



TOPE MÁXIMO DEL EMBARGO DE SALARIO POR CONCEPTO DE PENSIÓN ALIMENTARIA

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Derecho Laboral Individual.
Palabras Claves: Embargo, Pensión Alimentaria, Salario.	
Fuentes de Información: Normativa, Doctrina y Jurisprudencia.	Fecha: 18/02/2014.

Contenido

RESUMEN.....	2
NORMATIVA.....	2
El Embargo de Salario	2
DOCTRINA.....	3
El Embargo por Pensión Alimenticia	3
JURISPRUDENCIA	4
1. El Tope Máximo en el Embargo de Salario por Concepto de Pensión Alimentaria como Excepción	4
2. Monto Máximo de Rebajo por Embargo Salarial en Materia de Pensión Alimentaria y la Compensación de Prestaciones	7
3. ¿Posibilidad de Rebajar de Derechos Laborales como Aguinaldo y Cesantía el Monto de Pensión Alimentaria?	9

RESUMEN

El presente informe de investigación reúne información sobre el Tope Máximo del Embargo de Salario por Concepto de Pensión Alimentaria, considerando el artículo 172 del Código de Trabajo, el cual en su párrafo tercero indica el monto máximo a debitar por concepto de Pensión Alimentaria.

En este sentido la doctrina y la jurisprudencia indican la forma en la cual debe ser aplicado el artículo de marras, en consideración de las particularidades de los casos prácticos resueltos en sede jurisdiccional.

NORMATIVA

El Embargo de Salario

[Código de Trabajo]¹

Artículo 172. Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigente al decretarse el embargo. Si el salario menor dicho fuere indicado por jornada ordinaria, se multiplicará su monto por veintiséis para obtener el salario mensual.

Los salarios que excedan de ese límite son embargables hasta en una octava parte de la porción que llegue hasta tres veces aquella cantidad y en una cuarta del resto.

Sin embargo, todo salario será embargable hasta en un cincuenta por ciento como pensión alimenticia.

Por salario se entenderá la suma líquida que corresponda a quien lo devengue una vez deducidas las cuotas obligatorias que le correspondan pagar por ley al trabajador. Para los efectos de este artículo las dietas se consideran salario.

Aunque se tratare de causas diferentes, no podrá embargarse respecto a un mismo sueldo sino únicamente la parte que fuere embargable conforme a las presentes disposiciones.

En caso de simulación de embargo se podrá demostrara 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

(Así reformado por el artículo 2º de la ley N° 6159 de 25 de noviembre de 1977).

DOCTRINA

El Embargo por Pensión Alimenticia

[Vargas Chavarría, E]ⁱⁱ

[P. 24] Los embargos decretados por pensión alimenticia revisten la particularidad de que los mismos tienen prioridad sobre cualquier otro tipo de embargo. Asimismo, como ya antes lo mencionamos, los salarios pueden ser embargados hasta en un 50% por este concepto.

La prioridad que tienen los embargos por pensión alimenticia está regulada en los artículos 171 del Código de Familia y 64 de la Ley de Pensiones Alimentarias. Dichos numerales, por su orden, establecen lo siguiente:

"Artículo 171: *La deuda alimentaria tendrá prioridad sobre cualquier otra, sin excepción."*

"Artículo 64.- Preferencia de la retención alimentaria. *Para retener la cuota alimentaria ordenada por la autoridad, los embargos sobre los sueldos no constituirán obstáculo y sólo cubrirán el importe no cubierto por la imposición alimentaria".*

De los supracitados textos legales se colige que, cuando la autoridad judicial correspondiente ordene un embargo de salario por concepto de pensión alimentaria, a éste se le debe dar prioridad absoluta, aún cuando exista otro u otros embargos practicados con anterioridad, salvo que el que se esté practicando sea también de esta naturaleza.

Si se suspende la práctica de un embargo para dar paso a otro por pensión alimentaria, debe comunicarse esta situación a la autoridad judicial que ordenó el embargo que se deja de practicar, y al acreedor cuando sea posible.

