

CRITERIO GENERAL SOBRE EL SALARIO MÍNIMO INTOCABLE (INTANGIBLE).

Tomando en consideración las reiteradas consultas que se presentan a diario ante las distintas instancias asesoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con relación al derecho al salario, se emite el presente criterio, que contiene los aspectos medulares que tutelan el derecho al salario mínimo intocable (intangibile) en nuestro ordenamiento jurídico.

El abordaje de este tema inicia a partir de la posibilidad de aplicar deducciones al salario mínimo inembargable, producto de la entrada en vigencia de la ley número 9859, conocida como “Ley contra la Usura Crediticia”; esta Ley en el artículo 44 TER (que fue incluido en la reforma de la Ley 9928) dispone que ningún patrono podrá aplicar deducciones al salario de un trabajador que incluyan la suma mínima inembargable que indica el artículo 172 del Código de Trabajo en concordancia con el Decreto de Salarios Mínimos para el 2021, que en la actualidad es de ₡236.655,44.

Literalmente señala:

“Artículo 44 ter- Derecho del trabajador consumidor financiero. Los trabajadores tienen derecho a solicitar al patrono la deducción de las cuotas para el pago de sus créditos, siempre que exista acuerdo de voluntades entre el trabajador y la entidad acreedora, hasta el límite inembargable.

Los patronos no podrán discriminar ni dejar de aplicar las deducciones al salario de las cuotas debidamente autorizadas previamente por el trabajador, para el pago de las operaciones financieras de crédito, voluntariamente contraídas por este o para el pago de su afiliación a organizaciones de base asociativa social cuyo fin no es el lucro, respetando el derecho y la libertad de contratación y de asociación del trabajador.

El trabajador demostrará a los oferentes de crédito, para determinar la viabilidad del crédito, su capacidad de pago, no solo con sus ingresos salariales brutos sino además sus otras fuentes que le permitan demostrar su capacidad de endeudamiento. El oferente de crédito no podrá limitar los medios probatorios para valorar la capacidad de pago del trabajador.

(Así adicionado por el artículo 4° de la ley N° 9859 del 16 de junio del 2020)

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9918 del 11 de noviembre del 2020)”

Sumado a lo anterior, este numeral es complementado por un Transitorio, que literalmente indica:

*“TRANSITORIO- Las condiciones sobre la forma de pago establecidas en los contratos de todas aquellas operaciones de crédito vigentes antes de la entrada en vigencia de la Ley 9859, Adición de los Artículos 36 bis, 36 ter, 36 quater, 44 ter y de los Incisos g) y h) al Artículo 53, y Reforma de los Artículos 44 bis y 63 de la Ley 7472, Promoción de la Competencia y Defensa Efectiva del Consumidor, de 20 de diciembre de 1994, deberán seguir siendo deducidas de los salarios y las pensiones de los trabajadores y jubilados, según corresponda, de acuerdo con los términos convenidos y autorizados por los deudores y las entidades oferentes de crédito. Dicha condición estará vigente hasta la cancelación de la operación crediticia.
(Así adicionado el transitorio anterior por el artículo 3° de la ley N° 9918 del 11 de noviembre del 2020)”*

Según la regla general del artículo 44 TER, los patronos están en la obligación de aplicar al salario del trabajador, las deducciones que el trabajador autorice para pagar sus obligaciones crediticias y/o cuotas de afiliación a organizaciones sociales que no persigan fines de lucro, **pero le está prohibido aplicar deducciones cuando se vea comprometido el monto mínimo inembargable que para el año en curso de ₡236.655,44¹.**

No obstante, esa regla general, tanto el párrafo segundo del numeral, como el Transitorio recién transcrito, establecen excepciones y admiten aplicar deducciones autorizadas por la persona trabajadora, aún y cuando se afecte el

¹ Según Decreto N° número 43849-MTSS, publicado en la Gaceta N°245, Alcance N°282 del 23 de diciembre del 2022, Rige 01 de enero del 2023.

salario mínimo inembargable, cuando se trate de deudas en entidades de crédito y organizaciones sociales sin fines de lucro como sindicatos, solidaristas, cooperativas, obligaciones adquiridas antes de la vigencia de la norma en junio del 2020.

