

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

Facultad de Derecho

Licenciatura en Derecho

Tesis para optar por el grado académico de

Licenciatura en Derecho

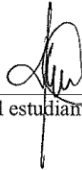
**Análisis del artículo 172 del Código de Trabajo y los efectos jurídicos en los
casos de embargo salarial**

Jeannette Fernández Aguilar

Heredia, 6 de octubre de 2016

DECLARACIÓN JURADA

Yo Jeannette Fernández Aguilar, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número 01-0641-0896 egresado de la carrera de Licenciatura en Derecho de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Licenciatura en Derecho, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: Análisis del artículo 172 del Código de Trabajo y sus efectos jurídicos en casos de embargo salarial, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de Heredia, a los 27 días del mes de junio del año 2017.



Firma del estudiante
Cédula

CARTA DEL TUTOR

Heredia, 7 de mayo de 2017

Lic. Piero Vignoli Chessler
Director de Carrera
Facultad de Derecho
Universidad Hispanoamericana

Estimado señor:

La estudiante Jeannette Fernández Aguilar, cédula de identidad número 1-641-896 me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado Análisis del artículo 172 del Código de Trabajo y sus efectos jurídicos, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho.

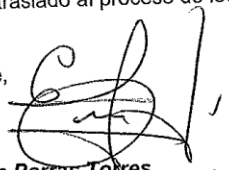
En mi calidad de tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	20
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	30
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20
	TOTAL		100

Se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,


Lic. Enrique Porras Torres
Cédula identidad N° 1-546-925
Carné Colegio Profesional N° 15 419

San José, 19 de junio del 2017.

Señores
Universidad Hispanoamericana
Presente.-

Estimados señores:

En mi condición de lector del trabajo final de graduación denominado "ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS", el cual ha elaborado la estudiante Jeannette Fernández Aguilar, para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho, me permito indicarle lo siguiente:

He leído con detalle la investigación realizada por la estudiante Fernández Aguilar, realicé observaciones relativas al contenido analizado y he verificado que se han hecho las modificaciones correspondientes.

Por consiguiente, este trabajo cuenta con mi aprobación para que continúe con la etapa de defensa.

Atentamente,



Lic. Luis A. Madrigal Pacheco
Lector

CARTA DE REVISIÓN FILOLÓGICA

San José, 25 de junio de 2017

Universidad Hispanoamericana
Facultad de Derecho
Licenciatura en Derecho

Estimados señores:

Hago constar que leí y corregí, en calidad de filóloga, el documento denominado: "Análisis del artículo 172 del Código de Trabajo y los efectos jurídicos en los casos de embargo salarial", elaborado por la estudiante: **Jeannette Fernández Aguilar**, para optar por el grado de Licenciatura en Derecho.

Corregí el trabajo en aspectos concernientes con la estructura gramatical (morfología y sintaxis), construcción de párrafos y vicios del lenguaje, que se trasladaban al escrito; así como ortografía, puntuación y otros aspectos relacionados con el campo filológico.

He comprobado que las correcciones hechas por mi persona han sido incorporadas al documento en mención, por lo que, hago constar que cuenta con una correcta estructura para ser entendido por quien lo leyere, por cuanto reúne las condiciones de un documento con valor filológico para ser presentado ante las autoridades.

Suscribe cordialmente,



Tania González Pérez
Filóloga Clásica- UCR
Incorporada al COLYPRO
Carné N° 023429

Contents

Introducción.....	4
PRIMER CAPÍTULO	5
INFORMACIÓN GENERAL.....	5
1 Planteamiento del problema	6
1.1 Antecedentes generales.....	6
1.2 Justificación e importancia del problema.....	8
1.3 Redacción del problema central.....	9
1.4 Objetivos de la Investigación.....	9
1.4.1 Objetivo general.....	9
1.4.2 Objetivo específicos.....	9
1.5 Alcances y limitaciones	10
1.5.1 Alcances	10
1.5.2 Limitaciones.....	10
SEGUNDO CAPÍTULO	12
MARCO TEÓRICO.....	12
2 EL CONTEXTO HISTÓRICO.....	13
2.1 ANTECEDENTES DEL TEMA	13
2.1.1 Antecedente Histórico del salario a nivel mundial.....	13
2.2 El Salario: su historia y definición.....	26
2.3 CLASES DE SALARIO.....	28
2.4 HISTORIA DEL SALARIO MÍNIMO.....	32
2.5 CONCEPTO SALARIO MÍNIMO	34
2.6 EL EMBARGO	37
2.6.1 NATURALEZA Y CONCEPTO	37
2.7 Salario Mínimo en Costa Rica y sus antecedentes	57
2.8 Principios Generales del Derecho	63
2.8.1 Principio protector.....	64
2.8.2 Principio in dubio pro operario	64
2.8.3 Principio de Irrenunciabilidad.....	65

2.8.4	Procedimiento y Fórmula que hace el patrono para el cálculo de embargo.....	68
2.9	Esquema de un proceso monitorio.....	71
TERCER CAPÍTULO.....		72
MARCO METODOLÓGICO		72
3	TIPO DE ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN Y EL PARADIGMA	73
3.1	TIPO DE ENFOQUE QUE CARACTERIZA LA INVESTIGACIÓN	73
3.1.1	Paradigma que caracteriza la investigación	73
3.2	Los sujetos y las fuentes de información.....	74
3.2.1	UNIDADES DE ANÁLISIS U OBJETOS DE ESTUDIO	74
3.2.2	Las fuentes de información.....	74
3.2.3	Fuentes primarias	75
3.2.4	Fuentes secundarias	75
3.3	Técnicas e instrumentos para la recolección de información.....	77
CAPÍTULO IV		78
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS		78
4	DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN	79
4.1	ENTREVISTAS	80
4.2	CUESTIONARIO APLICADO A JUECES	90
CAPÍTULO V		100
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		100
5	CONCLUSIONES.....	101
6	RECOMENDACIONES.....	104
CAPÍTULO VI.....		106
BIBLIOGRAFIA		106
7	Trabajos citados	107
8	Referencias.....	110
9	JURISPRUDENCIA	112
10	ANEXOS	114

Introducción

En el presente estudio se desarrolla una investigación para optar por el grado de Licenciatura en Derecho en la Universidad Hispanoamericana. El tema a tratar es el "Análisis del Artículo 172 Embargo de Salario el Código de Trabajo y sus efecto Jurídicos".

En el primer capítulo de esta investigación se plantea el problema del artículo 172. Salario. Embargo. Procedimiento del Código de Trabajo y sus efectos jurídicos, específicamente en el aspecto del embargo.

En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico desde la perspectiva histórica y teórica; en él se explica el procedimiento de la investigación.

En el tercer capítulo se desarrolla el marco metodológico, donde se plasma el procedimiento de esta investigación y la forma como se vincula el planteamiento del problema.

En el cuarto capítulo, se realiza interpretación y un análisis de datos por medio de un cuestionario aplicable a Jueces y Juezas de la República destacadas en la Provincia de Heredia.

En el quinto capítulo se manifiestan las recomendaciones y conclusiones de la presente investigación.

PRIMER CAPÍTULO

INFORMACIÓN GENERAL

1 Planteamiento del problema

1.1 Antecedentes generales

El Código de Trabajo se redactó y entró en vigencia en 1943. Desde esa época hasta la fecha, este Código ha sufrido reformas o modificaciones en sus artículos.

Como lo establece la reseña histórica del Código de Trabajo;

... el mecanismo jurídico y burocrático del Código es muy simple, muy fácil y muy comprensible, para cualquier persona que tenga conocimientos legales y, sobre todo, que domine los principios del Derecho del Trabajo (...) aquí y en todas partes del mundo las leyes se han interpretado siempre en favor del débil, como lo demuestra la disposición civil que ordena que las leyes se interpreten a favor del deudor y la disposición penal que manda igual cosa en beneficio del reo... (<http://elespiritudel48.org/el-codigo-de-trabajo/>)

Una ley pionera para la época, establece los derechos de los trabajadores que incluyen; jornada de ocho horas diarias, salario mínimo, prestaciones, pago de horas extra, cuando menos un día libre a la semana, vacaciones pagadas, derecho a cesantía y las razones específicas por las cuales un empleador puede despedir a un empleado sin responsabilidad patronal.

Los salarios representan una motivación diferente para trabajadores y empleadores; para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a la clase trabajadora. Para los trabajadores representa

el nivel de vida, que pueden tener, un incentivo para adquirir calidad de vida, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado.

Para Fanny Fallas, el derecho laboral costarricense, a diferencia de otros países, no muestra una historia teñida de sangre, pero tampoco ha dejado de tener grandes e importantes luchas. El movimiento sindical ha tenido una muy importante acción, de hecho la historia de las luchas de tipo sindical se remontan al siglo XIX, cuando se constituyen sociedades de socorro mutuo que lentamente fueron tornándose en sindicatos, y desde su inicio, hacen reivindicaciones laborales. Sin embargo, no es sino hasta 1934, cuando estalla la huelga bananera que nace en Costa Rica y se interna por toda la empresa multinacional, llegando hasta el cono sur.

Es preciso hacer notar que las luchas sindicales giraron en torno a los mismos temas que también lo hicieron en otras latitudes, la jornada de ocho horas, el salario justo, etc., pero con la aparición del Partido Comunista (Vanguardia) y la huelga bananera, se produce un cambio apreciable, los sindicatos empiezan a tener participación social más extendida, y de hecho, llegaron a aliarse no solo a los comunistas, sino incluso al partido Republicano Calderonista, a pesar de la represión que se generó, como efecto de la huelga bananera, el resultado, el balance final fue más positivo de lo que podía esperarse. (<https://fannyfallas.wordpress.com/>)

1.2 **Justificación e importancia del problema**

Esta investigación se justifica tomando en cuenta que es necesario hacer una modificación en el salario mínimo que se encuentra normado en el artículo 172 del Código de Trabajo, en relación con su procedimiento e interpretación, mismo que se toma para el cálculo del embargo de salario, ya que se encuentra desactualizado del entorno actual.

De esta forma, se pretende justificar el vacío normativo a la interpretación de la norma, con respecto al procedimiento, de cuál salario tomar como instrumento para calcular la cuota del embargo.

El procedimiento actual descrito en la norma, establece que se debe tomar como base el salario menor, que en este momento, es el la servidora doméstica, para efectos de hacer el cálculo.

Sin embargo este trabajo de investigación tiene como fin proponer una modificación a la norma, para que el salario mínimo que se tome como base, corresponda establecerse según la profesión u oficio que el trabajador posea.

Otra justificación para realizar este estudio, es dar a conocer la necesidad que tienen las personas particulares al acceso a créditos y los acreedores en obtener el pago de los mismos. Por lo que se pretende, que la presente investigación les sea de utilidad, a los estudiosos del Derecho Laboral, a los abogados y a los operadores del sistema de justicia civil y mercantil y en términos generales, a los usuarios del sistema judicial y particulares.

1.3 El problema central

El procedimiento de la aplicación del embargo en los salarios, regulado en el artículo 172 del Código de Trabajo, denota la inembargabilidad de este último y los alcances que este conlleva dejando un vacío en la interpretación de la norma, por lo que se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cómo influye jurídicamente en los procesos de embargo salarial, el procedimiento que regula la norma en el artículo 172 del Código de Trabajo?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Analizar el fundamento jurídico en la interpretación del artículo 172 del Código de Trabajo en lo que respecta al embargo de salario.

1.4.2 Objetivo específicos.

- Considerar que se tome en cuenta el salario en especie, cuando es fijado en el contrato de trabajo, para aumentar la capacidad de cálculo en el embargo de salario.
- Evaluar en la normativa jurídica del Código de Trabajo, las fórmulas de cálculo actuales aplicadas en sede judicial, para definir las cuotas de embargo salarial.

- Valorar los efectos económicos que genera, en los salarios de los trabajadores, en caso de embargo, si se diera un incremento en la tabla salarial.

1.5 Alcances y limitaciones

1.5.1 Alcances

Los objetos de información para esta investigación son operadores o jueces de distintas ramas del derecho que laboran en el Juzgado de Heredia, así como abogados litigantes incorporados al Colegio de Abogados.

1.5.2 Limitaciones

La principal limitación es la poca información de fuentes bibliográficas de autores nacionales tanto en jurisprudencia como en doctrina sobre el tema del embargo de salario y sus efectos jurídicos. Razón por la cual se debe recurrir a bibliografía extranjera de documentos publicados por abogados y doctores en Derecho Laboral, como por ejemplo de Chile, Salvador y España.

La jurisprudencia nacional que existe es escasa, representada por el voto número 2012-011507, donde el texto del artículo 172 (Código de Trabajo) se repite, no da opciones de mejora para las demandas de cobro judicial, jurisprudencia con fundamento jurídico no existe para aclarar el tema y la

resolución número 517-94 de las 15:57 horas del 26 de enero de 1994, que habla muy poco del tema de investigación.

Las entrevistas a los jueces y abogados litigantes, se realizaron solamente en el Juzgado de Heredia, debido a inconvenientes de traslado y tiempo para visitar otros juzgados a nivel nacional.

SEGUNDO CAPÍTULO

MARCO TEÓRICO

2 EL CONTEXTO HISTORICO

2.1 ANTECEDENTES DE TEMA

2.1.1 Antecedente Histórico del Salario a nivel mundial

Historia del salario en la edad antigua

Desde tiempos inmemorables, el trabajador ha sido explotado por el patrono, a continuación se hace una reseña histórica del salario desde sus inicios.

En su estudio, Varela Juárez (2006) concluye que la información más remota de la cual existe evidencia conduce a la historia de los salarios de los trabajadores agrícolas en el poblado de Eschuna, Mesopotamia, a principios del segundo milenio A.C. y que según las narraciones, se pagaban de la siguiente manera:

Asignaban una unidad de trigo como forma de pago por jornal, entendiéndose este último como la paga o salario que ganaba un trabajador por cada día de labor. La cantidad de alimentos asignada era entregada ya sea en forma de ración diaria, o bien, como provisión al principio del periodo de trabajo, tiempo en el cual el trabajador debía preocuparse de conservarla. A la cantidad de alimentos antes mencionada se le llamaba SILA y era equivalente a un poco menos de un litro de cebada tostada con un poco de aceite y una especie de jarabe.

Las mismas leyes de Eschuna fijaban en:

- 20 silas diarias el salario de un segador.
- 1 sila diaria el salario de los esclavos.
- silas diarias el salario de los trabajadores libres.

Es quizá en esa época cuando se empieza a otorgar un pago diferente a los trabajadores especializados en comparación con los no especializados. Por otra parte, se observa una diferencia de pago entre el trabajador libre y el esclavo. Se considera que el trabajador esclavo vivía en la casa del amo y, seguramente, comía las raciones que el amo le proporcionaba y que formaban parte del ingreso. Por esa razón, el esclavo sólo recibía la mitad de la paga.

DERECHO EGIPCIO

A continuación se reproduce uno de los pasajes del antiguo Egipto, que ilustra la forma en que se pagaba a los trabajadores:

He asegurado vuestra subsistencia en todos los productos, pensando en que trabajarais para mí con un corazón agradecido; me he preocupado constantemente de vuestras necesidades, multiplicando vuestros víveres, porque sé que el género de trabajo que hacéis se hace con alegría cuando se tiene lleno el vientre. Los graneros están llenos de trigos para vosotros, os he llenado los almacenes con toda clase de productos, tales como panes, carnes, pasteles para sustentarlos; sandalias; trajes; aceites en abundancia para untaros la cabeza cada 10 días, vestiros de nuevo cada año, y proveeros de sandalias cada día; nadie de vosotros pasa la noche lamentando la pobreza. He hecho todo

eso, diciéndome que encontrarais en ello un motivo para trabajar para mí con un corazón unánime”.

DERECHO GRIEGO

Los datos existentes sobre la retribución en Grecia se refieren a la vida de los trabajadores que abrieron las tumbas reales. Un trabajador recibía mensualmente como promedio cuatro medidas, equivalentes a 380 litros de trigo y una medida y media de cebada, algo más de 140 litros. Según los periodos en los cuales trabajaba, estas remuneraciones, convertidas al patrón cobre, correspondían a un salario que variaba entre 7 y 28 debens. Los trabajadores recibían se forma más variable e irregular entregas de pescado, legumbres, aceites, grasa, vestidos, agua, madera para calentarse y vasijas.

