



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: EL SALARIO EN LA PRÁCTICA MODERNA

RESUMEN: En este informe se hace un análisis acerca de la figura del salario, tanto desde el punto de vista de la doctrina costarricense y extranjera como de la normativa actualmente vigente en el Código de Trabajo de Costa Rica. Se establecen los elementos básicos que giran alrededor de esta figura tales como el concepto, características y naturaleza jurídica entre otros, así como las diferentes teorías seguidas respecto a su configuración y elementos.

SUMARIO:

1. DEFINICIÓN
2. NATURALEZA JURÍDICA
 - a. Carácter alimenticio
 - b. Carácter oneroso
 - c. Como obligación contractual el empleador
3. CARACTERÍSTICAS
 - a. Proporcionalidad
 - b. Continuidad o permanencia
 - c. Invariabilidad
 - d. Carácter alimentario
 - e. Ventaja Económica
 - f. Carácter retributivo
 - g. Ser en dinero o no
4. GARANTÍAS AL SALARIO
 - a. Garantías Sustantivas



- b. Garantías Adjetivas
- 5. TEORÍAS ACERCA DE LOS SALARIOS
 - a. Teoría de los ingresos
 - b. Teoría de la subsistencia
 - c. Teoría del fondo de salarios
 - d. Teoría de MARX
 - e. Teoría de la productividad marginal
 - f. Teoría de la oferta y la demanda
 - g. Teoría de los salarios altos
- 6. ELEMENTOS: SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES
- 7. FORMAS DE SALARIO
 - a. Por su naturaleza
 - b. Por su forma de evaluación
- 8. DEVENGOS EXTRASALARIALES
- 9. BREVE RESEÑA SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN SALARIAL Y DEL CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS
- 10. GENERALIDADES SOBRE LAS FIJACIONES Y REVISIONES SALARIALES
- 11. EMBARGO DE SALARIO
 - a. Concepto y procedimiento
- 12. OBLIGACIÓN DE INCREMENTAR LOS SALARIOS MÍNIMOS
- 13. SOLICITUD DE REVISIONES SALARIALES
- 14. REGULACIÓN Y FORMAS DE PAGO



DESARROLLO:

1. DEFINICIÓN

"Echando mano de una autorizada doctrina laboral, se puede citar al autor Guillermo CABANELLAS, quien señala que 'el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél. El salario lo constituye la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por su trabajo y tiene su origen en la contraprestación que está a cargo del empresario en reciprocidad a la cesión el producto de su actividad por el trabajador.'"¹

"Precio del trabajo efectuado por cuenta y orden de un patrono. El concepto del salario ha evolucionado con el progreso y hoy constituye uno de los problemas más complejos de la organización económica y social de los pueblos. Los desequilibrios de salarios son capaces de provocar las más graves perturbaciones (huelgas, alzamientos, revoluciones, etc). Más de los dos tercios de la población mundial dependen, para su existencia, de las rentas que el trabajo por cuenta ajena les proporciona."²

El salario o remuneración, es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de manos de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.

En la antigüedad, la remuneración podía ser pagada con sal (de donde proviene la palabra salario). Se suele usar la palabra sueldo, término del que a su vez procede la soldada, para referirse al salario pagado en forma mensual. En algunos rubros el período suele ser diario o quincenal, y en ese caso a la remuneración de ese período se le llama jornal.



En muchos países la legislación establece un salario mínimo, para intentar prevenir la explotación laboral.

En algunas partes el sueldo dado por el trabajo es insuficiente para solventar todos los gastos de una familia y su hogar.”³

2. NATURALEZA JURÍDICA

a. Carácter alimenticio

“Quienes afirman el carácter alimenticio del salario, lo hacen, teniendo en cuenta la finalidad perseguida por el trabajador al procurar el cobro de un salario, cual es el de asegurar su propia manutención y la de su familia; además, del hecho indiscutible de que el salario constituye, por regla general, el único ingreso del trabajador.”⁴

b. Carácter oneroso

“Se afirma que el contrato de trabajo es un contrato oneroso y conmutativo.

(...)

En esta tesis, el salario constituye la obligación fundamental que contrae el patrono: la de retribuirle al trabajador la prestación del servicio que éste realiza para su beneficio. Cuando el trabajador reclama la retribución por la actividad laboral desempeñada, lo hace exigiendo la obligación correlativa de una prestación cumplida. El hecho de que el trabajador sea remunerado significa, además, que debe existir cierta equivalencia entre ambas prestaciones.

(...)

Rige aquí el principio de que en la medida en que se trabaja efectivamente, se adquiere el derecho al salario.”⁵

c. Como obligación contractual el empleador

“Para quienes sostienen esta tesis, el salario no constituye la contrapartida (apreciada matemáticamente) del trabajo humano, sino la obligación que contrae el patrono en virtud de un contrato que genera para el trabajador la obligación principal de trabajar. Pretenden además, explicar el carácter de salario de los pagos hechos al trabajador por servicios no prestados.”⁶

3. CARACTERÍSTICAS

a. Proporcionalidad

“... se refiere a la igualdad o equidad que debe existir entre el esfuerzo físico o mental puesto a disposición del patrono y la recompensa o pago que éste deba de otorgarle al trabajador por dicho servicio.