Estas disposiciones, han generado discusiones por parte de múltiples actores de la sociedad, debido al impacto en las finanzas de muchas personas trabajadoras, quienes, dependiendo del grado de endeudamiento generado antes de la entrada en vigencia de la Ley, se pueden quedar sin recibir un salario mínimo inembargable para atender necesidades básicas de su propia supervivencia y del núcleo familiar que depende económicamente de su salario.

Dicho de otra forma, permite expresamente esa normativa que, se den casos muy comunes de trabajadores, que no reciban ningún monto de salario o bien, sea tan bajo que no le permita atender las necesidades básicas que todo ser humano necesita para poder vivir dignamente, como los son alimentación, vestimenta, vivienda, entre otros, y para ello, establece la única condición que, el trabajador haya permitido la deducción antes de la entrada en vigencia de la Ley en cuestión.

Analizando la problemática socio económica y laboral que produce la posibilidad de que el salario mínimo inembargable de los trabajadores, pueda ser susceptible de deducciones de planillas por préstamos financieros asumidos antes de junio del 2020, este Ministerio emite el presente criterio, desde la óptica laboral, en atención al respeto de los derechos de los trabajadores, todo en concordancia con los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo que han sido

ratificados por nuestro país y que hoy día, forman parte de nuestro ordenamiento jurídico, así como de la propia Constitución Política.

Dentro del análisis resulta muy importante primeramente referirnos a algunos aspectos básicos del salario y el salario mínimo legal, para posteriormente hacer alusión al principio de intangibilidad que protege al salario.

1.- Sobre el Salario.

La doctrina lo define de la siguiente manera:

“El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especie, como retribución inmediata y directa de su labor; sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, aportaciones patronales, por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes”²

Del texto transcrito se puede extraer, que la regla general es que toda suma que reciba el trabajador en razón del servicio laboral prestado, constituye salario.

² Guillermo Cabanellas, “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”, Edit. Heliasta, pag. 274.

Asimismo, nuestro Código de trabajo lo **define**: “*Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo.*”³

Por su parte, el numeral 163 del Código de Trabajo establece que las partes pueden estipular el salario libremente; pero que éste no puede ser inferior al que fije como mínimo de acuerdo con las prescripciones de la ley.

Como vemos de la definición básica de salario, la normativa da el paso al siguiente concepto: salario mínimo legal.

2.- Salario Mínimo Legal:

El artículo 57 de nuestra Constitución Política dispone que todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna.

De igual forma, claramente establece que éste, será siempre el mismo para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia y, que la fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo que la Ley determine.

En el mismo sentido, los artículos 163 y 177 del Código de Trabajo rigen lo referente a los salarios mínimos y en lo conducente señalan:

³ “ARTICULO 163.- *El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de esta ley.*”

“Artículo 163.- El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de esta ley.”

“Artículo 177.- Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.”

De conformidad con los artículos transcritos, todo trabajador tiene derecho a recibir el salario necesario para cubrir las necesidades esenciales de él y su familia, salario mínimo que, de acuerdo a la categoría ocupacional, es fijado y ajustado por el Consejo Nacional de Salarios, a través del Decreto de Salarios Mínimos.

3.- Sobre los Elementos que conforman el Salario.

