

# Consultorio Social

DE LA Organización Sindical

## Salario: Puede ser embargado por el Juez?

**El salario mínimo interprofesional juega en el embargo del salario un papel importantísimo**

L. U. M. desea que a través de nuestro consultorio demos respuesta a una duda que tiene y que no le han sabido aclarar. Un compañero suyo, debido a esta costumbre de las compras a plazos, se ve en una situación económica muy apurada y tiene el temor de que el Juzgado interese de la empresa la retención o embargo de su salario. ¿Puede hacer esto el Juez? En caso afirmativo, ¿hasta qué cantidad puede embargarle?

En la vida del hombre hay cuestiones, materias o asuntos que debemos conocer. Una de ellas, precisamente, es la que guarda relación con las preguntas cuya contestación nos piden. Pues sí; el Juez, caso de que lo considere procedente, puede embargar el salario, aunque no la totalidad, desde luego, sino sólo parte de él. En suma, el haber salarial es embargable.

Mas, ¿qué cantidad puede embargar el Juez? ¿Hasta qué límites es embargable el salario? ¿Cómo se determina dicho límite?

He aquí, en estos interrogantes, planteada la cuestión, a la que vamos a contestar, no sin que antes expresemos, como detalle interesante, que en este aspecto cuantitativo el salario mínimo juega en el embargo del salario un papel importantísimo.

El salario mínimo influye y desempeña una relevante función cuando se trata de aplicar una resolución judicial en la que el Juez ordena a una empresa la retención de parte del salario de uno de sus trabajadores.

La ley de 23 de diciembre de 1961, por la que se modifican ciertos artículos de la de Enjuiciamiento Civil, al referirse al texto del precepto del 1449, dice:

“No se embargará nunca el lecho cotidiano del deudor, de su cónyuge e hijos, las ropas del preciso uso de los mismos, ni el salario, jornal, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no exceda de cincuenta pesetas diarias, salvo que el salario mínimo legal sea fijado en otra cifra superior”.

El salario mínimo, a tenor del decreto 720/1970, de 21 de marzo (“B. O. E.” del 24), es, desde el 1 de abril de 1970, de 120 pesetas diarias, o sea, de 43.800 pesetas anuales.

Por consiguiente, en base a tales cantidades, es como hay que señalar el tope de lo que se reputa embargable. En definitiva, sólo lo que exceda de dicho tope es lo que puede embargarse. Además el embargo ha de hacerse, según la ley, de acuerdo con la siguiente escala:

Para las primeras 5.000 ptas., que exceden de la base inembargable, el 25 por 100.

Para las segundas 5.000 ptas., el 30 por 100.

Para las terceras 5.000 ptas., el 35 por 100.

Para las cuartas 5.000 ptas., el 40 por 100.

Para las quintas 5.000 ptas., el 45 por 100.

Para las sextas y restantes que excedan de la base inembargable, el 50 por 100.

Un extremo singular conviene destacar. Se trata, sencillamente, de que la inembargabilidad del salario mínimo no procede cuando la retención del salario o sueldo

tenga por objeto el pago de alimentos debidos a la esposa o a los hijos, mediante resolución que se dicte en pleitos de nulidad o separación de alimentos provisionales o definitivos, o para la adopción de medidas provisionales en relación con la mujer casada, supuestos en los cuales el juez fijará la cantidad a retener por analogía con lo establecido en los Arts. 142 y 146 del Código Civil, es decir, que será proporcionada la retención al caudal o medios del obligado y a las necesidades de quien los recibe. Dice así el Código:

“Artículo 142.— Se entiende por alimentos todo lo que es indispensable para el sustento, habitación, vestido y asistencia médica, según la posición social de la familia”.

“Artículo 146.— La cuantía de los alimentos será proporcionada al caudal o medios de quien los da y las necesidades de quien los recibe”.

Finalmente, y para completar la información, hemos de hacer constar que si los salarios, sueldos o jornales estuviesen gravados con descuentos permanentes o transitorios, impuestos, arbitrios, repartimientos o cargas públicas, la cantidad líquida que, deducidos éstos, perciba el deudor, será la que sirva de tipo para regular el embargo.

**EL LETRADO SINDICAL**

## INFORMACION LABORAL

**Asistencia sanitaria emigrantes.**— El B. O. E. de n.º 90 de fecha 15 del actual, publica Decreto sobre asistencia sanitaria a los trabajadores españoles emigrantes y a los familiares de los mismos en territorio nacional.

**Plan nacional de higiene y seguridad del trabajo.**— El B. O. E. de n.º 91 de 16 de abril actual, publica Orden por la que se encomienda a la Dirección General de la Seguridad Social, la formulación y realización del Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo.

**Asistencia a subnormales.**— **Seguridad Social.**— El B. O. E. de n.º 91 de 16 de abril actual, publica Decreto por el que se modifica el Decreto 2.421/1968, de 20 de septiembre, que estableció en la Seguridad Social la Asistencia a los subnormales, ampliando el régimen de protección a los mismos.

**Cotizaciones.**— **Seguridad Social.**— El B. O. E. n.º 92 de fecha 17 de abril actual, publica Resolución por la que se fija la cotización en los sistemas especiales del Régimen General de la Seguridad Social en las campañas 1969-70.

**Convenio Colectivo Sindical para la industria textil de géneros de punto (Interiores y exteriores) y calcetería.**— El B. O. E. de n.º 95 de 21 de abril actual, publica Resolución por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical del enunciado. N. de la R.— Es de suma importancia para la mayoría de productores textiles de Olot, por afectarles la disposición. Ha de tenerse en cuenta que los productores que han causado baja en la empresa, por cambio o por cese en el trabajo, deben percibir las diferencias desde 1.º de enero (fecha en que entra en vigor el Convenio) hasta la fecha de la baja.

**Cuota Sindical.** El B. O. E. de n.º 99 de fecha 25 de abril actual, publica Decreto por el que se regula la liquidación de la cuota sindical con arrego a las nuevas bases de cotización a la Seguridad Social.