Debe existir proporción para ambas partes entre el trabajo y su pago, evitando sobre todo el abuso que puede sobrevenir para el trabajador por su condición de parte débil de la relación, frente a la posición supuestamente igualitaria en que se encuentra con el patrono."⁷

b. Continuidad o permanencia

"Esta es sin duda una de las características más importantes en la calificación como salario, de un determinado suministro otorgado por el patrono al trabajador.

La continuidad o permanencia, se refiere a la habitualidad u ocasionalidad con que el pago es otorgado al trabajador, se necesita para tenerse como salario que exista cierta continuidad o normalidad en la prestación del beneficio al trabajador."⁸

c. Invariabilidad

"La invariabilidad aquí entendida se refiere a la inalteración del monto del salario en perjuicio del trabajador, pero esto ya como característica del salario, no como elemento determinante en la calificación de un suministro, como tal."⁹

d. Carácter alimentario

"Este carácter se refiere a la causa u origen de la figura del salario, ésta es, el llenar o satisfacer una serie de necesidades de la vida, el trabajador lo es porque se vio compelido por sus necesidades alimentarias, este criterio al igual que el de proporcionalidad, se encuentra íntimamente ligado con el salario mínimo legal, establecido por nuestra legislación en el 163 del Código de Trabajo."¹⁰

e. Ventaja Económica

"El salario en todos los casos supone para el trabajador una ayuda económica que llega a repercutir en su estado o condición económica.

Esta característica asume un papel similar al del carácter alimentario, en la medida en que dicho salario llega a crear mejores condiciones de vida para el trabajador y su familia."¹¹

f. Carácter retributivo

"... la relación de correspondencia que debe existir entre el trabajo o actividad desplegada por el trabajador a su patrono y la paga o retribución que recibe el empleado como consecuencia de éste."¹²

g. Ser en dinero o no



"Se discute en doctrina la conveniencia o no, de aceptar que la totalidad del salario se brinde en suministros y no en dinero, al respecto se deben de tomar en cuenta una serie de aspectos como el poder adquisitivo del trabajador frente al mercado y las limitaciones y restricciones a los que pueda quedar sometido como consecuencia de esta disposición.

En nuestra legislación, por disposición del artículo 164 Código de Trabajo, únicamente se permite que el salario se pague en dinero, en dinero y especie, y por participación en las utilidades, ventas o cobros."¹³

4. GARANTÍAS AL SALARIO

a. Garantías Sustantivas

"Esta categoría contempla los derechos sociales mínimos contemplados por el ordenamiento jurídico costarricense. El principio de legalidad es el principio rector de todas las actuaciones de los sujetos, sean estos privados o públicos. Implica que es necesario ajustarse a lo que establecen las normas que regulan las relaciones laborales. La consecuencia lógica, en la aplicación de este principio es que se tienen por nulas las cláusulas y disposiciones que pacten las partes, cuando estas contravengan lo que dispone la normativa legal.

La conmutatividad requiere que el salario sea justo, es decir, que exista una 'equivalencia' entre la labor realizada por el trabajador y su contraprestación. Por último, la remunerabilidad exige que el salario debe ser suficiente para cubrir todas las necesidades del trabajador y su familia. Esta exigencia tiene rango constitucional. El artículo 57 de la Constitución Política costarricense determina que 'todo trabajador tendrá derecho a un salario ...que le procure bienestar y una existencia digna'."¹⁴

b. Garantías Adjetivas

"Dentro de las garantías adjetivas del salario se enumera la totalidad, la efectividad, la integridad, la puntualidad, la inembargabilidad y la preferencialidad. La garantía de totalidad implica la presunción de que toda suma que reciba el trabajador en virtud de su prestación de servicios tiene naturaleza salarial. La efectividad se refiere a la realidad del pago. La integridad obliga a la liquidación o abono completo del salario en cada período de pago. La puntualidad se contempla en el numeral 170 del Código de Trabajo. Engloba las garantías sobre el tiempo y lugar de pago. La preferencialidad implica que el salario es un crédito privilegiado. Por último, la inembargabilidad del salario se encuentra señalada en el artículo 172 del mismo cuerpo normativo. A partir del análisis de su texto, se concluye que los embargos judiciales no



pueden afectar el salario mínimo legal. El excedente del salario mínimo solo es embargable en su octava parte. Sólo en caso de pensiones alimentarias se puede embargar hasta un cincuenta por ciento, dependiendo del monto del salario. Lo anterior responde al carácter prioritario que tienen las deudas alimentarias en atención a la protección de la familia, particularmente de los menores de edad."¹⁵

