

INEMBARGABILIDAD

MARIA E. FRANZONE

INTRODUCCION

Una forma de introducirnos en el tratamiento específico del artículo 120(1) de la ley de contrato de trabajo (L. 20744) es considerar la relación existente entre el principio típico de inembargabilidad de la remuneración y el recurso estatuido por el legislador con el objeto de proteger la condición alimentaria del salario, estableciendo que el salario mínimo vital y móvil (S.M.V.M.) es una remuneración inembargable. Principio de gran relevancia, dada su condición de primera necesidad, la retribución del trabajador, en el valor equivalente al S.M.V.M., está amparada especialmente, limitándose en materia de reclamo por las deudas contraídas con terceros.

Cuando el trabajador recibe de su empleador, por la contraprestación realizada (obras, actos o servicios), una retribución superior al S.M.V.M., se rige por el decreto reglamentario 484/87, publicado en el Boletín Oficial el 26/3/1987, que establece una escala de cuotas para embargar los salarios según los montos percibidos por el dependiente.

SALARIO

Cuando hablamos de salario nos podemos referir al pactado entre las partes (contractual), el que por ningún motivo podrá ser inferior a los mencionados seguidamente, el salario básico fijado para una actividad o empresa, establecido por convención colectiva de trabajo o al salario mínimo vital y móvil(2), garantizado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y previsto por el artículo 116 de la ley de contrato de trabajo.

CONCEPTO(3)

Salario mínimo vital es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

CARACTERISTICAS

*** Alcance:** Todo trabajador mayor de 18 (dieciocho) años tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo vital.

*** Determinación:** el salario mínimo vital se expresará en montos mensuales, diarios u horarios; el salario, los subsidios o las asignaciones por carga de familia son independientes del derecho a la percepción del salario mínimo vital.

*** Prohibición:** por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores al S.M.V.M., salvo los que resulten de reducciones para aprendices o menores, o para trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida o que cumplan jornadas de trabajo reducidas.

*** Inembargabilidad:** El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

RETENCIONES, DEDUCCIONES Y COMPENSACIONES

El salario del trabajador dependiente se encuentra sujeto a retenciones, deducciones y compensaciones. Estas, a su vez, se encuentran determinadas por una norma jurídica, las que podemos denominar de tipo legal (como, por ejemplo, S.I.J.P., obra social, etc.), y dentro de aquéllas las convencionales (como, por ejemplo, contribuciones de solidaridad, con fines específicos). La L.C.T. establece que puede deducirse, retenerse o compensarse en protección de la intangibilidad del salario y sus límites. Otras normas específicas establecen retenciones o deducciones a practicar sobre el salario de los trabajadores dependientes (como, por ejemplo, impuesto a las ganancias, etc.).

LIMITES QUE CONDICIONAN LAS RETENCIONES Y DEDUCCIONES SOBRE EL SALARIO

Embargo sobre sueldo (arts. 120 y 147, L.C.T.)

- * Trabajador que cobra menos de \$ 400, el 10% del excedente de \$ 200.
- * Trabajador que cobra más de \$ 400, el 20% del excedente de \$ 200.

Adelantos

Hasta el 50% del sueldo bruto. En caso de especial gravedad y urgencia, el empleador podrá efectuar adelantos que superen este importe, siempre que no exista dolo o un ejercicio abusivo.

Retenciones y deducciones

Prohibidas: (art. 131, L.C.T.)

- * Por entrega de mercaderías, provisión de alimentos.
- * Vivienda o alojamiento.
- * Uso o empleo de herramientas.
- * Aplicación de multas o sanciones pecuniarias.

Permitidas (art. 132, L.C.T.)

- * Adelantos(4).
- * Aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador.
- * Aportes obligatorios establecidos por normas legales o C.C.T.
- * Reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercaderías de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o

cooperativistas.

*** Pago de cuotas de primas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la Autoridad de Aplicación.**

*** Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado Nacional, de las Provincias, de los Municipios, sindicales, o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador.**

*** Reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador, y que corresponda a la empresa en que presta servicios.**

*** Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador.**

*** Reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente.**

Porcentaje máximo de retención -límite- (art. 133, L.C.T.)

Salvo el caso de adelantos, la deducción, retención o compensación no podrá insumir en conjunto más del 20% del monto total de las remuneraciones, excepto para la retención del impuesto a las ganancias, en la que dicho porcentaje se eleva el 30% [R. (M.T.yS.S.) 930/93].