En Grecia y en Roma había trabajadores esclavos y libres, pero no es sino hasta el reinado de Diocleciano (año 300) que se encuentra una lista de salarios. Este monarca preparó dicha lista a causa del encarecimiento de las mercancías y del trabajo.

El edicto fijó el salario de un trabajador del campo en 25 denarios, o sea anualmente 27.6 artabas. El salario de una tejedora a domicilio era de 12 denarios, lo que correspondía a 13.3 artabas de trigo por año. El del trabajador calificado era de 50 denarios. Un soldado recibía anualmente 300 denarios, de los que la mitad se retenía para sus raciones y uniforme.

La situación del asalariado agrícola podía ser a destajo; por ejemplo, se le pagaban ocho dracmas por limpiar un granero que se encontraba infestado de ratas.

El salario también podía pagarse por pieza, por ejemplo, dos dracmas por el acarreo de 1000 artabas, equivalentes a 22 toneladas de trigo.

DERECHO ROMANO

En el mundo romano del trabajo, el ejercicio de las actividades laborales dependía directamente del estatus personal del trabajador. Así quienes carecían de toda libertad jurídica se veían obligados a prestar su trabajo forzosamente (esclavo); otros poseían una libertad restringida (libertos, ingenuos y patrocinados) y el grupo de condición jurídica libre podía ejercer su trabajo libremente.

Los esclavos eran considerados como cosas, y su trabajo como fruto físico natural. Su relación con el dueño no era laboral, sino de tipo posesional, pues éste podía enajenarlos o adquirirlos e incluso, imponerles trabajos indignos y exigirles jornadas exhaustivas de trabajo.

Distinta era la situación de los trabajadores con libertad restringida, que eran considerados ya como personas. Por su parte, los trabajadores libres gozaban de plena capacidad jurídica para ejercer libremente su actividad laboral.

La jornada romana de trabajo era el día solar, dividido en 12 horas, con la particularidad de que no se concebía la fragmentación de la misma. Los esclavos

solían trabajar unas 15 horas diarias, repartidas entre el trabajo industrial o agrícola y el servicio doméstico. Durante el verano, la jornada se prolongaba generalmente 2 horas más. La jornada laboral de los libertos duraba 8 horas y por lo que se refiere a los trabajadores libres, era fijada por las partes sin que pasara nunca de las 8 horas. En los servicios públicos se seguía la norma general de sol a sol.

EDAD MEDIA

Resulta difícil determinar los salarios de los trabajadores en esta época, a causa de la diversidad de instituciones y reglamentos. Además, los monarcas alteraban el valor de las monedas, lo que cambiaba el valor nominar y real del salario. En aquellos tiempos, abundaban las ordenanzas que fijaban los salarios, por ejemplo: a causa de la peste, fijaron el salario en 12 denarios al día, y en 6 se les daba comida; las sirvientas cobraban 30 sueldos anuales.

En Inglaterra se dictaron las ordenanzas de 1349 y 1350, en las cuales se amenazaban con prisión al que pidiese un salario más elevado del que recibía desde hacía 20 años.

A partir del año 1350, la población disminuyó a causa de la peste, de 15 a 5 millones. En este tiempo en que la vida humana (tan poco respetada) valía poca cosa, los brazos del hombre valían mucho y este se ve por la comparación del nivel de los salarios con el precio de las mercancías. Los salarios que habían permanecido estáticos hasta este año, aumentaron en un principio un 4% y así se

mantuvieron hasta 1375; después registraron un aumento 14% vigente en los 75 años siguientes.

Parecerá extraño que la enorme reducción de la población desde la mitad del siglo XV no hubiese reportado más que un alza del 18% en la mano de obra, pero es preciso considerar que el salario depende al mismo tiempo del consumo y la producción. Podría pensarse que, proporcionadas la producción y el consumo, la mano de obra debería haber quedado al mismo precio, pero en el precio de los brazos hay un tercer elemento a considerar: la tierra, que había perdido la mayor parte de su valor.

Fue gracias a la intervención del tercer elemento (tierra) que pudo observarse, en los 25 años siguientes, una nueva alza de los salarios, que progresaron al 13% al mismo tiempo que aumentó la población.

EPOCA MODERNA

La Revolución Industrial

La rápida expansión del comercio en el siglo XVII planteó a los mercaderes capitalistas el problema de buscar procedimientos que permitieran aumentar la cantidad de mercancías disponibles y la rapidez con que se elaboraban, reduciendo, al mismo tiempo, el costo para producirlas, a fin de obtener una mayor ganancia. Para aumentar la rapidez en la producción, dividieron y subdividieron el trabajo, haciendo que los obreros se especializaran cada vez más en operaciones simples y sencillas, pero aumentaba el número de operarios y, por lo tanto, de

salarios por pagar. Es entonces cuando surgieron las ideas de sustituir esas operaciones por ciertos mecanismos.

La aplicación de las máquinas a la producción industrial, que se inició a fines del siglo XVII en Inglaterra y se intensificó durante los siglos XVIII y XIX, provocó una tremenda transformación técnica y económica, a la se llamó Revolución Industrial.

La introducción de las máquinas en la producción capitalista tuvo repercusiones importantes en la historia del mundo. En primer término, la máquina, al desplazar al hombre, creó el problema del desempleo; los salarios pagados a los obreros se depreciaron por el exceso de oferta de trabajo. Además, para pagar salarios más bajos, y en vista de la sencillez del manejo de algunas máquinas, los industriales ocuparon a numerosas mujeres y niños, acentuando el problema de los hombres desocupados.

Aumentó la producción, pero las relaciones se deshumanizaron, el obrero se especializó, pero al mismo tiempo fue esclavizado por la máquina y fue víctima de injustas explotaciones que afectaron la salud, la moral y la institución de la familia, ya que ésta se desintegró por la incorporación al campo laboral de mujeres y niños. El obrero veía en la máquina su primer competidor y contra ella desataba su indignación. Se dieron las incesantes huelgas acompañadas del incendio de las fábricas y la destrucción de las máquinas, dando como consecuencia la promulgación de una ley que castigaba a los que destruyesen las máquinas, imponiéndoles la pena de muerte. En el transcurso de esta lucha de obreros

contra patrones, y a partir del siglo XIX, aparecieron las primeras organizaciones obreras.

Como consecuencia del desarrollo del capitalismo, surgió, por un lado, la doctrina económica llamada Liberal, y por otro, en el aspecto político, la proclamación de las libertades o derechos del hombre, propuesta por Lafayette y que contemplaba los siguientes principios, que son la base fundamental de muchas Constituciones en el mundo: igualdad ante la justicia; igualdad de todos ante la ley; soberanía del pueblo; igualdad de impuestos; igualdad en la repartición de herencias; libertad de trabajo; libertad de expresión, soberanía nacional.

DERECHO MEXICANO

Época precortesiana:

El origen de los aztecas remonta al año 1325. Desde entonces, el pueblo azteca estaba agrupado en comunidades llamadas Calpulli (barrios), que eran porciones de tierras o parcelas. La mayoría de los miembros del calpulli eran familiares; y había capullis de agricultores, de cazadores de aves, de pescadores, de artesanos y de comerciantes. Pagaban sus impuestos al Estado entregando bienes, trabajando por turnos en las obras de beneficio colectivo y enviando guerreros a combatir al enemigo. El salario que recibían los calpulli era en especie y representaba las partes que les correspondía por la repartición en el trabajo comunal. No existía un salario por una actividad específica, sino simplemente se le

daba sustento, vestido y comida al jefe de familia, además de una porción de tierra para cultivar.

Cabe señalar que el trueque jugaba un papel importante en la economía de los aztecas, ya que de ello dependía el comercio de esta cultura.

ÉPOCA COLONIAL

Durante la Colonia, por medio de la cédula de Valladolid, se ordenaba que cuando los indios fueran ocupados en la previsión de bastimentos de las minas, se les debía pagar a destajo y no por jornal. Se agregaba que el pago otorgado debía alcanzar para mantenerse cómodamente y para ahorrar para otras necesidades. Quizá éste fue el inicio del concepto del salario mínimo.

De 1575 a 1600, se produjo un aumento importante en los salarios de los indios. Al principio se les pagaba medio real a los peones y después se les llegó a pagar un real, mientras que los oficiales, es decir, los albañiles, carpinteros, herreros u otras personas que conocían un oficio, recibían dos reales.

Para el indio la situación no cambió. Las jornadas continuaron siendo no menores de 12 horas diarias (de sol a sol) y como persistió la costumbre de adelantarles hasta 20 pesos anuales, en realidad hipotecaban su vida, pues a eso equivalía su calidad de peones acapillados en las hacienda. Además, en algunos lugares se permitió que las haciendas tuvieran una especie de cárcel, llamada

tlapizquera, en donde, con el pretexto de cuidar y vigilar a los indios, se les encerraba para evitar que buscaran un trabajo mejor remunerado.

Los peones de mimas tuvieron un salario de dos a cuatro reales diarias, además el derecho al beneficio del partido, que consistía en poder trabajar más tiempo después de cumplir su jornada de 12 horas para obtener una parte del metal extraído.

LA INDEPENDENCIA Y LA REFORMA

Durante esta época continuó la diferencia de salarios entre los llamados peones y jornaleros con respecto a aquellos con algún grado de capacitación u oficio.

LA REVOLUCION

La actividad industrial a fines del siglo XIX se vio incrementada por las fábricas textiles que instituían el sistema de tiendas de raya, donde se proporcionaba a los trabajadores artículos de consumo y, posteriormente, se les descontaba de su sueldo la cantidad comprada en los días anteriores al pago. Se calcula que los salarios hacia el año 1900, eran equivalentes a los que se pagaban en la mayoría de los países europeos.

Para 1914, el Gobernador decretó que el salario mínimo debía ser de \$0.75 diarios y en las minas \$1.25. Hubo otras disposiciones sobre salario mínimo durante la época revolucionaria, pero fue la ley de trabajo del estado de Yucatán

(1915) la más importante desde el punto de vista social y económico, la que decía:

El criterio para fijar el salario mínimo deberá ser lo que necesita un individuo de capacidad productiva media para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación y vestido.

Se deberá tener presente que no se trata del salario para sostener la situación actual, sino del que se necesita para colocarse en condición mejor de la que ahora se ha vivido.

Esto significa que al salario mínimo se le daba la posibilidad de ser un importante elemento en la redistribución del ingreso. Había más obreros en las fábricas textiles que en cualquier otra industria, y sus salarios se consideraban como el término medio de los salarios de todos los obreros industriales.

EPOCA ACTUAL

La realidad de los países de América Latina ha sufrido una transformación sustancial en todos los órdenes los últimos años. Durante la primera mitad del siglo XX, los gobiernos se dedicaron a la consolidación de la modernidad.

Durante la década de los años sesenta, cuando se hablaba del “Milagro Mexicano” las empresas incrementaban los sueldos de su personal con base en el desempeño y los méritos, los aumentos los hacían cada dos años.

En los años setenta, el gobierno participaría con más determinación en la vida económica, permitiendo a los sectores obreros tener más influencia. En la

Legislación Laboral se adicionó un artículo que obliga a los patronos a revisar en forma anual los sueldos de sus trabajadores y cada dos años las condiciones generales y prestaciones de los contratos colectivos de trabajo. Se empezó a reconocer el costo de la vida y el gobierno emitió una recomendación, de aumentar en un 30, 20 y 10% los sueldos de toda la población trabajadora.

En los primeros años de la década de los ochenta, México despierta con la noticia de que era un país rico. Los descubrimientos de yacimientos de petróleo, el precio internacional de éste impulsaron a pensar que era el mejor momento para administrar la abundancia. Muchas empresas empezaron a poner en marcha grandes proyectos de expansión, a contratar el personal que requerían, ofrecían sueldos por arriba de los que ofrecía el 75% del mercado y mejores paquetes de prestaciones. Pronto llegó el desencanto y volvimos a nuestra realidad.

Al iniciar la década de los noventa, la economía volvió a enfrentar cambios difíciles: la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, la globalización, el surgimiento de la Unión Europea (UE) entre otros factores, nos hicieron un llamado para liberar una competencia global sin paralelos. Las primeras reacciones de las empresas al enfrentarse a los productos extranjeros fueron las de buscar eficiencia, productividad y mayor calidad.

Esta corriente tiene alcances mundiales. Las nuevas teorías de calidad, mejora continua y reingeniería aparecen como probables soluciones a los problemas y como era de esperarse, la administración de la compensación tiene que ajustarse y orientarse ante este nuevo esquema.

En los inicios del nuevo milenio se han desarrollado nuevos e ingeniosos sistemas de compensación, que en muchas empresas están a prueba. El área de compensación ha pasado por varias fases. Al comienzo del siglo XX, su función era la de operar el departamento de nómina y administrar los planes de prestaciones. Era un trabajo que consistía en asegurar que los procedimientos se cumplieran.

Años más tarde, las tareas se orientaron a estudiar los tiempos y movimientos, realizando estudios de eficiencia. Posteriormente, esta actividad pasaría a formar parte de las tareas de producción.

Para la segunda mitad del siglo XX, el trabajo se orientó hacia la descripción y valuación de puestos, ya que casi todos los sistemas y modelos que existían para tal efecto eran manuales y muy consumidores de tiempo, lo que dejaba pocos recursos para otras actividades. Por esa misma época, también apareció la administración de las prestaciones que en las grandes empresas requería de mucho control. Al concluir el siglo, se impusieron las orientaciones de pagar con base a resultados.

Construir el compromiso de un empleado, es decir, hacer coincidir las metas del empleado y de su empleador de modo que el primero ejecute sus tareas como si lo hiciera en su propia compañía, requiere un esfuerzo múltiple en la que la función de Recursos Humanos desempeña un papel central. (págs. 1-10)

2.2 El Salario: su historia y definición

En cuanto a la conceptualización y definición de salario, uno de los más reconocidos juristas en materia laboral, Maurice Dobb, en su artículo “Salarios”, reconoce en la historia del salario varias etapas. La primera de ellas es la esclavitud, caracterizada por la ausencia total del salario. En este caso, la persona que prestaba sus servicios a otra, era absoluta propiedad de esta última y podía disponer de ella a su antojo. Tal práctica fue abandonada con el tiempo, hasta ser estrictamente prohibida en la actualidad, debido a las violaciones a los derechos humanos que representa su utilización.

Esto debido a que la única remuneración que el esclavo recibía por sus servicios era el alimento que se le daba, a pesar de que en realidad era parte del mantenimiento que el amo prestaba a sus herramientas de trabajo; siempre que la oferta de esclavos no fuese demasiado amplia, pues si los mismos eran baratos, no les brindaba ninguna ayuda; y a cambio, los iba reponiendo a medida en que se “desgastaban”.

El mismo autor concluye que esta etapa fue sustituida posteriormente por la servidumbre, en la Edad Media. En ésta el siervo no pertenecía en persona al señor, pero por derecho consuetudinario le debía ciertos servicios y estaba atado a la tierra de éste sin poderla abandonar. Usualmente, era considerado parte de los bienes muebles y objeto, por lo tanto, de los trueques juntamente con la tierra, como en la Alemania de los siglos XVII y XVIII, o la Rusia del siglo XIX.

Ejemplo de esta situación fue la negociación hecha por el Rey Eduardo I de Inglaterra, quien tituló a sus acreedores italianos, los Frescobaldi unas minas reales, juntamente con el trabajo forzado de los “mineros del Rey”. Para el siervo la remuneración por sus servicios laborales, consistía en la entrega a modo de usufructo de tierras cultivables, las cuales también trabajaban junto a su familia, y por las cuales pagaba con su trabajo.

Una cuestión distinta sucedía con los artesanos, a quienes Dobb considera la siguiente etapa en la historia de los salarios. Los artesanos trabajaban con sus propios utensilios en su propio taller y vendían en el mercado, sus productos, o en la agricultura, el campesino independiente cultivaba con su trabajo y el de su familia su propia tierra.