5. TEORÍAS ACERCA DE LOS SALARIOS

a. Teoría de los ingresos

"La planteó Adam Smith en su obra la riqueza de las naciones en 1776, en ella considera los salarios dependientes de la riqueza. Considera que la demanda de mano de obra, esto es, la mayor ocupación de trabajadores, aumenta en la medida en que los patronos o empleadores obtienen aumentos en sus ingresos. Para Smith sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza."¹⁶

b. Teoría de la subsistencia

"Conocida también como del salario natural, fue expuesta por David Ricardo en sus Principios de Economía Política y Tributación (1817). En relación con la mano de obra, dice que su precio natural es el que permite a los trabajadores "subsistir y perpetuar su raza", sin incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda."¹⁷

c. Teoría del fondo de salarios

"Jhon Stuart Mill en su obra Principios de Economía Política (1848), sostuvo que los salarios dependían fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo. Para él, el trabajo era una mercancía como cualquier otra, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, que se ofrecía y se adquiría en el mercado, en el cual la oferta hacía el número de obreros en condiciones de trabajar, en tanto que la demanda la formulaban los dueños del capital."¹⁸

d. Teoría de MARX

"En relación con los salarios Marx encontró cosas interesantes, que plasmó en El Capital; por ejemplo, lo que el patrono le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo. Además halló que la jornada laboral se divide en dos partes; la primera la llamó tiempo necesario de trabajo, donde únicamente se cubren los costos de producción y el obrero obtiene apenas los bienes y servicios



necesarios para subsistir. A la segunda la llamó valor adicional, en ésta el capitalista hace sus utilidades, porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la plusvalía."¹⁹

e. Teoría de la productividad marginal

"La tesis de Jhon Bates Clark, pretende establecer la relación existente entre los salarios y la productividad del trabajo. Esta relación se encuentra regida por la ley de los rendimientos decrecientes, que dice que, si uno o varios de los factores de la producción (tierra, capital, trabajo) se incrementa, mientras los otros permanecen constantes, la productividad unitaria de los factores variables tiende a incrementarse hasta cierto punto, a partir del cual comienza a decrecer."²⁰

f. Teoría de la oferta y la demanda

Los cabecillas de la ley de la oferta y la demanda, sostienen que el nivel de los salarios depende fundamentalmente de la oferta y la demanda de la mano de obra. Es decir, que en la medida en que abunde la mano de obra, los salarios serán relativamente bajos, en tanto que si escasea, los salarios serían relativamente más altos.

g. Teoría de los salarios altos

"Expuesta por Henry Ford en 1915, su filosofía radica en la creencia de que los salarios altos inducen a un mayor consumo, esto es, generan una mayor capacidad de compra por parte de los asalariados y de la población en general. Evidentemente es una tesis inflacionaria."²¹

6. ELEMENTOS: SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES

"El salario se compone, por un lado, de lo que se denomina "salario base" que retribuye el trabajo prestado por el trabajador en función al tiempo trabajado y, de otra parte, de "los complementos salariales" que se añaden al "salario base" y retribuyen circunstancias o cualidades del trabajador, condiciones y circunstancias específicas en las que se desarrolla el trabajo o condiciones propias de la Empresa.

Así, existen complementos salariales personales (antigüedad, posesión de títulos, idiomas...), de puesto de trabajo (su percepción depende de la actividad profesional que se desarrolle), por la cantidad o calidad de trabajo que se realice, de participación en los beneficios (que depende de los resultados económicos de la Empresa)... etc.



Dentro de estos "complementos salariales" podrían incluirse las pagas extraordinarias, su número y momento de cobro dependen de lo que se establezca en el Convenio Colectivo pero como mínimo serán dos y una de ellas se percibirá en Navidad.

Los Convenios Colectivos así como los acuerdos entre las partes podrán establecer la percepción de un número superior de pagas extraordinarias pudiendo su importe ser prorrateado o repartido entre las 12 mensualidades."²²

7. FORMAS DE SALARIO

a. Por su naturaleza

"De acuerdo con la naturaleza o modalidad en que se hace efectivo el salario, históricamente se conocen dos formas principales: el salario en dinero o retribución en metálico; y el salario no monetario o salario en especie. Obviamente, puede darse también una forma mixta; parte en dinero, parte en especie."²³

b. Por su forma de evaluación

"Al respecto, existe cierta uniformidad en los autores, al considerar como principales modalidades las siguientes: salario por unidad de tiempo; por unidad de obra; por comisión; a precio alzado y por tarea. De todas ellas, las más comunes en nuestro medio son el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra. Al decir de Mario de la Cueva, la primera es aquella en que la retribución se mide en función del número de horas durante las cuales el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo; en tanto que el salario por unidad de obra se mide en función de los resultados que produce su labor.

El salario por comisión es, según Justo López, 'la retribución de servicios cuya unidad de cómputo es un negocio'. Puede consistir en una cantidad fija por cosa negociada, o bien en un porcentaje sobre el valor del negocio; sin que sea requisito para su configuración el que dicho negocio represente una ganancia.

