



Dirección Nacional de Inspección
06 - Región Huetar Norte - Oficina: San Carlos
Código: # SC-IC-06062-22
N° de acta: # ---

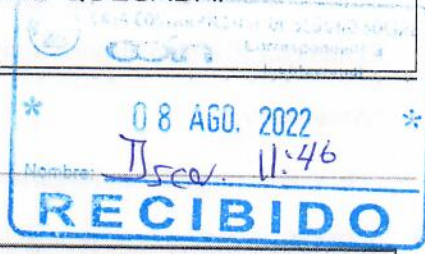
ACTA DE INSPECCIÓN Y PREVENCIÓN

Nombre del inspector asignado: Lic. Christian Vega Rodriguez

Establecimiento: CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL		Cédula Física o Jurídica: 4-000-042147	
Nombre de Persona Física o Jurídica: CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL			
Patrono/Repr Patronal: ALVARO ROBERTO RAMOS CHAVES		Céd Repr Patronal: 111920165	Cargo: Presidente Ejecutiva
Dirección:	Provincia : 2 - Alajuela	Cantón : San Carlos	Distrito : Quesada
Otras Señas: 2 KILÓMETROS NORTE, DE LA CATEDRAL DE CIUDAD QUESADA.			
Teléfono: ---		Fax: ---	

Representante Patronal Entrevistado: ---

Lugar para notificación: ---



Datos del centro de trabajo

Total de Trabajadores: 1				Total trabajadores entrevistados: 1			
Hombres	Mujeres	Hombres Menores	Mujeres Menores	Hombres	Mujeres	Hombres Menores	Mujeres Menores
1	0	0	0	1	0	0	0

No. Seguro Social: --- **Trabajadores protegidos CCSS:** 0 **No. de Póliza:** 0

Vencimiento de póliza: --- **Monto de la póliza** ¢: 0.00 **Trabajadores protegidos INS:** 0

Se realizó inspección al centro de trabajo CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL de conformidad nuestro ordenamiento Jurídico (artículos 284 inciso a) del Código de Trabajo y , 89, 90, 92 y 139 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se determinaron las infracciones siguientes :

Infracciones y Detalle de las Infracciones

36 - Salario Mínimo Inembargable (Ley contra la usura) : Salario Mínimo Inembargable (Ley contra la usura) : Artículo 57 de la Constitución Política, Artículo 8.1. del Convenio 95 "Sobre la Protección del Salario", Artículo 2 del Convenio 131 "Sobre la Fijación de Salarios Mínimos"; Artículos 12, 162, 163, 172, 174 y 177 del Código de Trabajo; Artículo 44 TER de la Ley 9849 Reforma Ley de Promoción de la Competencia y Defensa Efectiva del Consumidor, artículo 155 de la Ley 7558, Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica;

Decreto Salarios Mínimos N° 42748-MTSS publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 295, Alcance N° 332, del 17 de diciembre del 2020 y Decreto Ejecutivo N° 42923-MTSS del 23 de junio del año 2021. Dictamen C-078-2020 de la Procuraduría General de la República, C-380-2020 de la Procuraduría General de la República.

DEBER DEL PATRONO GARANTIZAR EL SALARIO MÍNIMO INEMBARGABLE A SUS TRABAJADORES:

Con respecto a este tema debemos señalar que el artículo 10 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Relativo a la Protección del Salario, ratificado sin reservas por Costa Rica mediante la ley N.º 2561 de 11 de mayo de 1960, establece la obligación del Estado de proteger contra embargo, o cesión, la parte del salario que se considere necesaria para el mantenimiento del trabajador y de su familia. La improcedencia de ceder esa porción del salario implica que ni aun con la anuencia del trabajador es posible que el patrono le retenga o le deduzca esa parte de su remuneración. C-380-2020 PGR.

El numeral 10 citado dispone lo siguiente:

“Artículo 10

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.”

El artículo 10 transcrito, faculta a la legislación de cada país para establecer las reglas con base en las cuales puede embargarse o cederse el salario, pero deja claro, en su inciso segundo, que una parte de ese salario (el que se considere necesario para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia) no puede ser objeto de embargo ni de cesión.

La Sala Constitucional ha resuelto en su resolución N.º 2000-07563 de las 10:40 horas del 25 de agosto del 2000, dispuso que la persona trabajadora puede autorizar libremente la práctica de deducciones sobre su salario, siempre que reciba lo que la ley ha fijado como el monto mínimo con el que se pueden satisfacer las necesidades básicas de manutención:

La Administración de justicia procura, como una sana medida de protección a los intereses del empleado y el núcleo familiar que de él depende, que el trabajador autorice las deducciones que a bien tenga según las posibilidades de su ingreso, siempre que reciba al menos lo que la ley ha fijado como el monto mínimo con el que se pueden satisfacer las necesidades básicas de manutención.

Tal medida no implica intervenir en forma alguna sobre las relaciones contractuales que sus trabajadores puedan concertar con determinadas entidades financieras, ni propicia la desafiliación o incumplimiento de sus obligaciones crediticias asumidas frente a esa clase de entidades. El mecanismo de la deducción salarial es una facilidad que implementa el patrono, cuya organización está dentro de sus potestades administrativas.

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.