Veamos para tal efecto lo expresado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia:

“...El salario tiene una doble perspectiva en el ámbito de la relación laboral. Una económica y otra de contenido social. Conforme lo dispone el numeral 18 del Código de Trabajo, el salario, constituye la contraprestación debida por la parte patronal ante la prestación realizada por la persona trabajadora consistente en su fuerza de trabajo. Es por esta condición que recibe una especial protección en el ordenamiento nacional e internacional. Este

carácter económico y social, no constituye simplemente el precio que paga el empleador como contraprestación a la energía desplegada en el trabajo, sino que contiene un elemento que permite garantizar las condiciones y de salud de la persona trabajadora y su familia, permitiéndole "...elevarse hacia una vida auténticamente humana" (...) y también "...satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole" (...). Sin embargo, (...), dichos objetivos no siempre se alcanzan, debido a múltiples razones, no solo de naturaleza jurídica sino también económicas e, incluso por una falta de una eficiente política pública tendiente a tutelar dicho derecho al salario para disfrutarlo en forma digna (...). Dicha tutela bajo criterios de dignidad se encuentra garantizada en nuestro país, a nivel constitucional, con fundamento en el numeral 57 que establece el derecho de toda persona trabajadora de percibir un salario, sino que el mismo debe ser brindado en condiciones que "procuren su bienestar y su existencia digna", bajo el principio que dispone que "el salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia"⁴.

A partir de la protección que permea el derecho a un salario mínimo, con la finalidad de que el trabajador y su familia (dependiente económica), en su condición inherente a ser humano, puedan vivir y alimentarse dignamente; y tomando en cuenta además que, el salario principalmente tiene un **carácter alimentario**, es que, se han generado en la doctrina y normativa laboral (nacional e internacional),

⁴ Resolución N° 00656 - 2022, de las 14 horas 35 minutos del 23 de marzo del 2022, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

una serie de elementos que son señalados acertadamente por la Sala Segunda de la Corte suprema de Justicia, la cual literalmente expone:

“(…) igualdad (artículos 57 de la Constitución Política y 23, inciso 2°, de la Declaración Americana de Derechos Humanos), suficiencia (artículos 57 ibídem y 163 y 168 del Código de Trabajo), crédito alimenticio (artículo 33 del Código de Trabajo –reformado por la Ley Concursal N° 9957–), inmutabilidad (artículo 57 de la Constitución Política), intangibilidad (artículos 36, 169, 172 y 173 del Código de Trabajo), autonomía o continuidad (numeral 168 del Código de Trabajo), reciprocidad (artículo 162 del Código de Trabajo) y justicia (éste último derivado del artículo 1° del Código de Trabajo y de la doctrina social de la iglesia, dado que en esa norma se establece como un principio que debe incorporarse a toda la legislación laboral) (...).”

Como se puede observar, son muchos los elementos y principios que permiten una adecuada protección al salario mínimo como fuente primaria de alimentación y vida digna del trabajador y sus dependientes económicos.

De todos estos principios, coincidimos a plenitud con el acertado criterio de la Sala Segunda, resaltando el elemento de **intangibilidad**, partiendo desde su concepto como algo “*Que no debe o no puede tocarse*”⁵, que se caracteriza por la “*Imposibilidad de ser tocado*”⁶, lo cual permite forjar o establecer por parte de la

⁵ <https://dle.rae.es/intangible>

⁶ [https://dictionariusual.poder-](https://dictionariusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario?query=intangibilidad&search_type=contains&__ncforminfo=clD6fbxw5ONq4YAnda4Z1Jj4WNt9FYHULoK-22-1wBWM9HBw9LrXDtcztW7bOJ8HtxNKITurU-)

[judicial.go.cr/index.php/diccionario?query=intangibilidad&search_type=contains&__ncforminfo=clD6fbxw5ONq4YAnda4Z1Jj4WNt9FYHULoK-22-1wBWM9HBw9LrXDtcztW7bOJ8HtxNKITurU-](https://dictionariusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario?query=intangibilidad&search_type=contains&__ncforminfo=clD6fbxw5ONq4YAnda4Z1Jj4WNt9FYHULoK-22-1wBWM9HBw9LrXDtcztW7bOJ8HtxNKITurU-)

legislación, un salario mínimo intocable para que el trabajador y su familia pueda vivir dignamente, aspecto que garantizará que dicho salario no pueda ser embargado o deducido por deudas producto de créditos del trabajador.