El salario por tarea, según Alonso García es aquella forma de retribución en la que el importe o quantum resulta de la combinación de los factores tiempo y rendimiento; o sea que se fija una determinada cantidad de trabajo que debe cumplirse en un tiempo determinado o jornada, entendiéndose cumplida dicha jornada cuando se haya realizado la cantidad de trabajo convenida."²⁴

8. DEVENGOS EXTRASALARIALES



"Son aquellas prestaciones que no tienen el carácter de salario y que se destinan a compensar o indemnizar los gastos o necesidades del trabajador en el ejercicio de sus funciones.

Entre estas percepciones se encontrarían las indemnizaciones o suplidos para compensar gastos como los de transporte o locomoción, la percepción del llamado "quebrando de moneda" que compensa los desajustes de saldo derivados del manejo habitual de dinero, el desgaste de herramientas, las dietas de viaje, el plus de distancia, el plus de transporte... etc.

La percepción de estos complementos puede ser pactada entre el empresario y el trabajador o establecerse en Convenio Colectivo."²⁵

9. BREVE RESEÑA SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN SALARIAL Y DEL CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

"La primera legislación sobre salarios mínimos se da en Costa Rica mediante la publicación del Código General de Carrillo de 1841, a través del título denominado "Del Salario de las Gentes de Servicios". Entre otras cosas, señalaba dicha legislación, en lo conducente:

Artículo 1180: Los salarios son convencionales y cuando falta documento de la convención el señor es creído sobre su palabra, en cuanto a la cantidad, así como el pago de los salarios del año o meses corridos, y en cuanto a las buenas cuentas."

"Artículo 1181: Los criados de cualquier calidad que sean, pueden ser despedidos por su amo aún sin estar cumplido el tiempo prefijado, y pagándoles el salario correspondiente."

"Artículo 1185: El señor ó amo que negare sin dicha causa el salario a su sirviente ó que le retenga sin causa cuando él quiera despedirse ó sea despedido, será obligado a pagarle un tanto más y otro tanto a la caja de penas."

"Artículo 1186: El jornalero que no cumpliere su concierto, ó que faltare el día ó días estipulados al trabajo, sin causa inevitable i justa, como enfermedad propia, de su mujer, hijos, ó padres, de perder sus sementeras por causas imprevistas ó, porque sus inmediatos superiores, la justicia ú otra autoridad le ocupare, pagará los perjuicios que por su falta resultaren al señor ó amo



del trabajo; y el que no aplicare sus fuerzas y habilidad con tesón y vergüenza, no gana el jornal estipulado."

Luego, por Decreto Ejecutivo N° 35 del 18 de diciembre de 1941, se estableció alguna regulación sobre salarios, denominada "De los Jornales Rurales". En esta se disponía el pago de salarios por "reales", tal y como se observa de los artículos siguientes:

"Artículo 45: Cuando el concierto fuere por días, ganará el hombre trabajando desde las seis de la mañana hasta las cinco de la tarde, dos reales siempre que coma de su bolsa, más si el dueño del trabajo le diere sus alimentos, el jornal es solamente de real y medio por día. Se entiende por hombre, para los efectos de este artículo, el que ha cumplido dieciocho años de edad."

"Artículo 46: De los dieciocho años a los catorce cumplidos ganará real y medio comiendo de su bolsa, y un real si lo mantiene el dueño del trabajo, de diez años para atrás el jornal no excederá de medio real diario y no bajará de un cuartillo."

"Artículo 47: La mujer gana un real diario comiendo de su bolsa y si es de la del dueño del trabajo tres cuartillos. Se entiende por mujer la que ha cumplido 14 años."

El Salario Mínimo se creó mediante la Ley N° 14 del 22 de noviembre de 1933, donde se estableció que ningún trabajador en el país ganaría menos de un colón (¢1.00) por jornada. Por esta razón a esta ley se le ha denominado "Ley del Salario Mínimo"

Posteriormente, en 1943 se crearon las Comisiones Mixtas de Salarios, que son las que a partir de esa fecha van a fijar los salarios mínimos en el país.

Después, mediante Decreto Ley 832 del 04 de noviembre de 1949, se creó el Consejo Nacional de Salarios. Por Ley No. 7510 del 09 de mayo de 1995, publicada en La Gaceta No. 113 del 13 de julio de 1995, se reformaron los artículos 2, 3 y 4 del citado Decreto Ley, otorgándole al Consejo Nacional de Salarios la condición de órgano de desconcentración máxima del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, para cumplir con esta función, el Consejo gozará de plena autonomía y de personalidad y capacidad jurídicas instrumentales.

El Consejo Nacional de Salarios está integrado por una representación tripartita de doce Directores: cuatro representantes de los trabajadores, cuatro representantes de los patronos y cuatro



representantes del Estado. Cada una de las representaciones anteriores está compuesta por tres directores propietarios y un suplente.

