la estabilidad que el derecho de trabajo concede a los trabajadores.

Mario de la Cueva en su libro "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" expresa: la estabilidad en el trabajo "es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente a la voluntad de trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación". Más adelante agrega el citado autor que "se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización". La indemnización a pagar de despido injustificado varía según sea la relación de trabajo. Si ésta ha sido pactada por tiempo indefinido, corresponde el pago de auxilio de cesantía y de la indemnización sustitutiva de; preaviso, siempre y cuando haya sido omitido por el patrono.

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

La finalidad del preaviso consiste en poner en conocimiento de una de las partes, con la anterioridad debida, la decisión del otro contratante de dar por concluida la relación laboral. De ahí que el trabajador despedido injustamente, tiene derecho a que se le dé el respectivo aviso previo, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo #29 del Código de Trabajo, y subsidiariamente al pago de una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos señalados en dichas reglas.

El auxilio de cesantía como su nombre lo indica, pretende proporcionarle al trabajador, una ayuda económica, mientras permanece desocupado, ello a falta de un seguro de desocupación. De conformidad con el artículo #29 del Código de Trabajo, el pago del auxilio de cesantía, provee no sólo cuando el trabajador ha sido despedido sin justa causa, sino también por las causas que lo facultan, para dar por terminado el contrato y cuando la relación laboral deba concluir por causas ajenas a su voluntad.

Es opinión muy generalizada en Costa Rica, que la institución del auxilio de cesantía, no respondió a los propósitos para los cuales fue creada. La idea del legislador, como se indicó, consistió en auxiliar económicamente al trabajador, que dentro de ciertas condiciones pierde su empleo, ello a falta de un seguro de desocupación. Sin embargo, muchas veces gozan del auxilio, trabajadores no muy responsables en sus labores, que provocan un despido injustificado, mientras que buenos trabajadores, se ven obligados a dejar su trabajo sin el reconocimiento de esa indemnización. La razón de ello es precisamente que el auxilio de cesantía, fue concebido como una expectativa de derecho, es decir, como una posibilidad más o menos cercana y probable de conseguirlo, si se hacen efectivos los supuestos que la ley señala.

Se han hecho múltiples esfuerzos para democratizar la economía y pasar respecto al derecho de cesantía, de una expectativa de derecho a un derecho real, pero son muchos los intereses que se interponen y no ha sido posible lograr mayores beneficios para el trabajador.

Son innumerables las demandas que plantean las trabajadoras domésticas en los órganos jurisdiccionales, por despido injustificado, sin embargo sus condiciones culturales, sociales y económicas les impiden llevar sus demandas hasta las últimas consecuencias y después de presentadas, deben desestimarse porque el proceso se abandona y se llega en algunos casos a arreglos extrajudiciales entre las partes."

2. Normativa

a. Código de Trabajo⁵

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 particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 3458 de 20 de noviembre de 1964.

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 presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 3458 de 20 de noviembre de 1964.

Artículo 103.- (*)

El patrono podrá exigir al servidor doméstico, como requisito previo para formalizar el contrato, así como semestralmente durante la vigencia del mismo, un certificado de buena salud expedido por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, el cual estará obligado a extenderlo en forma gratuita.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 3458 de 20 de noviembre de 1964.

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

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

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 a 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 este 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 un 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 remuneradas, o 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.

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

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 le cubran los gastos razonables que con tal motivo deba hacer.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 3458 de 20 de noviembre de 1964.

(*) La constitucionalidad de los incisos c), d) y e) del presente artículo ha sido cuestionada mediante Acción No. 05-015208-0007-CO. BJ# 238 de 9 de diciembre del 2005.

Artículo 105.- (*)

En los casos de enfermedad calificada como de declaración obligatoria por el artículo 153 del Código Sanitario, si el patrono o el servidor doméstico se vieran expuestos a contagio, podrán suspender el contrato de trabajo durante el tiempo que dure la enfermedad, salvo que ésta hubiere sido contraída en los términos del párrafo final del inciso h) del artículo anterior.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 3458 de 20 de noviembre de 1964.

Artículo 106.- (*)

La falta notoria de respeto o buen trato del trabajador doméstico para con las personas a quienes se los deba en razón de su trabajo, constituye causa justa para el despido sin responsabilidad patronal.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 3458 de 20 de noviembre de 1964.

Artículo 107.- (*)

Si el contrato del servidor doméstico concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves del patrono o de las personas que habitan con él, o por muerte o fuerza mayor, el servidor, o en su caso los derechos habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código, tendrán derecho a una indemnización de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de este Código.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 3458 de 20 de noviembre de 1964.

Artículo 108.- (*)

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Las disposiciones de este Código, así como las de leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del servicio doméstico en lo no previsto por el presente Capítulo, siempre que sean compatibles con su especial condición.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 3458 de 20 de noviembre de 1964.

3. Jurisprudencia

a. Derechos de trabajadora doméstica y normativa aplicable para el cálculo de los extremos laborales

[SALA SEGUNDA]⁶

"III.- En su escrito inicial, la señora V.M. afirmó, entre otras cosas, que "...fui contratada por don M.A.R.M., para que me encargara de la casa de esa finca, es decir como servidora doméstica, en donde debía realizar en forma habitual y continua, multiplicidad de funciones, como atender al señor M.A.R., que era un hombre soltero, cocinar para los peones que contrataba la finca, lavar la ropa tanto de don M.A. como de su padre que por algún tiempo convivió en la casa, además de cocinar y lavar la ropa de mi hijo A.V.M., que desde muy jovencito se incorporó al trabajo de la finca. Todas mis funciones siempre las realicé bajo las órdenes de don M.A. y de mi hijo A., que luego de algún tiempo se convirtió en encargado de la finca. Agregó que también realizaba labores de limpieza o aseo diarios." (Sic, folios 2-3). La parte accionada aceptó como cierto ese específico hecho de la demanda y, en su escrito de contestación, incluyó, además, afirmaciones como las siguientes: "Es cierto que por muchos años, sin poder precisar el número, la actora laboró para con M.A.R.M. (...) como empleada doméstica. / ... su único patrono fue don M.A. puesto que laboraba en la casa suya de él. El era su único patrón... / ...don M.A. fue el exclusivo dueño, y por ello, el único jefe en las fincas que le pertenecían. / Lo único cierto es que existió una relación laboral entre don M.A. y la actora." (Sic, folio 18). Ahora bien, es preciso advertir, por si alguna duda hubiese, que, esas manifestaciones no son, técnicamente, un allanamiento y que, el albacea, se encuentra imposibilitado, por disposición legal expresa, para confesar en perjuicio de su representada (artículo 316 del Código Procesal Civil). No obstante, como las mismas fueron reafirmadas, de maneras tanto conteste como contundente, con la prueba aportada (ver los testimonios de F.V.U., a folios 28-29; de F.R.S., a