En la era moderna y desde la Revolución Industrial del siglo XIX, se da un cambio importante en las relaciones laborales, transformándose en algo más parecido a lo que conocemos actualmente. En Inglaterra, aún más temprano que en la Europa continental, específicamente en el siglo XIV, la costumbre de permitir al siervo que conmutara sus servicios feudales por un pago en dinero o una renta en el caso de la tierra que poseía, sustituyó al antiguo método de la servidumbre.

En la Europa continental, no se dio tal cambio en países como Alemania sino hasta 1806 y 1812, cuando los legisladores abolieron la servidumbre, y mucho después en Rusia, hasta 1861, cuando entró en vigencia el decreto de emancipación de los siervos.

En ese sentido y en congruencia con la evolución de las economías nacionales hasta llegar a nuestras épocas, el salario ha evolucionado como el método de pago por razón de los servicios prestados por un trabajador. Es además, una guía y un norte básico en la lucha de los derechos laborales, pues percibir una cifra digna y acorde a la actividad realizada es una necesidad básica y un derecho que debe ser garantizado por todos los Estados, si es que no quieren que reine una servidumbre solapada. (Pags-8,10)

Osorio, Manuel, en el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, en congruencia con la historia del salario, lo define como “el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo”. Además, prosigue diciendo que también se entiende del mismo “Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales”. (pag.861)

Tal definición obedece evidentemente a la manera en que se veía, antiguamente, la relación laboral. Se podría decir que en la actualidad el salario es la retribución que los patronos dan a los trabajadores por razón de su servicio o trabajo, eliminando de la definición aquellos términos sinónimos de esclavitud.

2.3 CLASES DE SALARIO

Como parte del trabajo, se toman en cuenta varios conceptos de salario para una mejor interpretación del tema en investigación. Tomados de varios documentos entre ellos, de la Revista Española UNIVERSA.

En dinero o en especie: En dinero, debe estipularse en moneda nacional, en caso de ser en moneda extranjera, el trabajador puede exigir su equivalente en moneda nacional.

Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que el trabajador reciba en contraprestación del servicio, como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia.

En el artículo 166 del Código de Trabajo costarricense, se define como Concepto de Salario en Especie lo siguiente:

Por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato.

En las explotaciones agrícolas o ganaderas se considerará también remuneración en especie el terreno que el patrono ceda al trabajador para que lo siembre y recoja sus productos.

Para todos los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará ésta equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero el trabajador.

No obstante lo dispuesto en los tres párrafos anteriores, 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.

Ampliando el concepto de salario en especie, el cual es muy importante en la realización de este trabajo, ya que el mismo es una remuneración que "no" debe tomarse en cuenta en el salario mínimo para el cálculo de embargo de salario, por lo que en el artículo publicado en la Revista BLOK, dice lo siguiente:

¿En qué consiste el salario en especie?

En la investigación sobre el Embargo de Salario, emitido por la revista el Blok concluye que: en nuestro medio, el salario en especie se constituye como una ventaja remunerativa complementaria a la contraprestación salarial, consistente en una serie de suministros de los que se aprovecha y beneficia en forma directa, personal e inmediata, el trabajador y su familia.

Los suministros que pueden constituir salario en especie pueden ser de una gran variedad; tales como alimentos, alojamiento, vestuario, vivienda, cesión de terrenos para su cultivo, educación a los hijos del trabajador, vehículo, guardería infantil, asistencia médica, combustible, chofer, entre otros.

LAS PRESTACIONES EN ESPECIE.

Las prestaciones en especie suponen que el o los beneficiarios las perciban y se aprovechen de ellas muchas veces fuera de las horas normales de prestación del trabajo -por ejemplo, vivienda y vehículo-, como beneficios de carácter personal, destinados a satisfacer necesidades inmediatas o directas del trabajador y su familia que, no en forma gratuita sino onerosa -remunerativa-, les proporciona el patrono. En consecuencia, tales suministros no pueden constituir medios ni "herramientas" para la prestación del servicio, pues desnaturalizaría la esencia misma del beneficio, convirtiéndole en un simple medio para el desempeño del trabajo -vehículo, celular, computadora como herramientas de trabajo-. A partir de esto,

podemos reconocer algunos elementos diferenciadores entre el salario en especie y las herramientas de trabajo: (<http://www.tecoloco.co.cr/blog/analisis-pago-del-salario-en-especie.aspx>)

Por otro lado, es importante considerar que el salario en especie debe siempre configurarse como una atribución individual para el trabajador, y no de disfrute colectivo. Asimismo, resulta ser una obligación del patrono por convenio expreso o tácito con el empleado, ya que la práctica de otorgarlo se convierte, con el tiempo, en un derecho adquirido de este último. (párr. 1 a 5)

Ordinario o extraordinario: El salario ordinario es el que percibe el trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo. El extraordinario, es el que implica remuneración del trabajo ejecutado en días de descanso obligatorio o de horas extras o suplementarias trabajadas.

Fijo o variable: Cuando se pacta por unidad de tiempo se denomina fijo. Por unidad de obra o a nivel de ventas es considerado variable.

Nominal y real: El nominal es el valor monetario de la retribución del trabajo. El real es cuando al salario nominal se le deflacta.

Determinación del Salario: Puede determinarse de varias formas, a saber: por unidad de tiempo, por unidad de obra y por tarea.

Salario Básico: Es el que se establece, bien en el fallo arbitral, en la convención colectiva o en el pacto colectivo, para que sobre él se liquiden la remuneración del descanso dominical y se paguen las prestaciones sociales proporcionales al

salario, cuando éste no es fijo en el momento de terminarse el contrato. Esta clase de salario no se puede establecer en los contratos individuales.

Pago de Salario

El pago es uno de los modos de extinción de las obligaciones. Equivale a la satisfacción de la prestación debida. El pago del salario lo realiza el empleador o su representante en forma directa al trabajador o a la persona que se autorice por escrito. Debe realizarse donde el trabajador presta sus servicios, salvo que se haya estipulado otro en convenio, se prohíbe el pago en "centros de vicios o en lugares de recreo, en expendios de mercancías o de bebidas alcohólicas". El salario debe pagarse por períodos iguales y vencidos, el pago del trabajo suplementario (por ejemplo, horas extras) debe cumplirse junto con el salario del período en que se han causado, o a más tardar en el período siguiente.

2.4 HISTORIA DEL SALARIO MINIMO

Para Eduardo Montagut (2016) en su artículo "Origen del Salario Mínimo" describe que:

La reivindicación del salario mínimo a finales del siglo XIX y comienzos del siglo siguiente debe situarse en el contexto de la lucha del movimiento obrero occidental por la jornada de ocho horas y por la mejora de la situación laboral de los trabajadores.

Podríamos considerar como uno de los antecedentes más remotos en lo que a salarios mínimos se refiere, como norma jurídica

plasmada, es el código de Hammurabi, sea unos dos mil años antes de Jesucristo. (Fournier Acuna Fernando, 1978, pág. 33)

Leyes de esta índole fueron adoptadas en Francia (1915), Noruega (1918), Austria (1918), Checoslovaquia (1919), Alemania (1923), España (1926), y Bélgica (1934). (Bayon Chacón, Manual del Derecho del Trabajo, 1978, pág. 309) (Pérez Botija. Manual del Derecho del Trabajo 1979, pág. 309)

El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente para satisfacer las necesidades mensuales de la vida del obrero, su educación, y los placeres honestos considerándolo como jefe de familia. O.I.T (Salarios mínimos en América Latina .1978, pág. 3)

Las primeras regulaciones del salario mínimo se produjeron en Australia y Nueva Zelanda. En el Estado de Victoria se aprobó la Employers and Employes Acta en el año 1890. Esta ley surgió por la presión del movimiento obrero, a raíz de las protestas de los obreros que reivindicaban un salario mínimo por trabajo realizado para asegurar el mínimo de subsistencia. Por su parte, la denominada huelga marítima en Nueva Zelanda, en 1890, provocó que allí se aprobase el salario mínimo. Fue regulado por la Ley de Arbitramiento y Conciliación Laboral de 1894.

El movimiento obrero siguió presionando por el salario mínimo. En el Reino Unido hay que destacar las huelgas mineras en Gales de 1910, o las de estibadores, marineros y ferroviarios del año siguiente, así como las de mineros de 1912, porque en estos conflictos se exigía el establecimiento de salarios mínimos,

aunque el liberalismo económico británico no estaba por la labor de que el Estado interviniese en el mercado laboral.

Sigue manifestando que:

Después de la Gran Guerra, en un clima ya más favorable a que los poderes públicos interviniesen en los ámbitos socioeconómicos, la idea del salario mínimo cobró fuerza. Era el momento de la creación de la OIT (1919), que se dedicó a luchar para que se extendiesen disposiciones que fijasen salarios mínimos entre los países miembros. En 1928 se aprobó el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, que debía entrar en vigor en 1930.

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos. (pág. 1)

2.5 **CONCEPTO SALARIO MINIMO**

El Salario mínimo o remuneración mínima es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador en un determinado país y que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por las labores realizadas.

...Una comisión tripartita Nacional revisará los salarios mínimos, por lo menos 1 vez al año, tomando como referencia entre otras variables, el costo de la canasta básica alimenticia. Corresponderá al Ejecutivo

Nacional a partir de dicha recomendación y sin perjuicio de las atribuciones que le confiere el art 172 de L.O.T, fijar el monto de los salarios mínimos... (Revista anual financiera. 2003. Art.167)

Como lo menciona el Código de Trabajo (artículo 162), todo trabajador tiene derecho a que por su trabajo realizado obtener una remuneración suficiente para poder suplir sus necesidades básicas, tanto personales como materiales, reduciendo la desigualdad, que se puede comparar entre el ingreso y la pobreza.

Según el Informe Sobre Desarrollo Humano 2013,el salario mínimo debe ser examinado constantemente para atender a las exigencias establecidas en la Constitución y sobre todo para que el trabajador sea remunerado justamente respecto del trabajo realizado, al mismo tiempo una remuneración justa, permitirá tener los medios económicos suficientes para satisfacer las necesidades básicas del asalariado y su familia, potenciando el desarrollo humano y al mismo tiempo el desarrollo económico y social de la nación. (pág. 8)

Para la OIT, en su Informe sobre La Protección de los Salarios, debe haber una estructura:

1°. Proporcionar una estructura institucional para el establecimiento del salario mínimo y la negociación colectiva.

2°. Brindar a los interlocutores sociales información actualizada y de buena calidad, de manera que ambas partes puedan decidir sobre su posición y negociar en base a información exacta.

3° El Estado debe decidir si los acuerdos alcanzados mediante negociación colectiva deben extenderse o no a otros sectores o grupos de trabajadores. (pág. 78)

En el artículo 177 se define que el salario mínimo tiene como objetivo que cada trabajador tendrá derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijara periódicamente, atendiendo las modalidades de cada trabajo, las particulares condiciones de cada región y de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. (Código de Trabajo Costarricense)

Según la revista Española Fundación Universal, el salario mínimo "Es al que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvencionar sus necesidades normales y las de su familia, en el orden material, moral o cultural".

Es de cumplimiento obligatorio, por debajo de él no se puede pactar ninguna remuneración; lo fija el gobierno, previo estudio del costo de vida y de las condiciones de la macroeconomía imperantes.

Busca darle al trabajador un nivel de vida que esté de acuerdo con su posición social y con la naturaleza de la actividad que desarrolla.

La falta de un equilibrio razonable dentro de la estructura de salarios de una planta particular puede, frecuentemente, ser altamente destructiva para la moral de los empleados y, por lo tanto, de la producción. (2016, párr. 10)

2.6 EL EMBARGO

2.6.1 NATURALEZA Y CONCEPTO

NATURALEZA JURIDICA DEL EMBARGO

El tema del embargo salarial y del análisis del artículo 172 es un tema de suma importancia, ya que se tiene poco fundamento jurídico y poca jurisprudencia por parte de los operadores del derecho.

Esto significa que a pesar de ser viable legalmente, el embargo por dos o más deudas con diversos acreedores, no procede en todos los casos; pues como se indicó supra, depende del salario que tenga el trabajador. Además, se toma como base el salario menor.

Para determinar dicha procedencia se debe realizar el procedimiento descrito y establecido en el artículo 172 del Código de Trabajo.

A criterio de Cabanellas (1992) en su libro Compendio de Derecho Laboral,

Como naturaleza jurídica del embargo se puede decir que es un proceso que contiene variables las cuales se deben estudiar a profundidad, el estudio lleva a conocer y entender claramente el fondo de por qué se debe embargar, estas variables son de tipo cautelar, patrimonial y de la embargabilidad de los bienes.

a) Es un proceso cautelar: se define así ya que gran parte de la doctrina lo define como un acto procesal, sin embargo si lo

observamos mejor, el embargo es algo más que un simple acto procesal, necesita de varios actos para que se lleve a cabo, como lo son: la decisión, la ejecución y contradicción etc., por eso lo llaman proceso cautelar.

b) Es de tipo patrimonial: como su nombre lo indica, son aquellos que se relacionan con el patrimonio económico de la persona, el fin que persigue es la de satisfacer las necesidades materiales de las personas, mediante una retribución económica como lo es el salario.

c) Impedimento jurídico de la disponibilidad de bienes: como el embargo es una medida cautelar esta recae sobre los bienes muebles e inmuebles que tienen las personas, el patrimonio se ve afectado por la sentencia que se ha decretado con la disponibilidad que realiza el juez competente en la materia.

Los derechos patrimoniales se clasifican en: derechos universales, entre ellos: hereditarios, sociales y gananciales, por lo que el embargo puede recaer sobre cualquier derecho patrimonial antes descritos.

Continúa mencionando Cabanellas que el término embargo, es una terminología que lleva consigo un fin, el cual es embargar todos los bienes que posea el deudor, estos son bienes concretos, como lo son: el patrimonio del deudor, sus cuentas bancarias, los salarios. (pág. 38)

El embargo tiene como único propósito determinar que bienes tiene el deudor para poderlos embargar, a su vez que sean útiles para que respondan por la obligación que adquirió.

Como afirma Cachon Cadenas, Manuel Jesús:

Es simple la estructura del embargo ejecutivo porque se considera que el acto integrante del embargo es la declaración jurisdiccional de afección, excluyendo, la pertenencia a dicha estructura de otros elementos, como la localización de bienes, la elección entre los bienes hallados de aquellos que han de ser afectados o las llamadas medidas de garantía de la traba. Referente a la especificidad del embargo ejecutivo el autor refiere que debe recaer sobre bienes determinados por lo que se refiere más bien al modo o forma de efectuar el embargo que al posible objetivo del mismo, lo que quiere decir que el embargo ejecutivo ha de llevarse con individualización de los bienes que se embarguen, los cuales resultan ser una parte o todo el patrimonio de la persona que sufre el embargo. (2001, pág. 29)

Para reconocer al embargo se utiliza un término o expresión el cual es TRABAR, que significa la ejecución de realizar las diligencias de embargo, siendo una pieza fundamental en el procedimiento para la recaudación ejecutiva.

CONCEPTO DE EMBARGO

Según la Enciclopedia Jurídica, tiene un amplio concepto de embargo como medio de ejecución forzada por el cual un acreedor hace poner en manos de la justicia los bienes de su deudor, a fin de que se los haga vender en pública subasta y le paguen con lo que se obtenga.

Según Andrés De La Oliva, Jurista Español, 1946, el embargo es “el conjunto de actividades cuya principal finalidad es afectar bienes concretos del patrimonio del deudor a una concreta ejecución procesal frente a él dirigida”.
(parr.1)

El embargo requiere que previamente se haya despachado (es decir, ordenado judicialmente) la ejecución frente al deudor por una cantidad concreta de dinero. A su vez, el embargo es el presupuesto del resto de la actividad jurisdiccional de ejecución, que, en lo sucesivo, afectará sólo a los bienes del deudor sobre los que se ha trabado embargo, quedando el resto de su patrimonio ajeno a la misma. (Edición 2014, párr. 1,3)

Méndez López, lo define como la “declaración de voluntad que realiza el órgano jurisdiccional mediante la cual se afectan determinados bienes que se encuentran en el patrimonio del deudor, a la satisfacción de la deuda.” (1994, pág. 20)

Las actividades de instrucción en el proceso de ejecución se concentran en la figura procesal del embargo, de la misma manera que las actividades de instrucción en el proceso de cognición convergen en las alegaciones y las pruebas que fijan los datos procesales en que se basará la declaración judicial, en el proceso de ejecución el Tribunal ha de realizar una operación material que modifique la situación a que se refiere el proceso.