Los salarios mínimos según la constitución política y el código de trabajo.

Los artículos 50, 56 y 57 de la Constitución Política se refieren indirecta y directamente y ratifican la importante función y condiciones del Consejo Nacional de Salarios:

"Artículo 50: El Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza."

"Artículo 56: El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo."

"Artículo 57: Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia."

Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine."

Por su parte, el Código de Trabajo establece una serie de regulaciones sobre el salario, en los artículos 162 a 178. Para una mejor ilustración del tema, transcribiremos solamente lo establecido en el artículo 177 de dicho Código:

"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 de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola."

Es importante señalar que el artículo 176 del citado Código establece la obligación de las empresas que tengan más de diez



trabajadores, de llevar un libro de salarios sellado por el Departamento de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social."²⁶

10. GENERALIDADES SOBRE LAS FIJACIONES Y REVISIONES SALARIALES

"El Decreto Ley 832 del 04 de noviembre de 1949 y sus reformas establecen la obligación del Consejo Nacional de Salarios de realizar una Fijación de Salarios Mínimos en forma anual; la cual regirá a partir del primero de enero del año siguiente. Dicha fijación se publica en un decreto denominado "Decreto de Salarios Mínimos".

No obstante lo anterior, a mitad de cada año, el Consejo Nacional de Salarios ha venido realizando una revisión de los salarios mínimos vigentes, a solicitud de 15 trabajadores o de 5 patronos de cada una de las actividades contempladas en el Decreto de Salarios Mínimos. En los últimos años, esa revisión se ha hecho básicamente por iniciativa del Estado; y, para tales efectos, el Consejo Nacional de Salarios convoca en audiencia especial a los representantes de los trabajadores, de los patronos y del Estado, para recibir sus propuestas de aumento salarial.

Las propuestas que presentan los diversos sectores ante el Consejo Nacional de Salarios, para hacer las fijaciones o revisiones salariales, se hacen tomando en cuenta parámetros generales como: la inflación, el costo de vida, el empleo y desempleo, las políticas gubernamentales y otros.

Una vez recibidas las propuestas de cada sector, el Consejo delibera, analiza y determina cuál será el monto del incremento salarial, mediante votación secreta de sus miembros. La revisión que acuerda dicho organismo entra en vigencia 10 días después de la publicación del respectivo Decreto en el Diario Oficial La Gaceta."²⁷

11. EMBARGO DE SALARIO

a. Concepto y procedimiento

"Por embargo de salario se entiende la retención o retenciones a que está sujeto un trabajador asalariado en razón de obligaciones fijadas en sentencia y por orden de un juez competente, o por acuerdo entre partes (pensión alimentaria) y cuya aplicación es de



cumplimiento obligatorio para el patrono o el funcionario de la empresa o institución a cargo de realizar el proceso.

Por salario se entiende los ingresos que tiene el trabajador sean ordinarios o extraordinarios, viáticos no sujetos a liquidación y con carácter permanente, comisiones y las dietas (así establecido en el artículo 172 del Código de Trabajo).

Para todos los efectos, el artículo 172 del código de Trabajo establece:

'ARTÍCULO 172.- Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigente al decretarse el embargo. Si el salario menor dicho fuere indicado por jornada ordinaria, se multiplicará su monto por veintiséis para obtener el salario mensual.

Los salarios que excedan de ese límite son embargables hasta en una octava parte de la porción que llegue hasta tres veces aquella cantidad y en una cuarta del resto.

Sin embargo, todo salario será embargable hasta en un cincuenta por ciento como pensión alimenticia.

Por salario se entenderá la suma líquida que corresponda a quien lo devengue una vez deducidas las cuotas obligatorias que le correspondan pagar por ley al trabajador. Para los efectos de este artículo las dietas se consideran salario.

Aunque se tratase de causas diferentes, no podrá embargarse respecto a un mismo sueldo sino únicamente la parte que fuere embargable conforme a las presentes disposiciones.

En caso de simulación de embargo se podrá demostrar la misma en incidente creado al efecto dentro del juicio en que aduzca u oponga dicho embargo. Al efecto los tribunales apreciarán la prueba en conciencia sin sujeción a las reglas comunes sobre el particular. Si se comprobare la simulación se revocará el embargo debiendo devolver el embargante las sumas recibidas.'

(...)

La regla general es que el salario es inembargable. Sólo puede darse el embargo en los casos y dentro de los límites señalados por la ley. De acuerdo con lo que establece nuestra legislación -tal y



como ya se dijo- sólo procede el embargo del salario cuando una autoridad judicial emite la orden respectiva, en razón de un proceso judicial.

Además del embargo por pensión alimenticia, cuya suma la fija el juez directamente en virtud de sentencia o por acuerdo de las partes, los salarios pueden ser embargados con base en la orden que emita el juez competente. Cuando reciba la orden judicial, el patrono estará obligado a deducir del salario del trabajador, los montos que correspondan según el salario devengado; para lo cual deberá seguir el procedimiento que expresamente señala la ley.