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

folios 29-30; de J.A.R.B., a folio 31; de A.G.C., a folio 32; y de A.V.M., a folios 33-34); resulta claro que, en este asunto, ya no está en discusión la existencia de una relación jurídica, entre doña C. y el difunto R.M.; porque, como se ha evidenciado, las partes y la prueba coinciden plenamente en ese hecho. En virtud de tal vínculo, la actora, realizaba múltiples tareas domésticas, en la casa de don M.A., bajo su dependencia y dirección inmediata. Dadas esas condiciones, conforme la califica la Sucesión demandada, tal contratación no puede tener otra naturaleza que no sea la laboral. No se tiene el más mínimo indicio de que, entre la señora V.M. y el occiso, haya existido una unión de hecho; única posibilidad legal que, en este caso, permitiría excluir el vínculo de trabajo y enmarcaría la labor realizada, durante tantos años, como el resultado del propio esfuerzo con miras a constituir y a preservar el patrimonio común. De haber sido ésta la situación, obviamente los derechos, diversos y mejores que los laborales, así como la vía para reclamarlos serían otros y quien primero lo hubiese evidenciado, sería la propia demandante. Por todo eso, porque no se ha alegado en el proceso, ni existe razón alguna para sospechar la presencia de un fraude procesal -lo que debieron haber puesto en evidencia, de considerar que se estaba ante la hipótesis contraria (ver los artículos 304 y 325 del Código Procesal Civil)-, mal hicieron las autoridades de instancia al descartar la naturaleza iuslaboralista de dicha relación y, con base en ese criterio, desestimar las pretensiones incoadas.- IV.- Es cierto que, ante la falta del contrato de trabajo escrito -prueba plena de su existencia, según lo dispone el artículo 25 del Código de la materia- y teniendo en cuenta los conceptos normativos básicos de esta disciplina, que están contenidos en los ordinales 2, 4 y 18 ibídem, la jurisprudencia ha entendido, de modo reiterado, que, para acreditar la existencia de un vínculo laboral típico, entre una persona física, en calidad de trabajador o trabajadora, y otra, que puede ser física o jurídica, con el carácter de patrono o patrona, es necesario que se constate, en el proceso, que, durante su vigencia, se dieron los siguientes elementos: 1) prestación personal de servicio; 2) pago de una remuneración; y 3) subordinación jurídica (ver, entre muchos otros, los votos Nos. 268, de las 8:00 horas, del 13 de diciembre de 1991; 25, de las 9:00 horas, del 24 de enero; 251, de las 9:30 horas, del 16 de octubre; ambos de 1992; 140, de las 9:30 horas, del 15 de junio; 157, de las 14:00 horas, del 23 de junio; 392, de las 10:40 horas, del 25 de noviembre; los tres de 1994; 235, de las 10:40 horas, del 18 de octubre; 382, de las 9:50 horas, del 29 de noviembre; 402, de las 10:40 horas, del 20 de diciembre; los tres de 1996; 30, de las 15:40 horas, del 12 de febrero; 105; 106 y 107 de las 9:00, 9:10 y 9:20 horas, respectivamente, del 28 de

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

mayo; 254, de las 14:10 horas, del 23 de octubre; 301, de las 9:50 horas, del 26 de noviembre; los últimos de 1997; y 196, de las 9:40 horas, del 31 de julio de 1998). También se ha indicado que es la concurrencia de esos conceptos la que determina, justamente, cuándo se está en presencia de un vínculo jurídico de estricta índole laboral y, por tanto, en qué casos un conflicto debe ser conocido y resuelto, en este orden jurisdiccional (artículos 70 de la Constitución Política, 109 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 402 del Código de Trabajo). Sin embargo, de ello no puede derivarse la imposibilidad de calificar como de trabajo, una relación jurídica con las características de la del sub-lite, con el argumento de que, el salario en dinero, es indispensable para ese fin. En la realidad, puede resultar difícil identificar ese elemento o cualquiera de los otros, precisamente porque, según se constata en este proceso, la parte patronal se ha apropiado de la fuerza de trabajo de una persona, sin cubrir su costo total. Para comprender los alcances de la negociación, entre doña C. y el difunto R.M., es necesario tener muy presente la particular situación de vulnerabilidad social de esa mujer, cuando la celebró, a saber: de zona rural -prácticamente inhóspita, en ese entonces-, sin instrucción formal, joven, pobre, soltera, con un hijo y en una época -1950- en la que, ella y sus congéneres, apenas estaban empezando a ser reconocidas, en la metrópoli, como ciudadanas en su verdadera dimensión; esto es, como sujetas plenas de derechos y de obligaciones (nótese que, en Costa Rica, el derecho al voto femenino no fue aprobado sino hasta en junio de 1949). Además, de los testimonios aportados, en especial del rendido por la señora F.R.S., se desprende que don M.A. no acostumbraba pagar, con dinero, el servicio doméstico recibido, sino que lo hacía con algún otro bien; actuación en la que puede haber influido el menosprecio imperante hacia ese tipo de labores, a las cuales que no siempre se les considera un trabajo. Pasar inadvertido ese ilegítimo proceder, negándose a apreciar la evidencia aportada, en su correcta dimensión, equivale a invisibilizar y a afirmar una forma de esclavitud, que es violatoria del ordenamiento laboral. Es importante destacar que existió una forma de retribución pues, a la actora, se le dio el hospedaje, la alimentación y la promesa de recibir, a futuro, parte de los bienes del patrono. El trabajo no fue ejecutado con la consciencia de estarlo regalando, sino a cambio de algo. Como lo ofrecido es, además, susceptible de valoración económica, califica jurídicamente como salario, en los términos de los artículos 1º del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección del salario, No. 95, de 1949, aprobado por la Asamblea Legislativa, mediante Ley No. 2561, de 11 de marzo de 1960; y 162, 164 y 165 del Código de Trabajo.- V.- En

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

concordancia con lo expuesto, tampoco es posible obviar que, en la última frase del ordinal 18 del Código de Trabajo, se establece una presunción legal, que es, asimismo, una regla de interpretación en esta materia. El texto de esa norma es el siguiente: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe." [...]. De acuerdo con lo transcrito, cuando media una prestación personal del servicio, la persona trabajadora está exenta de la eventual obligación de demostrar la existencia del contrato de trabajo (ver los artículos 414 y 316 del Código Procesal Civil, aplicables por disponerlo así el 452 del de Trabajo; así como el 16 y el 17 de este último). Por su parte, a la empleadora le incumbe el poder-deber de acreditar que, en el caso concreto, se está en presencia de una relación diferente de la laboral, si pretende desvirtuar los efectos legales de dicha presunción. De incumplirse esa carga probatoria, a pesar de existir un alegato en ese sentido, así como algún elemento de duda -lo que no sucede en este caso-, al tratarse de una especificación del sistema de prueba tasada y con estricto apego a las normas citadas, se debe presumir la existencia del consentimiento y que se trata del propio de un contrato de trabajo (consultar, en igual sentido, los votos Nos. 93, de las 11:10 horas, del 27 de marzo; 96, de las 14:40 horas, del 31 de marzo; y 196 ya citado; los tres de 1998).- VI.- Como se dijo, es un hecho demostrado que, la actora, realizó, en forma personal, el servicio doméstico, en la finca propiedad del difunto R.M. Las pruebas aportadas, analizadas en la forma prevista por los artículos 562, párrafo final, y 493 del Código de Trabajo, dan cuenta efectiva de que fue así y de que lo hizo de manera exclusiva, permanente y dependiente, a cambio del hospedaje, de la alimentación y con la esperanza de recibir parte de esa propiedad, cuando él muriese. En lo que interesa, la testiga F.R.S.: "Desde que tengo uso de razón yo la conocí a ella como la empleada de esa casa. Ella, sea doña C., hacía de todo, las labores de la casa, como cocinar, lavar, aplanchar, todo el aseo de la casa, lavando el chiquero de chanchos, ordeñando, prácticamente todo. [...] Doña C. estaba siempre a las órdenes de don M.A., lo que él decía era lo que se hacía. [...] Aclaro que doña C., era la encargada de hacer el queso que se vendía en la finca. Ni cinco empleadas juntas hacían todo lo que hacía doña C." (Sic, folios 29-30). El señor F.V.U. manifestó: "Doña C. era empleada y casi jefe de hogar de la finca, se encargaba de casi todas las labores de la finca. Ella lavaba,