Compensación por daños graves o intencionales provocados al empleador

El porcentaje deberá ser consignado judicialmente.

Ahorro obligatorio menores (arts. 192 y 193, L.C.T.)

El empleador deberá depositar el 10% de la remuneración del menor.

A considerar

Cuando el empleador otorgue adelantos de haberes a sus trabajadores, deberá tener en cuenta dos consideraciones fundamentales: el importe a adelantar, que no exceda los límites permitidos (50%), y la confección del recibo pertinente, conforme las solemnidades que prevén los artículos 138 a 140 de la L.C.T., y no la confección de vales.

Los importes correspondientes al adelanto, de corresponder, deberán ser depositados en cuentas bancarias.(5)

INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO: CUOTAS DE EMBARGABILIDAD

Por deudas comunes

Como señalamos anteriormente, la remuneración del trabajador es inembargable hasta el monto establecido del S.M.V.M. También se traba embargo contra el sueldo anual

complementario (S.A.C.) y sobre las indemnizaciones, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

Embargabilidad

Sueldo + adicionales (remuneración)

*** Sueldo menor a \$ 400 = 10% sobre el excedente de \$ 200.**

*** Sueldo mayor a \$ 400 = 20% sobre el excedente de \$ 200.**

S.A.C.

*** Sueldo menor a \$ 400 = 10% sobre el excedente de \$ 100.**

*** Sueldo mayor a \$ 400 = 20% sobre el excedente de \$ 100.**

Indemnizaciones

*** Indemnizaciones menores a \$ 400 = hasta el 10% (diez por ciento) del importe de aquéllas**

*** Indemnizaciones mayores a \$ 400 = hasta el 20% (veinte por ciento) del importe de aquéllas.**

Esta retención por embargo no cuenta para el límite del 20% establecido en el artículo 133 de la L.C.T. A los efectos de la determinación de los importes sujetos a embargo, sólo se tendrán en cuenta las remuneraciones en dinero por su importe bruto.

Por deudas alimentarias y litis expensas:

Los límites de embargabilidad, establecidos en el punto precedente, no serán de aplicación en el caso de cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas (por el Juez) de modo que permitan la subsistencia del alimentante.

CASOS PRACTICOS

Caso Práctico 1: trabajador con remuneración bruta inferior al doble del salario mínimo vital mensual

Datos

*** Remuneración bruta más adicionales convencionales: \$ 390.**

*** Salario mínimo vital mensual vigente: \$ 200.**

*** Monto del embargo dispuesto en el oficio por el juez: \$ 300.**

Cálculo del importe a retener por embargo

En este caso, la remuneración bruta del trabajador es inferior al doble del salario mínimo vital mensual; por consiguiente, el empleador sólo podrá retener hasta un 10% sobre el monto que exceda a dicho salario mínimo vital mensual.

$$390 - 200 = 190$$

$$190 \times 10 \% = \$ 19$$

Donde:

\$ 390: es el importe bruto de la remuneración mensual percibida por el trabajador.

\$ 200: es el importe correspondiente al salario mínimo vital mensual vigente.

\$ 190: es el importe excedente del S.M.V.M. vigente, que será base de cálculo para determinar el importe a retener por el embargo.

10%: es el porcentaje a aplicar para determinar el embargo.

\$ 19: es el importe máximo permitido a retener como consecuencia del embargo.

El saldo de la deuda pendiente deberá ser satisfecho en los sucesivos pagos conforme el procedimiento previsto en el mencionado decreto reglamentario (D.R. 484/87).

Caso Práctico 2: trabajador con remuneración superior al doble del salario mínimo vital mensual

Datos

* Remuneración bruta más adicionales convencionales: **\$ 980**

* Salario mínimo vital mensual vigente: **\$ 200**

* Monto del embargo dispuesto en el oficio por el juez: **\$ 600**

Cálculo del importe a retener por embargo

En este caso, la remuneración bruta del trabajador es superior al doble del salario mínimo vital mensual; por consiguiente, el empleador podrá retener hasta un 20% sobre el monto que exceda a dicho salario mínimo vital mensual.

$$980 - 200 = 780$$

$$780 \times 20 \% = \$ 156$$

Donde:

\$ 980: es el importe bruto de la remuneración mensual percibida por el trabajador.

\$ 200: es el importe correspondiente al salario mínimo vital mensual vigente.

\$ 780: es el importe excedente del S.M.V.M. vigente, que será la base de cálculo para determinar el importe a retener por el embargo.