Para todos los efectos, sólo procede el embargo de salarios, sobre los salarios que sean superiores a la suma inembargable, y dichos cálculos se realizan con el salario líquido, es decir, una vez aplicadas todas las deducciones obligatorias que le corresponden pagar por ley al trabajador. Tal y como se explica a continuación

Para efectos de determinar la cantidad deducible por concepto de embargo, se deben tener claros los siguientes conceptos.

SUMA O SALARIO INEMBARGABLE: Es inembargable la porción del salario equivalente al menor salario mensual establecido en el Decreto de Salarios Mínimos, vigente a la fecha en que se decreta el embargo. Este salario mínimo mínimorum corresponde al que devenga el Servicio Doméstico; el cual está compuesto por el salario en dinero efectivo más el salario en especie (50% para efectos de realizar el cálculo), menos el 9% de cargas sociales.

SALARIO LÍQUIDO: Salario neto del trabajador, o sea, la suma líquida resultante después de deducir todas las cuotas obligatorias que le correspondan por ley al trabajador, es decir, el 9% y en los casos que es aplicable, las deducciones de renta

SUMA O SALARIO EMBARGABLE: Es el monto del salario que se toma en cuenta para hacer el cálculo del embargo, es decir, salario líquido menos suma inembargable.

SUMA A EMBARGAR: Es el monto TOTAL que puede ser deducido del salario en concepto de embargo.

SUMA A EMBARGAR UNO: Es el monto resultante al dividir el salario embargable en una octava parte, en el tanto dicha suma sea igual o menor a tres veces la suma inembargable.



SUMA EMBARGABLE DOS: Es el monto resultante al dividir el salario embargable que excede de tres veces la suma inembargable, en una cuarta parte.

Según el Decreto de Salarios Mínimos (Decreto N° 33188-MTSS, publicado en la Gaceta No. 129, del 05 de julio del 2006), vigente a la fecha, el salario para el Servicio Doméstico es de ₡81.789,00 mensuales, más un 50% correspondiente a salario en especie; da un total de ₡122.683,50 mensuales.

A dicha suma se le deduce un 9% de cargas sociales; por lo que sobra la suma de ₡111.642,00; que es la suma inembargable. El salario que sobrepase esa suma (sea ₡105.322,00) y hasta tres veces esa cantidad (sea $111.642,00 \times 3 = ₡334.926,00$), es embargable en una octava parte (Suma a embargar Uno); y lo que exceda de esa cantidad, es embargable en una cuarta parte (Suma a embargar Dos)."²⁸

12. OBLIGACIÓN DE INCREMENTAR LOS SALARIOS MÍNIMOS

"Una vez definido el incremento salarial, por parte del Consejo Nacional de Salarios, es obligación de todos los patronos del sector privado aumentar los salarios mínimos en el porcentaje que ha determinado dicho Consejo. Esto dado que ningún trabajador debe recibir un salario menor al establecido por ese Consejo. Si el trabajador recibe un salario superior al mínimo, no es obligación del patrono incrementarlo en el porcentaje aprobado, salvo que exista alguna convención colectiva, un arreglo directo o cualquier otra negociación obrero patronal que así lo estipule.

Las resoluciones del Consejo Nacional de Salarios no son vinculantes para los trabajadores del Sector Público, en virtud del Pronunciamiento N° 55-92 de la Procuraduría General de la República. No obstante, esas fijaciones o revisiones pueden servir de parámetro para establecer los aumentos salariales de los servidores públicos."²⁹

13. SOLICITUD DE REVISIONES SALARIALES

"Todo trabajador o patrono tiene el derecho de solicitar una revisión de salarios: para que se cambie su ubicación dentro de los renglones ocupacionales, para que se cambie de nomenclatura o de



renglón ocupacional, o por no estar conformes con el salario establecido en el Decreto de Salarios Mínimos.

Para lo anterior, en cualquier tiempo, tanto trabajadores como patronos pueden hacer su solicitud de revisión ante el Consejo Nacional de Salarios. Para ello basta que 5 patronos o 15 trabajadores de una misma actividad, mediante carta firmada por los solicitantes, donde consten los nombres completos de los interesados, el número de cédula de identidad o permiso patronal, número de cédula jurídica (en el caso de los patronos), lugar de trabajo, localización de la empresa, tipo de trabajo realizado y cualquier otro dato que facilite la ubicación de los solicitantes, hagan del conocimiento del Consejo sus inquietudes al respecto y soliciten una revisión en sus casos específicos.

Previo estudio del Departamento de Salarios, el Consejo Nacional de Salarios convoca a las partes interesadas a una audiencia especialmente convocada para tales efectos; escuchará en primer lugar a la parte solicitante y luego a la otra. En estas audiencias las partes interesadas pueden ampliar sus argumentaciones, aportar nuevos datos y reforzar sus argumentos; sin embargo, todas esas gestiones deben ser presentadas por escrito ante el citado Consejo. No es necesario utilizar papel timbrado o de oficio; pero sí deben incluirse los nombres y los dos apellidos, así como el número de cédula de los interesados.