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

limpiaba lo que hace puramente una ama de casa, ella era en esa casa empleada doméstica. [...] Ella atendía a los peones, la cantidad de éstos era variable, de seis a dos. [...] Doña C. siempre estuvo a las órdenes de don M.A. Ella trabajaba ahí para darle el sustento a sus hijos. [...] Ella limpiaba, cocinaba, lavaba, sin embargo ella se veía como una empleada, cuando por ejemplo don M.A., le encomendaba otras tareas como una crianza de cerdos. [...] Ella tenía las responsabilidades de una esposa, sin serlo ya que era empleada, al estar siempre a las órdenes de don M.A." (Sic, folios 28-29). [...] Finalmente, el hijo de la actora, señor A.V.M., relató lo siguiente: "Mi mamá era la encargada de asistir a los peones y a don M.A., quien era el principal, las labores eran duras, ya que había que jalar el agua del río, después de hizo un pozo. En verano las labores eran más pesadas, ya que llegaba toda la familia de don M. a la Finca, y a ella le correspondía su atención. Mi mamá trabajó ahí como una esclava. [...] Don M.A., le exigía demasiado. [...] Ella siempre estaba a las órdenes de don M. todo el tiempo. Cuando mi mamá le decía que ella estaba preocupada con su futuro, ya que si él se moría que iba a pasar, a lo que él respondía que no se preocupara ya que esto (sea la finca) era de nosotros, (refiriéndose tanto a mi madre como a mí). Sin embargo no le dejo nada a mi madre.- El era muy exigente, y las cosas tenían que ser rápidas, y por eso mi mamá siempre vivió ahí, por que se movía y hacía las cosas. [...] Don M.A., siempre vio a mi madre como una empleada. [...] Quien le daba órdenes a mi madre era M.A. [...] Ella atendía a los peones, dándoles de comer. A veces habían hasta seis peones, sin embargo siempre habían tres peones fijos. [...] Además de las funciones del hogar de mi madre, eran de ordeñar las vacas, cuidar chanchos, hacer el queso que se vendía en la finca." (Sic, folios 33-34). El cuadro fáctico descrito, es abundante en lo que constituyen típicos indicios de la laboralidad de una relación jurídica material. Ya esta Sala ha indicado que son tales, entre otros, la exclusividad, el sometimiento a una jornada y a un horario de trabajo, que el lugar de trabajo esté bajo control patronal y que exista alguna forma de retribución (ver el voto No. 96, de 1998, ya citado). Como todo eso ha sido evidenciado en este proceso, lo propio es reafirmar, ahora por estas otras razones, que el vínculo que existió entre las partes definitivamente era laboral. Así las cosas, el Tribunal de San Carlos, incurrió en evidentes errores de interpretación, al resolver como lo hizo y, por eso, debe revocarse el fallo impugnado.- VII.- Por voto No. 5969, de las 15:21 horas, del 16 de noviembre de 1993, la Sala Constitucional anuló del ordenamiento jurídico patrio el ordinal 607 del Código de Trabajo y estableció que todos los derechos de las personas asalariadas prescriben en los términos del 602 ibídem, o sea, en

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

seis meses, contados a partir de la terminación del contrato de trabajo. Esa decisión se justificó en que, "...la prescripción regulada en [...el 607...] resulta demasiado corta y engañosa, en perjuicio del trabajador, y no puede justificarse, mediante un criterio estricto, a razones de seguridad jurídica, por lo que constituye una violación al artículo 74 de la Constitución Política, principalmente por dos razones: a) por su misma brevedad, pues acaba convirtiéndose en una trampa para el trabajador, sujeto a presiones o engaños del patrono; y, b) sobre todo, porque reconocer cualquier prescripción durante la vigencia del contrato atenta contra principios fundamentales del derecho laboral -principalmente el de justicia social, consagrado por los artículos 74 de la Constitución y 1º del Código de Trabajo- que precisamente se basan en la idea de compensar mediante una legislación protectora la debilidad económica y social del trabajador, particularmente dentro de su relación con el patrono. Hacer prescribir un derecho del trabajador mientras esté vigente la relación laboral, es decir, en esa situación de dependencia, equivale a menudo, y la experiencia lo ha demostrado, a ponerlo a escoger entre efectuar el reclamo de sus derechos o conservar su empleo." [...]. Para lo que aquí interesa, de conformidad con lo antes transcrito y al tenor de lo previsto en el artículo 13 de la Ley de Jurisdicción Constitucional y en el citado 602 del Código de Trabajo, es claro que, mientras esté vigente el contrato de trabajo entre las partes, no puede correr ningún plazo extintivo (ver, en este sentido, el voto de esta Sala No. 311, de las 10:00 horas, del 18 de diciembre de 1998). Nótese que, la última norma citada, dispone lo siguiente: "Salvo disposición especial en contrario todos los derechos y acciones provenientes de contratos de trabajo prescribirán en el término de seis meses, contados desde la fecha de extinción de dichos contratos." [...]. Se prevé así un supuesto que alguna doctrina civilista denomina "impedimento del curso de la prescripción", de acuerdo con lo cual el tiempo no corre, aunque la obligación sea exigible, porque el momento de inicio de su cómputo no ha llegado (ver: PEREZ VARGAS, Víctor, "La prescripción negativa y la caducidad en el Derecho Civil", en: Derecho Privado, San José, Litografía e Imprenta LIL, S. A., tercera edición, p. 200). Existiendo impedimento, la situación de incerteza en la que se justifica ese instituto no se da y, por eso, legalmente resulta ilegítimo aplicarlo. No cabe entonces, en esa hipótesis, hablar de prescriptibilidad o de imprescriptibilidad. En concordancia con esta última idea, conviene tener en cuenta, además, que, el Código Civil, en su artículo 880, ubicado bajo el título de "suspensión de la prescripción", estipula que "No corre la prescripción: / (...) / 6.- Contra los jornaleros y sirvientes domésticos, respecto a sus

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

jornales o salarios, mientras continúen trabajando o sirviendo al que se los debe." Esta norma determina, también, esa imposibilidad legal de computar cualquier lapso extintivo, por más años que hayan pasado, mientras no desaparezca tal causa de suspensión. Respecto de esta última, prevista en el referido numeral 602 del Código de Trabajo y equivalente al inciso 1), del 59 del Estatuto de los Trabajadores de España, JOSE LUIS GIL Y GIL, PILAR CAVERO, JAVIER HERVAS, JOSE RAFAEL GARCIA DE LA CALLE y JUAN ANTONIO LINARES, indican "...el plazo no empieza a correr hasta la "terminación" del contrato de trabajo, y ello aunque la acción pudiera ejercitarse con anterioridad. En suma, el dies a quo no es el del nacimiento de la acción, sino el del cese efectivo y real en la prestación de servicios. Establece así la ley una causa de suspensión del cómputo, que tiene en cuenta el estado de subordinación en que se halla el trabajador, y supone una excepción al régimen civil común, establecido en el artículo 1969 del Código Civil, según el cual la prescripción corre desde el día en que las acciones pudieron ejercitarse. / Por esa razón, las acciones derivadas del contrato de trabajo no prescriben mientras éste se halle en vigor." (Prescripción y caducidad de acciones en el proceso laboral, Madrid, Cuatrecasas Abogados, 1999, pp. 15-16. Ver, también, pp. 7-8 y 28 y OLEA, Manuel Alonso y CASAS BAAMONDE, María Emilia, Derecho del trabajo, Madrid, Universidad de Madrid, decimotercera edición revisada, 1993, pp. 508-512). En igual sentido se pronuncia JUAN RASO DELGUE, quien comentando un precepto de la normativa uruguaya, cuyo contenido es similar al mencionado 602, señala: "...en la misma norma se establece en realidad una suspensión desde el momento del cumplimiento de la obligación al momento de la cesación de la relación laboral." [...] Prescripción de las acciones laborales, Montevideo, Ediciones Jurídicas Amalio M. Fernández, 1987, p. 69. Consultar, asimismo, las pp. 64-68). Sea que esté impedido el cómputo o que esté suspendido su curso, es lo cierto que mientras esté vigente la relación de trabajo, de doña C., no puede operar plazo alguno de prescripción. En otras palabras, para la data de presentación de la demanda, esto es: el 11 de junio de 1997, no había transcurrido, en perjuicio de la actora, el término extintivo de seis meses, contenido en el aludido numeral 602, en relación con ninguno de los derechos por ella reclamados. En todo caso, de acuerdo con el inciso 2º, del artículo 12, del ya citado Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección del salario, que tiene rango superior a la ley ordinaria (ordinal 7 de la Constitución Política), "Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral o, en defecto

