

El embargo del salario

Dudas más comunes que suscitan las órdenes de embargo sobre el salario de un trabajador

Las empresas están obligadas, ante una orden de embargo con origen en el juzgado o la administración pública, a practicar retención sobre las cantidades que se abonan al trabajador. Ahora bien, las órdenes de embargo suelen ser escuetas, pueden resultar terminológicamente ambiguas y no establecen cantidades a ingresar. Es la empresa la que está obligada a determinar la cantidad correcta, sobre la que se pueden suscitar muchas incertidumbres.

I. La empresa como retenedora de cantidades

Se ha convertido en algo común que a las empresas llegue algún tipo de orden de embargo sobre las precepciones salariales que se le pagan a los trabajadores. Esas órdenes de embargo, ya procedan de una ejecución judicial, o de un organismo administrativo como la Agencia Tributaria o a Seguridad Social (los tres orígenes más comunes), no indican más que el global que adeuda el trabajador y, habitualmente, que la cantidad a retener cada mes debe ser detraída de “sueldos y demás emolumentos que perciba el trabajador por prestar servicios en la empresa”, en los límites que las normas imponen. Y allá cada cual para cumplir con esa obligación que se le impone. Porque hay un deber legal de colaboración, al igual que en las retenciones que se practican mensualmente en nómina.

Una vez recibida la comunicación de que se debe practicar un embargo, se pone dicha circunstancia en conocimiento del trabajador, y, en el siguiente pago de la empresa, se deja claramente especificado en la nómina la cantidad que se detrae del salario en ese concepto para ser entregada a quién embarga.

La duda que le surge a la empresa es doble: por un lado, lo que es embargable o no según la ley (por cuantía y por su propia naturaleza); por otro lo que el título emitido por la administración ejecutante establece deba ser embargado para satisfacer las cantidades debidas. La empresa no debe embargar cantidades de un tipo diferente a las que estén claramente indicadas en la resolución y aún esas cantidades en su justa medida. No es lo mismo un embargo de sueldos y salarios, que uno de cualquier otro tipo de percepción.

Hay muy pocas cosas inembargables de forma absoluta:

- Mobiliario y menaje de casa (*la casa sí es totalmente embargable*), y la ropa del ejecutado y su familia, siempre que no sea superflua. En general, aquellos bienes como alimentos, combustible y otros que, a juicio del tribunal, resulten imprescindibles para que ejecutado y las personas de él dependientes puedan atender con razonable dignidad a su subsistencia.
- Libros e instrumentos necesarios para el ejercicio de la profesión, arte u oficio a que se dedique el ejecutado, cuando su valor no guarde proporción con la cuantía de la deuda reclamada.
- Bienes sacros y los dedicados al culto de las religiones legalmente registradas.
- Cantidades expresamente declaradas inembargables por Ley o por Tratados ratificados por España.

Y es absolutamente excepcional que la empresa tenga capacidad de practicar embargo sobre alguna de estas cosas en una relación laboral.

II. Límites a la posibilidad de embargar un salario

La norma básica que regula el embargo de salarios es el artículo [607 de la Ley de enjuiciamiento civil](#), que define en qué cuantía es inembargable:

No se puede embargar el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no supere la cuantía del salario mínimo interprofesional (SMI). El concepto amplio de sueldo-retribución-equivalente incluye los ingresos y retribuciones de los autónomos.

Una vez el salario, sueldo, retribución o pensión **supera el SMI**, hay una escala de embargo:

- 1º Para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe del doble del salario mínimo interprofesional, el 30%. En 2017, los primeros 707,70 serán inembargables, los segundos al 30% (máximo 212,31 euros hasta 1415,4 euros).
- 2º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un tercer salario mínimo interprofesional, el 50%. De 1415,5 a 2123,1, al 50%, por tanto, se pueden embargar un máximo de 353,85 euros, a sumar el primer tramo.
- 3º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un cuarto salario mínimo interprofesional, el 60%. De 2123,2 a 2830,8, 60% con lo que pueden embargar 424,62, a sumar a los dos primeros tramos.
- 4º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un quinto salario mínimo interprofesional, el 75%. 2830,9 a 3538,5 con lo que pueden embargar 530,77 euros a sumar a cada una de las cantidades de los tres primeros tramos.
- 5º A partir de ese límite, el 90% de la cantidad que hubiera restante.

La Agencia Tributaria ha puesto a disposición de los ciudadanos [una herramienta](#) de cálculo de la cantidad a retener sobre el salario, incluyendo la variable de tener o no las pagas extraordinarias prorrateadas.

Las cantidades resultantes del cálculo deben ser ingresadas por la empresa en la cuenta que indique la orden de embargo, y reflejadas en la nómina mensualmente. Se ha diseñado un [procedimiento especial de ingresos](#) para retenedores que se encuentren con grandes volúmenes de gestión de embargos:

En los embargos judiciales caben las entregas directas al ejecutante, puestas en conocimiento del juzgado. En este caso, tanto la persona o entidad que practique la retención y su posterior entrega como el ejecutante, deben informar trimestralmente al letrado de la administración de justicia (antes secretario judicial) sobre las cantidades remitidas y recibidas, respectivamente, quedando a salvo en todo caso las alegaciones que el ejecutado pueda formular, ya sea porque considere que la deuda se halla abonada totalmente y en consecuencia debe dejarse sin efecto la traba, o porque las retenciones o entregas no se estuvieran realizando conforme a lo acordado por el juzgado.