[P. 25] Debe quedar claro que la suspensión de un embargo para practicar otro procede cuando la suma restante del trabajador no permita un nuevo embargo.

Por último cabe apuntar que, cuando se ordena un embargo por pensión alimentaria, la autoridad judicial que lo ordena establece sumas fijas mensuales, las cuales no pueden ser variadas, lo que implica que el patrono debe limitarse únicamente a practicar el embargo tal y como se le ordena.

JURISPRUDENCIA

1. El Tope Máximo en el Embargo de Salario por Concepto de Pensión Alimentaria como Excepción

[Sala Segunda]ⁱⁱⁱ

Voto de mayoría:

“III. SOBRE EL CASO CONCRETO. La recurrente disiente de lo resuelto en las instancias precedentes, pues estima que el rebajo realizado a la actora, se encuentra ajustado a derecho. No comparte esta Sala la posición de la impugnante, con base en las siguientes consideraciones. El artículo 172 del Código Laboral, dispone que *“Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigente al decretarse el embargo. Si el salario menor dicho fuere indicado por jornada ordinaria, se multiplicará su monto por veintiséis para obtener el salario mensual. Los salarios que excedan de ese límite son embargables hasta en una octava parte de la porción que llegue hasta tres veces aquella cantidad y en una cuarta del resto. Sin embargo, todo salario será embargable hasta en un cincuenta por ciento como pensión alimenticia. Por salario se entenderá la suma líquida que corresponda a quien lo devengue una vez deducidas las cuotas obligatorias que le correspondan pagar por ley al trabajador. Para los efectos de este artículo las dietas se consideran salario. Aunque se tratare de causas diferentes, no podrá embargarse respecto a un mismo sueldo sino únicamente la parte que fuere embargable conforme a las presentes disposiciones. (...)”*. Como se observa, la norma establece una excepción posibilitando que, el salario pueda embargarse, hasta en un cincuenta por ciento por concepto de pensión alimentaria. En relación con ello, el artículo 36 ídem establece que: *“Salvo lo dicho en el artículo 173, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes, durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo serán compensables o amortizables, según el caso, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios”*. Por su parte, el ordinal 173 laboral, señala que: *“El anticipo que haga el Patrono al trabajador para inducirlo a aceptar el empleo se limitará, respecto a su cuantía, a una cuarta parte del salario mensual convenido; cuando exceda del límite fijado será legalmente incobrable y no podrá ser recuperado*

posteriormente compensándolo con las cantidades que se adeuden al trabajador. Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por concepto de anticipos o por pagos hechos en exceso, se amortizarán durante la vigencia del contrato en un mínimo de cuatro períodos de pago y no devengarán intereses. Es entendido que al terminar el contrato el Patrono podrá hacer la liquidación definitiva que proceda”. Asimismo, el artículo 806 del Código Civil, aplicable a esta materia, según lo expresado en el artículo 15 del de Trabajo, establece los requisitos para que pueda operar una compensación, como modo de extinción de una obligación, en los siguientes términos: *“Tiene lugar la compensación, cuando dos personas reúnen la calidad de deudores y acreedores recíprocamente y por su propio derecho, **siempre que ambas deudas sean líquidas y exigibles**, y de cantidades de dinero o de cosas fungibles de la misma especie y calidad”* (...). El asunto también ha sido objeto de estudio por parte de esta Sala y se ha reiterado –respecto de los rebajos de salario- que: *“en materia laboral, tal instituto está legalmente restringido y sólo se puede aplicar en los casos taxativamente previstos”* (resaltado no es del original) (en un sentido similar se puede consultar los fallos de esta Sala n°s 904, de las 14:30 horas, del 25 de octubre; 938, de las 10:00 horas, del 10 de noviembre, ambos de 2000; 743, de las 10:20 horas del 12 de diciembre de 2001; 22-2003 de las 10:00 horas del 29 de enero del año 2003 y 868, de las 9:55 horas del 12 de setiembre de 2006). En igual sentido se ha manifestado la Sala Constitucional, que en su sentencia n° 16545, de las 8:36 horas del 29 de noviembre de 2005, expresó:

“Sobre el particular, en reiteradas resoluciones esta Sala considerado que: El derecho al salario ha sido concebido como la retribución debida al trabajador en virtud del contrato de trabajo, como contraprestación por la labor que haya efectuado o deba efectuar o por lo servicios que haya prestado o deba prestar; por su parte, para el empleador se constituye en una obligación que, por la utilidad que representa para el trabajador y que por su propia naturaleza, debe pagarse completo y en intervalos regulares. Sin embargo, este derecho constitucionalmente protegido no impide que el patrono, ante los supuestos de anticipo y de pagos indebidamente efectuados producto de un error material, pueda repetir lo pagado en forma justificada. Así, el artículo 173 del Código de Trabajo establece que las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por concepto de anticipos o por pagos hechos en exceso se amortizarán durante la vigencia del contrato en un mínimo de cuatro períodos de pago y no devengarán intereses. Esta Sala en asuntos similares, ha establecido que la actuación de la Administración Pública de recobrar los montos girados de más a sus funcionarios, no resulta -en principio y sin perjuicio de lo se dirá- inconstitucional, sino que por el contrario es una potestad que le otorga el ordenamiento jurídico en aras de tutelar los fondos públicos puestos a su alcance (resolución No.02-4842).

IV. En este orden de ideas, resulta lógica la obligación del trabajador de devolver a su patrono las sumas giradas en exceso y que fueron aprovechadas, ya que aceptar lo

contrario, sería admitir un enriquecimiento sin causa a favor del empleado. Pese a que esta actuación de reintegro está permitida por el ordenamiento jurídico, resulta constitucionalmente inaceptable debido a la forma en que es aplicada a los trabajadores, ya que en la práctica, se realiza sin garantizarles su derecho de defensa y debido proceso, aunado a que, en la mayoría de los casos, las sumas cobradas resultan desproporcionadas con relación a salario que devengan.

V. De esta manera, a efectos de recuperar los dineros pagados en exceso, la Administración Pública debe instaurar un procedimiento administrativo a sus servidores, en el cual se observen los principios y las garantías del debido proceso, de forma que se garantice el derecho de defensa del funcionario involucrado. Esta defensa no será posible si el servidor afectado por la deducción de su salario, no comparece ante la instancia correspondiente por no haber tenido conocimiento de esa situación. De ahí que la notificación constituya una garantía esencial, ya que a través de ésta se pone en conocimiento al funcionario de la posible reducción de su salario y permite su comparecencia a efectos de alegar lo necesario en defensa de sus intereses y presentar las pruebas que fundamenten su posición. Incluso en esta audiencia, el mismo trabajador puede proponer un arreglo de pago que le resulte menos gravoso a su esfera patrimonial, de forma que honre su deuda sin ver disminuido significativamente su salario. En caso de no haber llegado a un acuerdo, el procedimiento debe concluir con una resolución en la que se determine concretamente el monto que se giró de más al servidor y se establezcan las cuotas de amortización de la deuda, las cuales serán deducidas durante la vigencia del contrato laboral en un mínimo de cuatro periodos de pago. (...)

VI. Finalmente, dada la existencia de un vacío legal para establecer los montos deducibles de los salarios de los trabajadores -situación que en la práctica, se ha traducido en la rebaja de sumas desproporcionadas e irrazonables-, este Tribunal considera de oportuna aplicación, la regla definida en el artículo 172 del código de Trabajo, en lo relativo a la proporción embargable del salario que excede el mínimo establecido. Valga aclarar que, la aplicación de dicha regla no es antojadiza ni mucho menos arbitraria, sino que obedece la necesidad de suplir este vacío a través de la integración normativa, a efecto de proporcionar un parámetro objetivo de obligatoria observación para los empleadores al momento de realizar los rebajos a sus trabajadores, eliminándose así, el margen de discrecionalidad con que cuentan para realizar lo apuntado” (resaltado no es del original).