20%: es el porcentaje a aplicar para determinar el embargo.

\$ 156: es el importe máximo permitido a retener como consecuencia del embargo.

El saldo de la deuda pendiente deberá ser satisfecho en los sucesivos pagos, conforme el procedimiento previsto en el mencionado decreto reglamentario (D.R. 484/87).

Caso Práctico 3: trabajador con remuneración superior al doble del salario mínimo vital mensual en el mes que cobra el aguinaldo (S.A.C.)

Datos:

* Remuneración bruta más adicionales convencionales: \$ 980

* S.A.C. primera cuota año 2001: \$ 490

* Salario mínimo vital mensual vigente: \$ 200

* Monto del embargo dispuesto en el oficio por el juez: \$ 600

Cálculo del importe a retener por embargo

* Cálculo sobre el sueldo:

$$980 - 200 = 780.$$

$$780 \times 20 \% = \$ 156.$$

*** Cálculo sobre el S.A.C.:**

$$490 - 100 = 390.$$

$$390 \times 20\% = \$ 78.$$

Importe a embargar

$$* \$ 156 + \$ 78 = \$ 234.$$

Donde:

\$ 980: es el importe bruto de la remuneración mensual percibida por el trabajador.

\$ 490: es el importe correspondiente al S.A.C. (segundo semestre 2001).

\$ 200: es el importe correspondiente al salario mínimo vital mensual vigente.

\$ 100: es el importe correspondiente al salario mínimo vital mensual proporcional para el S.A.C.

\$ 780: es el importe excedente del S.M.V.M. vigente, que será base de cálculo para determinar el importe a retener por el embargo.

\$ 390: es el importe excedente del S.M.V.M. proporcional vigente, que será base de cálculo para determinar el importe a retener por el embargo.

20%: es el porcentaje a aplicar para determinar el embargo.

\$ 156: es el importe máximo permitido a retener por el sueldo.

\$ 78: es el importe máximo permitido a retener por el S.A.C.

\$ 234: es el importe máximo permitido a retener como consecuencia del embargo.

El saldo de la deuda pendiente deberá ser satisfecho en los sucesivos pagos, conforme el procedimiento previsto en el mencionado decreto reglamentario (D.R. 484/87).

Caso Práctico 4: trabajador que percibe indemnizaciones a causa de la extinción de la relación laboral por despido dispuesto por su empleador

Datos:

*** Remuneración bruta más adicionales convencionales: \$ 1.000.**

*** S.A.C. proporcional: \$ 500.**

- * Vacaciones no gozadas: \$ 560.
- * S.A.C. sobre vacaciones no gozadas: \$ 46,66.
- * Preaviso no otorgado: \$ 1.000.
- * S.A.C. sobre preaviso: \$ 83,33.
- * Indemnización por antigüedad o despido: \$ 2.500.
- * Salario mínimo vital mensual vigente: \$ 200.
- * Monto del embargo dispuesto en el oficio por el juez: \$ 2.400.

Cálculo del importe a retener por embargo

- * Remuneración + adicional $(1.000 - 200) \times 0,20 = \$ 160$.
- * S.A.C. $(500 - 100) \times 0,20 = \$ 80$.
- * Indemnizaciones $(\$ 560 + \$ 46,66 + \$ 1.000 + \$ 83,33 + \$ 2.500) \times 0,20 = \$ 837,99$.
- * Importe a retener por embargo: $160 + 80 + 837,99 = \$ 1.077,99$.

Producida la extinción de la relación laboral, será conveniente notificar al Juzgado correspondiente el egreso del trabajador de la empresa.

Notas:

[1:] Art. 120, L.C.T.: “El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias”

[2:] Por medio de la R. (C.N.E.P.yS.M.V.M.) 2/93, se fijó un salario mínimo vital de \$ 1 (un peso) por hora y \$ 200 (doscientos pesos) por mes para el personal mensualizado que cumpliera la jornada legal de trabajo

[3:] Según art. 116, L. 20744 (L.C.T.). Correlaciones: L.C.T.: arts. 118 a 120; arts. 196 y 197 / L. 21307: art. 4º / L. 24013: arts. 139 a 142

[4:] El empleador podrá efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador hasta un 50% de las mismas, correspondientes a no más de un período de pago. En caso de especial gravedad y urgencia, el empleador podría efectuar adelantos que superen dicho límite

[5:] R. (M.T.E.yF.R.H.) 360/01 y 549/01 y R. (C.N.T.A.) 10/01

intersindical.com