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato." En consecuencia, debe desestimarse, en su totalidad, la defensa de prescripción opuesta por la parte accionada. Interesa establecer que sobre esta interpretación de la prescripción, esta Sala hizo la consulta a la Sala Constitucional, quien mediante el voto N° 7885-99, resolvió: "No ha lugar a evacuar la consulta formulada." Por esa razón, quienes suscriben este fallo y participaron en la consulta, aplican los lineamientos vinculantes de esa resolución del Tribunal Constitucional.- VIII.- En su escrito inicial, la accionante afirmó haber empezado a trabajar en la finca propiedad del hoy causante, señor M.A.R.M., el lunes 2 de enero de 1950. Esa aseveración fue confirmada, en lo medular, por los testimonios de A.G.C. y de A.V.M.; únicos que hicieron referencia al momento de formalización del vínculo entre las partes. El primero indicó: "Yo vine a dejar a doña C. a donde M.A., por ahí del año cuarenta y nueve o cincuenta. [...] Desde esa fecha sea desde mil novecientos cincuenta, doña C. no se ha movido de esa finca hasta la fecha." (Sic, folio 32). Por su parte, el segundo expresó: "Yo tenía poco más de dos años cuando mi mamá llegó a trabajar a esa finca. [...] Mi mamá empezó a trabajar ahí desde mil novecientos cincuenta, como indiqué yo tenía como dos años, cuando llegamos a esa finca. Ella se mantiene en la finca. Siempre trabajó en la finca desde esa fecha." (Folio 33). Es, entonces, esa fecha, la que ha de tomarse como la de inicio de la relación de trabajo en cuestión.- IX.- En lo que interesa, el numeral 104 del Código de Trabajo, antes de su reforma por Ley No. 3458, de 20 de noviembre de 1964, establecía lo siguiente: "El trabajo de los domésticos no estará sujeto a horarios ni a las disposiciones de los artículos 147 y 149, pero gozarán de un descanso absoluto mínimo de diez horas diarias." Al tenor de esa norma, entre la fecha de inicio del vínculo de trabajo de doña C. y el 26 de diciembre de 1964, cuando entra a regir la modificación legal indicada (ver su artículo 2), su jornada ordinaria de labores era de 14 horas diarias y no estaba exenta de prestar sus servicios durante los días feriados remunerados, ni tenía derecho a pago adicional alguno por su trabajo durante éstos. Luego de la última fecha referida, el citado ordinal 104 dispone, en lo conducente, que: "Los servidores domésticos se regirán por las siguientes disposiciones especiales: / [...] / c) Estarán sujetos a una jornada ordinaria máxima de doce horas, teniendo derecho dentro de ésta a un descanso mínimo de una hora, que podrá coincidir con los tiempos destinados a alimentación. [...] / 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

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

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..." Gracias al cambio en el contenido de este precepto, desde el 26 de noviembre de 1964, la jornada ordinaria, de la señora V.M. se redujo a doce horas y es titular del derecho a que, por haber trabajado los feriados de pago obligatorio o los días de descanso semanal, se le pague, por su orden, doble o triple, la mitad (6 horas) de esas jornadas (ver, además, el artículo 152 del Código de Trabajo). Entre esa data y el 12 de agosto de 1996 los feriados de pago obligatorio eran solamente el 1º de enero, el jueves y el viernes santos, el 1º de mayo, el 15 de setiembre y el 25 de diciembre. A partir de esa última fecha, se agregaron el 11 de abril, el 25 de julio y el 15 de agosto (ordinal 148 ídem, antes y después de su reforma, por la Ley No. 7619, de 24 de julio de 1996). Además, la actora ha sido y es titular del derecho a que, los períodos de labores que hayan excedido su faena diaria (14 ó 12 horas, según sea el caso) le deban ser retribuidos "...con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado." [Artículo 139, párrafo primero, en relación con el inciso c), del 104, ambos del Código de Trabajo].- X.- La señora V.M. reclamó el pago de 6 horas extra diarias, trabajadas durante 6 -de lunes a sábado- de los 7 días de cada semana, a lo largo de toda su relación de trabajo (folio 10). En su escrito de demanda indicó que era normal que laborase de tres de la mañana a diez de la noche y que nunca se le concedió el descanso semanal (folio 3). Por su lado, el testigo V.U. refirió que "Doña C. no tenía horario de trabajo, su jornada era de lunes a domingo. [...] Dije que ella no tenía horario, ya que su vida era esclavizada en el trabajo de la finca y del hogar. Doña C., solamente tenía tiempo para ir a su culto, no tenía ningún día libre." (Folios 28-29). La señora R.S. manifestó lo siguiente: "Siempre estuvo en la finca. Ella no tenía ningún día libre. [...] Doña C. es de las personas que desde las tres o cuatro de la mañana estaba en pie y era la última que se acostaba, prácticamente no tenía horario de trabajo todo el día y parte de la noche, esa señora estaba a las diez u once de la noche trabajando. Trabajaba de lunes a domingo. Ella no tenía ningún día libre, lo normal es coger el domingo como libre, sin embargo ella lo trabajaba como un día normal. Doña C. siempre trabajó ahí." (Folios 29-30). El deponente R.B. dijo que "Ella empezaba a trabajar desde las cuatro de la mañana hasta que terminara el trabajo. Yo nunca me quedé a dormir en esa finca. Sin embargo ella me contaba que terminaba a las siete u ocho de la noche. [...] Ella no tenía ningún día libre, ya que tenía que hacerle la comida a los peones..." (Folio 31). [...] A pesar de su falta de

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

coincidencia en lo relativo a las horas exactas de inicio y de conclusión de las labores, esos testimonios dan cuenta efectiva de que, durante toda la vigencia de su contrato de trabajo, la señora V.M. ha prestado sus servicios, como mínimo, diecisiete horas al día. Por consiguiente, lo propio es concluir que, entre el 2 de enero de 1950 y el 26 de diciembre de 1964, doña C. laboró una jornada extraordinaria de tres horas al día, de lunes a sábado, y que, luego de esa última fecha y hasta la de presentación de la demanda -11 de junio de 1997-, fue de cinco horas.- XI.- El salario es uno de los elementos definitorios del contrato de trabajo, debido a su indudable carácter oneroso. Con esa denominación se designa al estipendio patrimonial que, la parte empleadora, debe cancelarle a la trabajadora, como obligación nacida de la relación jurídico-laboral, en reciprocidad por la prestación personal de sus servicios (trabajo subordinado). Desde la óptica de la persona asalariada, el sueldo constituye, pues, un ingreso y es, a su vez, el medio económico de subsistencia o de atención de sus necesidades vitales y de las de su familia. Por eso, el numeral 57 de la Constitución Política, complementado por disposiciones similares, contenidas en diferentes instrumentos internacionales, cataloga como fundamental el derecho al salario mínimo y establece los fines que deben procurarse con su fijación. XII.- De conformidad con los decretos ejecutivos Nos. 28, del 21 de julio de 1949; 9, del 3 de julio de 1950; 12, del 30 de setiembre de 1950; 13 del 28 de diciembre de 1950; 9, del 18 de setiembre de 1952; 14, del 30 de agosto de 1954; 16, del 29 de setiembre de 1956; 15, del 30 de setiembre de 1958; 13, del 29 de setiembre de 1960; 12, del 26 de setiembre de 1962; 11, del 28 de setiembre de 1964; 13, del 12 de agosto de 1966; 8, del 17 de setiembre de 1968; 1261-TBS, del 25 de setiembre de 1970; 2562-TBS, del 29 de setiembre de 1972; 2575-TBS, del 6 de octubre de 1972; 3642-TSS, del 29 de marzo de 1974; 4176-TSS, del 30 de setiembre de 1974; 4337-TSS, del 25 de noviembre de 1974; 5460-TSS, del 1º de diciembre de 1975; 6591-TSS, del 3 de diciembre de 1976; 7790-TSS, del 6 de diciembre de 1977; 9347-TSS, del 28 de noviembre de 1978; 10870-TSS, del 20 de noviembre de 1979; 11361-TSS, del 1º de abril de 1980; 12071-TSS, del 28 de noviembre de 1980; 12814-TSS, del 28 de julio de 1981; 13205-TSS, del 16 de diciembre de 1981; 13456-TSS, del 12 de marzo de 1982; 13762-TSS, del 28 de julio de 1982; 14123-TSS, del 6 de diciembre de 1982; 14705-TSS, del 22 de julio de 1983; 15039-TSS, del 15 de noviembre de 1983; 15526-TSS, del 2 de julio de 1984; 15904-TSS, del 10 de diciembre de 1984; 16413-TSS, del 15 de julio de 1985; 16714-TSS, del 27 de noviembre de 1985; 17113-TSS, del 18 de julio de 1986; 17358-TSS, del 15 de diciembre de 1986; 17709-TSS, del 10 de agosto de 1987; 17874-TSS, del 16 de noviembre de 1987; 18369-TSS,