Una vez que haya escuchado a las partes, el Consejo Nacional de Salarios emitirá la resolución correspondiente; y, si es del caso, hará las modificaciones respectivas al Decreto de Salarios Mínimos. La modificación que se acuerde se publicará en La Gaceta y, como ya se dijo, entrará a regir 10 días después de su publicación."³⁰

14. REGULACIÓN Y FORMAS DE PAGO

"Las formas de pago establecidas por el Código de Trabajo, son las siguientes:

- Por hora, por día, por semana (6 días; excepto comercio donde deben pagarse 7 días, según el artículo 152 del Código de Trabajo).

- Por quincena (15 días), por mes (30 días), por tarea o a destajo, en dinero efectivo y en dinero y especie.



Centro de Información Jurídica en Línea



En cuanto a la regulación o formas de pago, el artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos establece que: Si el salario se paga por semana, se deben pagar 6 días, excepto en comercio donde se deben pagar 7 días, en virtud de ordenarlo el artículo 152 del Código de Trabajo.

Si el salario se paga por quincena se entienden cubiertos 15 días y si se paga por mes, se incluyen 30 días, indistintamente de la actividad de que se trate.”³¹



FUENTES CITADAS:

- ¹ CABANELLAS citado por OVARES López, Andrés. Sistemas de compensación salarial y extrasalarial en Costa Rica: salario, formas indirectas de remuneración y los beneficios extrasalariales. Tesis para optar por el grado de Licenciado en Derecho. San José: Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 2005. p. 23. (Localizada en la Biblioteca de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 4247).
- ² El salario. [en línea] disponible en:
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/salario.htm>
- ³ Wikipedia. Salario. [en línea] disponible en:
<http://es.wikipedia.org/wiki/Salario>
- ⁴ BADILLA Apuy, Mario Francisco, FLORES Fallas, Luis Enrique [et al]. El régimen salarial en la administración pública: un análisis comparativo entre la administración central y la descentralizada. Seminario de Graduación para optar por el título de Licenciados en Derecho. San José: Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 1988. pp. 62-63. (Localizada en la Biblioteca de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 1835).
- ⁵ BADILLA Apuy, Mario Francisco, FLORES Fallas, Luis Enrique [et al]. El régimen salarial en la administración pública: un análisis comparativo entre la administración central y la descentralizada. Seminario de Graduación para optar por el título de Licenciados en Derecho. San José: Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 1988. pp. 63-64. (Localizada en la Biblioteca de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 1835).
- ⁶ BADILLA Apuy, Mario Francisco, FLORES Fallas, Luis Enrique [et al]. El régimen salarial en la administración pública: un análisis comparativo entre la administración central y la descentralizada. Seminario de Graduación para optar por el título de Licenciados en Derecho. San José: Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 1988. p. 64. (Localizada en la Biblioteca de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 1835).
- ⁷ ESPINOZA Sing, Oscar Guillermo. El salario en especie y en moneda extranjera a la luz de nuestra jurisprudencia. Tesis para optar por el grado de Licenciado en Derecho. San José: Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 1992. p. 15. (Localizada en la Biblioteca de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 2381).



-
- ⁸ ESPINOZA Sing, Oscar Guillermo. El salario en especie y en moneda extranjera a la luz de nuestra jurisprudencia. Tesis para optar por el grado de Licenciado en Derecho. San José: Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 1992. p. 16. (Localizada en la Biblioteca de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 2381).
- ⁹ ESPINOZA Sing, Oscar Guillermo. El salario en especie y en moneda extranjera a la luz de nuestra jurisprudencia. Tesis para optar por el grado de Licenciado en Derecho. San José: Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 1992. p. 17. (Localizada en la Biblioteca de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 2381).
- ¹⁰ ESPINOZA Sing, Oscar Guillermo. El salario en especie y en moneda extranjera a la luz de nuestra jurisprudencia. Tesis para optar por el grado de Licenciado en Derecho. San José: Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 1992. p. 18. (Localizada en la Biblioteca de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 2381).
- ¹¹ ESPINOZA Sing, Oscar Guillermo. El salario en especie y en moneda extranjera a la luz de nuestra jurisprudencia. Tesis para optar por el grado de Licenciado en Derecho. San José: Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 1992. p. 18. (Localizada en la Biblioteca de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 2381).
- ¹² ESPINOZA Sing, Oscar Guillermo. El salario en especie y en moneda extranjera a la luz de nuestra jurisprudencia. Tesis para optar por el grado de Licenciado en Derecho. San José: Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 1992. p. 19. (Localizada en la Biblioteca de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 2381).
- ¹³ ESPINOZA Sing, Oscar Guillermo. El salario en especie y en moneda extranjera a la luz de nuestra jurisprudencia. Tesis para optar por el grado de Licenciado en Derecho. San José: Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 1992. p. 20. (Localizada en la Biblioteca de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 2381).
- ¹⁴ OVARES López, Andrés. Sistemas de compensación salarial y extrasalarial en Costa Rica: salario, formas indirectas de remuneración y los beneficios extrasalariales. Tesis para optar por el grado de Licenciado en Derecho. San José: Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 2005. p.p 28-29. (Localizada en la Biblioteca de Derecho de la



Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 4247).