Como tal modificación se proyecta sobre unos bienes, el embargo es un instrumento que permite afectarlos a las resultas del proceso, o como también se ha dicho, el embargo es toda un proceso para facilitarle al Tribunal la satisfacción de la pretensión de ejecución que debe atender.

González Nieto, en su artículo “Boletín del Ministerio de Justicia”, menciona que el embargo es la afección decretada sobre un bien o conjunto de bienes de

contenido o valor económico de propiedad privada, con el objeto de asegurar cautelarmente la ejecución de condena (preventivo), o bien satisfacer directamente una pretensión ejecutiva (ejecutivo).

El embargo es un título ejecutivo de ejecución forzosa realizado por una autoridad judicial o administrativa competente, del que resulte la obligación de entregar una cantidad de dinero determinada. (1945, pág. 7 y ss.).

Cuando hablamos del término embargo, este tiene como finalidad, capturar todos los bienes que el deudor posea, ya sean bienes mueble e inmuebles, así como afectar sus cuentas bancarias, esto con el único fin de presionar al ejecutante para que salde sus obligaciones dinerarias que ha contraído en determinado lugar.

Para el jurista argentino Manuel Osorio, el embargo lo define como la medida cautelar adoptada por la autoridad judicial para asegurar el resultado de un proceso y que recae sobre determinados bienes cuya disponibilidad se impide.

El embargo, en su acepción procesal, se llama preventivo cuando tiene por finalidad asegurar los bienes durante la tramitación del juicio, y ejecutivo, cuando su objeto es dar efectividad a la sentencia ya pronunciada. (Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, pág., 362)

CLASES DE EMBARGO

EMBARGO JUDICIAL: Según el artículo de la Revista Jurídica de Murcia, el embargo judicial queda regulado en el Título IV del Libro III (artículos 571 a 698) de la LEC, que contempla la ejecución dineraria que será de aplicación cuando la ejecución forzosa proceda en virtud de un título ejecutivo. En todo proceso de ejecución se pueden apreciar tres etapas. (2013, pág. 47)

La presentación de la demanda ejecutiva, que será instada por quien aparezca como acreedor en el título ejecutivo ante el juzgado competente para conocer del asunto, siempre que se cumplan los requisitos formales exigidos (art. 549 de la LEC).

Si el juez estima que se han cumplido todas las condiciones y requisitos legales, acordará el despacho de ejecución por medio de un auto, el cual será notificado al deudor. En esta resolución, con carácter previo se ordenará la práctica de requerimiento de pago al deudor.

Por último, si la resolución no es atendida, el juez mediante una diligencia de embargo decretará sin más trámites el embargo de los bienes afectados del ejecutado para cubrir la cuantía de la ejecución.

El demandado contra esta resolución judicial podrá interponer recurso ordinario, el cual no suspende el curso de las actuaciones ejecutivas. Solo en el caso de que se acredite que la actuación recurrida puede producir daños de difícil reparación, el juez que dictó el auto podrá decretar la suspensión de la medida adoptada, siempre que se preste la caución suficiente para responder de los perjuicios que dicho retraso pudiera producir, (arts. 565 y sig. LEC).

EMBARGO EJECUTIVO: Es el primer paso de la venta forzada de un bien del deudor, que con esa medida queda sometida a la disposición del juez quien establece, de acuerdo con las previsiones de la ley, las condiciones de la subasta, procede este embargo cuando el acreedor exhibe un título que trae aparejada ejecución, o cuenta con una sentencia o condena a favor.

El embargo ejecutorio resulta de la circunstancia de no haberse opuesto excepciones al proceso de la ejecución, o no haber sido ellas desestimadas por sentencia en firme.

Si se aporta título ejecutivo, a petición de parte, se decretará embargo por el capital reclamado y los intereses liquidados, más un cincuenta por ciento (50%) adicional para cubrir intereses futuros y costas; el embargo se comunicará inmediatamente. Si el documento carece de ejecutividad, para decretar la medida cautelar deberá realizarse el depósito de garantía del embargo preventivo.

EMBARGO PREVENTIVO: En el Código Procesal Civil de Costa Rica, en su artículo 272, se encuentra normado el embargo preventivo, el cual tiene como finalidad impedir que, el deudor, mediante el ocultamiento o la distracción de bienes, haga ilusorio el resultado de un proceso, el acreedor podrá pedir el embargo preventivo.

En Costa Rica se debe proponer el embargo preventivo, ya que pueden estar lesionando los derechos fundamentales de los trabajadores y de los acreedores al rebajar cuotas de los salarios como se señala la resolución número 517-94 de las 15:57 horas del 26 de enero de 1994; “la posibilidad de certificar

otorgada a un acreedor, deja al deudor en franca indefensión ante lo que administrativamente pueda certificar con referencia al monto, condiciones, exigibilidad y demás extremos que puedan serle reclamados”. (párr.5)

Manuel Osorio manifiesta que el embargo preventivo es medida procesal precautoria de carácter patrimonial que, a instancia de acreedor o actor, puede decretar un juez o tribunal sobre los bienes del deudor o demandado, para asegurar el cumplimiento de la obligación exigida y las resultas general del juicio. Es juez competente en los embargos preventivos el del partido donde estén los bienes que hayan de ser embargados, y, en caso de urgencia, el juez municipal del pueblo en que se encuentren. (Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, pág., 363)

EJECUCIÓN HIPOTECARIA

¿Cómo se efectúa el embargo de un bien inmueble? Para poder embargar un bien inmueble deberá existir como requisito imprescindible un mandato administrativo o judicial que otorgue dicho embargo. Teniendo un crédito el acreedor que no pueda cobrar voluntariamente, deberá solicitar la intervención de los Tribunales de Justicia mediante la interposición de una demanda. Una vez tramitada la misma, cuando haya una sentencia firme condenatoria notificada al deudor y éste no haga frente voluntariamente a las responsabilidades pecuniarias que se desprendan de la misma, es cuando se puede acudir al embargo de los bienes.

Si el acreedor tiene conocimiento de la existencia de un bien inmueble podrá proceder a su embargo, comunicándoselo al Juzgado. El momento preciso en el que se entiende efectuado el embargo de un bien inmueble es cuando el mismo se decreta por resolución judicial. En el caso de que el acreedor no tenga conocimiento de los bienes que pueda tener el demandado, el Tribunal requerirá al deudor para que los manifieste, teniendo éste obligación de manifestarlos.

Si no se pudiese localizar bienes se investigará judicialmente el patrimonio del deudor y si existiese algún bien mueble o inmueble se procederá a su embargo. (Revista Legalitas, 2016, párr. 1-5)

ESTRUCTURA DEL EMBARGO

De acuerdo con Carreras (2001), sostiene algunas tesis al respecto, afirmando que el embargo es una actividad procesal integrada por una pluralidad de actos, esta pluralidad de actos se agrupa en tres etapas procesales, las cuales componen la estructura del embargo; la primera etapa es la localización de bienes del ejecutado, sobre los que pueda practicarse la traba y la elección, entre los bienes localizados, de aquellos que han de ser afectados a la ejecución, esta etapa comprende dos tipos de actividades; una es la localización y la otra es la elección de bienes, la localización de bienes es definida como:

La actividad que se lleva a cabo para determinar la extensión del patrimonio del ejecutado susceptible del embargo, con el fin de que el Ejecutor pueda elegir luego los bienes sobre que ha de recaer la traba o afección, dado que toda actividad selectiva precisa anteriormente de

un conocimiento de todos los elementos entre los cuales ha de llevarse a cabo la selección.

Según Fortin Magaña (2005), investigar el patrimonio del ejecutado es una actividad preparatoria de la traba, es una actividad dirigida a hacer posible el embargo, por lo que el embargo es una actividad procesal que para realizarla, corresponde al órgano jurisdiccional la búsqueda de bienes que pertenecen al ejecutado, es una actividad en la que intervienen otras partes no sólo el órgano jurisdiccional sino que interviene el ejecutor de embargos, el ejecutante y determinados terceros a los que el Juzgado requiere que colaboren, con el objeto de determinar qué bienes forman parte del patrimonio del ejecutado, de esto surge una discrepancia si la localización de bienes se puede considerar realmente como parte de la estructura del embargo, en el sentido que el embargo es una actividad esencialmente procesal.

FORMAS DE PRACTICAR UN EMBARGO

De acuerdo con la Enciclopedia Jurídica, las formas de practicar un embargo difieren según la naturaleza de los bienes sobre los cuales ha recaído la medida, tratándose de bienes inmuebles bastara previa denuncia del ejecutante y libramiento del oficio, la anotaciones embargo en el registro de la propiedad.

Si el embargo recae sobre bienes del ejecutado que se hallen en poder de un tercero (dinero efectivo, créditos, salarios, etcétera) corresponde notificar de la medida a aquel, personalmente o por cédula. Si el notificado del embargo pagase indebidamente al deudor embargado, el juez hará efectiva su responsabilidad en

el mismo expediente por el trámite de los incidentes o del juicio sumario, según correspondiere, atendiendo a las circunstancias del caso.

El embargo de cosas muebles, en general, se practica mediante depósito ellas a la orden del juez. Si se tratase de dinero efectivo de valores, se depositarán en el banco de depósitos judiciales. El oficial de justicia dejará los bienes embargados en poder de un depositario provisional que podrá ser el deudor su resultare conveniente, salvo que aquellos se encontraren en poder de un tercero y éste requiere el nombramiento a su favor.

Cuando las cosas embargadas fueren de difícil o costosa conservación o hubiese peligro de pérdida o desvalorización, el depositario deberá poner el hecho en conocimiento del juez o expresarlo ante el oficial de justicia. (Edición, 2014. párr., 13, 18)

Según nuestra normativa, el artículo 632 del Código Procesal Civil regula la manera de practicar un embargo se realiza por la persona que el tribunal designe como ejecutor. Si lo solicitare el ejecutante, también practicarle un notario nombrado al efecto ejecutor, y en este caso la diligencia se hará constar en el expediente, sin que sea necesario dejar constancia en el protocolo. (párr. 1)

LAS MEDIDAS CAUTELARES DEL EMBARGO DE SALARIO

Para Canales Cisco (2003), el reconocimiento de derechos fundamentales a la persona humana no tiene ningún significado respecto al disfrute y goce de los mismos, no se trata únicamente de saber cuántos y cuáles son los derechos, si son derechos naturales o históricos, absolutos o relativos, cuál es su naturaleza y

su fundamento; sino, cuál es la manera más segura de garantizarlos, para imposibilitar que, a pesar de las declaraciones solemnes, no sean violados, por lo que las medidas cautelares son ese instrumento procesal creado para lograr la efectividad de las resoluciones judiciales y así garantizar el derecho a la protección y conservación de los justiciables que han ejercitado su derecho a través de la administración de justicia, concretizándose así la tutela judicial efectiva. Por lo que el objeto de la solicitud de las medidas cautelares, consiste en la petición de adopción de medidas necesarias, para asegurar la tutela judicial efectiva, que se puede otorgar en cualquier tipo de proceso para garantizar que la sentencia estimatoria que se dicte sea eficaz, siendo así un instrumento procesal, a través del cual se incide directa o indirectamente en los derechos y bienes del demandado.

Para Gimeno Sendra Vicente. (2003). ha sostenido que estas nacen en virtud del tiempo que necesariamente conlleva la tramitación de un procedimiento, el cual es objeto de regulación en el ordenamiento jurídico, y parte desde dos puntos de vista: El primero, del reconocimiento del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas; es decir un proceso que no se prolongue más allá de un tiempo razonable, de acuerdo a la clase de proceso; El segundo, parte de que ese tiempo razonable que necesariamente dura la tramitación del proceso, pueda implicar un grave peligro para la tutela real del derecho, que el demandante pretende obtener con la sentencia que se dicte, sin la posibilidad de poder ejecutarla, propiciando al demandado que pueda realizar actos que conlleven a la ineficacia de la sentencia dictada.

Manuel Ortells Ramos,(2003),al referirse al fundamento de estas, ha expresado que la adopción de medidas cautelares es la justa respuesta a una necesidad creada por el propio proceso de declaración; sostiene que la sentencia que se obtiene en un proceso es luego de haberse agotado, todas las etapas del mismo, implicando la realización de toda esa actividad jurisdiccional durante se tramita, la exigencia de tiempo, y esa demora entre la tramitación del mismo para que el actor pueda obtener la plena satisfacción de su pretensión, aparece como algo negativo en el proceso, volviéndose un inconveniente porque deja la posibilidad al demandado a que adopte conductas aisladas, al proceso que puedan implicar una dificultad grave para la efectividad de la sentencia que dicte el juez. Es precisamente ese riesgo de una insatisfacción imposible o solo alcanzable con extrema dificultad, la que justifica la tutela cautelar, como el instrumento destinado a contrarrestar ese riesgo, a través de una incidencia en la esfera jurídica del demandado, adecuada y suficiente para lograr tal efecto. Es preciso que la ley procesal no se limite a señalar su procedimiento sino también los presupuestos que deben concurrir para que se pueda acordar, el contenido y los efectos de una medida cautelar⁶. Sosteniendo además que el fundamento se lo da la Constitución ya que el establecimiento por las leyes ordinarias de un régimen de tutela cautelar, responde a un imperativo constitucional, el que se refiere al derecho a la tutela judicial efectiva, reconocida en el artículo 24.1 de la Constitución Española.

Para concluir con el tema de las medidas cautelares se tomó un pequeño párrafo de la definición de Kielmanovich, (2000).donde señala que las medidas

cautelares son “Aquellas medidas urgentes que, según las circunstancias, fueren más aptas para asegurar provisionalmente el cumplimiento de la sentencia”. Destacando con dicha definición el autor, que las medidas cautelares que se adopten, deben ser las más adecuadas o idóneas, para asegurar la efectividad de la resolución definitiva, además pone de relieve una característica de las medidas cautelares como lo es la provisionalidad.

A continuación se hace referencia de otros países en cuanto a su legislación sobre el Embargo de Salario. Las referencias que se toman son a nivel general, sin embargo son de gran ayuda para tomarlas en cuenta para una futura reforma en nuestro código de Trabajo.

Legislación de El Salvador

El Salvador, en la ciudad de Cojutepeque en el año 1857 se conformó una comisión que era liderada por el Presbítero Doctor Isidro Menéndez y Licenciados Eustaquio Cuéllar e Ignacio Gómez, encontrando en el párrafo treinta y uno lo siguiente: “En el juicio ejecutivo se han hecho algunas variaciones más que en el juicio ordinario, el primero tiene por objeto el pronto pago del acreedor, supuesto que su deudor haya sido moroso en cumplir con su compromiso; pero en la práctica se han introducido tantos abusos que se ha llegado a perder de vista el espíritu y el objeto de las leyes de Castilla que dieron forma al procedimiento ejecutivo.”

El autor plantea que la ejecución debía trabarse en bienes realizables señalados por el deudor con consentimiento del acreedor, la citación de remate y el término

del encargado para alegar y probar al ejecutado sus excepciones, pueden tener lugar después del embargo y durante los pregones, el término de los pregones se ha reducido y no se da lugar al abuso que se ha introducido de repetirlos en la vía llamada de apremio. Teniendo como finalidad el hacer que el acreedor tenga en el menor tiempo posible y sin las dilaciones que imponen los juicios ordinarios, el cobro de sus créditos que constan de manera fehaciente, por lo que hace su aparición en las legislaciones modernas en el procedimiento llamado juicio ejecutivo. (Tomasino, Humberto. 1960. pág. 16).

Abarca, Aguilar y Avalos (2005), estudiaron en su proyecto que para abordar el tema de la Embargabilidad de los salarios mínimos y básicos, se deben de apoyar en legislación, el cual fue promulgado el Código de Trabajo en el año 1972, dedicado a regular el tema laboral en cuanto a los derechos y deberes de los trabajadores en forma amplia y a no reducido a ciertos artículos de la Constitución Civil.