Aplicando lo dicho y citado al caso bajo estudio, no cabe duda que lo pagado a la actora, por concepto de subsidio y que en criterio de la accionada, fue un pago erróneo, es una deuda que no se encuentra estipulada en la normativa traída a colación, por lo que no podía la demandada hacerse pagar mediante un rebajo del salario, y no utilizar las posibilidades que brinda el ordenamiento, para la protección

del derecho suyo, que consideró infringido. En todo caso, sin entrar en detalles sobre la naturaleza de la deuda, lo cierto es que con la actuación de la parte patronal, se vio afectado el salario de la actora, al aplicársele una deducción por una deuda generada años atrás, lo que le produjo un estado de indefensión, por lo que debe ser restablecida en su derecho. Bien hizo el tribunal en señalar que a la entidad patronal, no le respalda normativa alguna, para proceder de forma unilateral al rebajo del salario de la accionante, por motivos ajenos a los expresamente regulados en el Código de Trabajo, por lo que, careciendo de cualquier fundamento jurídico para tal proceder, los agravios en ese sentido, deben denegarse.”

2. Monto Máximo de Rebajo por Embargo Salarial en Materia de Pensión Alimentaria y la Compensación de Prestaciones

[Sala Segunda]^{iv}
Voto de mayoría

“I. ANTECEDENTES: El apoderado especial judicial del actor indicó que su representado comenzó a laborar para la cooperativa demandada el 21 de setiembre de 2004 como chofer-cobrador de autobús. Según indicó, el accionante trabajaba un día de 4:40 a.m. a 8:00 p.m., el siguiente de 5:30 a.m. a 11:50 p.m y el tercer día lo tenía libre. Apuntó que devengaba un salario promedio mensual de ¢181.131,74. Señaló que cuando a un chofer le faltaba dinero en la entrega del total de lo recaudado por pasajes, de acuerdo al número de marcas del contador electrónico de pasajeros (sistema de barras), al final de la semana se le descontaba esa cantidad de su pago en calidad de anticipos de salario o préstamos, aunque el conductor no recibía información sobre el resultado de la bitácora electrónica automotriz, ya que quien se encargaba de ello era el jefe de choferes. Según manifestó, su mandante fue despedido el 17 de mayo de 2005 porque se le atribuyó una serie de faltantes en las entregas de dinero de los pasajes. No obstante, alegó que el sistema no es infalible y con solo que un pasajero se quede más tiempo entre las barras, estas pueden marcar como si hubieran pasado más personas y, además, no hubo perjuicio económico para la accionada pues a cada conductor se le rebajaba de su salario la suma respectiva. En razón de lo anterior, solicitó que se condenara a la demandada a pagarle a su representado lo correspondiente al preaviso, el auxilio de cesantía, días feriados, reajustes de salario, horas extra, salarios caídos a título de daños y perjuicios, así como las vacaciones y el aguinaldo proporcionales. Pidió también el reintegro de los dineros rebajados por concepto de anticipos de salario y el reconocimiento de los intereses legales sobre los montos correspondientes a los anteriores extremos, desde la fecha del despido hasta su efectivo pago. Reclamó también la condena en costas a la accionada. [...]

VII. [...] Cabe agregar que, contrario a lo expuesto por la recurrente, tampoco puede considerarse como un motivo para estimar como aceptada la comisión de una falta

grave, el hecho de que el trabajador no se hubiera opuesto al apercibimiento que se le hiciera en su momento. Consecuentemente, se considera acertado lo resuelto por el tribunal en cuanto a la condenatoria a devolver las sumas cobradas por anticipos por parte de la cooperativa, en tanto dicho cobro resulta improcedente por tratarse de una deducción ilegal. Esta Sala ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse acerca de la ilegalidad de tales rebajos. Así, en el voto n° 743, de las 10:20 horas del 12 de diciembre de 2001, se resolvió:

*“El que se achaque a un trabajador, la sustracción de parte del dinero que tiene bajo su custodia, es un hecho grave, que bien amerita una posible sanción disciplinaria y que, incluso puede dar lugar a un despido; mas, no es admisible, en tal caso, la práctica ilegal de rebajarle su salario (...). En ese caso particular, las rebajas se hacían previa firma de un vale, por parte del trabajador. Con las prácticas de rebajos del salario, la demandada aplicó el instituto de la compensación. Por ello, conviene analizar los requisitos para que ella se pueda dar, y que, además, no están presentes en el caso bajo análisis. El artículo 172 del Código Laboral, dispone que son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual, establecido en el Decreto de Salarios Mínimos, vigentes al decretarse el embargo. Agrega que, los salarios, que excedan de ese límite, son embargables hasta en una octava parte, de la porción que llega hasta tres veces aquella cantidad y, en una cuarta, del resto. En la norma se establece una excepción posibilitando que, el salario pueda embargarse, hasta en un cincuenta por ciento por concepto de pensión alimentaria. En relación con ello, el artículo 36 ídem dispone que, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes, durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo serán compensables o amortizables, según el caso, en la proporción en que sean embargables los salarios. El artículo 806 del Código Civil, aplicable a esta materia, según lo expresado en el artículo 15 del de Trabajo, establece los requisitos para que pueda operar una compensación, como modo de extinción de una obligación, en los siguientes términos: ‘Tiene lugar la compensación, cuando dos personas reúnen la calidad de deudores y acreedores recíprocamente y por su propio derecho, **siempre que ambas deudas sean líquidas y exigibles**, y de cantidades de dinero o de cosas fungibles de la misma especie y calidad.’ (...). (Voto de esta Sala, número 938, de las 10:00 horas, del 10 de noviembre del 2000). Ahora bien, como se expresó en el Voto, también de esta Sala, número 904, de las 14:30 horas, del 25 de octubre del 2000, ‘en materia laboral, tal instituto está legalmente restringido y sólo se puede aplicar en los casos taxativamente previstos’.- De lo analizado se concluye que, la parte patronal, no utilizó las posibilidades que brinda el ordenamiento, para la protección del derecho suyo, que consideró infringido. Por el contrario, la práctica de las sucesivas rebajas al salario del actor, dejó a éste en clara indefensión; y, entonces su derecho debe ser restañado”. (En un sentido similar se*

puede consultar el voto de esta Sala número 868, de las 9:55 horas del 12 de setiembre de 2006).”

3. ¿Posibilidad de Rebajar de Derechos Laborales como Aguinaldo y Cesantía el Monto de Pensión Alimentaria?