¹⁵ OVARES López, Andrés. Sistemas de compensación salarial y extrasalarial en Costa Rica: salario, formas indirectas de remuneración y los beneficios extrasalariales. Tesis para optar por el grado de Licenciado en Derecho. San José: Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 2005. p.p 29-30. (Localizada en la Biblioteca de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 4247).

¹⁶ El salario. [en línea] disponible en:
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/salario.htm>

¹⁷ El salario. [en línea] disponible en:
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/salario.htm>

¹⁸ El salario. [en línea] disponible en:
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/salario.htm>

¹⁹ El salario. [en línea] disponible en:
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/salario.htm>

²⁰ El salario. [en línea] disponible en:
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/salario.htm>

²¹ El salario. [en línea] disponible en:
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/salario.htm>

²² iAbogado Servicios Jurídicos SL. [en línea] 2006: Madrid. disponible en:
<http://www.iabogado.com/esp/guialegal/guialegal.cfm?IDCAPITULO=10050000>

²³ BADILLA Apuy, Mario Francisco, FLORES Fallas, Luis Enrique [et al]. El régimen salarial en la administración pública: un análisis comparativo entre la administración central y la descentralizada. Seminario de Graduación para optar por el título de Licenciados en Derecho. San José: Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 1988. p. 74. (Localizada en la Biblioteca de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 1835).

²⁴ BADILLA Apuy, Mario Francisco, FLORES Fallas, Luis Enrique [et al]. El régimen salarial en la administración pública: un análisis comparativo entre la administración central y la descentralizada. Seminario de Graduación para optar por el título de Licenciados en Derecho. San José: Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 1988. p. 75-76. (Localizada en la Biblioteca de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 1835).

²⁵ iAbogado Servicios Jurídicos SL. [en línea] 2006: Madrid. disponible en:



<http://www.iabogado.com/esp/guialegal/guialegal.cfm?IDCAPITULO=10050000>

- ²⁶ MINISTERIO DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL. Salarios mínimos. Breve reseña sobre la evolución de la Legislación Salarial y del Consejo Nacional de Salarios. [en línea] disponible en <http://www.mtss.go.cr/Macros/Salario/salarios.htm#Breve%20reseña%20sobre%20la%20evolución%20de%20la%20Legislación%20Salarial%20y%20del%20Consejo%20Nacional%20de%20Salarios> Consultado el 06 de octubre del 2006.
- ²⁷ MINISTERIO DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL. Salarios mínimos. Breve reseña sobre la evolución de la Legislación Salarial y del Consejo Nacional de Salarios. [en línea] disponible en <http://www.mtss.go.cr/Macros/Salario/salarios.htm#Breve%20reseña%20sobre%20la%20evolución%20de%20la%20Legislación%20Salarial%20y%20del%20Consejo%20Nacional%20de%20Salarios> Consultado el 06 de octubre del 2006.
- ²⁸ MINISTERIO DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL. Embargo de salario. [en línea] disponible en: <http://www.ministrabajo.go.cr/Macros/Salario/Embargo.htm>
- ²⁹ MINISTERIO DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL. Salarios mínimos. Breve reseña sobre la evolución de la Legislación Salarial y del Consejo Nacional de Salarios. [en línea] disponible en <http://www.mtss.go.cr/Macros/Salario/salarios.htm#Breve%20reseña%20sobre%20la%20evolución%20de%20la%20Legislación%20Salarial%20y%20del%20Consejo%20Nacional%20de%20Salarios> Consultado el 06 de octubre del 2006.
- ³⁰ MINISTERIO DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL. Salarios mínimos. Breve reseña sobre la evolución de la Legislación Salarial y del Consejo Nacional de Salarios. [en línea] disponible en <http://www.mtss.go.cr/Macros/Salario/salarios.htm#Breve%20reseña%20sobre%20la%20evolución%20de%20la%20Legislación%20Salarial%20y%20del%20Consejo%20Nacional%20de%20Salarios> Consultado el 06 de octubre del 2006.
- ³¹ MINISTERIO DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL. Salarios mínimos. Breve reseña sobre la evolución de la Legislación Salarial y del Consejo Nacional de Salarios. [en línea] disponible en <http://www.mtss.go.cr/Macros/Salario/salarios.htm#Breve%20reseña%20sobre%20la%20evolución%20de%20la%20Legislación%20Salarial%20y%20del%20Consejo%20Nacional%20de%20Salarios> Consultado el 06 de octubre del 2006.