
DAJ-AE-166-11
02 de junio de 2011

Señora
Andrea Montvelisky R.
Consultora Laboral
Fragomen

Estimada señora:

Damos respuesta a su oficio enviado a esta Dirección y recibido el 14 de febrero de 2011, en el que indica que recibieron vía correo electrónico información referente al salario que se debe utilizar como base para el cálculo de un embargo y si debe considerarse (sumarse) el 50% del salario en especie, para dichos efectos. Sin embargo, requieren de un análisis más profundo de la materia.

Concepto de salario

Nuestro Código de Trabajo, en su artículo 162 establece:

“Artículo 162.- Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo”.

Asimismo, el artículo 57 de la Constitución Política de Costa Rica establece:

“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.”

Embargo de salario

Se entiende por embargo de salario, la retención 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** (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.

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 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.”

Como podemos apreciar existe un monto mínimo que es inembargable y también un monto específico por pensión alimentaria, éste último está por encima de cualquier embargo, dado que el tercer párrafo del artículo 172 lo dice expresamente, monto que obviamente estará establecido por la autoridad judicial correspondiente, entonces debemos entender que el embargo por pensión alimentaría está por encima de cualquier embargo, incluso del monto inembargable del salario.

Procedimiento para el cálculo de embargo de salario

Procedemos a explicarle la forma de realizar este sencillo procedimiento.

Lo primero que se debe tener presente es cuál es el salario mínimo inembargable, según el Decreto de Salarios Mínimos Vigente en el período de aplicación del embargo, en este momento debe considerarse el correspondiente al Primer Semestre del 2011 (de enero a junio de 2011) el menor salario existente es el que corresponde a la SERVIDORA DOMÉSTICA, el cual es de ¢131.907.04, a este se le debe restar lo correspondiente a las

“cargas sociales” que actualmente es un 9.17% del salario bruto del trabajador, al restar esta suma (que son $\text{¢}12.095,87$) queda como resultado un salario líquido de $\text{¢}116.740,88$, este se constituiría en la SUMA TOTALMENTE INEMBARGABLE. Veámoslo en números:

Salario Bruto Servidora Doméstica:	$\text{¢}131.907,04$
Cargas Sociales (9.17%):	$-\text{¢}12.095,87$
Salario Líquido Servidora Doméstica:	$\text{¢}119.811,17$ SUMA INEMBARGABLE

Ahora bien, para determinar el procedimiento de embargo a aplicar debemos tomar la SUMA INEMBARGABLE y la multiplicamos por 3 ($\text{¢}119.811,17 * 3 = \text{¢}359.433,51$).

El artículo 172 del Código de Trabajo indica: “...*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...*”

Lo que el párrafo citado significa es que serán embargables en una octava parte, los salarios que sobrepasen la suma inembargable, o sea, $\text{¢}119.811,17$, y hasta en una cuarta parte, los que sobrepasen aquella cantidad (la inembargable) por tres, o sea, $\text{¢}359.433,51$.

Conclusión

De acuerdo a lo expuesto, lo que debe tener claro es que se toma como base, el salario con las rebajas de las cargas sociales únicamente y a partir de ahí se aplican los embargos, siempre los embargos por pensión alimentaria van a estar por encima de cualquier otro y aún por encima del monto del salario inembargable y se contemplará sobre todo el salario sin rebajar la cuota que deducen del préstamo. En caso de existir embargo por pensión alimentaria que sobrepase el monto embargable del salario del trabajador, no será posible aplicar otro embargo.

Ahora, si lo que se requiere es realizar un cálculo para liquidación de extremos laborales, **ES NECESARIO** tomar en cuenta el 50% de salario en especie cuando no hayan fijado su porcentaje, el cual perfectamente puede ser inferior o superior a ese 50%. Porque de lo contrario, si solamente es para efectos de embargo de salario, **NO SE DEBE CONSIDERAR** ese 50%.

Cordialmente,

Licda. Rose Mary Thames Sánchez
Asesora

RMTS/lsr
Ampo 24