En ese mismo sentido apoyándose en la normativa Constitucional, como lo es el Código de Trabajo el cual habla del tema de embargabilidad de los Salarios en su artículo 133 del C. T, literalmente dice: "El salario mínimo es inembargable excepto por cuota alimenticia. En lo que exceda del Salario mínimo, la remuneración se podrá embargar hasta en un veinte por ciento". Es decir que a pesar de que un salario mínimo es inembargable, existen excepciones cuando se trata de proteger los intereses de la familia, base fundamental de la sociedad.

La legislación salvadoreña lo ha regulado en el CPCM(Código Procesal Civil Mercantil), específicamente en el capítulo quinto a partir del artículo 570 y siguientes estableciéndose los requisitos que se requieren para que en la ejecución forzosa de sentencias ejecutoriadas se pueda solicitar el embargo ejecutivo, estipulando para el caso, que si no se conocieran bienes que podrían ser afectados con el embargo, el ejecutante tendrá derecho a solicitar al tribunal las medidas de localización de bienes que pudieran ser embargados. Es decir que se necesita que se ejecute forzosamente la sentencia para que se requiera de la actividad jurisdiccional del órgano judicial para que la misma se cumpla forzosamente, cabe señalar que una vez embargados dichos bienes si no hay un cumplimiento voluntario, una solución de pago, de arreglo entre el ejecutante y el ejecutado, estos bienes podrán ser subastados. Teniendo la facultad para ejecutar sentencia y decretar el embargo el mismo juez que la dictó, independientemente de que tribunal la haya declarado firme y siempre a solicitud de la parte.

Legislación de Chile

Para González Vidal, Alberto (2010), El embargo de bienes es una actividad compleja que afecta a determinados bienes en concreto que se dicen integrar el patrimonio del deudor ejecutado. El efecto es limitar la libre disponibilidad del bien y servir como presupuesto de la fase de realización, como parte de la actividad ejecutiva. En este orden de ideas, la finalidad ejecutiva del embargo se deriva de que dicha institución se inserta en un proceso de ejecución, encontrándose ligada estrechamente a la realización forzosa.

Chile como uno de los países a estudiar, proponen un salario mínimo ético el cual no fue mencionado, la cual fue una propuesta hecha por el por el obispo Alejandro Goic en 2007, momento en el que se desarrolló como mediador en el conflicto entre Codelco y los trabajadores subcontratados.

Manifestando que una de las causas por las que se llega a los conflictos son los bajos sueldos, planteando que: “el sueldo mínimo debería ser transformado en un sueldo ético”, implícitamente, establece que este salario ético debe satisfacer al trabajador y su familia.

La propuesta del obispo Alejandro Goic se puede considerar como la negociación de salario mínimo más larga dentro del modelo económico actual. Su vigencia e importancia, radica en que apunta a solucionar problemas reales de los trabajadores más pobres y esto se puede entender mejor reafirmando “el deber ser” sobre la base de lo que se debería determinar el salario mínimo, según se encuentra estipulado en el convenio N° 131 de la OIT.

Legislación de España

Para la legislación española, el embargo de salario lo tiene regulado en la Ley de Enjuiciamiento Civil, (LEC), en su artículo 631.1 donde señala que: los efectos de embargo a través de él se concede al acreedor ejecutante el derecho a percibir el producto obtenido por la enajenación de los bienes embargados a fin de satisfacer su deuda, los intereses que procedan y las costas de la ejecución.

Implica la inmovilización de bienes del deudor para que de esta forma se garantice su responsabilidad por la deuda contraída. Dichos bienes quedan afectados o reservados para extinguir la obligación pecuniaria ya declarada.

El Embargo Administrativo lo emite un Organismo Público (Hacienda, Seguridad Social, Comunidades Autónomas, Ayuntamientos, etc.), cuando el plazo voluntario para el pago de una obligación (impuestos, cuotas de la Seguridad Social, multas, etc.) ha vencido.

En estos casos, la administración procede a iniciar la vía ejecutiva, donde se requerirá al deudor además del principal de la deuda, el recargo de mora, los intereses devengados y las costas de todo el procedimiento.

El inicio del procedimiento, que tendrá la misma fuerza ejecutiva que una sentencia judicial, se realiza de oficio mediante una providencia de apremio, (título ejecutivo que ordena la ejecución contra el patrimonio del obligado al pago), que puede ser recurrida por el deudor mediante un recurso o reclamación económico-administrativa.

Una vez firme, sin que se haya realizado el ingreso requerido, se procederá, en cumplimiento del mandato contenido en la providencia de apremio, al embargo de los bienes y derechos que procedan mediante su enajenación. (Título III, artículos 84 a 135 del RGR).

La abogada Inmaculada Castillo Jiménez. (2017) establece que el salario que se puede embargar variará en función de los ingresos que se obtengan a partir del salario mínimo interprofesional.

El salario que se puede embargar son unos porcentajes a partir del salario mínimo interprofesional (SMI). Para este año 2017, el salario mínimo ha subido un 8% con respecto a 2016.

Especialmente ahora cuando la situación económica en España no es muy favorable y en la que nos encontramos numerosos procedimientos judiciales o administrativos en los que se solicita el embargo de salarios, pensiones...creemos que es importante recordar el salario que se puede embargar.

La Licenciada Inmaculada Castillo Jiménez, se ampara en la Ley de enjuiciamiento Civil, (LEC), en su artículo .607 establece:

- Es inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no exceda de la cuantía señalada para el salario mínimo interprofesional.
- Los salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones que sean superiores al salario mínimo interprofesional se embargarán conforme a esta escala:

1º Para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe del doble del salario mínimo interprofesional, el 30%.

2º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un tercer salario mínimo interprofesional, el 50%.

3º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un cuarto salario mínimo interprofesional, el 60%.

4º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un quinto salario mínimo interprofesional, el 75%.

5º Para cualquier cantidad que exceda de la anterior cuantía, el 90%.

- Si el ejecutado es beneficiario de más de una percepción, se acumularán todas ellas para deducir una sola vez la parte inembargable. Igualmente serán acumulables los salarios, sueldos y pensiones, retribuciones o equivalentes de los cónyuges cuando el régimen económico que les rija no sea el de separación de bienes y rentas de toda clase, circunstancia que habrán de acreditar al Secretario judicial.”

El importe del salario mínimo interprofesional (SMI) es inembargable por disposición legal y el resto de las retribuciones que se perciban se embargarán conforme a unos porcentajes.

Por lo tanto, el embargo del salario o los otros conceptos de ingresos sólo será posible embargarlos por encima de esa cantidad mínima que es el salario mínimo interprofesional y solamente en el excedente y en los porcentajes que se referencian en el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Legislación de Costa Rica

Costa Rica no queda exenta de enfrentar el gran problema del embargo, los Juzgados, las entidades financieras, terceros, afrontan una situación difícil como lo es el cobro de las deudas, a las personas que se les ha facilitado un crédito.

2.7 Salario Mínimo en Costa Rica y sus antecedentes

Para una mejor comprensión del tema a investigar se adjunta algunos comentarios de expertos en la materia de cómo nació el Salario mínimo en Costa Rica y su importancia.

Según Carvajal (1994) En el caso de Costa Rica, el primer antecedente de salarios mínimos se remonta al Código General de Carrillo de 1841. Sin embargo, es mediante el decreto número 14 del 22 de noviembre de 1933 que se establece la “Ley del Salario Mínimo”, el cual señalaba que ningún trabajador en el país devengaría un salario inferior a un colón por jornada (Carvajal, 1994). En la actualidad el salario mínimo es una figura de primera importancia en la legislación laboral del país, a tal grado que está consagrado en la Constitución Política, que en el artículo 57 establece que: “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.”

Para Trejos y Gindleing (2010) Costa Rica ha seguido el ejemplo europeo. En 1949 se creó el Consejo Nacional de Salarios (CNS) adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Con la constitución del Consejo Nacional de Salarios, las fijaciones recaen sobre este órgano tripartito, con representantes de los trabajadores, los empleadores y el gobierno, que tiene facultades legislativas (resoluciones vinculantes). Estas resoluciones, fijaciones y revisiones, se

concretan en un Decreto Ejecutivo luego de un proceso de negociación, donde las partes hacen públicas sus propuestas y los resultados de las negociaciones.

La OIT define el salario mínimo como “aquel que constituye el piso para la estructura salarial y tiene como objetivo proteger a los trabajadores que ocupan la base de la distribución salarial”.

Sin embargo nuestra realidad es otra:

Comentario de un trabajador : "Si uno tuviera un mejor salario, estaría uno más presente, la actitud ante el trabajo sería diferente, a veces no se tiene dinero, hay mucho trabajo y te cansas no solamente cansancio físico, sino también mental, porque sabes que no tienes dinero y pagar y no lo puedes. La verdad es que la situación es un poco desalentadora"

El Embargo Salarial Procedimiento. Está regulado en el Código de Trabajo en su 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.

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.

Medidas Cautelares

En Costa Rica, en el nuevo Código Procesal Civil se encuentran normado El Embargo como Medida cautelar y dispone lo siguiente:

ARTÍCULO 86.- Embargo preventivo

86.1. Procedencia. Para impedir que el deudor, mediante el ocultamiento o la distracción de bienes, pueda eludir una eventual responsabilidad patrimonial, el acreedor podrá pedir que se decrete embargo preventivo.

86.2. Garantía. Con la solicitud se deberá depositar una garantía correspondiente al veinticinco por ciento (25%) del monto por el que se pide el embargo. Dicha caución no es necesaria si la gestión se funda en un título ejecutivo. La garantía podrá reducirse, en

proporción al valor de lo efectivamente embargado, cuando no se encuentren suficientes bienes del deudor en los cuales hacer recaer la medida.

86.3. Reducción y levantamiento del embargo preventivo. El embargo preventivo podrá reducirse cuando exceda el monto reclamado; se levantará cuando el embargado deposite el monto por el que se decretó.

ARTÍCULO 87.- Anotación de demanda

Procederá la anotación de la demanda, en bienes inscritos en registros públicos o privados que afecten a terceros, sin necesidad de rendir garantía, cuando se pida la constitución, modificación o extinción de un derecho real o personal con efectos reales.

Gerardo Parajales, (2008) define como concepto de Embargo la Medida cautelar típica que se ordena de inmediato, Garantiza el resultado económico de lo adeudado. Muy usado en procesos monitorios, Responde la parte embargable del patrimonio del demandado. (Código Civil Artículos.981-984) (Art 546 Código de Comercio). Se aplican en procesos de ejecución cuando el bien dado en garantía no es suficiente para cubrir todas las sumas demandadas.

En Costa Rica, los procedimientos, y leyes están establecidos, estamos de acuerdo que van dirigidas a la protección del trabajador, sin embargo se ha tratado de reformar con varios intentos el artículo 172 del código de Trabajo, pero con resultados insatisfactorios, como lo es el Veto N 8026 A LA REFORMA DEL ARTÍCULO 172 DEL CODIGO DE TRABAJO , LEY N 2 Y SUS REFORMAS, este

por ser una reforma que atenta contra el trabajador y sus derechos a obtener créditos, se transcribe el texto original de veto.

"Según se desprende de la exposición de motivos del proyectos original, se basa esta reforma en la idea de que el artículo 172 del Código de Trabajo.

"...sea acorde con los lineamientos establecidos en nuestra Constitución Política, específicamente en el artículo 33, en el que se garantiza el principio de igualdad, y el artículo 57, que establece el derecho de todo trabajador a un salario mínimo".

Ahora bien, un estudio cuidadoso de esta normativa, así como de sus posibles aplicaciones prácticas, permite arribar a la conclusión que las modificaciones aprobadas por esa Asamblea Legislativa en el caso del embargo de salarios no cumplen los objetivos para los que fueron propuestas.

Lo cual se entiende pues la variación en el concepto de "salario inembargable" y en la fórmula de cálculo de los montos de embargo, afectan al trabajador en su condición de sujeto de crédito.

Por un lado, ambas modificaciones tienen un efecto regresivo que afecta a los trabajadores con ingresos iguales o cercanos a su salario mínimo. Esto es así, pues entre mayor sea el salario del trabajador menor será el monto del embargo permitido, en tanto que, con respecto al trabajador que devenga un salario igual o más cercano a su salario mínimo, más bien se ve incrementado el monto del embargo.

Por otro lado, la situación anterior implica un cambio importante en las condiciones en que los trabajadores acceden al crédito, originada en el hecho que una disminución en el monto a embargar por concepto de salario hará necesario el manejo de nuevas garantías por parte de las entidades financieras, dificultando por ende, el acceso de los trabajadores al crédito.

Desde este punto de vista, una reforma que fue concebida con una intención loable, puede traducirse en un perjuicio para los trabajadores, especialmente aquellos de menores ingresos. En vista de lo anterior, atendido a las razones expresadas, el Poder Ejecutivo devuelve el Decreto Legislativo N° 8026 sin la sanción correspondiente. Por las razones de inconveniencia expuestas, devolvemos sin la sanción correspondiente el Decreto Legislativo N° 8026, denominado: "Reforma del artículo 172 del Código de Trabajo, Ley N° 2 y sus reformas". Dado en la Presidencia de la República. San José, a los diez días del mes de octubre del dos mil.

Salario en especie, ¿cómo se tratar este rubro en Costa Rica?

Según la resolución de la Sala de Casación y conforme lo dispone el artículo 166, del Código de Trabajo.

Cuando el salario en especie sí está fijado, la solución no puede consistir en determinarlo en el porcentaje legal, que sólo rige a falta de prueba sino, mediante un examen de los elementos probatorios, procurando ajustar los cálculos a la realidad, lo que significa que en caso de disconformidad de una de las partes sobre el valor previamente asignado –generalmente el trabajador es el disconforme-

se acude a su fijación judicial. (Resolución N° 48 de las 14:30 horas del 18 de abril de 1975. párr.3)

El salario en especie es un rubro, que para cálculos de embargar el salario no debe tomarse en cuenta.

Según respuesta dada en el Pronunciamiento N° DAJ-AE-274-13 16 de octubre del 2013:

En efecto, el salario mínimo que se utiliza para el cálculo de embargo es el de la Servidora Doméstica que según el Decreto de Salarios Mínimos vigente para este segundo semestre del año 2013 es de ¢152.568,03 por mes, dicho Decreto es emitido por el Consejo Nacional de Salarios y no debe incluir el salario en especie, pues es un monto que no recibe en efectivo el trabajador, y aunque constituye salario para efectos legales, no puede tomarse en cuenta en los embargos pues se desprotegería el ingreso alimentario del trabajador, al permitir aumentar el monto embargable.

2.8 Principios Generales del Derecho

La Enciclopedia Jurídica, como concepto tiene que:

Los Principios Generales del Derecho del Trabajo, plasmados generalmente en las normas sobre la materia, son la concreción de valores universales de seguridad, justicia, igualdad, etcétera, que responden a la esencia del sistema normativo, que lo orientan y ayudan a su interpretación, alumbrando los casos dudosos o de vacío legal, constituyéndose así en fuentes del Derecho en general, aunque esta rama, especial por el objeto, digno de protección, como es el

trabajo humano, posee también principios específicos e inmutables para salvaguardar la dignidad del trabajador, y la seguridad jurídica.

2.8.1 Principio protector

Según Bejarano Silva (2012): Es el principio que traduce la inspiración primordial del Derecho del Trabajo: la protección al trabajador. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador. Así nació precisamente el Derecho del Trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas. La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el Derecho del Trabajo se origina por una especial necesidad de protección.

2.8.2 Principio in dubio pro operario

Para Abarca Picado Carlos (2002), el Principio In Dubio Pro Operario:

...la regla in dubio pro operario, en cuanto a su aplicación, sirve tanto para extender un beneficio al trabajador (sea acreedor al salario u otro crédito) como para disminuir un perjuicio (entendido este como una

deuda a su cargo) y debe aplicarse teniendo muy especialmente en cuenta la situación de las partes, sobre todo: a) su categoría, b) la situación especial concreta, c) las características propias de la norma laboral aplicable, que puede ser una de carácter estatal o fruto de un convenio colectivo de trabajo, de un negocio individual, reglamento de taller, etc.