[Sala Segunda]^v

Voto de mayoría

"I. Los actores firmaron con la demandada un contrato de beca. En virtud de esa contratación, una vez alcanzados los títulos académicos, se comprometieron a prestarle servicios a la entidad por un período determinado. Antes de que venciera el respectivo plazo, decidieron acogerse al Plan de Movilidad Laboral, lo cual fue aprobado por la empleadora. En la liquidación de los extremos que les correspondía, al término de cada una de las relaciones, les fue rebajada una suma de dinero, por no haberse cumplido con la obligación de laborar; para la demandada, durante el tiempo expresamente previsto en aquella contratación (ver demanda y su contestación, folios 24 a 27 y 35 a 37; y documentos de folios 2 a 3 y 10 a 22). Por ese motivo interpusieron la demanda, para que se declare: "a) ... NULA la cláusula de los contratos que firmamos con Recope para el disfrute de la beca que dispone el compromiso de laborar para Recope por un periodo de cuatro años MARIO ARNAEZ y MARVIN CHACON y cinco años OSCAR GONZALEZ a partir de la terminación de los Estudios y que si así no se hiciera por causas imputables al becario este autoriza expresamente a Recope a deducir de su salario, o en su defecto en el caso de la terminación de la relación de trabajo del monto de las prestaciones legales, que pudieran corresponderle la suma que fueren en deber por concepto de la beca que se otorga y se disponga por ser contraria esta disposición al artículo 36 del Código de Trabajo b) que siendo NULA dicha disposición contractual se ordene a Recope a reintegrar a cada uno de nosotros las sumas de dinero que en un solo tracto nos rebajó de nuestras prestaciones legales cancelando las becas otorgadas. Remitiendo a Recope a ejecutar las garantías que se indican al final de la cláusula en la vía correspondiente o se nos permita un arreglo de pago a plazos c) Los intereses al tipo legal sobre el monto de esas sumas rebajadas desde el momento de su rebajo hasta su efectivo pago d) se condene a la demandada al pago de ambas costas." La sentencia de primera instancia ordenó la restitución de las sumas deducidas a los actores. Ese pronunciamiento fue confirmado por el Ad quem, considerando que, en aplicación de los numerales 36 y 173 del Código de Trabajo, las rebajas realizadas resultaban improcedentes y, además, porque no se estaba en presencia de una renuncia unilateral, imputable a los actores, que era el supuesto contemplado en el contrato, para hacer ese tipo de rebajas. La apoderada especial judicial de la demandada, considera que ese fallo es erróneo, pues su representada actuó de buena fe, al financiar los estudios universitarios de los actores y

su actuación tuvo como fin el cumplimiento de los contratos de beca suscritos, mas no perjudicar a los beneficiarios.-

II. Según se desprende de los citados documentos de folios 3 y 22, en las respectivas liquidaciones, con motivo de la terminación de las relaciones de servicio, a los actores se les liquidaron sumas por extremos tales como bono de asistencia, salario ordinario, salario escolar, cesantía y aguinaldo. Esos derechos de los servidores están tutelados de manera especial en el ordenamiento jurídico, por lo que, al margen de lo establecido en los respectivos contratos de beca, deben prevalecer siempre aquellas otras normas protectoras. Así, el artículo 11 del Código de Trabajo, establece que son absolutamente nulas y se tendrán por no puestas las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de ese cuerpo normativo y de las leyes que los favorezcan.-

III. Con relación al auxilio de cesantía, el artículo 30 de aquel cuerpo normativo dispone que, su importe, no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni podrá ser embargado, salvo en la mitad por concepto de pensiones alimentarias. Por otra parte, la Ley N° 1835, del 11 de diciembre de 1954, consagró el aguinaldo como un derecho de los servidores públicos, entendiéndolo como tales, los contemplados en su artículo 1. En el numeral 4 se expresa: “La remuneración adicional a que se refiere el artículo 1º de esta ley, no puede ser objeto de venta, traspaso, enajenación o gravamen de ninguna especie, ni puede ser perseguida por acreedores, **excepto para responder al pago de** pensiones alimenticias en el tanto que determina el Código de Trabajo.” Posteriormente, se dictó la Ley N° 1981, del 9 de noviembre de 1955, según la cual todas las instituciones autónomas y semiautónomas del Estado y las Corporaciones Municipales están obligadas a pagar a sus funcionarios aquel sueldo adicional. Por último, se consagró ese derecho para todos los empleados de la empresa privada (Ley N° 2412, del 23 de octubre de 1959). En esta otra normativa, se dejó expresamente establecido que ese beneficio económico gozará de los mismos privilegios y protecciones que las prestaciones de despido, establecidas en los numerales 30, inciso a), y 33, ambos del Código de Trabajo. Ese conjunto de normas constituyen el fundamento del derecho, de todo trabajador, para acceder a un sueldo adicional, en el mes de diciembre de cada año y, de ellas, se desprende la intención del legislador de brindarle una protección de carácter especial, como lo es, precisamente, la imposibilidad de compensarlo, con otras deudas que éste pudiera contraer o tener con el patrono. De acuerdo con lo expuesto, la sentencia impugnada no incurrió en error alguno, al considerar que el aguinaldo y la cesantía no podían compensarse, de ninguna forma.-