Así mismo se recuerda que, la deducción en planilla es sólo un mecanismo para el pago, que no altera en nada las condiciones contractuales que sustentan la misma, ni tampoco es la fuente de responsabilidad frente a la entidad financiera que percibe la transferencia por concepto de la deducción, de manera que el no aplicarla no releva en modo alguno al



Dirección Nacional de Inspección
06 - Región Huetar Norte - Oficina: San Carlos
Código: # SC-IC-06062-22
N° de acta: # ---

deudor de las obligaciones contractuales que pueda haber adquirido, como pretende sugerirlo con su razonamiento la parte recurrente. El hecho de que no se aplique por cualquier circunstancia una determinada deducción, no incide sobre los términos de responsabilidad contractual que puedan obligar al trabajador, quien puede disponer como a bien tenga de su salario una vez que lo ha recibido, como lo ha hecho ver la autoridad recurrida

En la misma línea, en nuestro país, desde hace muchos años han existido limitaciones para ceder, vender o gravar el salario. Tales limitaciones siguen las reglas de inembargabilidad previstas en el artículo 172 del Código de Trabajo, por haberlo dispuesto así el párrafo primero del artículo 174 del mismo Código. El texto de esas normas es el 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.”

“Artículo 174.- Los salarios sólo podrán cederse, venderse o gravarse a favor de terceras personas, en la proporción en que sean embargables.

Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito legalmente constituidas, que se rijan por los mismos principios de aquéllas.”

Nótese que, si bien el párrafo primero del artículo 174 transcrito prohíbe ceder la parte inembargable del salario, el párrafo segundo de ese mismo artículo contiene una excepción, pues permite ceder incluso la parte inembargable cuando se trate de “... operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito legalmente constituidas, que se rijan por los mismos principios de aquéllas.”

En virtud de lo anterior, se le recuerda a la parte patronal su obligación de cancelar de forma completa el salario de sus trabajadores en cada periodo de pago. Se entiende por salario completo el devengado en las jornadas ordinarias y extraordinaria. Se le advierte que los rebajos o deducciones de salario no autorizados por la ley son absolutamente ilegales. En ese sentido deberá la institución garantizar a sus trabajadores el salario mínimo inembargable y eliminar cualquier práctica que limite ese derecho. Trabajador afectado:

Geovanny Vargas Rocha, cédula de identidad número 2-0596-0169, quien es funcionario de la Caja Costarricense de Seguro Social. En el mes de julio de 2022, obtuvo un salario bruto de 1.033.879,47 (colones) con un total de deducciones



Dirección Nacional de Inspección
06 - Región Huetar Norte - Oficina: San Carlos
Código: # SC-IC-06062-22
N° de acta: # ---

de 880.671,65 (colones) percibiendo ese mes un salario neto inferior al salario mínimo inembargable de 153.207,82 (colones).

Dichas disposiciones legales serán obligatorias, extensivas y protegerán a cualquier otro trabajador que mantenga las mismas condiciones señaladas supra, o que sea contratado como sustituto u ocasional, condición que se comprobara en la visita de revisión.

Comentario de inspector:

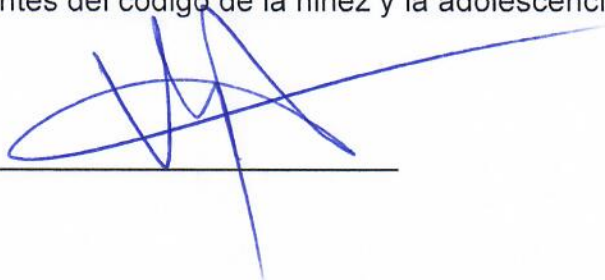
Correo del Inspector a Cargo: Cristhian Vega Rodríguez <cristhian.vega@mtss.go.cr>

Fecha Visita: 08/08/2022,

Conforme con las facultades que confieren los artículos 89, 90, 92 y 139 del MTSS, el (la) suscrito (a) Inspector (a) de Trabajo, ha enumerado las infracciones registradas y le previene de acuerdo con lo establecidos por los artículos 396 y 398 del Código de Trabajo, para que dentro de un plazo de (15 quince) días hábiles, a partir de esta fecha las corrija, transcurrido el plazo mencionado realizaremos una nueva visita para comprobar si se ha ajustado la situación a derecho, caso contrario, procederemos a plantear formal acusación ante los Tribunales de Trabajo de conformidad con el artículo 397 del Código de Trabajo. Es prohibido tomar represalias contra los trabajadores que soliciten el auxilio de las autoridades administrativas, lo contrario implicaría aplicar una sanción conforme artículo 629 en concordancia con el artículo 12, ambos del Código de Trabajo. Contra esta acta cabe únicamente el recurso de revisión conforme al artículo 139 de la Ley Orgánica del MTSS N° 1860, mismo que deberá interponerse dentro del plazo arriba indicado. Se previene que al momento de interponer el recurso deberá acreditar su legitimación para el acto, mediante documento idóneo. Se previene al patrono o su representante para que señale medio de notificación, en que se puedan notificar los actos futuros.

En caso de incumplimiento a la legislación laboral, las multas a que se puede hacer acreedor oscilan de conformidad con la ley N° 7337, con los artículos 398, 400 ambos del código de trabajo y 101 y siguientes del código de la niñez y la adolescencia, entre uno y veintitrés salarios.

Firma



Sello



Notificación: A las _____ horas del día 08 de AGOSTO del 2022, se entrega original de esta acta al señor ALVARO ROBERTO RAMOS CHAVES, cargo PRESIDENTE EJECUTIVO, cédula 1-1192-0165, en DOMICILIO SOCIAL por medio de MISMA PERSONA, cédula MISMA CEDULA, en su condición de MISMAS CALIDADES, quien señala para notificaciones el siguiente medio _____, y firma al recibir el original _____.