Al respecto, la Sala Segunda lo expone en su jurisprudencia, señalando lo siguiente:

“(...) al definir este principio, nos señala que el salario básico que corresponda al básico, al plus, o a las indemnizaciones debe abonarse íntegramente a la persona trabajadora y, solo deben admitirse retenciones autorizadas por la ley. Néstor de Buen (1987, p. 114) señala que ese principio también es conocido como el de "libre disponibilidad", en cuanto exige que la persona trabajadora reciba en su totalidad el salario y que pueda decidir, libremente, su destino. Dicha libre disponibilidad admite excepciones, siempre que estén regladas o contenidas en la ley, sin que sea posible para el empleador (o para el acreedor) establecerlas unilateralmente. Tal y como lo indicamos en el anterior considerando, dicho principio deriva del concepto del salario como fuente de dignidad humana (artículo 57 de la Carta Magna y del artículo 10 del Convenio 95 de la OIT), pero se instrumentaliza más claramente en el numeral 169 del Código de Trabajo (...)”⁷

QhG2o70yhXfN2Ya8vmqBetykvSn4ZdLXe4YhvpXq42ALOTOp_gNoxTT0JFyMrO4yi_O-
bw5rt0H08bdD6V6ZOa

⁷ Resolución N° 00656 - 2022, de las 14 horas 35 minutos del 23 de marzo del 2022, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

Como se puede observar, el principio de intangibilidad resulta de especial importancia, porque le da esa característica de “intocable” a un salario determinado, con la finalidad de que el trabajador y su familia dependiente, pueda tener una vida digna, siendo este salario el más bajo de los salarios mínimos legales, el cual corresponde al salario de la empleada doméstica, y que en la actualidad asciende a la suma de ₡236.655,44.

Además, este principio se debe comprender desde lo regulado por el artículo 10 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, Relativo a la Protección del Salario, que fue ratificado por nuestro país. Dicho Convenio entró en vigor el 24 septiembre 1952 y fue ratificado sin reservas por Costa Rica mediante la ley N.º 2561 de 11 de mayo de 1960, en lo que interesa para el presente tema el numeral 10 dispone:

“1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional. 2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia” La negrita no corresponde al original

Para poder comprender con mayor claridad los alcances del principio de intangibilidad del salario que emana del artículo 10 del Convenio 95 OIT, es importante, traer a colación lo señalado por la Sala Constitucional en la sentencia N° 2021-11995 de las 16:31 horas del 26 de mayo de 2021, que al respecto señaló:

“Ahora bien, en relación con las pautas para fijar la proporción de ese salario al que alude el punto 2 de la norma supra citada, como mera pauta de orientación, resulta conveniente citar lo dispuesto en el “Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones a la Conferencia Internacional del Trabajo 91 Reunión 2033”, que dice:

“2. Embargo y cesión del salario

272. Cuando los trabajadores contraen deudas, una parte de sus salarios puede ser retenida por el empleador en ejecución de una decisión judicial, denominada también embargo, u orden de retención. Por su parte, los trabajadores pueden convenir con la autoridad judicial o administrativa competente un arreglo o cesión voluntarios, en virtud del cual parte de los salarios se abonan directamente al acreedor en pago de la deuda. Al mismo tiempo, la legislación nacional de la mayoría de los países protege la remuneración como principal fuente de ingresos de los trabajadores y establece que una parte de los salarios no podrá estar sujeta a embargo o cesión y que, teóricamente, debería permitir la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Sin embargo, la medida de esa protección depende de la naturaleza de la deuda, dado que no todos los tipos de deuda están sujetos a la limitación relativa a la parte inembargable de los salarios. El artículo 10 del Convenio establece dos principios fundamentales; en primer lugar, el salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación

nacional y, en segundo lugar, el embargo o cesión deberá mantenerse en los límites necesarios para garantizar un nivel de vida digno para el trabajador y su familia, aunque las condiciones precisas y los límites a este respecto se dejan a la determinación de las autoridades nacionales...274... la cesión de salarios parece ser posible en virtud de una disposición legislativa que si bien exige que el salario se pague directamente a un trabajador autoriza una excepción en caso de que «el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente». Aunque la cesión se trata separadamente en el artículo 10, también tuvo influencia en las discusiones relativas al artículo 5 sobre el pago directo del salario...281. (...). 282. En la mayoría de los países, se declara que una proporción mínima fija del salario no podrá ser objeto de embargo o de cesión, en el entendimiento o de que en todos los casos se deberá autorizar a los trabajadores a conservar una determinada cantidad en efectivo para su subsistencia y la de sus dependientes. En la práctica, existen varios métodos para determinar la cuantía mínima que no podrá embargarse o cederse...294. Las disposiciones del Convenio y de la Recomendación examinadas anteriormente tienen la finalidad de proteger el derecho de los trabajadores a recibir íntegramente su salario y, en ese carácter, llegan a la verdadera esencia de las normas relativas a la protección del salario. (...)

En virtud de lo dispuesto en el Convenio, los Estados Miembros están facultados para adoptar el sistema de limitación que consideren apropiado, tales como establecer una cuantía fija, un porcentaje del salario del trabajador o utilizar el salario mínimo como referencia. No obstante, al fijarlos límites respectivos; deberán orientarse por dos objetivos interrelacionados: en primer lugar, como se sugiere en el párrafo 1 de la

Recomendación, en todos los casos, la cuantía neta del salario recibido por el trabajador deberá ser suficiente para proporcionar ingresos que garanticen un nivel de vida digno para los trabajadores y sus familias; en segundo lugar, dicha remuneración neta no deberá ser disminuida mediante descuentos que hagan perder todo sentido al principio consagrado en el artículo 6 del Convenio relativo a la libertad del trabajador de disponer de su salario. En consecuencia, la Comisión estima que, además de fijar límites específicos para cada tipo de descuento, es importante que se establezca un límite máximo general más allá del cual no podrán efectuarse reducciones salariales, a fin de proteger los ingresos de los trabajadores cuando se efectúen diversos descuentos.”

Así las cosas, dentro ese margen de discrecionalidad que corresponde a cada país, no resulta inconstitucional que el legislador fije un salario mínimo del trabajador que no sea objeto de deducciones por planilla, precisamente a los efectos de garantizarle un nivel de vida digno para este y su familia. En esta oportunidad, el legislador lo fijó tomando como base el “salario mínimo intangible e inembargable, al que se refiere el artículo 172 de la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943”.

A partir de lo regulado por el artículo 10 del Convenio OIT 95, así, como de lo expuesto por la Sala Constitucional con respecto a la guía interpretativa que brinda el “*Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones a la*

*Conferencia Internacional del Trabajo 91 Reunión 2033*⁸, y tomando en cuenta la jerarquización de normas⁸, consideramos que lo procedente es que se imponga el convenio 95 OIT ratificado por nuestro país (que a su vez es una ley vigente de la República), sobre la legislación interna, por lo que se debe respetar el pago del salario mínimo intocable (intangibles) a cada trabajador, para que pueda sostener un nivel de vida digno y el de su familia.

Dentro de la jerarquía de las normas, nuestra Constitución en su artículo 7 dispone: *“Artículo 7°. Los tratados públicos, los convenios internacionales y los concordatos debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa, tendrán desde su promulgación o desde el día que ellos designen, autoridad superior a las leyes.”*

La misma Sala Constitucional ha indicado sobre este tema:

“Es así como los derechos humanos establecidos en los instrumentos del Derecho Internacional Público -Declaraciones y Convenciones sobre la materia-, resultan un valladar sustancial a la libertad de configuración del