El embargo se practica **sobre el salario neto**, esto es, la retribución líquida que queda descontadas las cargas tributarias y de Seguridad Social. Y el cálculo de lo inembargable y los tramos que corresponden también toma como referencia el emolumento neto. Si se dan

adelantos al trabajador, deben tener en cuenta el monto que finalmente haya que detraer para atender al embargo.

Si el ejecutado tiene más de un sueldo o percepción, se acumulan todas para deducir una sola vez la parte inembargable. Si es pluriempleado, las empresas deben ponerse en contacto para sumar las cantidades y practicar el embargo aplicando los límites como si se tratase de un único salario. De no ser posible, deben comunicar tal circunstancia a la administración actuante.

La empresa debe retener también sobre los pagos habituales a trabajadores autónomos y profesionales, sean económicamente dependientes o no.

Si la deuda es de la sociedad conyugal (las hipotecarias suelen serlo) también se acumulan salarios, sueldos y pensiones, retribuciones o equivalentes de los cónyuges que no estén casados con régimen de separación de bienes y rentas de toda clase, circunstancia que tienen que demostrar al secretario judicial.

¿Qué pasa si tiene varios embargos? Se paga el primero que llegue hasta que se liquide y después se va iniciando el pago de los restantes por orden de llegada. Cada vez que llegue uno para trabar un embargo donde ya está trabado debe de comunicársele esta circunstancia. Si se trata de una pensión de alimentos también debe ser el juzgado el que decida el orden de prioridades (será una controversia a establecer entre los distintos acreedores ante el juzgado).

III. Supuestos especiales

En atención a las cargas familiares del ejecutado, el letrado de la administración de justicia puede aplicar una rebaja de entre un 10 a un 15 % en los porcentajes establecidos en los números. Esta es una capacidad que solo tiene el letrado de la administración de justicia – embargo judicial, por tanto -. Cuando a la empresa le llega la orden de embargo debe especificar ese extremo. Y si el trabajador tiene cargas familiares que justificar, debe ser al juzgado a quien se dirija. La empresa tiene la obligación de ejecutar el embargo tal cual viene.

La inembargabilidad está, a su vez, matizada en otro artículo de la Ley de Enjuiciamiento Civil, el [608](#), con respecto a la ejecución por condena a prestación alimenticia, ya sea a los hijos, al cónyuge o a cualquier pariente sobre el que se haya establecido la obligación. En estos casos, así como en los de las medidas cautelares correspondientes, el tribunal puede fijar la cantidad a embargar sin tener en cuenta el SMI.

Los supuestos de las deudas restantes después de la venta de la vivienda habitual (cuando el precio obtenido por esa venta sea insuficiente para cubrir el crédito garantizado) en la ejecución forzosa posterior basada en la misma deuda, la cantidad inembargable se incrementa en un 50 % y además en otro 30 % del salario mínimo interprofesional por cada miembro del núcleo familiar que no disponga de ingresos propios regulares. Esta excepción procede del [Real Decreto-ley 8/2011](#).

La aplicación de cualquiera de estas excepciones es una decisión a tomar por la administración que embarga y deben consignarse en la orden de embargo que le llega a la empresa. De no ser así, la empresa operará con los límites habituales, es el deudor quien debe hacer valer la circunstancia que en él concurra ante el juzgado.

IV. Cuando hay cantidades que no son estrictamente salario

Todo lo que no sea salario, es embargable sin límite, siempre y cuando se indique en la resolución que debe ser embargado. Y llegamos al debate sobre cuál es la condición de las cantidades abonadas como gastos de viaje o las indemnizaciones por despido. Es curioso que

una norma que pretende preservar un mínimo para la subsistencia del deudor no parezca proteger en absoluto la cantidad que se le da al trabajador para compensarle justo cuando se queda sin medios habituales de subsistencia.

Cuando se dirige a una empresa una resolución indicándole que debe practicar un embargo, hay un indicio o averiguación previa que hace suponer a la administración actuante que el deudor presta servicios para esa mercantil. Y muchas veces se limitan a designar como objeto del embargo “sueldos, salarios y demás emolumentos”, siguiendo el literal de la norma.

La ley general tributaria, [en su artículo 169](#), establece una prelación en el embargo y los bienes que son o no embargables, siguiendo al Código Civil. La agencia tributaria entiende en [consulta vinculante](#) que las dietas en compensación por gastos no gozan del privilegio del límite inembargable de los salarios, ya que son indemnizaciones. Las dietas en cuanto concepto salarial entran en el cómputo de salario e integran la base de cálculo del porcentaje a embargar. Las indemnizaciones por traslado, por ejemplo, no son salario, no hay mínimo inembargable.

Ojo, que la indemnización por despido, o por traslado, no responda al concepto de salario supone que no hay que embargarla si no se designa específicamente. Ahora bien, si se designa específicamente sería embargable al 100%. En una liquidación, las cantidades que se abonen sobre conceptos salariales (pagas, vacaciones ...) sí se embargan dentro de los límites generales.

No olviden que el dinero que se abona en cuenta bancaria, procedente del salario, y se queda en dicha cuenta, deja de ser salario y ya no goza de privilegio de inembargable, por tanto, puede ser detraído completamente. Si permanece en el saldo de la cuenta, pasa a ser ahorro y el ahorro se embarga al 100%. Sobre esas cantidades la empresa ya no tiene responsabilidad alguna.

Ante la duda, lo prudente es ponerse en contacto con el organismo que haya dictado el embargo. Y es más práctico hacerlo detallando una propuesta de lo que se considera correcto para que le conste y lo valide que no haciendo una pregunta. Por muy específica que sea, siempre se corre el riesgo de una respuesta ambigua.