

CRITERIO GENERAL SOBRE EL EMBARGO DE SALARIO.

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 embargo de salario, según lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico.

Del embargo salarial.

Se entiende por embargo de salario, la retención a que está sujeto el salario de un trabajador, por razón de obligaciones fijadas en sentencia y por orden de un juez competente, o por acuerdo entre partes (por ejemplo, en una 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.

Embargos por deudas crediticias.

Para determinar la cantidad deducible por concepto de embargo por deudas contraídas por el trabajador, partimos de lo dispuesto por el artículo 172 del Código de Trabajo, que señala lo siguiente:

“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 tratare 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.”

Del numeral citado, se deben considerar conceptos claves que veremos conforme vayamos avanzando en el tema, como son, el menor salario mensual, salario líquido de la persona trabajadora, suma inembargable del salario, suma sobre la que recae el embargo y el monto a embargar propiamente.

Para proceder a la aplicación de un embargo entonces, deben seguirse los siguientes pasos:

1. **Calcular el salario líquido:** éste se obtiene restándole al salario bruto del trabajador (salario base, horas extras, comisiones, bonificaciones y cualquier otra suma de naturaleza salarial), lo correspondiente a 10,50% por concepto de cargas sociales y los porcentajes de impuesto de renta, cuando corresponden.
2. **Obtener la suma embargable:** al salario líquido, se le rebaja la suma inembargable, que es igual al salario mínimo menor mensual fijado mediante Decreto Ejecutivo número 43849-MTSS, publicado en la Gaceta N°245, Alcance N°282 del 23 de diciembre del 2022, que entró a regir el primero de enero del 2023, que corresponde al de la servidora doméstica por la suma de ₡ 236.655,44 (doscientos treinta y seis mil seiscientos cincuenta y cinco colones con cuarenta y cuatro céntimos) al mes, **al que NO se le deben rebajar cargas sociales para estos efectos.**
3. **Cálculo de embargos:** se debe determinar el monto de la primera porción a la que podría aplicarse la octava parte dispuesta por el artículo 172 supra, la cual

se obtiene multiplicando el salario inembargable (¢ 236.655,44 por mes) por 3, que da como resultado: ¢ 709.966,32 (setecientos nueve mil novecientos sesenta y seis colones con treinta y dos céntimos).

3.1. Entonces, si el trabajador tiene un salario embargable, (obtenido conforme al procedimiento de los puntos 1 y 2), que alcanza hasta las tres veces, o sea hasta el monto de ¢ 709.966,32, se le puede aplicar una octava parte como embargo ($\text{¢ } 709.966,32 / 8 = \text{¢ } 88.745,79$).

3.2. Si el salario embargable supera el anterior monto (¢ 709.966,32), entonces una vez aplicada la octava, al resto de salario que supera, se le aplica una cuarta parte de embargo. ($\text{resto de salario} / 4 = X$).

4. Si después de aplicado ese primer embargo, existen más embargos, se procedería de la forma siguiente:

4.1. Si del resto de salario resultante luego de aplicar el primer embargo (octava y cuarta parte), alcanza la suma de tres veces la suma inembargable, es decir, ¢709.966,32 se le aplica la octava parte (¢ 88.745,79).

4.2. Si ese resto supera el monto anterior (¢709.966,32), una vez aplicada la octava parte, se le podría aplicar nuevamente la cuarta parte a ese resto ($\text{resto} / 4 = X$).

5. Si aún queda un resto de salario líquido, y hay más embargos pendientes, se procede de la misma forma indicada en los puntos 3 y 4; de esta forma se aplicaría cuando se presenta más de un embargo.

Siguiendo los pasos descritos para el embargo antes expuestos, se muestra un ejemplo con un salario de ₡1.200.000,00 de colones mensuales, el procedimiento sería el siguiente:

a. Calcular el salario líquido:

Rubro	Porcentaje	Monto
Salario bruto		₡1.200.000,00
(-) Cargas Sociales	5,50%	₡66.000,00
(-) Renta	10%	₡ 25.900,00
Salario líquido		₡1.108.100,00

El monto correspondiente a renta se obtiene aplicando los tramos citados anteriormente, que para este caso sería de la siguiente forma:

Cálculo del impuesto	
Hasta ₡941.000,00	Exento
Primer tramo	
Sobre el exceso de ₡941.000,00 hasta ₡1.381.000,00	₡256.000,00

Tarifa por aplicar para el primer tramo sujeto a impuesto	10%
	¢25.900,00

b. Calcular el monto embargable:

Rubro	Monto
Salario líquido	¢1.108.100,00
(-) Suma inembargable	¢236.655,44
Suma embargable	¢871.444,60

c. Cálculo de embargo:

I tramo embargo octava

Porción para aplicar embargo en la octava (3 veces suma inembargable: ¢236.655,44 x 3)	¢709.966,32
Embargo por la octava parte	¢88.745,79

I tramo embargo cuarta	
Porción para aplicar embargo en la cuarta (3 veces suma inembargable: ¢236.655,44 x 3)	¢709.966,32

Exceso hasta monto	¢40.369,57
embargable	
(¢871.444,60 - ¢709.966,32)	
=¢161.478,28 / 4)	

Total del embargo, en el ejemplo de un salario bruto de ¢1.200.000,00 es el siguiente:

- ¢1.200.000,00 - 5,50% (Cargas Sociales ¢66.000,00) =
- ¢1.134.000,00 - 10% (impuesto al salario ¢25.900,00) = ¢1.108.100,00 (salario líquido)
- ¢1.108.100,00 - el salario mínimo inembargable (¢236.655,44) = ¢871.44,60 (monto sujeto a embargo o embargos si fuera el caso).
- A partir de este monto ¢871.44,60, se empiezan a aplicar los embargos que procedan conforme al punto 3 del cálculo del embargo.