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

del 14 de julio de 1988; 18669-TSS, del 17 de noviembre de 1988; 19159-TSS, del 17 de agosto de 1989; 19337-TSS, del 9 de noviembre de 1989; 19801-TSS, del 19 de julio de 1990; 20067-TSS, del 5 de noviembre de 1990; 20470-TSS, del 6 de junio de 1991; 20930-TSS, del 13 de diciembre de 1991; 21357-TSS-MP, del 15 de junio de 1992; 21750-TSS, del 18 de noviembre de 1992; 22337-MTSS, del 9 de julio de 1993; 22713-MTSS, del 19 de noviembre de 1993; 23495-MTSS, del 19 de julio de 1994; 23847-MTSS, del 22 de noviembre de 1994; 24482-MTSS, del 19 de julio de 1995; 24832-MTSS, del 7 de diciembre de 1995; 25250-MTSS, del 18 de junio de 1996; y 25713-MTSS, del 10 de diciembre de 1996, en concordancia con el artículo 19 de la Ley del Consejo Nacional de Salarios, No. 832, de 4 de noviembre de 1949, y con el 8, inciso 2), de la Ley Orgánica del Poder Judicial, durante el período de ejecución de su contrato de trabajo. Con base en esa información normativa y teniendo en cuenta el número de horas, ordinarias y extraordinarias, trabajadas mensualmente por la actora, así como su retribución durante los días feriados y de descanso, tiene derecho, por concepto de salarios insolutos, de toda la relación laboral. XIII.- En lo que interesa, el numeral 104 del Código de Trabajo, antes de su ya citada reforma de 1964, disponía lo siguiente: "También tendrán derecho, por lo menos, a vacaciones remuneradas durante medio día después de quince días de trabajo ininterrumpido y durante una semana después de cincuenta semanas de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono." En su inciso f), la norma vigente desde el 26 de diciembre de ese año, establece que, los y las servidoras domésticas "Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas." Por su parte, el 157 ibídem, que no ha sufrido modificación alguna desde 1943 y es aplicable en este asunto (ver artículo 108 ibídem), prevé que: "Para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante la última semana o el tiempo mayor que determine el Reglamento, si el beneficiario prestare sus servicios en una explotación agrícola o ganadera; o durante las últimas cincuenta semanas si trabajare en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole. Los respectivos términos se contarán en ambos casos, a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho al descanso. Como no fue acreditado que, la actora, haya disfrutado de vacaciones, durante la vigencia de su contrato de trabajo o que hubiese recibido el pago correspondiente por ese concepto y, más bien, existe evidencia de lo contrario; es de rigor otorgarle las sumas a las que tiene legítimo derecho, en cada uno de los períodos laborados. XIV.- La Ley No. 2412, de 23

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

de octubre de 1959, conocida como "De aguinaldo en la empresa privada", instituyó, a partir de ese año, que "Todo patrono particular está obligado a conceder a sus trabajadores, de cualquier clase que sean y cualquiera que sea la forma en que desempeñen sus labores y en que se les pague el salario, un beneficio económico anual equivalente a un mes de salario." (Artículo 1º). En su transitorio 1º estableció, además, que "La aplicación de esta ley se hará en la siguiente forma: / 1) En 1959 el beneficio económico creado por esta ley estará limitado a un 25% del salario mensual a que se refieren los artículos 1º y 2º de esta ley. / 2) En 1960 el beneficio estará limitado a un 50% de ese salario. / El Poder Ejecutivo, previos los estudios técnicos para determinar la capacidad económica de los patronos, decretará el aumento de ese beneficio a un 75% y a un 100% del salario, respectivamente, en años posteriores. El Poder Ejecutivo deberá resolver acerca de la aplicación de esos porcentajes con no menos de 6 meses de anterioridad a la fecha en que deba otorgarse el beneficio." Fue hasta el 1º de febrero de 1991 que el Poder Ejecutivo, en ejercicio de esa habilitación legal, emitió el decreto No. 20236-TSS, mediante el cual dispuso el pago del 100% del aguinaldo, a todas las personas asalariadas, a partir del mes de diciembre de ese año. Por consiguiente, entre 1960 y 1990, el monto por concepto de aguinaldo no podía superar el 50% de la mensualidad correspondiente, a cada período anual. Ahora bien, de acuerdo con el ordinal 2º de la normativa citada, antes de ser reformado por Ley No. 3929, de 8 de agosto de 1967, "Este beneficio económico, a que se refiere el artículo anterior, será calculado con base en el promedio de los sueldos ordinarios devengados durante los doce meses anteriores al 1º de diciembre del año de que se trate. Para efectuar tales cálculos no se tomará en cuenta, en ningún caso, las sumas que se hayan percibido en concepto de la prestación a que se refiere esta ley." Gracias a la modificación indicada, a partir del 11 de agosto de 1967, ese precepto tiene el siguiente contenido: "Este beneficio económico será calculado con base en el promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios devengados por la misma persona, durante los doce meses anteriores al 1º de diciembre del año en que se trate, y para efectuar tales cálculos no se tomarán en cuenta, en ningún caso, las sumas que se hayan percibido en concepto del beneficio a que se refiere esta ley." Finalmente, el 4º ibídem estipula que "El beneficio económico de que habla el artículo 1º será entregado al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito, dentro de los veinte primeros días del mes de diciembre..." En el presente asunto, no consta que, efectivamente, se le hayan pagado, a la demandante, los aguinaldos a los que fue teniendo derecho cada año, durante la vigencia de su relación de

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

trabajo. Por el contrario, de la prueba evacuada se desprende la conclusión opuesta. Por eso, necesariamente, ha de ordenarse, ahora, el pago de los montos correspondientes a los beneficios insolutos.- XV.- En virtud de que la parte actora reconoce que aún se mantiene laborando para la Sucesión demandada (ver su escrito de interposición de esta tercera instancia rogada, en especial, el folio 67), resulta legalmente imposible otorgarle el auxilio de cesantía solicitado. Por regla general, para tener derecho a ese extremo se requiere que el contrato de trabajo haya, sido resuelto, por causas que no le son imputables a la persona trabajadora; nada de lo cual se ha verificado en este asunto. De conformidad con lo previsto, en el inciso c), del numeral 85, del Código de la materia, la muerte del patrono, por sí misma, no da lugar a la extinción del vínculo y al consecuente derecho al pago de las prestaciones legales; pues, para tener estos efectos, es preciso que provoque el cierre del negocio o la cesación definitiva de los trabajos; lo que tampoco ha sucedido en la especie.- XVI.- Los intereses legales reclamados proceden sobre los montos en descubierto, desde que se hicieron exigibles, tal y como se indicó, respecto de cada uno, pues es a partir de entonces que la parte patronal incurrió en mora y que se justifica, jurídicamente, su pago (artículos 1163 y 1164 del Código Civil). En armonía con lo resuelto por la Sala Constitucional, estos intereses corren la misma suerte del principal, y no son aplicables las normas de la prescripción. Es necesario advertir que, por tratarse de diversas obligaciones, surgidas en diferentes momentos, en la liquidación de intereses se ha de tomar en cuenta el cambio en el régimen que operó con la Ley No. 7201, de 10 de octubre de 1990, en vigencia a partir de su publicación en La Gaceta No. 204, del 29 de esos mismos mes y año. De manera, pues, que, los adeudos nacidos a la vida jurídica antes del 29 de octubre de 1990, devengan el seis por ciento anual; en tanto que, a los posteriores a esa fecha, se les deben aplicar las tasas que haya pagado, en los diferentes períodos, el Banco Nacional de Costa Rica por los certificados de depósito a seis meses plazo. Sobre el particular, la Sala ha tenido oportunidad de establecer lo siguiente: "El artículo 34 de la Constitución Política, señala que las leyes no pueden tener efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna, o de sus derechos patrimoniales adquiridos o de situaciones jurídicas consolidadas. La reforma del artículo 1163 del Código Civil, en virtud de la cual se varió la norma de que los intereses legales de demora se pagarían al seis por ciento anual, por la del tipo para los depósitos a seis meses plazo del Banco Nacional de Costa Rica, se hizo mediante Ley N° 7201 de 10 de octubre de 1990, publicada en La Gaceta de 29 de ese mismo mes y año. La entrada en vigencia de una nueva disposición legal, no

