



JA Del Río

NEWSLETTER #18
May 2025

Salario en Especie y Deducciones Permitidas: Claves para el Cumplimiento Laboral

1. Salario en Especie.

¿Qué es el salario en especie?

El salario en especie se refiere a la retribución que el trabajador o su familia reciben en forma de bienes o servicios, como alimentos, habitación o vestimenta, destinados a su consumo personal inmediato.

Aspectos Clave:

- (i) **Carácter Retributivo:** Para que un beneficio se considere salario en especie, debe tener carácter retributivo, es decir, ser una contraprestación por el trabajo realizado.
- (ii) **Valoración:** Si no se determina el valor del salario en especie, se estimará equivalente al 50% del salario en dinero que perciba el trabajador.
- (iii) **Exclusiones:** No se computarán como salario en especie los suministros de carácter indudablemente gratuito que otorgue el patrono al trabajador, los cuales no podrán ser deducidos del salario en dinero ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo.



In-Kind Salary and Permitted Deductions: Keys to Labor Compliance

1. Wage in Kind

¿What is wage in kind?

Wage in kind refers to the compensation that a worker or their family receives in the form of goods or services, such as food, housing, or clothing, intended for their immediate personal consumption.

Key Issues:

- (i) **Remunerative Nature:** For a benefit to be considered wage in kind, it must be remunerative, that is, compensation for work performed.
- (ii) **Valuation:** If the value of wage in kind is not determined, it will be estimated to be equivalent to 50% of the monetary wage received by the employee.
- (iii) **Exclusions:** Supplies that are undoubtedly free of charge provided by the employer to the worker will not be counted as wages in kind, and they cannot be deducted from monetary wages or considered when setting the minimum wage.

Importancia:

- (i) **Registro Adecuado:** Es fundamental que los departamentos de Recursos Humanos y Nómina registren correctamente los beneficios otorgados en especie, diferenciando aquellos que constituyen salario en especie de los que no.
- (ii) **Cálculo de Prestaciones:** El salario en especie debe considerarse al calcular prestaciones laborales como aguinaldo, vacaciones y liquidaciones, siempre que tenga carácter retributivo.
- (iii) **Cumplimiento Legal:** Una gestión adecuada del salario en especie asegura el cumplimiento de la normativa laboral y evita posibles sanciones.

Referencia Legal:

- **Código de Trabajo de Costa Rica, Artículo 166.**
https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf

2. Deducciones Permitidas al Salario

El Código de Trabajo limita las deducciones que pueden realizarse sobre el salario del trabajador, estableciendo claramente cuáles están permitidas y en qué condiciones.

Solo se permiten deducciones por:

- (i) Aportes obligatorios a la CCSS.
- (ii) Aportes a asociaciones solidaristas, cooperativas u otros sistemas autorizados por ley.
- (iii) Retenciones judiciales como pensión alimentaria o embargos.
- (iv) Multas o sanciones autorizadas por el Ministerio de Trabajo.
- (v) Otras deducciones únicamente con autorización expresa y por escrito del trabajador.

Importance:

- (i) **Proper Recordkeeping:** It is essential that Human Resources and Payroll departments correctly record in-kind benefits, differentiating between those that constitute in-kind wages and those that do not.
- (ii) **Calculation of Benefits:** In-kind salary must be considered when calculating employment benefits such as Christmas bonuses, vacation pay, and severance pay, provided they are remunerative.
- (iii) **Legal Compliance:** Proper management of in-kind wages ensures compliance with labor regulations and avoids potential penalties.

Legal Reference:

- **Costa Rican Labor Code, Article 166.**
https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf

2. Deductions allowed to the wage

The Labor Code limits the deductions that can be made from an employee's salary, clearly establishing which ones are permitted and under what conditions.

Only the Deductions are allowed by:

- (i) Mandatory contributions to the CCSS.
- (ii) Contributions to solidarity associations, cooperatives, or other systems allowed by law.
- (iii) Judicial withholdings such as alimony or garnishments.
- (iv) The Ministry of Labor authorizes Fines or penalties.
- (v) Other deductions are allowed with the express written authorization of the employee.

Importancia:

- (i) Garantiza el cumplimiento de las normativas laborales.
- (ii) Evita sanciones ante inspecciones del Ministerio de Trabajo.
- (iii) Promueve una relación transparente con los colaboradores.

Referencia Legal:

Artículo 172 – Código de Trabajo:

https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf

Importance:

- (i) Guarantees compliance with labor regulations.
- (ii) Avoid penalties during Ministry of Labor inspections.
- (iii) Promotes a transparent relationship with employees.

Legal Reference:

Article 172 – Labor Code:

https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf



El contenido del presente boletín es meramente informativo,
razón por la cual no podrá utilizarse bajo ninguna circunstancia
como una asesoría en la materia descrita en el mismo.
En caso de necesitar asesoría en alguno de los aspectos tratados,
nuestro equipo de profesionales estará dispuesto a atenderlo.
contacto@jadelrio.com



The content of this bulletin is for informational purposes only,
for which reason you may not use it under any circumstances
for advisory services regarding the subject matter described therein.
If you need advisory services for any of the issues discussed,
our team of professionals will be happy to assist you.
contacto@jadelrio.com



JA Del Río

Helping companies do business in Latin America

contacto@jadelrio.com

jadelrio.com