IV. Como se dijo, en las respectivas liquidaciones también se incluyeron montos por concepto de salario ordinario y de salario escolar. El salario también goza de una protección especial, aunque no llega a los mismos términos absolutos a los cuales llega

la del derecho a cesantía. El artículo 172 dispone que son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual, establecido en el Decreto de Salarios Mínimos, vigentes al decretarse el embargo. Agrega que, los salarios, que excedan de ese límite son embargables hasta en una octava parte de la porción que llega hasta tres veces aquella cantidad y, en una cuarta, del resto. En la norma se establece una excepción, posibilitando que el salario pueda embargarse, hasta en un cincuenta por ciento por pensión alimentaria. Para el caso, interesa relacionar lo anterior con el numeral 36, el cual dispone que las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes, durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo serán compensables o amortizables, según el caso, en la proporción en que sean embargables los salarios. Con fundamento en dicha disposición, es posible sostener que, la posible deuda surgida eventualmente a raíz del contrato de beca, en el caso concreto podría compensarse con los salarios a liquidar en el porcentaje en que éstos pueden ser embargados. No obstante, el artículo 806 del Código Civil, aplicable a esta materia según lo expresado en el artículo 15 del Código de Trabajo, establece los requisitos para que pueda operar una compensación, en los siguientes términos: “Tiene lugar la compensación cuando dos personas reúnen la calidad de deudores y acreedores recíprocamente y que por su propio derecho, **siempre que ambas deudas sean líquidas y exigibles**, y de cantidades de dinero o de cosas fungibles de la misma especie y calidad.” (énfasis agregado). En el caso que nos ocupa, las posibles deudas surgidas con motivo de los respectivos contratos de beca, en el momento de confeccionar las liquidaciones, no eran aún líquidas ni exigibles; dado que estaban sujetas a la necesaria declaratoria de incumplimiento de la contratación por parte de los servidores, así como a la precisa determinación del eventual monto a cancelar de su parte; lo cual no fue pretendido por la parte demandada, en la vía de la reconvencción, como legalmente correspondía y se omitió hacerlo. El artículo 692 del Código Civil dispone: ²En los contratos bilaterales va siempre implícita la condición resolutoria por falta de cumplimiento. En este caso la parte que ha cumplido puede exigir el cumplimiento o pedir se resuelva con daños y perjuicios² (lo subrayado no es del original). Respecto de los alcances de dicho numeral, ya esta Sala, en su Voto N° 579, de las 15:00 horas, del 7 de junio del 2000 externó criterio, en el sentido de que la resolución contractual por incumplimiento, no opera de pleno derecho, salvo que hubiese sido pactada, por las partes, una cláusula expresa de resolución. Sobre el tema, la doctrina ha manifestado: ²Surge del incumplimiento, como ya se ha señalado, el derecho a resolver el contrato a favor de la parte fiel o no incumplidora, facultad cuyo origen puede hallarse en el propio convenio, sea en la misma voluntad de las partes y que constituye la ²cláusula expresa de resolución² o pacto comisorio expreso, o bien en la ley con la llamada ²condición resolutoria implícita” del artículo 692 o pacto comisorio tácito. Tal diferencia entre la facultad convencional y la legal para la resolución del contrato, importa en la determinación del modo de operar dicha