implica la desaparición por completo de la anterior, pues es evidente que continuará aplicándose para las situaciones consolidadas de su época. La eficacia de las normas legales en el tiempo, en materia de obligaciones dinerarias, se relaciona con el principio de que debe aplicarse la norma que esté en vigor en el momento de la génesis de la obligación en todos sus extremos, ya sea que la misma deba cumplirse en forma completa de una sola vez o por partes. Pero ha de entenderse que ello debe ser así respecto de las prestaciones positivas, concretas y perfectas, de acuerdo con lo cual la ley nueva no puede aplicarse en forma negativa para disminuir lo que ya se había adquirido en aquellos términos, como sucedería con una obligación concreta y perfecta que devenga cierto tipo de interés, el que no podría disminuirse en perjuicio del acreedor, aunque ley [sic] nueva fije un tipo menor. Esa no es la situación de los derechos jubilatorios o de pensiones de los distintos regímenes públicos que existen en el país, respecto de las cuotas a que puede tener derecho el beneficiario, pues éstas se devengan en el tiempo, dependiendo de la existencia del derechohabiente y de las condiciones de legalidad que existan en cada momento, o sea, que el derecho se adquiere sujeto a las modificaciones que puedan darse en favor del trabajador. Y en el punto concreto de los intereses sobre las cuotas en que ha habido mora, y que deben satisfacerse como una indemnización de daños y perjuicios, los mismos deben pagarse de acuerdo con la ley vigente en el momento que nació el adeudo, pues es hasta en ese momento que la respectiva obligación nace a la vida jurídica en forma concreta y perfecta, y no con la normativa que existía cuando en forma genérica o abstracta se otorgó el derecho. En tal supuesto, no se viola ningún derecho positivamente adquirido, pues en aquel momento (fecha de la concesión de la pensión o jubilación), no existía el adeudo en dicha forma (concreta y perfecta); y, lo contrario, no es correcto, pues aparte de que no es cierto que en estos casos el desenvolvimiento del derecho adquirido debe seguir sometido al imperio de la ley vieja, entenderlo de ese modo equivaldría a dejar de aplicar nuevas disposiciones, favorables al beneficiario, que tienden a remediar en forma justa y equitativa para todas la partes de las relaciones obligacionales, los efectos inflacionarios (artículos 15 del Código de Trabajo y 10 y 11 del Civil)." (Voto No. 309, de las 15:10 horas, del 11 de diciembre de 1992. Ver, en igual sentido, el No. 92, de las 9:10 horas, del 19 de junio de 1991).- [...] XVIII.- En mérito de lo anterior, se debe proceder a revocar, en su totalidad, el fallo impugnado. En su lugar se han de otorgar, a la actora, los salarios, incluido lo correspondiente a horas extra, las vacaciones de toda su relación laboral y los aguinaldos a partir de octubre de 1959, así como los intereses legales sobre las sumas adeudadas, conforme se indicó en

los considerandos precedentes. Asimismo, en atención a la solicitud de la demandante y a lo estipulado en los ordinales 494 y 495 del Código de Trabajo y 222 del Procesal Civil, debe resolverse este litigio sin especial condenatoria en costas.-"

b. Despido injustificado

[SALA SEGUNDA]⁷

"III .- SOBRE LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL: El artículo 493 del Código de Trabajo establece las reglas a seguir para la valoración de la prueba en materia laboral, al indicar que "salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de Derecho Común; pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio ". De conformidad con lo anterior, quien juzga debe valorar los elementos probatorios llevados a los autos y, además, debe aplicar las reglas de la sana crítica y la razonabilidad , pues esa disposición descarta un régimen de íntima o de libre convicción. Sobre este tema, en la sentencia de la Sala Constitucional número 4448, de las 9:00 horas del 30 de agosto de 1996, en referencia a esa concreta norma, se indicó: "... la apreciación de la prueba en conciencia no implica resolver en forma arbitraria, por cuanto todo juez -como funcionario público que es- se encuentra sujeto al principio de legalidad, el cual constituye un imperativo de adecuación de la acción pública, no sólo de las normas específicas sobre un objeto determinado, sino a todo el bloque de legalidad; por lo que no puede fallar con desprecio de los principios y derechos constitucionales, ya que está limitado por las reglas de la sana crítica y principios de razonabilidad , que debidamente aplicados conducen a la armonía de la apreciación jurisdiccional con la Constitución Política ,... las facultades de los jueces de apreciar la prueba en conciencia no resultan contrarias a la obligación del juez de fundamentar sus fallos, principio constitucional que integra el debido proceso ... Con fundamento en lo anterior, es que procede interpretar la norma en cuestión de tal manera que no resulta inconstitucional la facultad de los jueces laborales de apreciar la prueba en conciencia, siempre y cuando se dicte un fallo fundamentado, en aplicación de las reglas de la sana crítica y razonabilidad ". Con base en esas premisas, procede entonces determinar si los integrantes del Tribunal incurrieron o no en los errores de valoración acusados por la recurrente, a efecto de determinar si, efectivamente, en el caso bajo examen, quedó acreditada alguna falta que justificara el despido de la actora. IV .- SOBRE LA ACREDITACIÓN DE LA FALTA

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

ALEGADA POR LA RECURRENTE : Como se dijo, la parte demandada acusa una indebida valoración de la prueba testimonial aportada por esta. Según indicó la recurrente, el Tribunal avaló el hecho de que no se tuvo por demostrada la falta imputada a la actora en cuanto al incumplimiento de sus obligaciones como encargada de cuidar a la señora Elia Matamoros Murillo. En razón de lo anterior, se hace necesario un análisis de la prueba constante en autos a efecto de determinar si el órgano de alzada incurrió en los yerros de valoración apuntados. Así pues, el despido, como máxima sanción disciplinaria dispuesta por el ordenamiento jurídico en materia de relaciones laborales, se encuentra regido por varios principios tendientes a que su aplicación sea justificada y legítima, es decir, para que el empleador pueda enervar los efectos patrimoniales que por el rompimiento de la relación le corresponde afrontar. Entre ellos se encuentra el principio de causalidad objetiva y psicológica que alude a la exigencia de que se dé una relación de causa a efecto entre los hechos constitutivos de la falta y el acto jurídico del despido. En ese sentido, la terminación del contrato debe ser producto de un hecho que la justifique. Por otra parte, está el principio de actualidad, el cual sugiere que la manifestación del empleador, dirigida a concluir el contrato, debe hacerse oportunamente, es decir, "contemporáneamente" a la falta con fundamento en la cual opera el despido. Así, en el ordenamiento jurídico costarricense, esta sanción es "actual" cuando se realiza dentro del mes siguiente a la fecha en que se dio la causa para la separación o, en su caso, desde que fue conocida por el empleador (artículo 603 del Código de Trabajo). Por último, el principio de proporcionalidad determina que, entre el hecho infractor o la falta y la medida disciplinaria, siempre debe darse una correlación de entidad, o lo que es lo mismo, se requiere que se dé una situación de equilibrio. En definitiva, es necesario que opere una equitativa correspondencia entre la gravedad de la falta y la magnitud de la sanción. En el caso que se conoce, a la actora se le atribuyó como causal de despido la comisión de varias faltas, de las cuales, el juzgador de primera instancia determinó que ninguna había quedado demostrada. La parte accionada, al apelar dicho fallo, mostró disconformidad porque, según su posición, sí se había acreditado una falta grave por el incumplimiento de las obligaciones contractuales de parte de la accionante en cuanto al cuidado que debía brindar a la señora Elia Matamoros Murillo. En esa oportunidad, también hizo alusión a la valoración de la prueba hecha en primera instancia, con respecto a la falta atribuida a la trabajadora por la desaparición de un dinero en la cuenta de aquella otra. Ahora bien, ante la Sala , la recurrente se concentra en la primera de las faltas mencionadas,