2.8.3 Principio de Irrenunciabilidad

Consiste en la imposibilidad jurídica que tiene el trabajador de privarse voluntariamente de las ventajas conferidas por el Derecho Laboral. Está contenida en el artículo 11 del Código de Trabajo costarricense, el que dicta que serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes conexas que los favorezcan.

Sobre esta línea, el citado Arias Luis (2012), dice que existen derechos laborales sobre los cuales no se puede disponer, al ser estimado así por el ordenamiento jurídico que les concede carácter imperativo. Las renunciaciones efectuadas, a contrapelo de lo anterior, están privadas de validez. Por eso, es menester sustituir a la disposición violatoria y poner en su lugar a la norma del trabajo declinada.

Uno de los objetivos de esta investigación es hablar de la irrenunciabilidad de derechos que tiene el deudor cuando se ve afectado por el embargo como un todo, lo que a continuación expongo, es lo que el gobierno quiere promover con el del nuevo Proyecto de Ley para Mejorar la Lucha contra el Fraude Fiscal.

Uno de los puntos a exponer para mejorar el fraude fiscal, es que las propiedades de los deudores se les pueda quitar sin que medie una orden de un juez, como se hace actualmente, esto es una irrenunciabilidad de derechos al ciudadano, voluntaria no, sino arbitraria.

Esta asesoría considera que podría ser inconstitucional que administrativamente se disponga de los bienes de una persona, pues se podría violar el artículo 45 constitucional (que establece que la propiedad es inviolable) y el principio de separación de poderes. Reiteramos que es al Poder Judicial a quien le compete conocer de las causas civiles, penales, comerciales, de trabajo y contencioso-administrativas.

Si bien es cierto, cuando un deudor contrae obligaciones, deben cumplirse, sin embargo, por algún motivo existe incumplimiento este debe hacerse seguido de un debido proceso.

El criterio de Servicios Técnicos cuestiona que el Ministerio de Hacienda pueda notificar a los deudores mediante correos electrónicos que estos podrían desconocer, porque la misma Tributación los crearía. La notificación sería válida independientemente de si fue leída o no. El informe califica esto de inconstitucional, debido a que viola el derecho al debido proceso.

Además, considera que sería “arbitrario” que al contribuyente no se le permita definir el lugar dónde va a ser notificado.

Asimismo, calificó de contrario al secreto bancario que Hacienda, sin orden judicial, pueda pedir a los bancos los peritajes de bienes que las personas pagaron para gestionar créditos.

Principio de razonabilidad

En Derecho Laboral, el ser humano se encuentra protegido por una serie de valores que se componen por los principios, uno de ellos es el principio de razonabilidad, el cual procede y debe proceder conforme a la razón.

En el campo del Derecho Laboral la aplicación de este principio pretende poner al patrón y empleado a tener una mejor comunicación, es un instrumento que los llevara a que haya compatibilidad en las actuaciones y estas sean coherentes. La idea es que se llegue a un equilibrio de razonamiento.

Para los autores Pérez y Gardey (2003) en su artículo Definición de Razonabilidad:

Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente. Lo que busca el principio de razonabilidad es el imperio del sentido común y de la lógica. Si bien la ley permite que una empresa despida a un empleado cuando éste comete una falta, no avala que cualquier falta sirva como excusa para rescindir el contrato de trabajo de manera unilateral. El juez deberá atenerse al principio de razonabilidad para determinar si el ejercicio del derecho que tiene el empleador de rescindir el contrato está siendo usado de manera razonable o si, por el contrario, constituye un abuso. Muchas veces, los empleadores aprovechan cualquier excusa para despedir a ciertos trabajadores con quienes no tenían una buena relación, por diferentes motivos; este proceder no es ético, ya que las cuestiones personales nunca deberían generar interferencia en el terreno laboral. Es muy importante recordar que la razonabilidad es relativa, no sólo

en el ámbito personal e informal, sino también ante la ley. El sistema judicial no puede dar una respuesta sólida a la pregunta “¿qué es lo razonable?”, ya que esto siempre depende de cada caso en particular. Por ello, el desarrollo de este instrumento legal, el principio en cuestión, continúa, adaptándose a los tiempos y a los nuevos puntos de vista del derecho, para asegurar a los seres humanos una protección adecuada a cada momento. (p-36)

2.8.4 **Procedimiento y fórmula que hace el patrono para el cálculo de embargo**

Tomando como referencia el cálculo que realiza el Licenciado Carlos Arturo Rodríguez, Encargado de Soporte Administrativo de instituto nacional de aprendizaje, para efectos de determinar la cantidad deducible por concepto de embargo, se debe tener claro lo siguiente. (Los números son traídos al presente)

Según el Decreto de Salarios Mínimos Vigente para el Primer Semestre del 2017, el menor salario existente es el que corresponde al servicio doméstico, el cual es de ¢178.703.50, 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 ¢16.387.11) queda como resultado un salario líquido de ¢162.316.39, este se constituiría en la SUMA INEMBARGABLE de cualquier salario, resulta importante aclararle que no debe agregar el salario en especie para efectos de este cálculo; en números:

- Salario Bruto Servicio Doméstico: ¢178.703.50

- Cargas Sociales (9.17%): - 16.387.11
- Salario Líquido de Servidora Doméstica: ¢162.316.39 (Suma Inembargable)

Ahora bien, para determinar el procedimiento de embargo a aplicar, se debe tomar la SUMA INEMBARGABLE y se multiplica por 3 ($¢162.316.39 * 3 = ¢486.949,17$).

Entonces, si al restar al salario bruto del trabajador lo correspondiente a las cargas sociales, impuesto al salario y a la suma inembargable, el monto restante es mayor a la suma inembargable por 3, se puede embargar el salario hasta en una octava e incluso, una cuarta parte del resto. Pero si al restar al salario del trabajador lo correspondiente a las cargas sociales, impuesto al salario y la suma inembargable el monto restante es menor a la suma inembargable por 3, no se debe hacer más operación matemática que dividir el citado resultado entre 8 para obtener la octava parte, aquí, no cabría un embargo de la cuarta parte, porque no habría “resto”.

1. Salario bruto – Cargas Sociales – Impuesto de renta - Suma inembargable = Salario embargable

2. Si el salario embargable es IGUAL o MENOR a (Suma inembargable x 3) entonces:

Salario embargable solo se divide entre 8 para obtener el monto del embargo, o sea la octava parte. Ahora bien,

3. Si el salario embargable es MAYOR a (Suma inembargable x 3) entonces:

a) $(\text{Suma inembargable} \times 3) / 8 =$ octava parte que sería la primera cuota de embargo.

b) $\text{Salario embargable} - (\text{Suma inembargable} \times 3) =$ Suma para determinar la cuarta parte.

c) El resultado de la operación anterior, se divide entre 4, para obtener la cuarta parte que sería la segunda suma de embargo.

d) $\text{Octava parte} + \text{Cuarta parte} =$ Suma total del embargo.

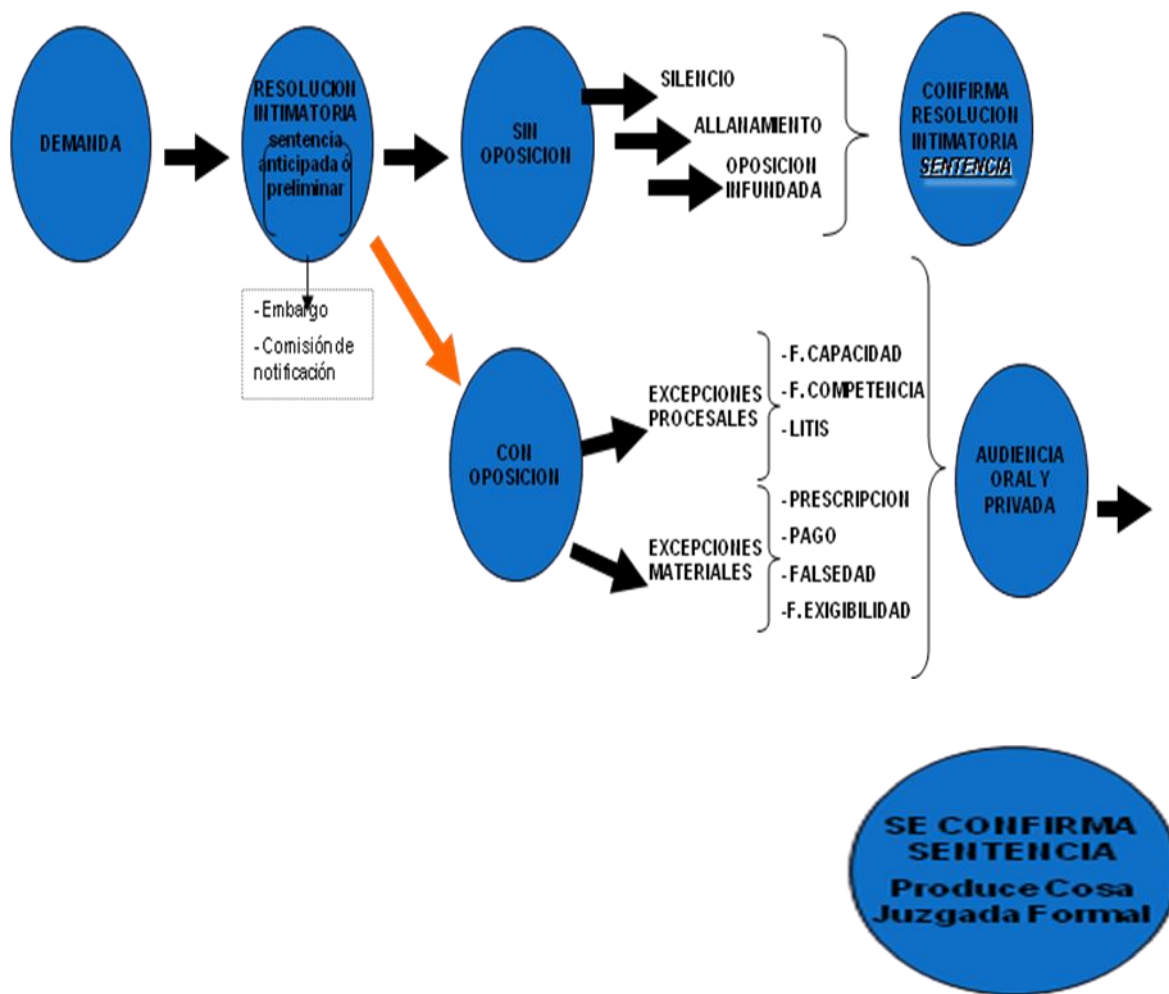
Calculo que realiza el Juzgado

Cuantía de la demanda $\times 50\% =$

Ejemplo: $\text{€}1.000.000 \times 50\% = 1.500.000.00$

Esto significa, que cuando llega la notificación al Patrono, este toma el salario del deudor, le hace la fórmula arriba indicada (formula patrono) y rebaja un porcentaje muy bajo, por lo que el deudor pasa embargado de por vida.

2.9 Esquema de un proceso monitorio



TERCER CAPÍTULO

MARCO METODOLÓGICO

3 TIPO DE ENFOQUE DE LA INVESTIGACION Y EL PARADIGMA

En este punto se desarrollara el tipo de enfoque de investigación y el paradigma.

3.1 TIPO DE ENFOQUE QUE CARACTERIZA LA INVESTIGACION

En la presente investigación se recurre a la metodología cualitativa, la cual se utiliza para estudiar el fundamento jurídico y los efectos del embargo de salario ante procesos judiciales, la estrategia empleada será revisar los documentos o información escrita y publicada sobre el tema con la finalidad de "...sin omitir la base documental que se considere necesaria"(Sabino, 1998, p.35).

Para el desarrollo de la investigación se tomaran en cuenta estudio de Textos escritos por autores costarricenses y extranjeros, además de jurisprudencia sobre el tema, asimismo con el apoyo de publicaciones varias de internet, además de la interpretación de las opiniones personales de los letrados como productos de los conceptos que se evaluarán respecto al tema en estudio.

3.1.1 Paradigma que caracteriza la investigación

La investigación se ubica dentro del Derecho como Fundamento jurídico universal, afectando el área del Derecho Laboral, rama que se estudiara muy profundamente tomando en cuenta que es la espina medular del estudio como lo

es el análisis del embargo de salario que se encuentra en el artículo 172 del Código de Trabajo Costarricense.

Se usa el enfoque interpretativo porque trataremos de interpretar y comprender la percepción subjetiva del encuestado haciendo un análisis, el cual buscara obtener un criterio unificado sobre lo que es el Embargo del Salario, dando respuesta al problema planteado.

3.2 Los sujetos y las fuentes de información

3.2.1 UNIDADES DE ANALISIS U OBJETOS DE ESTUDIO

Los sujetos que servirán como objeto de estudio serán personas conocedoras en algún grado del derecho, tales como abogados, jueces, licenciados en derecho.

3.2.2 Las fuentes de información

En los apartados siguientes se desarrollaran las fuentes primarias, secundarias por utilizar en este documento.

3.2.3 Fuentes primarias

Se ha tratado de recopilar información de libros de Derecho tanto nacional como internacional, trabajos presentados en tesis y recopilados en páginas de internet.

3.2.4 Fuentes secundarias

Se encuentran en la doctrina, en el análisis bibliográfico, en los Lineamientos Generales sobre Derecho Laboral y mercantiles y el análisis jurisprudencial. Así como Licenciados en Derechos y Jurisconsultos.

1. CIJUL en Línea (2014) Jurisprudencia sobre el embargo de salario.

La lectura de este informe fue dado por el tutor que, aunque se encuentra en línea, sirve como sugerencia para el planteamiento del tema de tesis. De la lectura nace la idea de profundizar más en el tema ya que no se conoce en la doctrina nacional ningún aporte. El informe se fundamenta en ideas de autores extranjeros. Por lo que es necesario explorar más sobre el tema.

2. Donato, Jorge. (1999). El Juicio ejecutivo.

Este texto es relevante ya el autor desarrolla un proceso ejecutivo, donde, en su demanda solicita como medida cautelar el decreto de embargo, el cual se Ordenará al momento de admitir la medida, y una vez admitida se ordenará la notificación del mismo, lo que equivaldría al emplazamiento del proceso judicial.

3. Gimeno Sendra. (2003) Derecho Procesal Civil

Gimeno Sendra es un Jurista español, en la actualidad es un Catedrático de Derecho Procesal de la Universidad Nacional de Educación a Distancia y Magistrado Emérito del Tribunal, refiriéndose al artículo citado, manifiesta que, no puede solicitarse la medida cautelar sin la debida justificación, el solicitante debe fundamentar con la documentación respectiva, la razón de ser del porque solicita la medida cautelar. Entre más aporte documental hace el solicitante para fundamentar su petición de adoptar la medida cautelar, más real es para el juez el acceder a la solicitud y adoptar la medida, ya que el juez tiene mayor certeza que se está actuando conforme a derecho sin perjudicar innecesariamente a las partes intervinientes.

4- Arazi Roland. (1999) Medidas autosatisfacías

Arazi Roalnd es un Doctor en Derecho y Ciencias Sociales egresado de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Presidente de la Fundación de Estudios, refiriéndose a su artículo manifiesta que las medidas cautelares en un proceso judicial no pueden ni deben ser extraños a este marco de desarrollo y que la población que se ve involucrada en un proceso judicial debe conocer, ya que tal figura tiene la finalidad de resolver los conflictos y eliminar la incertidumbre a la medida cautelar interpuesta por el juez competente para cumplir con el pago de la obligación adquirida.

3.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de información.

De la lectura recopilada hasta este momento se confeccionó un fichero con temas clasificados como:

- 1- El embargo salarial a nivel internacional como derecho comparado,
- 2- Medidas Cautelares que se le hacen al deudor para el pago de las obligaciones incumplidas
- 3- La naturaleza jurídica del embargo.
- 4- Búsqueda de información del tema en otras naciones (El Salvador, Chile y España) entre otros. La información se ha obtenido por medio de libros como códigos de Trabajo, biblioteca personal, revistas y atreves de la búsqueda de Internet.