Como puede verse en el ejemplo desarrollado, aplicado este primer embargo, todavía queda suma embargable, por lo que, si existen más mandamientos judiciales de embargo, se realiza el mismo procedimiento con el salario líquido restante una vez aplicado el primer embargo, (octava parte y luego cuarta parte), teniendo claro que, si no supera la suma inembargable por 3 (¢709.966,32), solo podría aplicarse octava.

Así las cosas, al salario se le pueden aplicar tantos embargos judiciales, como suma embargable posea, de otra forma, si con el primer embargo ya no quedara

suma líquida embargable, cada embargo pendiente se aplicaría en el orden recibido por el patrono y hasta que cada deuda quede cancelada.

De lo anterior, debe quedar claro que, el trabajador no se puede quedar sin salario, sino que **siempre** deberá recibir al menos el monto correspondiente a la suma mínima inembargable (¢236.655,44), salvo en casos de pensión alimentaria.

Sobre la deducción de pensión alimentaria.

Es importante tener presente que la pensión alimentaria se otorga en defensa de los derechos e intereses de las personas menores de edad, a tenor de la legislación aplicable.

Estas consideraciones derivan de la mutabilidad de las prestaciones alimentarias, lo que acarrea, a ambos padres, una responsabilidad solidaria frente a sus hijos, de tal suerte entonces que, si la madre se ve imposibilitada de cumplir con la proporción de la obligación que le corresponde, ella misma, en ejercicio de la patria potestad, puede exigir del padre la aludida responsabilidad.

El Código de Trabajo brinda una posición de preferencia a los embargos por pensión alimentaria, dado que el tercer párrafo del artículo 172 dice expresamente: *“Sin embargo, todo salario será embargable hasta en un cincuenta por ciento como pensión alimenticia”*, monto que obviamente estará establecido por la autoridad judicial correspondiente. Debemos entender que el embargo por pensión alimenticia está por encima de cualquier embargo.

Los numerales 62 y 64 de la Ley de Pensiones Alimentarias establecen lo siguiente:

“Artículo 62.- Retención de salario y responsabilidad patronal

Cuando el deudor de alimentos posea una fuente regular de ingresos, por gestión de la parte interesada podrá ordenarse retener el monto correspondiente a la cuota alimentaria impuesta. La orden deberá ser acatada por el patrono o el encargado de practicar la retención quienes, en caso de incumplimiento, serán solidariamente responsables del pago de la obligación, esto sin perjuicio de que sean sancionados por el delito de desobediencia, contemplado en el Código Penal.”

“Artículo 64.- Preferencia de la retención alimentaria:

Para retener la cuota alimentaria ordenada por la autoridad, los embargos sobre los sueldos no constituirán obstáculo y sólo cubrirán el importe no cubierto por la imposición alimentaria.”

De lo anterior se extrae que existe privilegio en la aplicación de una retención salarial por pensión alimentaria, por tal razón, la misma se debe aplicar con prioridad, independientemente de si existe algún embargo salarial anterior.

Esto significa que, el salario puede ser embargado hasta la mitad del monto líquido que recibe el trabajador (es decir una vez establecida la suma embargable). De forma tal que, en principio, aunque un tribunal judicial defina un monto, la aplicación del mismo depende del salario que efectivamente recibe el trabajador, además

que el espíritu de la legislación no pretende que el trabajador no reciba salario por completo.

El salario completo no se puede embargar, es por ello que se han establecido porcentajes legales del salario para realizar los embargos y para ello, existe un procedimiento establecido en el artículo 172 del Código de Trabajo, que fue detallado con anterioridad.

Como síntesis de lo antes expuesto, indicamos que, los patronos están en la obligación de aplicar al salario del trabajador, tanto las rebajas que sean emitidas por una autoridad judicial donde el deudor tenga cuentas según se indique en el mandamiento, sea por pensión alimentaria o embargos crediticios u otros similares de conformidad con el artículo 172 y 174 del Código de Trabajo, pero le está prohibido aplicar deducciones cuando se vea comprometido el monto mínimo inembargable, que para el año 2023 es de ₡236.655,44.

Con respecto a la actualización de los salarios mínimos, se aclara que para el presente año, el Decreto tiene vigencia anual. por regla general, según lo dispone el *“Considerando II”* del Decreto N° 43849-MTSS, que de conformidad con los artículos *“16, 17 y 18 de la Ley N° 832 (...) toda fijación de salarios mínimos se hará por un período de un año, por lo que, a más tardar, el primero de noviembre de cada año el Consejo Nacional de Salarios hará la determinación de salarios mínimos para todo el país, mediante resolución motivada. Dicha resolución debe ser comunicada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su oficialización mediante Decreto Ejecutivo, que regirá a partir del primero de enero del año que corresponda”*.

No obstante, según la metodología que utilice el Consejo para la fijación de salarios mínimos, podrá eventualmente acordar la revisión de los mismos, aspecto que será debidamente fundamentado; cuando esta particularidad se concreta, es común ver que el decreto de salarios mínimos tenga vigencia de 6 meses.

Si un patrono aplica rebajas que comprometen el salario mínimo indicado supra, debe hacérselo ver para que corrija, caso contrario deberá acudir a los Tribunales de Justicia a demandarlo y/o interponer la denuncia ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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:

03 de julio del 2023
DAJ-AER-OF-729-2023
Página 12 de 13

	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

03 de julio del 2023
DAJ-AER-OFP-729-2023
Página 13 de 13

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 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