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

es decir, al supuesto abandono de su deber de cuidar a la madre de la demandada, la cual, según su criterio, sí quedó demostrada. De tal forma, este es el único hecho que formó parte de los agravios de la recurrente ante la Sala y, consecuentemente, en el que se concentrará la competencia de esta Cámara. La demandada reprocha que el Tribunal realizó una valoración en forma abstracta, sin tomar en cuenta el cuadro fáctico y las pruebas, a la vez que no concretó a cuál falta se estaba refiriendo. No lleva razón la recurrente en tanto, como se expuso anteriormente, las dos últimas faltas que fueron sometidas a conocimiento del Tribunal fueron la de la supuesta apropiación de un dinero de una cuenta bancaria y la de abandonar a la madre de la accionada cuando era su deber cuidarla. No obstante, no se observa, en el fallo recurrido, la ausencia de claridad que alega la recurrente, pues, el órgano de alzada, aunque de una manera general, sí fundamentó debida y claramente los motivos que lo llevaron a confirmar el fallo de primera instancia y a no tener por acreditadas los indicados hechos. En ese sentido, es importante retomar los elementos de prueba en que se basa el reproche de la recurrente, a efecto de realizar un nuevo análisis de dichos elementos. Sobre la falta que ahora se analiza, la testigo Lizbeth Quesada Tristán indicó: "Hasta donde sé, la actora era la servidora doméstica de la demandada, y cuidaba de la madre de doña Vilma, la señora Elia. No recuerdo haber visto a la actora propiamente al momento del desempeño de sus labores. [...] Yo conozco muy bien a los de la familia de doña Vilma, siendo que en un par de ocasiones acudí de visita, dos o tres veces, como amiga, además de que soy médica en cuidados paliativos y con ocasión a esto había atendido al padraastro de doña Vilma. Para esta época la madre de doña Vilma había tenido episodios psicóticos , por lo que realicé (sic) dichas visitas, y en una oportunidad yo toqué el timbre y no me abrió nadie. En otra oportunidad fui de visita y me abrió doña Elia, y ella estaba sola y entonces yo le comenté esto a doña Vilma, ya que ella no podía estar sola, según mi criterio como médico. Le pregunté en esa oportunidad a Vilma si estaba tomando sus medicinas, o si había tenido algún cambio de tratamiento. Esto se lo pregunté no porque observara algo en particular, pero sí se lo pregunté como médica, y ella me contestó que no había cambio en la medicación, y que ella estaba estable en este momento." (Folio 117). Por su parte, la deponente Norma Solé Matamoros manifestó: "Conozco a la actora, y ella trabajó como empleada doméstica en la casa de mi mamá. Su labor principal era cuidar a mi mamá por ser una persona enferma, acompañarla, administrar los medicamentos, hacer el oficio doméstico y asistir en las labores de la casa. Algunas veces observé a la señora haciendo dichas labores y en otras oportunidades no. Mi mamá vive en Pavas y entonces a veces

yo llegaba de visita y Lourdes no estaba en la casa. Tampoco llegué observar a Lourdes administrándole los medicamentos a mi madre o limpiando, yo no sé si habrá sido por el momento en que yo llegaba no le tocaba esto, no lo sé. [...] Sí, mi mamá tiene como 76 años ahora, con un carácter vulnerable y enferma. Tiene altibajos, y tiene puntos donde no puede ni siquiera puede comer. Por lo que tiene que tener una dosis balanceada de medicamentos para ser consciente de sus actos." (Folio 119). Debe indicarse que lleva razón la recurrente en el sentido de que el Tribunal les restó credibilidad a estas deponentes por tener algún grado de parentesco o amistad con la demandada, pues, lo cierto es que ello no es motivo suficiente para demeritar sus testimonios, debido al tipo de funciones que realizaba la demandante, a la vez que no se vislumbra falta de objetividad o algún indicio por favorecer los intereses de la parte proponente. No obstante, sí se debe llegar a la misma conclusión que el Tribunal, dado que de esas probanzas no se desprende, sin lugar a dudas, la existencia de la falta achacada a la actora. Nótese que si bien la primera de las testigos citadas indicó que en una ocasión encontró sola a la señora Matamoros Murillo, no dio cuenta clara de la ubicación de los hechos en el tiempo. Así, si se parte de que la accionada reconoció haberle llamado la atención a la actora en una ocasión anterior por ese mismo motivo, no queda claro si fue en esa oportunidad cuando la deponente Quesada Tristán dice haberla encontrado sola, por lo que, de ser así, ya había sido amonestada por ello. En cuanto a lo manifestado por la testigo de que algunas veces llegaba a la casa de visita y nadie le abría la puerta, no necesariamente ello implica que la madre de la accionada estuviese sola, pues ella misma indicó, en sede penal (folios 73-74), que en algunas oportunidades acudió al Banco en compañía de la actora. Por su parte, la segunda testigo tampoco expresó claramente si fue que encontró a su madre sola en algunas ocasiones o que era la accionante quien no se encontraba en la casa y, más bien, la señora Matamoros Murillo se hallaba acompañada por alguien más, como por ejemplo su otra hija o algún otro familiar. Esas circunstancias hacen que surja válidamente una duda razonable en el ánimo del juzgador, a efecto de tener por debidamente acreditados los hechos que se invocaron como falta grave para poner fin al contrato de trabajo sin responsabilidad patronal. Por consiguiente, sí cabe la aplicación de la regla del in dubio pro operario en que se basaron los juzgadores de instancia, pues las pruebas directas presentan inconsistencias insalvables, con lo cual aquella no puede tenerse por debidamente acreditada. Si bien dicha máxima ha sido entendida en el sentido de que " en caso de que una norma se pueda entender de varias maneras, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador", sus

alcances se han extendido a la valoración de las pruebas, indicándose que "cabe aplicar la regla dentro de este ámbito en casos de auténtica duda para valorar el alcance o el significado de una prueba. No para suplir omisiones; pero sí para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios, teniendo en cuenta las diversas circunstancias del caso." (Plá Rodríguez, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Ediciones Depalma, tercera edición, 1998, pp. 84-85 y 92). Este criterio también ha sido desarrollado jurisprudencialmente por parte de esta Sala, el cual ha sido tratado en diversas sentencias. (Véanse, entre muchas otras, la número 70, de las 10:20 horas del 11 de febrero; 574, de las 9:10 horas del 6 de julio y 1016, de las 9:20 horas del 13 de diciembre; todas del año 2005). V.- CONSIDERACIONES FINALES: De conformidad con las razones expuestas, se estima que no son procedentes los reproches expuestos en el recurso, en tanto, con la prueba testimonial no se logró acreditar indubitadamente la comisión de una falta grave suficiente para justificar la máxima sanción aplicada a la demandante, por lo que, consecuentemente, debe confirmarse el fallo impugnado."

c. Cuantificación del salario en especie para calcular pago de auxilio de cesantía

[SALA SEGUNDA]⁸

"II I.- La Ley Federal del Trabajo de México que ha inspirado el punto relativo a la retribución de los servidores domésticos, cuyo contenido casi textualmente se reproduce en la legislación iberoamericana, dispone lo siguiente: "La retribución de los domésticos comprende, además de los pagos en dinero, el alojamiento y los alimentos; el importe equivalente de estas dos últimas prestaciones se fija en el 50% de lo que corresponde a dinero" (Cabanellas, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Derecho Individual del Trabajo, Volumen 4, Contratos especiales de trabajo, Editorial Heliasta S.R.L., p. 123). En nuestra legislación, el numeral 104, inciso b), 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, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales consiguientes. Esta norma establece una presunción iuris tantum, dado que admite prueba en contrario, en el sentido de que además del salario en efectivo, el patrono otorga a quien labora en

