



EMBARGOS DE LOS SALARIOS DE TRABAJADORES: OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS. ESPECIAL CONSIDERACIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDOS Y SIMILARES: ¿SON EMBARGABLES?

Eduardo Ortega Prieto
Abogado.

I.- INTRODUCCIÓN

Son muy frecuentes -desgraciadamente cada vez más- las notificaciones, procedentes de distintos organismos o Juzgados, ordenando a las empresas embargar el salario de sus trabajadores. Correlativamente, son también frecuentes las consultas de éstas al respecto. Es por ello que hemos creído conveniente recopilar y exponer el contenido de la normativa sobre la materia, con una especial citación al carácter embargable o no de las indemnizaciones por despido que es donde últimamente surgen más dudas. Todo ello de la forma más clara, breve y, sobre todo, práctica.

II.- NORMATIVA REGULADORA

Está contenida en los artículos 607 y 608 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC).

III. CONTENIDO DE LA NORMATIVA REGULADORA Y ALCANCE DEL EMBARGO

1.- Es inembargable la retribución salarial hasta la cuantía del **salario mínimo interprofesional -SMI-**.

2.- Por encima de éste y hasta una cuantía que suponga el doble del importe del SMI, el porcentaje embargable será de un **30%**.

- 3.- Por encima de esa cuantía y hasta el importe equivalente a un tercer SMI: el **50%**.
- 4.- Para la siguiente y hasta el importe de un cuarto SMI: el **60%**.
- 5.- Para la cuantía superior a la anterior y hasta el importe de un quinto SMI: el **75%**.
- 6.- Para cualquier cantidad que exceda de la anterior cuantía: el **90%**.
- (7.- Después se expondrá su aplicación práctica numérica así como un ejemplo real).

IV.- DETERMINACIÓN DE LAS CUANTÍAS SALARIALES A EFECTOS DE SU EMBARGO

Se aplican estas importantes reglas:

1.- Se suman todos los conceptos salariales fijos que perciba el trabajador: salario base; antigüedad; pagas extras; complementos salariales diversos; etc... etc..., **computándolos en su cuantía anual.**

2.- Si existen **conceptos variables** habituales -primas; incentivos; comisiones; etc...- **se suman a los conceptos salariales fijos** utilizando, como módulo o parámetro, el promedio anual de esos variables percibidos el año anterior.

3.- Sumados ambos conceptos -fijos y variables- queda determinado el **salario total anual bruto** del trabajador embargado.

4.- De ese salario anual bruto **se deduce** el correspondiente **porcentaje de retención del IRPF** así como la **cuota de la Seguridad Social a cargo del trabajador**. Se determina así el **salario neto anual** que es el que sirve de base para aplicar los porcentajes de embargo que exponemos a continuación.

V.- APLICACIÓN PRÁCTICA DEL EMBARGO EN SUS PORCENTAJES

1.- El importe del salario mínimo interprofesional -SMI-, a estos efectos, será el establecido por el Gobierno para cada año.

Para 2016 su cuantía es:

- 21,84 € día
- 655,20 € mes
- 9.172,80 € año (655,20 € x 14 meses)

2.- Aplicando los distintos porcentajes según los tramos que se expusieron en el apartado III precedente y siempre computando tanto los ingresos del trabajador como el correspondiente SMI en cómputo anual (9.172,80 € año en 2016):

- a) Esa cuantía de 9.172,80 € queda exenta.
- b) De lo que exceda de 9.172,80 € y hasta 18.345,60 € -el doble del SMI- se embargará un **30%**.
- c) De lo que exceda de 18.345,60 € y hasta 27.518,40 € -importe de 3 SMI- (9.172,80 x 3): el **50%**.
- d) De lo que exceda de 27.518,40 € y hasta 36.691,20 € -importe de 4 SMI-: el **60%**.
- e) De lo que exceda de 36.691,20 € y hasta 45.864,00 € -importe de 5 SMI-: el **75%**.
- f) Todo lo que exceda de 45.864,00 €: el **90%**.

3.- La cuantía total anual sujeta a embargo se prorratea entre los 12 meses del año debiendo deducir la empresa la cuantía mensual correspondiente de la nómina del trabajador para ingresarla en el Juzgado u órgano que haya ordenado el embargo.