Además se utiliza un cuestionario de encuesta a Licenciados en Derecho y a los Jueces.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN

Se realiza una entrevista, la cual consta de diez preguntas y que va dirigida a abogados y jueces, mismas preguntas para ambas partes, con el fin de obtener resultados que al ser analizados nos permitan obtener conclusiones y recomendaciones sobre el tema en desarrollo para así concluir de manera correcta y positiva dicha investigación.

4.1 ENTREVISTAS

A continuación se detalla la información de las entrevistas

Cuadro 1 ¿Cree usted que se debe de establecer un monto en el salario mínimo para que se pueda enfrentar las obligaciones adquiridas cuando hay un proceso judicial?

Formulación de encuestas a Abogados según temática de la tesis: al 02 de mayo del 2017.

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %
SI	1	10	100
NO	2	0	0
TOTALES			100

Fuente: elaboración personal

Según el cuadro, de los 10 entrevistados, 10 están de acuerdo, o sea, lo que corresponde al 100 % en considerar que debe de establecer un monto en el salario mínimo para que se pueda enfrentar las obligaciones adquiridas cuando hay un proceso judicial. Este resultado se logra gracias a la evolución del derecho en cuanto al nacimiento e incursión cada vez más frecuente de las personas jurídicas en la sociedad.

Cuadro 2: En la actualidad, al ejecutar un embargo se notifica en el lugar de trabajo del deudor. Se da el caso que en el momento de notificar el embargo, el deudor no labora en el mismo lugar, por lo que el embargo no emigra. ¿Considera usted que dicho embargo debe continuar con el deudor al cambiar éste de trabajo?

Formulación de encuestas a Abogados según temática de la tesis: al 02 de mayo del 2017.

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %
SI	1	8	80
NO	2	2	20
TOTALES			100

Fuente: elaboración personal

Según el cuadro, 8 de los 10 entrevistados están de acuerdo, o sea, lo que corresponde al 80 % en considerar que el embargo debe continuar con el deudor al cambiar éste de trabajo. 2 de los entrevistados o sea el 20%, no está de acuerdo con que emigre el embargo al lugar de trabajo actual.

Cuadro 3: En caso de simulación no se alude a un vicio en los negocios jurídicos, sino a una forma especial de concertarlos conforme a la cual las partes consciente y deliberadamente disfrazan la voluntad real de lo acordado.

¿Considera usted que una cuota adecuada que cubra el embargo de salario previene la simulación del embargo para disfrazar la situación económica?

Formulación de encuestas a Abogados según temática de la tesis: al 02 de mayo del 2017.

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %
SI	1	8	80
NO	2	2	20
TOTALES			100

Fuente: elaboración personal

Según el cuadro, 8 de los 10 entrevistados están de acuerdo, o sea, lo que corresponde al 80 % en considerar que una cuota adecuada que cubra el embargo de salario previene la simulación del embargo para disfrazar la situación económica. 2 de los entrevistados no está de acuerdo con establecer una cuota fija para prevenir la simulación del embargo.

Cuadro 4: Uno de los aspectos más críticos en cuanto al embargo de salario se debe a que cuando existe la obligación por pensión alimentaria, sabemos que el porcentaje es muy alto, porcentaje que puede ser manejado si la persona se le pondera el interés familiar y personal del alimentario ¿Considera usted que se debe definir una regla de cálculo donde se legisle un porcentaje de retención de embargo por pensión, más acorde con aquellos deudores que no alcancen el salario mínimo y no tomar el 50% que exige la ley, sin dejar de cubrir la obligación adquirido por pensión alimentaria?

Formulación de encuestas a Abogados según temática de la tesis: al 02 de mayo del 2017.

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIA	FRECUENCIA
		ABSOLUTA	RELATIVA %
SI	1	9	90
NO	2	1	10
TOTALES			100

Fuente: elaboración personal

Según el cuadro, 9 de los 10 entrevistados están de acuerdo, o sea, lo que corresponde al 90 % Considera usted que se debe definir una regla de cálculo donde se legisle un porcentaje de retención de embargo por pensión, más acorde con aquellos deudores que no alcancen el salario mínimo y no tomar el 50% que exige la ley, sin dejar de cubrir la obligación adquirido por pensión alimentaria. 1 de los entrevistados no está de acuerdo con cambio en la fórmula actual.

Cuadro 5 ¿Considera usted conveniente que se modifique el artículo 172 del Código de Trabajo, para establecer un lineamiento más acorde a la realidad actual?

Formulación de encuestas a Abogados según temática de la tesis: al 02 de mayo del 2017.

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %
SI	1	9	90
NO	2	1	10
TOTALES			100

Fuente: elaboración personal

Según el cuadro, 9 de los 10 entrevistados están de acuerdo, o sea, lo que corresponde al 90 % En considerar conveniente en que se modifique el artículo 172 del Código de Trabajo, para establecer un lineamiento más acorde a la realidad actual y 1 de los entrevistados no está de acuerdo con cambio en la fórmula actual. La respuesta dada a esta pregunta denota la necesidad de un cambio a la norma.

Cuadro 6 ¿Considera usted que las fórmulas matemáticas que se usan actualmente para calcular el monto a embargar deben de ser actualizadas?

Formulación de encuestas a Abogados según temática de la tesis: al 02 de mayo del 2017.

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIA	FRECUENCIA
		ABSOLUTA	RELATIVA %
SI	1	10	100
NO	2	0	0
TOTALES			100

Fuente: elaboración personal

Según el cuadro, 10 de los 10 entrevistados están de acuerdo, o sea, lo que corresponde al 100 % considera que las fórmulas matemáticas que se usan actualmente para calcular el monto a embargar deben de ser actualizadas con urgencia.

Cuadro 7: Siendo el salario mínimo el que se toma como base para el cálculo del embargo, ¿considera usted que se debe mantener dicha disposición o bien tomar como base el salario de un profesional?

Formulación de encuestas a Abogados según temática de la tesis: al 02 de mayo del 2017.

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %
SI	1	6	60
NO	2	4	40
TOTALES			100

Fuente: elaboración personal

Según el cuadro, 6 de los 10 entrevistados están de acuerdo, o sea, lo que corresponde al 60 % considera que debe cambiarse el salario mínimo de un profesional, como base para el cálculo del embargo. 4 de los entrevistados o sea el 40% no está de acuerdo con el cambio de salario mínimo.

Cuadro 8: El artículo 72 de la Constitución Política: indica que el Estado mantendrá, mientras no exista seguro de desocupación, un sistema técnico permanente de protección a los desocupados involuntarios, y procurara la reintegración de los mismos al trabajo". ¿Considera usted que si se diera fiel cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 72 de la constitución política, disminuiría o incrementaría los procesos de embargo por desempleo?

Formulación de encuestas a Abogados según temática de la tesis: al 02 de mayo del 2017.

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %
SI	1	9	90
NO	2	1	10
TOTALES			100

Fuente: elaboración personal

Según el cuadro, 9 de los 10 entrevistados están de acuerdo, o sea, lo que corresponde al 90 % Considera que se disminuiría los procesos de embargo por desempleo si se cumpliera con lo que dice el artículo 72 de la Constitución Política, el 1 % de los entrevistados considera que no hace disminuir los procesos de embargo.

Cuadro 9: ¿Considera usted que se debe procurar que los bienes embargados sean los estrictamente indispensables para cubrir la cuantía señalada al decretarse la práctica del embargo?

Formulación de encuestas a Abogados según temática de la tesis: al 02 de mayo del 2017.

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %
SI	1	7	70
NO	2	3	30
TOTALES			100

Fuente: elaboración personal

Según el cuadro, 7 de los 10 entrevistados están de acuerdo, o sea, lo que corresponde al 70 % Considera que se debe procurar que los bienes embargados sean los estrictamente indispensables para cubrir la cuantía señalada al decretarse la práctica del embargo, el otro 30% estima que no los considera estrictamente indispensable.

Cuadro 10: ¿Considera recomendable que se analice el contexto del artículo 172 del Código de Trabajo, para mejorar su interpretación en lo que respecta al embargo de salario?

Formulación de encuestas a Abogados según temática de la tesis: al 02 de mayo del 2017.

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %
SI	1	9	90
NO	2	1	10
TOTALES			100

Fuente: elaboración personal

Según el cuadro, 9 de los 10 entrevistados están de acuerdo, o sea, lo que corresponde al 90 % que considera recomendable que se analice el contexto del artículo 172 del Código de Trabajo, para mejorar su interpretación en lo que respecta al embargo de salario. 1 de los 10 entrevistados considera que no es recomendable, en esta respuesta se plasma la necesidad de una actualización al artículo para una mejor interpretación.

4.2 CUESTIONARIO APLICADO A JUECES

El cuestionario se aplicó a 10 Jueces. Seis de Laboral, dos de Civil y dos de Cobro Judicial.

Cuadro 11: ¿Cree usted que se debe de establecer un monto en el salario mínimo para que se pueda enfrentar las obligaciones adquiridas cuando hay un proceso judicial?

Formulación de encuestas a Jueces según temática de la tesis: al 02 de mayo del 2017.

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %
SI	1	9	90
NO	2	1	10
TOTALES			100

Fuente: elaboración personal

Según el cuadro, de los 10 entrevistados, 9 están de acuerdo, o sea, lo que corresponde al 90 % en considerar que debe de establecer un monto en el salario mínimo para que se pueda enfrentar las obligaciones adquiridas cuando hay un proceso judicial. 1 de los 10 entrevistados o sea el 10% no está de acuerdo.

Cuadro 12: En la actualidad, al ejecutar un embargo se notifica en el lugar de trabajo del deudor. Se da el caso que en el momento de notificar el embargo, el deudor no labora en el mismo lugar, por lo que el embargo no emigra. ¿Considera usted que dicho embargo debe continuar con el deudor al cambiar éste de trabajo?

Formulación de encuestas a Jueces según temática de la tesis: al 02 de mayo del 2017.

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %
SI	1	7	70
NO	2	3	30
TOTALES			100

Fuente: elaboración personal

Según el cuadro, 7 de los 10 entrevistados están de acuerdo, o sea, lo que corresponde al 70 % en considerar que el embargo debe continuar con el deudor al cambiar éste de trabajo. 3 de los entrevistados o sea el 30% no está de acuerdo con que emigre el embargo al lugar de trabajo actual.

Cuadro 13: En caso de simulación no se alude a un vicio en los negocios jurídicos, sino a una forma especial de concertarlos conforme a la cual las partes consciente y deliberadamente disfrazan la voluntad real de lo acordado.

¿Considera usted que una cuota adecuada que cubra el embargo de salario previene la simulación del embargo para disfrazar la situación económica?

Formulación de encuestas a Jueces, según temática de la tesis: al 02 de mayo del 2017.

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %
SI	1	9	90
NO	2	1	10
TOTALES			100

Fuente: elaboración personal

Cuadro 13: según el cuadro, 9 de los 10 entrevistados están de acuerdo, o sea, lo que corresponde al 90 % en considerar que una cuota adecuada que cubra el embargo de salario previene la simulación del embargo para disfrazar la situación económica. 1 de los entrevistados o sea el 10%, no está de acuerdo con establecer una cuota fija para prevenir la simulación del embargo.

Cuadro 14: Uno de los aspectos más críticos en cuanto al embargo de salario se debe a que cuando existe la obligación por pensión alimentaria, sabemos que el porcentaje es muy alto, porcentaje que puede ser manejado si la persona se le pondera el interés familiar y personal del alimentario ¿Considera usted que se debe definir una regla de cálculo donde se legisle un porcentaje de retención de embargo por pensión, más acorde con aquellos deudores que no alcancen el salario mínimo y no tomar el 50% que exige la ley, sin dejar de cubrir la obligación adquirido por pensión alimentaria?

Formulación de encuestas a Jueces según temática de la tesis: al 02 de mayo del 2017.

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %
SI	1	5	50
NO	2	5	50
TOTALES			100

Fuente: elaboración personal

Según el cuadro, 5 de los 10 entrevistados están de acuerdo, o sea, lo que corresponde al 50 % Considera que se debe definir una regla de cálculo donde se legisle un porcentaje de retención de embargo por pensión alimentaria. El otro 50% no está de acuerdo con cambio en la fórmula actual.

Cuadro 15: ¿Considera usted conveniente que se modifique el artículo 172 del Código de Trabajo, para establecer un lineamiento más acorde a la realidad actual?

Formulación de encuestas a Jueces según temática de la tesis: al 02 de mayo del 2017.

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %
SI	1	8	80
NO	2	2	20
TOTALES			100

Fuente: elaboración personal

Según el cuadro, 8 de los 10 entrevistados están de acuerdo, o sea, lo que corresponde al 80 % En considerar conveniente en que se modifique el artículo 172 del Código de Trabajo, para establecer un lineamiento más acorde a la realidad actual. y 2 de los entrevistados o sea el 20%, no está de acuerdo con cambio en la fórmula actual. La respuesta dada a esta pregunta denota la necesidad de un cambio a la norma.

Cuadro 16: ¿Considera usted que las fórmulas matemáticas que se usan actualmente para calcular el monto a embargar deben de ser actualizadas?

Formulación de encuestas a Jueces según temática de la tesis: al 02 de mayo del 2017.

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIA	FRECUENCIA
		ABSOLUTA	RELATIVA %
SI	1	7	70
NO	2	3	30
TOTALES			100

Fuente: elaboración personal

Según el cuadro, 7 de los 10 entrevistados están de acuerdo, o sea, lo que corresponde al 70 % considera que las fórmulas matemáticas que se usan actualmente para calcular el monto a embargar deben de ser actualizadas con urgencia. 3 de los entrevistados, o sea el 30% considera que están bien las formulas actuales.

Cuadro 17: Siendo el salario mínimo el que se toma como base para el cálculo del embargo, ¿considera usted que se debe mantener dicha disposición o bien tomar como base el salario de un profesional?

Formulación de encuestas a Jueces según temática de la tesis: al 02 de mayo del 2017.

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %
SI	1	3	30
NO	2	7	70
TOTALES			100

Fuente: elaboración personal

Según el cuadro, 3 de los 10 entrevistados están de acuerdo, o sea, lo que corresponde al 30 % considera que debe cambiarse el salario mínimo de un profesional, como base para el cálculo del embargo. 7 de los entrevistados o sea el 70% no está de acuerdo con el cambio de salario mínimo.

Cuadro 18: El artículo 72 Constitución Política indica que el Estado mantendrá, mientras no exista seguro de desocupación, un sistema técnico permanente de protección a los desocupados involuntarios, y procurara la reintegración de los mismos al trabajo.

¿Considera usted que si se diera fiel cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 72 de la constitución política, disminuiría o incrementaría los procesos de embargo por desempleo?

Formulación de encuestas a Jueces según temática de la tesis: al 02 de mayo del 2017.

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %
SI	1	2	20
NO	2	8	80
TOTALES			100

Fuente: elaboración personal

Según el cuadro, 2 de los 10 entrevistados están de acuerdo, o sea, lo que corresponde al 20 % Considera que se disminuiría los procesos de embargo por desempleo si se cumpliera con lo que dice el artículo 72 de la Constitución Política, 8 de los entrevistados o sea el 80 % de los entrevistados considera que no hace disminuiría los procesos de embargo.

Cuadro 19: ¿Considera usted que se debe procurar que los bienes embargados sean los estrictamente indispensables para cubrir la cuantía señalada al decretarse la práctica del embargo?

Formulación de encuestas a Jueces según temática de la tesis: al 02 de mayo del 2017.

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %
SI	1	7	70
NO	2	3	30
TOTALES			100

Fuente: elaboración personal

Según el cuadro, 7 de los 10 entrevistados están de acuerdo, o sea, lo que corresponde al 70 % que considera que se debe procurar que los bienes embargados sean los estrictamente indispensables para cubrir la cuantía señalada al decretarse la práctica del embargo, el otro 30% estima que no los considera estrictamente indispensable.

Cuadro 20: ¿Considera recomendable que se analice el contexto del artículo 172 del Código de Trabajo, para mejorar su interpretación en lo que respecta al embargo de salario?

Formulación de encuestas a Jueces según temática de la tesis: al 02 de mayo del 2017.