⁸ *“Orden que impone la subordinación de preceptos de grado inferior a normas de rango superior. Se explica la subordinación de las disposiciones reglamentarias a las legales en virtud de la jerarquía normativa. Tocante a esta, el precepto 6 punto 1) de la Ley General de la Administración Pública, establece el siguiente orden: “a) La Constitución Política; b) Los tratados internacionales y las normas de la Comunidad Centroamericana; c) Las leyes y los demás actos con valor de ley; d) Los decretos del Poder Ejecutivo que reglamentan las leyes, los de los otros Supremos Poderes en la materia de su competencia; e) Los demás reglamentos del Poder Ejecutivo, los estatutos y los reglamentos de los entes descentralizados; y, f) Las demás normas subordinadas a los reglamentos, centrales y descentralizadas”, Obtenido del Diccionario Usual del Poder Judicial: https://diccionariusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario?query=jerarqu&search_type=contains&__ncforminfo=RSU6SLHUYO88sW8oPOYpLR1Cy2KWV8YjORIPtPukJezcCzUrQaN9AjJA6zFi9GsIVZ793np9xDqbsyy19J9syhaBoBk9ziwanoL0UxUO3DO5BqoeGK_WNBbWxutPzdHfeAlhCNZ2eu7qhZ-ry76vN3iaxc0MKuKr*

legislador, tanto ordinario como, eminentemente, popular a través del referéndum. Este Tribunal Constitucional ha indicado que los derechos humanos consagrados en los instrumentos internacionales tienen, incluso, y a tenor de lo establecido en el artículo 48 constitucional, un rango supra constitucional cuando ofrecen una mayor protección a las personas...” (Voto Res. N° 2010013313 de las dieciséis horas y treinta y uno minutos del diez de agosto del dos mil diez)

Ante la supremacía que dispone nuestra Carta Magna respecto a los Convenios internacionales, así como la misma posición de la Sala Constitucional al respecto, esta Asesoría debe sostener que no es posible aplicar normas contrarias a los principios supra constitucionales establecidos en los convenios internacionales, especialmente cuando esos convenios regulan derechos humanos como el derecho a una vida digna, producto del derecho a un salario mínimo intocable; “(...) dentro de la jerarquía normativa que reconoce nuestro ordenamiento jurídico, a los Convenios Internacionales, debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa, **estos son fuente de Derecho incluso con fuerza superior a las leyes (...)**”⁹, lo cual nos hace inclinarnos por la preponderancia que debe tener el Convenio 95 OIT sobre la normativa local, que en este caso debemos afirmar que el Transitorio señalado que permite aplicar deducciones al salario sobre el monto inembargable e intangible, es una norma que por sí misma es inaplicable.

No podemos omitir que existe un Voto de la Sala Constitucional, número N° 11996 – 2021 de las 4 horas y 32 minutos del 26 de Mayo del 2021, que rechazó acción de

⁹ Resolución N° 01109 – 2012, de las 09 horas cuarenta y cinco minutos del 07 de diciembre del 2012, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

inconstitucionalidad planteada en contra de los artículos 2 y 3 de la Ley No. 9918, denominada “*Reforma Ley de Promoción de la Competencia y Defensa Efectiva del Consumidor*”, que incluye al Transitorio agregado al final del artículo 44 ter de la Ley 7472, “*Ley de Promoción de la Competencia y Defensa Efectiva del Consumidor*, de 20 de diciembre de 1994”, este Voto, a pesar de hacer un análisis de la protección al salario establecido en diferentes normas, concluye de manera contradictoria con otros Votos de esa misma Sala que han mantenido que debe respetarse ese mínimo inembargable, tal es el caso de los Voto 2000-07563 de las 1040 horas del 25 de agosto del 2000, en el que dispuso que el trabajador puede disponer libremente las deducciones a su salario excepto en el monto inembargable, así lo manifestó claramente:

“(...) en el caso concreto, estima la Sala que la medida adoptada tiende a efectivizar los principios que se han consagrado constitucionalmente en materia de derecho al trabajo y al salario mínimo, toda vez que resulta acorde a esos postulados la protección de un ingreso básico para que el trabajador pueda satisfacer sus necesidades elementales y las de sus dependientes.”¹⁰