4.- **Ejemplo práctico:**

- a) Deuda hipotética objeto del embargo: 12.893,95 €
- b) **Salario anual bruto** del trabajador por todos los conceptos -fijos y variables- computables: **38.818,60 €**
- c) Determinación del **salario neto**:
 - Deducción del **porcentaje de retención del IRPF** (por ejemplo, el **12%**).
 - Deducción del **porcentaje de retención de la cuota de Seguridad Social: 6,35%** -porcentaje general, prescindiendo ahora de los especiales -horas extras y contratos temporales-.
- d) 38.818,60 € - 18,35% (12% + 6,35%)= **31.695,39 €, salario total neto anual.**
- e) Del primer tramo y de lo que exceda del primer SMI: de 9.172,80 € hasta 18.345,60 € (9.172,80 €), el **30%: 2.751,84 €.**
- f) Del segundo tramo, es decir, de lo que exceda de 18.345,60 € hasta 27.518,40 € (otros 9.172,80 €), el **50%: 4.586,40 €.**
- g) Del tercer tramo, es decir, de lo que exceda de 27.518,40 € hasta 31.695,39€ (salario neto anual del trabajador) es decir: 4.176,99 €, el **60%: 2.506,19 €.**
- h) Del cuarto tramo: 0
- i) Del quinto tramo: 0

- j) **Suma total anual a retener** del salario del trabajador en concepto de embargo: $2.751,84 \text{ €} + 4.586,40 \text{ €} + 2.506,19 \text{ €} = 9.844,43 \text{ €}$. Dicha cuantía se divide por 12 meses ($9.844,43 \text{ €} : 12 = 820,37 \text{ €}$), siendo estos **820,37 €** la **cantidad** que la empresa debe **retener de la nómina mensual del trabajador** para ingresarla en el organismo judicial o administrativo que ordenó el embargo.
- k) Como la deuda del trabajador es, en este ejemplo, de 12.893,95 €, transcurridos los primeros 12 meses de retenciones el importe de éstas sería sólo de 9.844,43, faltando aún por retener un resto de 3.049,52 € ($12.893,95 \text{ €} - 9.844,43 \text{ €}$). Al respecto, en los meses posteriores se procedería de la misma forma, teniendo en cuenta, no obstante, la cuantía de un posible SMI a efectos de volver a realizar los cálculos para determinar la nueva cantidad mensual a retener.

VI. OTRAS NORMAS A TENER EN CUENTA

1.- En atención a las cargas familiares del trabajador embargado el organismo ejecutante podrá aplicar una rebaja del 10% al 15% en los porcentajes comprendidos entre el primer tramo -hasta el doble de salario mínimo (18.345,60 €)- y el cuarto tramo -hasta el importe de un quinto SMI (45.864,00 €)-.

2.- Los límites porcentuales de embargo según los tramos reseñados no serán de aplicación cuando se trate de la ejecución de una sentencia judicial que condene al pago de alimentos a favor del cónyuge o hijos. En estos casos el órgano judicial fijará libremente la cantidad que ha de ser embargada.

3.- La normativa que hemos expuesto, aplicable a los trabajadores por cuenta ajena, lo será también a los ingresos de los profesionales autónomos que realicen su actividad para la empresa (agentes comerciales; transportistas; etc...).

VII.- ESPECIAL CONSIDERACIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO Y SIMILARES: ¿SON EMBARGABLES?

1.- El nº 2 del artículo 607 de la LEC, que nos ha servido de base en lo que hemos expuesto sobre la materia, determina que son embargables, aplicando aquella escala progresiva, **“los salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones que sean superiores al salario mínimo interprofesional”**.

2.- Este texto, sin embargo, se suele interpretar muy frecuentemente de forma incorrecta dando lugar a un grave error de partida: como entre los conceptos embargables no se citan las indemnizaciones, éstas no lo son.

3.- Conclusión -simplista- errónea: la circunstancia de su falta de cita en el precepto transcrito no significa que la cuantía indemnizatoria quede exenta de embargos. Es, precisamente, todo lo contrario: lo está y su falta de cita en aquel artículo lo único que significa y supone es que no se le apliquen las deducciones y la escala establecida en el mismo. Es decir, en definitiva, que puede quedar sujeta a embargo en su totalidad. Téngase esto muy en cuenta.

4.- En cualquier caso, y desde un punto de vista práctico, es imprescindible ver el exacto contenido de la resolución judicial o administrativa que ordena el embargo. Si ésta sólo indica que se retengan las retribuciones salariales del trabajador, parece evidente que no se está refiriendo a las indemnizaciones por despido: éstas no tienen la consideración legal de salario según indica, de forma expresa y específica, el artículo 26, nº 2, del Estatuto de los Trabajadores. Por el contrario, si la resolución hace referencia, directa o indirectamente, a todos los ingresos del trabajador, las indemnizaciones quedarían incluidas y, además, como hemos dicho, sin aplicación de escala alguna: en su integridad. Al respecto, si el texto de la resolución plantea dudas por ambigüedad en su redacción, resultará imprescindible entonces, para evitar posibles responsabilidades empresariales, consultar al órgano del que procede, siempre por escrito y con constancia de su presentación en el mismo.

Barcelona, a 26 de mayo de 2016.