CATEGORIAS	CODIGOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %
SI	1	9	90
NO	2	1	10
TOTALES			100

Fuente: elaboración personal

Cuadro 20: Según el cuadro, 9 de los 10 entrevistados están de acuerdo, o sea, lo que corresponde al 90 %Considera recomendable que se analice el contexto del artículo 172 del Código de Trabajo, para mejorar su interpretación en lo que respecta al embargo de salario. 1 de los 10 entrevistados considera que no es recomendable, en esta respuesta se plasma la necesidad de una actualización al artículo para una mejor interpretación.

QUINTO CAPÍTULO

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5 CONCLUSIONES

Una de las desventajas que tiene el embargo de salario es, cuando una demanda se presenta al juzgado por una cuantía o crédito que obtuvo, con respecto a los salarios que se ganan en el país y tomando en consideración el procedimiento que se utiliza según el artículo 172 del Código de Trabajo, de tomar como base el salario de la servidora doméstica, se determina que no todos los deudores ganan salario altos que igualen la cuantía embargable, o cuando el porcentaje a embargar se excede del salario mínimo a embargar, siendo la suma muy inferior a lo que podría ser una cuota de un crédito; sumado a ello que el requerimiento, por regla general, aparte del capital reclamado incluye los intereses pactados, los que se generan a diario. Lo anterior, implica que por una parte se protegió de mejor manera la inembargabilidad del salario tomando como base el menor salario, sin embargo se está condenando al demandado a un embargo de por vida.

Se concluye que en el caso del trabajador que se le haya embargado su salario por el monto legal correspondiente, y dependiendo de si tiene más demandas con diferentes acreedores en espera de rebajos, las mismas hacen cola o sea es un trabajador que por vida va a estar embargado.

El salario en especie es un rubro que no se toma en cuenta en el cálculo para formalizar un embargo de salario, debido a que es una remuneración que el patrono le da al trabajador como regalía, esta puede ser permanente o temporal,

por lo que no forma parte del salario mínimo, por lo tanto el salario mínimo no se incrementa.

Es importante destacar que el Código de Trabajo en el artículo 172, regula la tramitación del embargo del salario, se puede afirmar que el trabajador asalariado se ha visto afectado económicamente, ya que según investigación realizada en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal, se determinaron las afectaciones siguientes: para el caso del trabajador que gana un salario menor al salario mínimo el cual es de ¢297.500.00 (Banco Popular toma este monto para hacer créditos), no podrá acceder a un crédito con las mismas facilidades que aquel que si devenga arriba de las mismas, ya que las exigencias que le requerirán en el Banco serán más rigurosas, tales como: presentar garantía real o personal según sea el caso, así como también las tasas de intereses serán más altas dependiendo del monto del crédito, es decir, a menor monto del crédito a otorgar, mayor será la tasa de interés aplicable.

Para el Departamento de Cobro Judicial, el proceso monitorio o ejecutivo, es un proceso muy costoso, puesto que se ha incrementado las demandas de procesos judiciales, los cuales no se pueden cobrar, debido a que el deudor, no migra con el embargo de salario que inicialmente se le impuso, por lo tanto al hacer diligencias infructuosas para el cobro que no son positivas, se debe hacer una gran estimación de operaciones y pasarlas a operaciones incobrables, para quitarlas del balance y no se vean afectadas las utilidades de los Bancos.

Una afectación que se produce al recaer el embargo en el salario del demandado, es que se hace efectivo por medio del rebajo de planilla de pago en su lugar de trabajo, esto provoca que al solicitar una constancia de salario para realizar cualquier trámite le aparecerá el rebajo en la constancia. Así mismo pasará, inmediatamente, a formar parte de la lista de morosos que no se les puede otorgar crédito.

En conclusión se puede visualizar que la encuesta realizada a los Abogados y Jueces del Juzgado Especializado de Cobro de Heredia, confirman que el análisis del artículo 172 del Código de Trabajo, el cual es objeto esta investigación, debe ser modificado, para mejorar su interpretación en lo que respecta al embargo de salario.

6 RECOMENDACIONES

Al presentar el proceso judicial, que se solicite la medida cautelar del embargo del salario, y se verifique que se aplique, ya que su efectividad dependerá en gran medida del salario que gane el demandado, en virtud de que entre mayor sea el salario que éste perciba, el porcentaje a embargar del mismo será mayor, permitiendo que el acreedor recupere en menor tiempo su crédito.

Sería conveniente que en el proceso ejecutivo se pretenda la condena al pago de prestaciones o de intereses que se ganan periódicamente, estos se estimen hasta el momento en que se dicte la sentencia y no permitir que queden a opción del demandante, en desventaja para el demandado, dado que ello le causa inseguridad jurídica, ya que no tendría la certeza, hasta cuando se dejarán de generar los mismos.

Una vez que el deudor, se encuentre laborando, posterior al proceso judicial que lo embargo, a la hora de la nueva notificación que se envía a la empresa, que la nueva cuota que se le rebaje, sea igual o superior a la cuota del préstamo por el cual se le está embargando, siempre y cuando el salario que gana se lo permita.

Que se realice a conciencia, un seguimiento responsable del endeudamiento y capacidad de pago del deudor, para así mantener un record crediticio intachable.

Deberían de existir políticas que exijan castigar a las personas morosas, exceptuando los casos que sean por pensión alimentaria o Tributación Directa,

también podemos citar la figura del patrimonio familiar, en los cuales ponen bienes a nombre de los menores para no ser embargados, el condonar deudas, esto hace que la persona se endeude mucho más y a la vez estamos creando una política de irresponsabilidad ciudadana.

Tomar en cuenta para el cálculo de embargo, el salario en especie. Se debe de hacer un contrato laboral en el cual se indique el porcentaje del salario en especie; si este no se indica en el contrato, se toma como base el 50% del salario aumentando la base del salario mínimo, así se tendrá una proporción más alta páranse de cubrir las cuotas del embargo por proceso judicial.

Que el Juzgado Especializado de Cobro, trabaje con herramientas como el SICERE, "la cual es una herramienta electrónica implementada por la Caja Costarricense del Seguro Social, que tiene como objetivo facilitar la recaudación de los pagos de planillas laborales de los patronos de todo país", así podrá hacer cumplir con lo estipulado en el artículo 643 del Código Procesal Civil, "donde manifiesta que: cuando el trabajador cambia de lugar de trabajo se debe notificar al patrono nuevo para que continúe con el embargo, de esta forma no se atrasaría el proceso judicial.

Se debería aplicar una sanción jurídica a aquel patrono que no cumpla con el rebajo establecido por ley, al trabajador, cuando este sea notificado ya que está perjudicando tanto al acreedor como al deudor.

SEXTO CAPÍTULO

BIBLIOGRAFÍA

7 Trabajos citados

Arazi Roland. (1999) Medidas autosatisfactivas. Recuperado el 01 de noviembre del 2016 en http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/Martel_Ch_R/titulo_6.htm

Barrantes, R. (2011). Investigación Un camino al conocimiento Un enfoque cuantitativo y cualitativo. San José, Costa Rica: EUNED. Pp.146-171.

Carro, A. (11 de setiembre de 2013). CRHOY.COM. Recuperado el 20 de enero de 2016 en <http://www.crhoy.com/el-trabajador-socio/>

CIJUL en Línea. (1 de mayo de 2009). Jurisprudencia sobre el embargo de salario. Recuperado el 28 de enero de 2016 en CIJUL EN LINEA: <http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

DONATO, Jorge D. (1997) Juicio Ejecutivo, 3ª edición actualizada, Buenos Aires, Argentina, Editorial Universidad.

Gimeno Sendra. (2003). Derecho Procesal Civil. Recuperado el 01 de noviembre del 2016 en <http://www.casadellibro.com/libros-ebooks/vicente-gimeno-sendra/4862>

González, R. (2009). El contrato de trabajo y la relación de trabajo: tendencias jurisprudenciales. Recuperado el 15 de diciembre de 2015 de la Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas N° 5, 2009. ISSN 1856 – 7878. pp. 217-268: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/5-2009/5-7.pdf>

Gimeno Sendra. (2003). Derecho Procesal Civil. Recuperado el 01 de noviembre del 2016 en <http://www.casadellibro.com/libros-ebooks/vicente-gimeno-sendra/4862>

Hernández Sampieri, R. (2006). Métodos de investigación. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Infoleg. (n.d.). Infoleg Información legislativa. Recuperado el 12 de febrero de 2016 en Ley 20.744 Ley del Contrato de Trabajo: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

La jurisprudencia, 03-001992-0166-LA (Tribunal de Trabajo Sección Cuarta 14 de marzo de 2008).

Ossorio, M. (1990). Diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y sociales. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.

Pérez, J. (2013). Definición de Razonabilidad. Recuperado el 10 de octubre del 2016 en <http://definición.de/razonabilidad/>

Resolución 2007004049 Recurso de Amparo, Exp.: 074-002962-007-CO (Tribunal de Trabajo Sección Cuarta 14 de marzo de 2008).

Rivas, D. (n.d.). La subordinación, criterio distintivo del contrato de trabajo. Montevideo, Uruguay.

Sanguinetti, W. (2008). La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales: ¿Un criterio en crisis? (Wordpress, Ed.) Retrieved 1 de febrero de 2016 from <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/09/dependencia-transformacioneswsanguinetti.pdf>

Vargas, E. (2014). Código de Trabajo. San José, San José, Costa Rica: Investigaciones jurídicas.

8 Referencias.

1. Cabanellas, G. (1992). Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Buenos Aires, Argentina, Heliasta.
2. Carro, A. (11 de setiembre 2013). El trabajador-socio. CRHoy.com. Recuperado de <http://www.crhoy.com/el-trabajador-socio/>
3. Cijul en Línea (2009). Jurisprudencia sobre el socio trabajador. Recuperado de <http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal-investigaciones.php?x=MTUyMA==>
4. Corrales, C. (1996). Nociones de Derecho mercantil. San José, C.R.: EUNED.
5. Esteve Segarra, A. (2003). Grupos de empresas: efectos de las transformaciones empresariales sobre el Derecho de Trabajo. Quaderns de ciències socials, 10, pp. 5-56. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=827019>
6. García, M.J. (2014). Las notas configuradoras del contrato en la doctrina jurisprudencial. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias del Trabajo. Recuperado de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/6214>
7. González, F. (1998). Curso de legislación mercantil. San José, C.R.: EUNED.
8. González, R., y Pernía, N., y Montilla, L. (2009). El contrato de trabajo y la relación de trabajo: tendencias jurisprudenciales. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas N° 5, 2009. ISSN 1856 – 7878. pp. 217-268.

Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/5-2009/5-7.pdf>

9. Hernández, O. El derecho mercantil y el derecho del trabajo: fronteras y espacios de concurrencia. Gaceta Laboral [En línea] 2005, 11 (enero-abril).

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33611103>ISSN 1315-8597

10. Ley de Contrato de Trabajo. LEY N° 20.744 -Texto ordenado por decreto 390/1976. República de Argentina Recuperado de:

<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

11. Vargas, E. (2014). Código de Trabajo. San José, Costa Rica: Editorial Investigaciones Jurídicas S.A.

12. CACHON CADENAS, Manuel Jesús, El Embargo, Barcelona, España, Editorial Librería Bosch, 1991, p. 22. El embargo es una palabra cuya raíz no se encuentra definida originariamente, no obstante no procediendo del vocablo latín clásico, se encuentra incorporada como vocablo jurídico en los diferentes idiomas.

9 JURISPRUDENCIA

13. TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA. Sentencia número 171 de las diecinueve horas veinte minutos del catorce de marzo dos mil ocho. Expediente: 03-001992-0166-LA. Recuperado de:

http://jurisprudencia.poderjudicialgo.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Ficha_Sentencia&nValor1=1&cmbDespacho=0028&txtAnno=2008&strNomDespacho=Tribunal%20de%20Trabajo,%20Secci%C3%B3n%20IV&nValor2=401791&IResultado=&IVolverIndice=¶m01=Sentencias%20por%20Despacho¶m2=2&strTipM=T&strDirSel=directo

14. SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 984 de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del catorce de diciembre de dos mil siete. Expediente: 02-001199-0166-LA. Recuperado de: http://jurisprudencia.poderjudicialgo.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Ficha_Sentencia&nValor1=1&cmbDespacho=0005&txtAnno=2007&strNomDespacho=Sala%20Segunda%20de%20la%20Corte&nValor2=395670&IResultado=&IVolverIndice=¶m01=Sentencias%20por%20Despacho¶m2=10&strTipM=T&strDirSel=directo

15. SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 457 de las nueve horas diez minutos del veintiuno de mayo de dos mil ocho.

Expediente: 04-000178-0639-LA. Recuperado de:

http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Ficha_Sentencia&nValor1=1&cmbDespacho=0005&txtAnno=2007&strNomDespacho=Sala%20Segunda%20de%20la%20Corte&nValor2=417868&IResultado=&IVolverIndice=¶m01=Sentencias%20por%20Despacho¶m2=5&strTipM=T&strDirSel=directo

16. SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 761 de las diez horas treinta minutos del veinte de diciembre de dos mil uno.

Expediente: 98-002252-0166-LA. Recuperado de:

http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Ficha_Sentencia&nValor1=1&cmbDespacho=0005&txtAnno=2007&strNomDespacho=SalaSegundadelaCorte&nValor2=393947&IResultado=&IVolverIndice=¶m01=

CUESTIONARIO APLICADO A JUECES Y ABOGADOS

Buenos días/tardes. Soy estudiante de Derecho de la Universidad Hispanoamericana, me encuentro realizando la Tesis para optar por el grado de Licenciatura. Le agradecería me puedan ayudar con esta encuesta, contestando las preguntas en relación con el procedimiento del embargo de salario, normado en el artículo 172 del Código de Trabajo . De antemano les agradezco su atención y su tiempo.

¿Cree usted que se debe de establecer un monto en el salario mínimo para que se pueda enfrentar las obligaciones adquiridas cuando hay un proceso judicial?

SI () NO ()

En la actualidad, al ejecutar un embargo se notifica en el lugar de trabajo del deudor. Se da el caso que en el momento de notificar el embargo, el deudor no labora en el mismo lugar, por lo que el embargo no emigra. ¿Considera usted que dicho embargo debe continuar con el deudor al cambiar éste de trabajo?

SI () NO ()

En caso de de simulación no se alude a un vicio en los negocios jurídicos, sino a una forma especial de concertarlos conforme a la cual las partes consciente y deliberadamente disfrazan la voluntad real de lo acordado, Considera usted que una cuota adecuada que cubra el embargo de salario previene la simulación del embargo para disfrazar la situación económica?

SI ()

NO ()

Uno de los aspectos más críticos en cuanto al embargo de salario se debe a que cuando existe la obligación por pensión alimentaria, sabemos que el porcentaje es muy alto, porcentaje que puede ser manejado si la persona se le pondera el interés familiar y personal del alimentario.

¿Considera usted que se debe definir una regla de cálculo donde se legisle un porcentaje de retención de embargo por pensión, más acorde con aquellos deudores que no alcancen el salario mínimo y no tomar el 50% que exige la ley, sin dejar de cubrir la obligación adquirido por pensión alimentaria?

SI ()

NO ()

¿Considera usted conveniente que se modifique el artículo 172 del Código de Trabajo, para establecer un lineamiento más acorde a la realidad actual?

SI ()

NO ()

¿Considera usted que las fórmulas matemáticas que se usan actualmente para calcular el monto a embargar deben de ser actualizadas?

SI ()

NO ()

Siendo el salario mínimo el que se toma como base para el cálculo del embargo, ¿considera usted que se debe mantener dicha disposición o bien tomar como base el salario de un profesional?

SI ()

NO ()

8- El artículo 72 Constitución Política: indica que el Estado mantendrá, mientras no exista seguro de desocupación, un sistema técnico permanente de protección a los desocupados involuntarios, y procurara la reintegración de los mismos al trabajo".

¿Considera usted que si se diera fiel cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 72 de la constitución política, disminuiría o incrementaría los procesos de embargo?

SI ()

NO ()

9-¿Considera usted que se debe procurar que los bienes embargados sean los estrictamente indispensables para cubrir la cuantía señalada al decretarse la práctica del embargo?

SI () NO ()

10-¿Considera recomendable que se analice el contexto del artículo 172 del Código de Trabajo, para mejorar su interpretación en lo que respecta al embargo de salario?

SI () NO ()