Igualmente, mediante Voto N°2008-06562 de las dieciséis horas catorce minutos del 22 de abril del 2008, se indicó:

“Por otra parte, el rebajo que se va a practicar debe ser razonable y proporcional, por lo que dada la existencia de un vacío legal para establecer los montos deducibles de los salarios de los trabajadores –situación que en

¹⁰ Voto 2000-07563 de las 1040 horas del 25 de agosto del 2000, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

la práctica se ha traducido en la rebaja de sumas desproporcionadas e irrazonables- este Tribunal considera de oportuna aplicación, la regla definida en el artículo 172 del Código de Trabajo, en lo relativo a la proporción embargable del salario que excede el mínimo establecido. Valga aclarar que, la aplicación de dicha regla no es antojadiza ni mucho menos arbitraria, sino que obedece la necesidad de suplir el vacío a través de la integración normativa, a efecto de proporcionar un parámetro objetivo de obligatoria observación para los empleadores al momento de realizar los rebajos a sus trabajadores, eliminándose así, el margen de discrecionalidad con que cuentan para realizar lo apuntado (...) Con lo anterior, se evita que las deducciones sean de tal magnitud que dejen sin contenido el salario del trabajador, imposibilitando satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia...” La negrita no corresponde al original

Vemos que la línea jurisprudencial de la Sala Constitucional siempre estuvo del lado de la protección de un salario mínimo de subsistencia para la persona trabajadora, de ahí que confunde la posición adoptada en el Voto N° 11996 - 2021 de las 4 horas y 32 minutos del 26 de Mayo del 2021. No obstante, posterior a esa fecha, la sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en el presente año dictó el Voto Número 2022-000656 de las catorce horas treinta y cinco minutos del veintitrés de marzo de dos mil veintidós indicó:

“Dicha finalidad del salario vinculada con el bienestar y la dignidad humana también deriva de lo dispuesto en el artículo 10 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, Relativo a la Protección del Salario. Dicho Convenio entró en vigor el 24 septiembre 1952 y fue ratificado

*sin reservas por Costa Rica mediante la ley n.° 2561 de 11 de mayo de 1960 y dispone: ...En cuanto a la necesidad de fijar límites a las deducciones del salario, aunque éstas hayan sido autorizadas por el trabajador, para una mejor comprensión de los alcances del artículo 10 del Convenio 95 y de la Recomendación 85 de la OIT, antes citadas, debemos ver lo que se expuso sobre su finalidad, por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones del citado organismo, al respecto se transcribe lo siguiente “Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones a la Conferencia Internacional del Trabajo 91° Reunión 2003”, apuntó: “(...) **deberán fijarse límites a todos los descuentos autorizados.** En virtud de lo dispuesto en el Convenio, los Estados Miembros están facultados para adoptar el sistema de limitación que consideren apropiado, tales como establecer una cuantía fija, un porcentaje del salario del trabajador o utilizar el salario mínimo como referencia. No obstante, **al fijar los límites respectivos, deberán orientarse por dos objetivos interrelacionados: en primer lugar, como se sugiere en el párrafo 1 de la Recomendación, en todos los casos, la cuantía neta del salario recibido por el trabajador deberá ser suficiente para proporcionar ingresos que garanticen un nivel de vida digno para los trabajadores y sus familias; en segundo lugar, dicha remuneración neta no deberá ser disminuida mediante descuentos que hagan perder todo sentido al principio consagrado en el artículo 6 del Convenio relativo a la libertad del trabajador de disponer de su salario” (párrafo 296) ...”***

Continúa este Voto desarrollando el tema de la intangibilidad del salario, *“Basándose en el artículo 8 del Convenio 95 de la OIT sobre la “Protección del Salario”, se puede concluir que disposiciones como ésta tienen como finalidad evitar que el salario reciba menoscabos ilegítimos que atenten contra su finalidad alimentaria y que pongan en riesgo la supervivencia digna de la persona trabajadora y su familia.”*

Por lo expuesto, esta Asesoría, en consonancia con el criterio de la sala especializada en derecho laboral, como es la sala Segunda, y especialmente en aplicación del PRINCIPIO PROTECTOR que prevalece en la legislación laboral, debe aplicar la norma más favorable a la persona trabajadora, que en este caso debe ser el Convenio internacional 95 de la Organización Internacional de Trabajo que dispone que *“El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional...el salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y su familia”*.