resolución por falta de cumplimiento, si de derecho o como igualmente se dice de pleno derecho, o mediante declaración judicial. Los resultados de una y otra forma de resolución varían si se considera, principalmente, el momento en que ésta tiene lugar. Así, en la de pleno derecho opera automáticamente, sin necesidad de intervención judicial, desde que sobreviene el incumplimiento, en tanto que en la judicial precisa la declaración del juez y no es sino con el pronunciamiento definitivo que el contrato queda resuelto² (CASAFONT ROMERO (Pablo), Ensayos de Derecho Contractual, San José, 1968, pp. 41-42; obra clásica de nuestro Derecho Civil). En igual sentido, Baudrit Carrillo comenta: ²La decisión judicial es indispensable en derecho costarricense para que se opere la resolución de los contratos. Si bien nuestro Código Civil no recogió textualmente lo dispuesto en su modelo francés, que señala concretamente que la resolución no se produce de pleno derecho, nuestra jurisprudencia ha interpretado la institución en esos términos, en homenaje al respeto de los derechos de la defensa. Sólo excepcionalmente, y por disposición expresa de la ley (por ejemplo, artículo 1085 del Código Civil), la resolución opera de pleno derecho, en el sentido de que la sentencia judicial que recayera en un litigio al respecto, no tiene carácter constitutivo, sino declarativo (¼). La resolución de los contratos es una institución establecida en la ley (artículo 692 del Código Civil). En una forma impropia, se le llama ²pacto comisorio tácito², por oposición al comisorio expreso. Este último sería el convenio o cláusula contractual, en que las partes acordarían que un incumplimiento contractual, que ellas calificarían, produce de pleno derecho la resolución.² (BAUDRIT CARRILLO (Diego), Teoría General del Contrato, Editorial Juricentro, San José, 1982, pp. 88-89). En el caso concreto, no se puede sostener, sin lugar a dudas, que en los respectivos contratos de beca se haya introducido una cláusula expresa de resolución. Se echa de menos la obligada manifestación de voluntad de las partes, a efecto de poder establecer, claramente, la resolución contractual sin la necesaria intervención judicial. En consecuencia, le corresponde al respectivo órgano jurisdiccional declarar el incumplimiento del contrato y sus consecuencias. Además, se sabe que, el presupuesto para que opere la resolución, lo es el incumplimiento y, en el caso que nos ocupa, puede ser discutible si los actores son parte incumpliente del contrato de beca, a pesar de que la relación de servicio de cada uno de ellos, terminó en virtud de una renuncia, pues ésta se dio en forma acordada por las partes, dentro del contexto de un programa de movilidad laboral, estimulado por el Estado, de modo que es aún más razonable la exigencia de una declaratoria expresa de resolución, previo análisis de todos los pormenores de la situación. Por ese motivo, los salarios en la proporción legalmente embargable, tampoco podían ser objeto de compensación alguna. El mismo tratamiento debe dársele a las sumas pagadas y atribuidas al bono vacacional, pues, con independencia de la discusión respecto de su posible naturaleza salarial, cuestión no discutida en el proceso, la verdad es que al carecer la deuda que se ha pretendido compensar, de los caracteres esenciales previstos en la norma indicada,

ésta no pudo, jurídicamente, haber operado (ver Voto N° 335, de las 10:50 horas, del 27 de octubre de 1999).

V. Como corolario de lo explicado, la demandada no procedió conforme a Derecho, al realizar liquidaciones de los extremos, que les correspondían a los actores, rebajando de sumas que, esa parte, consideró adeudadas en virtud de los respectivos contratos de beca, suscritos por ellos. En consecuencia, los señores Jueces del Tribunal, al estimar la demanda, no incurrieron en error alguno y, por ende, su fallo debe mantenerse."

ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

ⁱ ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley 2 del veintisiete de agosto de 1943. **Código de Trabajo**. Vigente desde: 29/08/1943. Versión de la norma 27 de 27 del 12/08/2011. Publicada en: Gaceta N° 192 del 29/08/1943. Alcance: 0.

ⁱⁱ VARGAS CHAVARRÍA, Eugenio. (2001). **Embargo de Salario**. Editorial Investigaciones Jurídicas S.A. San José, Costa Rica. Pp 26 y 27.

ⁱⁱⁱ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1152 de las diez horas con cuarenta minutos del cuatro de octubre de dos mil trece. Expediente: 11-000620-1023-LA.

^{iv} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 546 de las nueve horas con veinte minutos del veintiséis de junio de dos mil nueve. Expediente: 05-000603-0643-LA.

^v SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 938 de las diez horas del diez de noviembre de dos mil. Expediente: 96-300010-0218-LA.