



El embargo de salario

Uno de los aspectos prácticos del Derecho Laboral más difíciles de manejar, tanto por los patronos como por los propios trabajadores. A continuación presentamos una guía útil que le evitará problemas en su implementación.



Generalidades

El embargo de salario es una figura que está contemplada en los artículos 172 del Código de Trabajo y 646 del Código Procesal Civil. Consiste en la retención mensual de una parte del salario del trabajador, por orden de una autoridad judicial, en el marco de un proceso de ejecución en contra del empleado.

Las sumas retenidas mes a mes deben ser depositadas en la cuenta corriente del despacho judicial, con el fin de satisfacer la deuda que mantiene el empleado con el acreedor que figura como actor en el proceso judicial respectivo.

El salario mínimo más pequeño que se consigna en el Decreto de Salarios Mínimos, que usualmente es el salario de las Servidoras Domésticas, es inembargable. Sólo puede darse el embargo en los casos y dentro de los límites expresamente permitidos por el Código de Trabajo.

Además del embargo por pensión alimenticia, cuya suma se fija en sentencia directamente por el juez o por acuerdo de las partes, los salarios pueden ser embargados con base a la orden que emita un juez competente.

Cuando el patrono recibe la orden judicial de embargo del salario, está obligado a deducir del salario del trabajador los montos que correspondan según el salario devengado, de acuerdo con el procedimiento señalado por la ley.

Esta orden tiene lugar generalmente en procesos ejecutivos simples, y en juicio hipotecarios o prendarios al cobrar un saldo en descubierto. También puede dictarse en un proceso de ejecución de una sentencia en la que se hay condenado al empleado.

A efectos de determinar la cantidad deducible del salario por concepto de embargo, debe tenerse en cuenta que el salario está conformado por tres partes:

1) Salario inembargable:

Es inembargable la cantidad de salario equivalente al menor salario mensual establecido en el Decreto de Salarios Mínimos, vigente a la fecha en que se decreta el embargo.

Usualmente este salario *mínimo minimorum* es el que se fija para el servicio doméstico, el cual está compuesto por el salario en dinero efectivo que recibe el (la) trabajador (a), más el salario en especie, -que normalmente equivale a un 50% más- menos un 9% de cargas sociales, correspondientes al Banco Popular y de Desarrollo Comunal y a la Caja Costarricense del Seguro Social, entre otras.

2) Salario embargable:

Es la parte del salario sobre la que puede recaer el embargo. Consiste en la suma que sobrepasa el monto inembargable. No obstante, no todo el salario embargable es retenible por el

patrono, sino sólo una fracción de éste.

3) Suma a embargar:

Corresponde a la suma que puede ser deducida o retenida del salario por concepto de embargo.

Según el Decreto de Salarios Mínimos vigente a la fecha, el salario para el servicio doméstico es de ¢81.789,00 mensuales, más un 50% correspondiente a salario en especie; lo que equivale a un total de ¢122.683, 00.

A dicha suma se le deduce un 9% de cargas sociales; por lo que queda un monto de ¢111.641,98 que es la suma inembargable (salario mínimo). El salario que sobrepasa esa suma (sea ¢111.641,98) y hasta tres veces esa cantidad (sea ¢111.641,98 x 3 = ¢334.925,95), es embargable en una octava parte; y lo que exceda de esa cantidad, es embargable en una cuarta parte.

Ejemplos

Para una mayor claridad, veamos el procedimiento anterior con dos ejemplos numéricos:

1) Primer ejemplo:

Si el salario mensual total es de ¢200.000,00, el 9% de cargas

sociales corresponde a ¢18.000,00, por lo que el salario neto viene a ser ¢182.000,00. El salario inembargable es de ¢111.641,98 y, por lo tanto, el monto embargable en este caso asciende a ¢70.358,02.

El embargo recae sobre éste último monto, en una octava parte. En conclusión, la suma que queda embargada cada mes es de **¢8.794,75**.

2) Segundo ejemplo:

En este caso el salario mensual total es de ¢800.000,00. Las cargas sociales (9%) implican ¢72.000,00 y el salario neto o líquido representa ¢728.000,00.

La suma o salario inembargable sigue siendo ¢111.641,98. El monto donde se hace el embargo es de ¢616.358,02. De ahí, ¢281.432,08 son embargables hasta en una cuarta parte, lo que equivale a ¢70.358,02.

Adicionalmente, ¢223.283,96 son embargables hasta en una octava parte, lo que corresponde a ¢27.910,49. En consecuencia, el monto total que debe retenerse cada mes, sobre un salario mensual de ¢800.000,00 asciende a **¢98.268,51**.

Los ejemplos anteriores ilustran el procedimiento que debe seguirse

para determinar el monto del salario que se puede rebajar por concepto de embargo.

En el primer ejemplo, se trata de un salario de doscientos mil colones mensuales, en el que sólo se puede rebajar la octava parte de la suma embargable. En el segundo caso se trata de un salario mayor, donde se puede rebajar primero una octava parte; pero como se da un exceso, se debe retener una cuarta parte adicional. La suma de ambos rubros es sobre la que se hace recaer el embargo, por lo que debe ser depositada mes a mes en la cuenta corriente del Juzgado.

Es muy importante tener en cuenta que los salarios mínimos, por lo general, cambian cada seis meses (en enero y julio de cada año), por lo que a la hora de hacer el cálculo de un embargo, debe verificarse el salario mínimo vigente.

El presente artículo ha sido preparado por el Lic. José Francisco Acevedo, quien forma parte de nuestro Departamento de Derecho Laboral. Nuestros expertos en Derecho Laboral atenderán con gusto sus consultas entorno a este tema en los correos electrónicos jacevedo@asejur.com o doninelli@asejur.com.

Nota: Este boletín es publicado por Doninelli & Doninelli para sus clientes y amigos, con fines meramente informativos. Los textos que comporta no son dictámenes ni opiniones legales y la recepción de este documento no crea una relación abogado-cliente. Los lectores interesados en citar o reproducir este boletín, total o parcialmente, están invitados a hacerlo, siempre que mencionen la fuente.

DONINELLI & DONINELLI

ASESORES JURÍDICOS ASOCIADOS

ABOGADOS Y NOTARIOS

Fundado en 1967

BARRIO LOS YOSÉS CALLE 37, AVENIDA 8
SAN JOSE, COSTA RICA

TELÉFONO (506) 280-0303

FAX (506) 281-0020

APARTADO POSTAL 5405-1000

E-MAIL: info@asejur.com

www.asejur.com