Para nuestro caso. esos límites son el salario mínimo inembargable establecido en el artículo 172 del Código de Trabajo, de manera que no es posible aplicar ninguna deducción que afecte ese mínimo inembargable o intangible.

Estas deducciones deben entenderse como las deducciones autorizadas por el trabajador y los embargos por deudas ordenados por autoridad judicial, no incluye las pensiones alimentarias que están reguladas por la legislación de Familia en protección de personas dependientes de la persona asalariada.

En virtud de ello, no vemos cabida para dejar abiertas posibilidades, para que las operaciones crediticias existentes a partir de la vigencia del artículo 44 ter y el Transitorio aquí analizados, puedan seguirse aplicando en perjuicio de ese salario intangible de las personas trabajadoras, además podría darse el caso de operaciones a largo plazo que condenarían a la persona trabajadora a una subsistencia por debajo de los mínimos legales y por consiguiente disminuida su expectativa o aspiración a un nivel de vida digno para sí mismos y sus familias.

En este sentido, concluimos dejando clara nuestra posición institucional de aplicar la normativa internacional por encima de la normativa nacional, fundamentados especialmente en la jerarquía de las normas (Convenios internacionales superior a la ley ordinaria en lo que se contradice, y el PRINCIPIO PROTECTOR del Derecho Laboral, la regla de la norma más favorable a la persona trabajadora, considerando entonces que las deducciones (por cualquier causa excepto pensiones alimentarias) no deben tocar el salario intangible dispuesto por el artículo 172 del Código de Trabajo, que hoy día es el salario mínimo de la Servidora Doméstica dispuesto en el Decreto de Salarios Mínimos vigente en ₡236.655,44.

Es importante advertir, que nuestra posición como Asesoría Jurídica es producto del análisis legal, jurisprudencial y doctrinario sobre el tema consultado, refleja el criterio Institucional que deberá seguirse en las actuaciones en las que tengamos competencia de conformidad con nuestra Ley Orgánica.

Para dudas adicionales sobre la temática, cálculos y demás derechos laborales, se informa sobre el servicio de asesoría laboral que tiene habilitado el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de salas virtuales de atención, ingresando

a un chat en tiempo real. Se detallan las salas según temática y los horarios de atención:

	Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación Abierto	Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación. Horario: Lunes a viernes de 8:00 am a 3:45 pm
	Consultas de Casos y Denuncias de Inspección Abierto	Consultas de Casos y Denuncias de Inspección. Horario Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 3:45 p.m.
	Asesoría en materia de Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente Abierto	Asesoría sobre Trabajo Infantil, Trabajo Adolescente, Trabajo Adolescente Peligroso, Legislación Nacional e Internacional. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm
	Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo Abierto	Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm.
	Salarios Mínimos Abierto	Salarios Mínimos. Horario: Lunes a viernes de 8AM a 4PM

El ingreso a dichas salas de chat, se encuentra habilitado en la página web del Ministerio a saber: www.mtss.go.cr, en la parte inferior derecha se observa una

03 de julio del 2023
DAJ-AER-OF-730-2023
Página 23 de 23

figura de chat de color azul que dice “salas de atención chat”, o bien a través del siguiente enlace:

<https://sistemas.mtss.go.cr/sial/chat.salaschats.aspx>

Cordialmente,

Fernando Vega Montero

Asesor

Ana Lucía Cordero Ramírez

Jefe

Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación

Dirección de Asuntos Jurídicos

fvm/alcr/Archivo