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

servicios domésticos, alojamiento y alimentación. La carga de la prueba tendente a destruir esa presunción, incumbe a los demandados. En el caso bajo estudio, la parte accionada no solo no ha ofrecido prueba que desvirtúe esta presunción, sino que, además, ha aceptado que, efectivamente, suministraba la alimentación diaria a la demandante. Se ha demostrado que durante parte de la relación de trabajo se le brindaba alojamiento, también. Esto último fue aceptado por el codemandado Cruz Guzmán, en la confesión, al referir lo siguiente: "... inicialmente no trabajaba esa jornada, porque vivía al frente de la casa, frecuentemente ingresaba más tarde porque tenía que cuidar el negocio, y se iba temprano por el mismo motivo. Luego que se pasó a vivir con nosotros, también disponía de tiempo para ir al Colegio ..." (folio 52). No obstante, lo anterior demuestra que la parte accionada reconoció que, en realidad durante la vigencia de la relación de trabajo, la actora percibía salario en especie, por lo que habiendo sido disfrutado es improcedente considerarlo para elevar cálculo de los extremos laborales, con excepción de la cesantía. IV.- EN CUANTO AL SALARIO EN ESPECIE: El Ad quem rechaza la pretensión formulada por la parte actora para que se adicione a los cuarenta mil colones devengados por mes como salario efectivo se le agregue el plus del cincuenta por ciento a título de salario en especie, pues estima que se trata de un hecho y una pretensión que no fueron contemplados en la demanda, ya que nunca se detalló que recibiera alimentación y alojamiento a título de salario en especie y que el mismo representara el porcentaje del cincuenta por ciento del salario, ni se estableció en la pretensión. Por lo consiguiente, estima que acceder a la gestión de la apelante, resultaría violatorio del debido proceso, debido a que se analizarían aspectos sobre los cuales nunca tuvo oportunidad la parte accionada de pronunciarse y ofrecer algún tipo de probanza para combatirlos. Sin embargo, ello no es exacto porque en el hecho tercero de la demanda, la actora afirma que su salario mensual era de cuarenta mil colones, pero que conforme a la legislación patria debía ser de setenta y cuatro mil trescientos cuarenta y un colones cincuenta céntimos por mes; en el quinto hecho se afirma que los codemandados le suministraban la alimentación diaria; y en la pretensión principal y subsidiaria, solicitó, entre otros extremos, el pago de la diferencia salarial de toda la relación laboral existente entre el monto de salario recibido y el que legalmente le correspondía (folios 2 a 11). De lo anterior, se colige que el cobro relativo a las diferencias de salarios ha sido objeto de debate y que la parte accionada ha ejercido su derecho de defensa frente a esa pretensión cuando argumenta que le pagaba un salario de cuarenta mil colones por mes dado que sólo laboraba media jornada (folios 27 a 31). V.- En

relación con los alimentos, en el hecho quinto de la demanda se afirma que los codemandados suministraban a la actora la alimentación diaria, el que fue contestado afirmativamente (folio 28). Respecto a la jornada de trabajo, en la sentencia de primera instancia se tuvo por demostrado: "La actora tenía un horario de trabajo de ocho de la mañana a las cinco de la tarde de lunes a viernes, y los sábados de las ocho de la mañana a las doce del día (en parte confesión de la actora a folios 49 a 55, en parte testimonio de Ketty Morales Salas a folios 56 y 57, en parte deposición de José Manuel Villanueva Leiva de folios 62 y 63), hecho que fue avalado por el Ad quem y no ha sido objetado. Todo lo anterior permite concluir que la actora laboraba una jornada completa y percibía alimentación diaria y alojamiento como salario en especie. VI.- DEL CÁLCULO DE LOS EXTREMOS LABORALES: Según se expresó en líneas precedentes, procede cuantificar el salario en especie, únicamente para incrementar el cálculo de la cesantía. El numeral 166, párrafo 3º del Código de Trabajo, dispone que para todos los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, ésta se estimará equivalente al cincuenta por ciento del salario devengado en dinero efectivo. En la sentencia recurrida se otorgaron las diferencias salariales correspondientes a los últimos seis meses de la relación laboral, período con el que se conformó la actora. Si en el primer semestre del año dos mil dos, el salario de la servidora doméstica incluida la alimentación fue de ₡49.561 por mes, y la demandante percibía ₡40.000 mensuales, procede confirmar lo resuelto por el Ad quem, pues es improcedente considerar el salario en especie, debido a que éste fue otorgado durante la relación de trabajo. Conforme al salario mínimo legal vigente antes indicado, el promedio salarial del último semestre de la relación de trabajo que debe considerarse para el cálculo de los extremos laborales reclamados, es de ₡50.280 por mes, salvo para el extremo de cesantía, que es de ₡75.420 mensuales, tomando en cuenta el salario en especie. En relación con el preaviso, se objeta que lo que corresponde conforme a lo dispuesto en el numeral 102 del Código de Trabajo, es un mes y no quince días, según se concedió. En efecto, si bien es cierto que en el libelo de demanda la actora acepta que con quince días de anticipación le comunicaron el despido, también es cierto que no existe prueba de que durante el término del aviso, el patrono le haya concedido un día de asueto cada semana para que buscara una nueva colocación, por lo que corresponde otorgar un mes que se establece en la suma de ₡50.280. Respecto a la cesantía, la disconformidad se centra en que no se consideró el salario en especie ni se utilizaron los criterios que sobre el particular regula la Ley de Protección al Trabajador. En cuanto a lo primero, lleva razón la recurrente, no

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

así respecto de lo segundo, ya que en la respectiva tabla se dispone que por un año continuo de trabajo, corresponde una indemnización de 19.5 días. Así las cosas, este extremo se establece en la suma de ₡52.524. Acerca del reclamo por vacaciones, se reprocha que no se consideró el salario en especie, como tampoco el mínimo legal, ni se aplicó el numeral 104, inciso, f) ídem, según el cual las servidoras domésticas tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas o la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. Llevando razón, salvo en lo relativo al salario en especie, por los motivos que se indicaron supra, las vacaciones de toda la relación laboral, se fijan en ₡30.527, correspondiente a 17 días. Relativo al extremo de aguinaldo, objeto que para su cálculo no fue tomado en cuenta el salario en especie ni el mínimo legal vigente de ₡51.732. Por haberse reconocido el salario en especie durante la vigencia de la relación laboral, no lleva razón respecto a lo primero y no es exacto en cuanto al monto de salario que debe tomarse en cuenta para el cálculo, en vista de que para ello debe considerarse el promedio de los últimos seis meses de la relación laboral, por lo que se readequa a la suma de ₡25.140. A la totalidad de estos extremos, debe deducirse la cantidad de veinte mil colones, ya pagados. Respecto al reproche relativo a la denegatoria del reclamo a título de medias jornadas de descanso, no existe prueba de que la actora las hubiere laborado, por lo que no resulta procedente conceder ese extremo. En cuanto a la denegatoria del pago de las cuotas a la Caja Costarricense de Seguro Social, si bien es cierto como lo alega la recurrente que el numeral 402, inciso d), del Código de Trabajo, dispone que los Juzgados de Trabajo conocerán en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones, de todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de la Ley de Seguro Social, una vez que la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social haga el pronunciamiento que corresponda, y siempre que, por la cuantía, tales cuestiones no sean de conocimiento de los Jueces de Trabajo, ello supone la existencia de un procedimiento administrativo incoado contra el patrono, por lo que hizo bien el Ad quem en ordenar remitir copia del fallo, para ante las oficinas de la Caja en Ciudad Quesada, para que procedan conforme a derecho. Respecto a la denegatoria de los daños y perjuicios, previstos en el artículo 82, párrafo 2º, del Código de Trabajo, basada en que los codemandados no demostraron la causa de despido (pérdida de confianza), la disconformidad planteada no resulta atendible, en virtud de que no medió imputación de falta disciplinaria alguna. VII.- El reproche relativo a la obligación de pagar interés compuesto, según fue solicitado, no resulta atendible, pues nuestra legislación, en el

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

numeral 1163 del Código Civil, dispone que cuando la tasa de interés no hubiere sido fijada por los contratantes, la obligación devengará interés legal, que es igual al que pague el Banco Nacional de Costa Rica para los certificados de depósito a seis meses plazo."

FUENTES CITADAS:

- 1 MADRIGAL RUIZ, Carlos Andrés. La Desigualdad y Problemática que viven las Servidoras Domésticas Asalariadas en Costa Rica. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 2007. pp. 63-67.
- 2 CASCANTE CASTILLO, Germán Eduardo. Manual Práctico de Legislación Laboral. 1º Edición. Investigaciones Jurídicas S.A. San José, 2003. pp. 35-37.
- 3 CASTILLO OBANDO, Emilce, et al. Condiciones Personales y Laborales de la Trabajadora Doméstica Asalariada en Costa Rica desde una Perspectiva Jurídica. Seminario de Graduación para optar por el título de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1994. pp. 96-97.
- 4 CASTILLO OBANDO, Emilce, et al. Condiciones Personales y Laborales de la Trabajadora Doméstica Asalariada en Costa Rica desde una Perspectiva Jurídica. Seminario de Graduación para optar por el título de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1994. pp. 118-121.
- 5 Ley Número 2. Costa Rica, 23 de agosto de 1943.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 363-1999, de las diez horas con diez minutos del diecinueve de noviembre de mil novecientos noventa y nueve.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 162-2008, de las diez horas con veinticinco minutos del veintisiete de febrero de dos mil ocho.
- 8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 83-2005, de las catorce horas con cuarenta minutos del once de febrero de dos mil cinco.