

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)



1971-2018

47
ANIVERSARIO

Buenos Aires, miércoles 17 de enero de 2018

Nº 4169



Actualización de la legislación vigente sobre “Embargo de la Remuneración” y “Embargo de la Cuenta-Sueldo”. Comentario.

Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. Art. 147 con tercer párrafo modificado por el art. 168 del Decreto 27/2018 (B.O. 11/01/2018).

Art. 147- Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción resultante de la aplicación del artículo 120 salvo por deudas alimentarias.

En lo que exceda de este monto, quedarán afectadas a embargo en la proporción que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo Nacional, con la salvedad de las cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas dentro de los límites que permita la subsistencia del alimentante.

A los fines de hacer operativas las previsiones contenidas en el presente artículo, en forma previa a la traba de cualquier embargo preventivo o ejecutivo que afecte el salario de los trabajadores se deberá procurar el mismo ante el empleador para que este efectúe las retenciones que por derecho correspondan. Trabado el embargo, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, el empleador deberá poner en conocimiento del trabajador la

medida ordenada, debiendo entregar copia de la resolución judicial que lo ordena. No podrán trabarse embargos de ningún tipo sobre el saldo de la cuenta sueldo en la medida de que se trate de montos derivados de una relación laboral y/o de prestaciones de la seguridad social cuando ese importe no exceda el equivalente a tres (3) veces el monto de las remuneraciones y/o prestaciones devengadas por los trabajadores y/o beneficiarios en cada período mensual, según el promedio de los últimos seis (6) meses. En caso de que el saldo de la cuenta proveniente de una relación laboral y/o de prestaciones de la seguridad social exceda tal monto, el embargo se hará efectivo sobre la suma que exceda el límite fijado por el presente artículo.

Ley 25.963: Inembargabilidad de las sumas percibidas por pago de prestaciones asistenciales (B.O. 03/12/2004)

Se establece la inembargabilidad de las sumas de dinero que se perciban en concepto de pagos de prestaciones de carácter asistencial, tales como subsidios, ayudas, contribuciones o contraprestaciones no remunerativas por participación en planes sociales, becas y pasantías. Excepciones.

Art.1º Establécese la inembargabilidad de todas las sumas de dinero que se perciban en concepto de pagos de prestaciones de carácter asistencial, tales como subsidios, ayudas, contribuciones o contraprestaciones no remunerativas por la participación en planes, programas, proyectos sociales, de empleo, capacitación, entrenamiento laboral, programas de becas y pasantías, cualquiera sea su modalidad, permanente o transitoria, nacionales, provinciales o municipales. Quedan exceptuadas las deudas de alimentos y litis expensas.

Art. 2º La inembargabilidad se aplicará hasta el monto de un salario mínimo, vital y móvil. Las sumas que excedan de dicho salario serán embargables en la siguiente proporción:

- a) Sumas no superiores al doble del salario mínimo, vital y móvil mensual: hasta el 10% que exceda de este último;
- b) Sumas superiores al doble del salario mínimo, vital y móvil y mensual: hasta el 20% del importe que exceda de este último.

Art. 3º Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Decreto 484/87: Se determinan los importes inembargables de las remuneraciones de los trabajadores (B.O. 29/07/1987). Reglamentación de los artículos 120, 147 y 149 del Régimen de Contrato de Trabajo.

Art. 1° - Las remuneraciones devengadas por los trabajadores en cada período mensual, así como cada cuota del sueldo anual complementario son inembargables hasta una suma equivalente al importe mensual del SALARIO MINIMO VITAL fijado de conformidad con lo dispuesto en los artículos 116 y siguientes del Régimen de Contrato de Trabajo (L.C.T.-T.O. por Decreto Nro. 390/76). Las remuneraciones superiores a ese importe serán embargables en la siguiente proporción:

1. Remuneraciones no superiores al doble del SALARIO MINIMO VITAL mensual, hasta el diez por ciento (10%) del importe que excediere de este último.
2. Retribuciones superiores al doble del SALARIO MINIMO VITAL mensual, hasta el veinte por ciento (20%).

Art. 2° - A los efectos de la determinación de los importes sujetos a embargos sólo se tendrán en cuenta las remuneraciones en dinero por su importe bruto, con independencia de lo dispuesto en el artículo 133 del Régimen de Contrato de Trabajo (L.C.T.-t.o. por Decreto Nro. 390/76).

Art. 3° - Las indemnizaciones debidas al trabajador o a sus derechohabientes con motivo del contrato de Trabajo o su extinción serán embargables en las siguientes proporciones:

1. Indemnizaciones no superiores al doble del SALARIO MINIMO VITAL mensual, hasta diez por ciento (10%) del importe de aquéllas.
2. Indemnizaciones superiores al doble del SALARIO MINIMO VITAL mensual, hasta el veinte por ciento (20%) del importe de aquéllas.

A los efectos de determinar el porcentaje de embargabilidad aplicable de acuerdo con lo previsto en el presente artículo, deberán considerarse conjuntamente todos los conceptos derivados de la extinción del Contrato de Trabajo.

Art. 4° - Los límites de embargabilidad establecidos en el presente Decreto no serán de aplicación en el caso de cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas de modo que permitan la subsistencia del alimentante.

Art. 5° - Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Comentario sobre las recientes reformas.

1) Se ratifica el **carácter de inembargabilidad del salario** como concepto alimentario. O sea, como principio rector el salario del trabajador no es embargable.

2) No se modifica el porcentaje que se puede embargar del salario, una vez que la Justicia lo ordena. Actualmente, de hasta el 20%.

3) Lo que se modifica es la aplicabilidad de embargos sobre las “cuentas sueldo”.

En este sentido, se resuelve a partir de ahora que si un juzgado aprueba un embargo, **hay dos formas por las cuales se podría llevar a cabo:**

a) O bien, vía el empleador. En este caso corre el límite del 20%, es decir, sólo pueden embargarle al trabajador hasta un 20% del salario. Salvo por deudas alimentarias o litis expensas.

b) La otra es yendo contra todas las cuentas financieras del trabajador. En ese caso, la cuenta sueldo es protegida por el equivalente a tres sueldos promedio del trabajador. De modo que el excedente es pasible de embargarse.

4) Mucho va a depender de la interpretación y aplicación judicial de esta normativa, por lo que deberá analizarse cada oficio en particular y en cada caso.

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 /
8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar
Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,
bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Anibal González**

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)