



UNIVERSIDADE DA CORUÑA
FACULTADE CIENCIAS DO TRABALLO

MÁSTER EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN LABORAL
ESPECIALIDAD EN RECURSOS HUMANOS

EL EMBARGO DE SALARIOS Y PENSIONES: NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA.

O EMBARGO DE SALARIOS E PENSÍONS: NORMATIVA E XURISPRUDENCIA.

WAGE AND PENSION GARNISHMENTS: LEGISLATION AND JURISPRUDENCE.

TRABAJO FIN DE MÁSTER

CURSO ACADÉMICO: 2015-2016

AUTORA: Marta Sanesteban González-Acevedo.

DNI: [REDACTED]

DIRECTOR: José López Coira.

RESUMEN:

Con el presente trabajo se pretende, de una parte, hacer un estudio del salario, como contraprestación del trabajo desempeñado por el trabajador, analizando, además, la protección que el ordenamiento jurídico le otorga; de otra, realizar un análisis del embargo salarial que puede pesar sobre el del trabajador-deudor y de los problemas que surgen en la práctica.

PALABRAS CLAVE: Salario, embargo, protección salarial, crédito salarial.

ABSTRACT:

In the present work, the intention is to carry out a study of wages, as the remuneration for work performed by the worker, analyzing in addition, the legal protection that the legal system offers; on the other hand, the study also performs an analysis of the wage garnishments that can affect to the worker-debtor and the problem that many arise in practice.

KEY WORDS: Wage, seizure, wages protection, wage credit.

ÍNDICE

Introducción.....	1
Marco Normativo.....	2
Objetivos y metodología.....	2
1. EL SALARIO.....	3
1.1. Introducción	3
1.2. Concepto	3
1.3. Función.....	4
2. MODALIDADES DE SALARIO	5
2.1. Salario en metálico	5
2.2. Salario en especie	6
3. ESTRUCTURA SALARIAL.....	7
4. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	9
5. LA FIJACIÓN DEL SALARIO.....	11
5.1. El convenio colectivo y la fijación de un salario mínimo profesional	11
5.2. La fijación del salario en el contrato de trabajo	12
1. LOS EMBARGOS	13
1.1. Introducción	13
1.2. Concepto	13
1.3. Bienes susceptibles de embargo	14
1.4. Concreción del objeto de embargo. Pertenencia, suficiencia y preferencia	15
2. MEDIDAS DE PROTECCION DEL SALARIO FRENTE AL EMBARGO	17
2.1. Límites a la embargabilidad de los salarios.....	18
3. PROBLEMAS APLICATIVOS REFERIDOS AL OBJETO DE PROTECCIÓN	25
4. DETERMINACION DE LA CUANTIA INEMBARGABLE	33
5. OTROS PROBLEMAS QUE SE SUSCITAN EN LA PRÁCTICA DEL EMBARGO DE SUELDOS, SALARIOS Y PENSIONES	34
6. MODIFICACIÓN DE LOS PORCENTAJES DE EMBARGABILIDAD DEL SUELDO O PENSIÓN	39
7. FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN Y POSIBLE INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PAGADOR DE SU DEBER DE RETENER EL SUELDO DEL EJECUTADO	40

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
-------------------------------------	----

Introducción:

Como consecuencia de la crisis económica que nos afecta, muchas de las familias españolas son incapaces de atender sus obligaciones pecuniarias y, al no poder hacer frente al pago de sus deudas, han visto como era embargado su patrimonio.

Dentro de este patrimonio se encuentra el salario que percibe el trabajador en compensación por el trabajo realizado, siendo el medio de subsistencia habitual de gran parte de la población española. Por este motivo el ordenamiento jurídico concede al salario un tratamiento más especial y detallado que a otras prestaciones dinerarias derivadas de otras figuras contractuales.

En el presente estudio examinaremos algunos de los aspectos más relevantes de la crisis de solvencia que puede afectar al trabajador, analizando las distintas formas con las que el ordenamiento jurídico protege el salario y las pensiones frente a las acciones de los acreedores para el cobro de sus deudas.

Marco Normativo:

La regulación legal del salario viene en el art. 26 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRET). El art 26.3 del TRET establece que la estructura del salario se determina mediante la negociación colectiva o, en su defecto, en el contrato individual, por lo que estas dos figuras tienen una importancia determinante en la regulación del salario.

Con carácter general, el embargo de sueldos y pensiones, se regula en el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (en adelante LEC)

En el citado artículo, se establecen los parámetros y condiciones que se han de seguir a la hora de embargar los mismos, permitiendo el embargo de las cantidades que se perciban en el momento de la traba como de lo que se devengue en el futuro. Es importante respetar estos parámetros, con el fin de salvaguardar la dignidad y subsistencia personal del ejecutado y su familia.

La Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (en adelante LGT) no regula de forma específica el embargo de sueldos y salarios, si bien, en su artículo 169 establece el orden de prelación de bienes y derechos a la hora de ejecutar el embargo, haciendo mención al embargo de sueldos, salarios y pensiones y en su artículo 170 se refiere a la

diligencia de embargo y anotación preventiva, aplicable a este tipo de embargo. El Real Decreto 939/2005 de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación (en adelante RGR), regula en su artículo 75 y siguientes las normas sobre embargos, refiriéndose de manera específica en su artículo 82 al embargo de sueldos, salarios y pensiones.

Objetivos y metodología:

El objetivo fundamental de este trabajo es ofrecer una visión lo más completa posible sobre la institución del salario como medio fundamental de subsistencia, así como la protección legal de la que goza al tener una función económico-social fundamental.

Los objetivos específicos son los siguientes:

Saber qué es el salario, las modalidades de salario que nos podemos encontrar así como su estructura.

Realizar un análisis más especial del Salario Mínimo Interprofesional, dada su relevancia como ingreso irreductible a la hora de retribuir el trabajo por cuenta ajena, como indicador de renta para acceder a determinadas prestaciones sociales, pero, sobre todo, como medida de referencia utilizada para el cálculo de embargo de los salarios.

Conocer a fondo la regulación del salario en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los convenios colectivos y en los contratos de trabajo.

Analizar las medidas de protección otorgadas por el ordenamiento jurídico al salario, así como realizar un estudio jurisprudencial de los problemas que suscita en la práctica el embargo de salarios y pensiones.

La metodología que he utilizado para elaborar el presente estudio es principalmente, el análisis de fuentes escritas, como soporte interpretativo. Para ello, se han utilizado diversas fuentes de información, libros, artículos normativa y sobre todo jurisprudencia.

Todas las fuentes utilizadas han sido reflejadas en la bibliografía, y han sido usadas con el objetivo de darle al estudio una perspectiva lo más actualizada posible.

1ª PARTE: EL SALARIO

1. EL SALARIO

1.1. Introducción

El artículo 1.1 del vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al definir el campo de aplicación del Derecho del Trabajo, exige junto a otras notas definitorias, la presencia de la retribución de los servicios prestados, lo que no es otra cosa que la causa o finalidad económico-social del contrato de trabajo para el trabajador. (García, 2005:75).

Mediante el contrato de trabajo se constituye entre empresario y trabajador una relación que da lugar a una serie de obligaciones y derechos recíprocos, que conocemos como relación laboral. El TRET recoge, en su art. 4, los derechos del trabajador, entre los que se encuentra el derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

Siendo el contrato de trabajo un contrato oneroso, una parte (el trabajador) se compromete a prestar servicios para otra (el empresario) y esta, en contraprestación, asume la obligación de pagarle un salario.

Desde un punto de vista jurídico, el salario, por tanto, no es sino la contraprestación fundamental a que viene obligado el empresario a cambio del trabajo, cuya presencia, además, *“es imprescindible ya que explica la ajenidad en la utilidad del trabajo característica de la relación laboral”* (Montoya, 2005: 368).

1.2. Concepto

El TRET dedica la Sección 4ª del Capítulo II, artículos 26 a 33, a la materia de los “Salarios y garantías Salariales”

El art. 26 recoge el concepto de salario, considerando como tal la totalidad de las percepciones económicas, en especie o en dinero, que se perciben por los trabajadores como consecuencia de la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como trabajo.

Algunos ejemplos de periodos de descanso computables como trabajo pueden ser los nombrados a continuación:

- Supuestos en los que el trabajador no puede prestar sus servicios porque el empresario se retrasa en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo (art. 30 TRET).
- El periodo de descanso fijado en las jornadas continuadas, cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo (art. 34.4 TRET).
- Los permisos retribuidos establecidos en el art. 37.3 del TRET.
- La hora de lactancia (art. 37.4 TRET).
- La ausencia del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto (art. 37.5 TRET).
- Las vacaciones anuales (art. 38 TRET), así como la compensación económica por las vacaciones no disfrutadas (sentencia del TS de 21 de noviembre de 1997)
- La licencia de 6 horas semanales sin pérdida de retribución para la búsqueda de un nuevo empleo (art. 53.2 TRET).

Del art. 45 TRET se puede deducir que el salario es un elemento básico del contrato de trabajo. La suspensión del mismo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo (Castro, 2007: 19).

El salario se fija libremente pero, como veremos más adelante, este no puede ser inferior al mínimo establecido por la norma o los convenios colectivos, y debe respetar tanto el principio de no discriminación como el de igualdad.

Es posible encontrar en el TRET el concepto de salario bajo otras denominaciones, tales como retribución, percepciones salariales, remuneración, crédito salarial, haber u obligaciones de naturaleza salarial.

1.3. Función

El salario tiene una función económico-social muy importante, en cuanto constituye la fuente principal y, en ocasiones, única, para la subsistencia y mantenimiento del trabajador y su familia, función a la que el Derecho Laboral tiende a garantizar por diversos mecanismos una protección especial, que trataremos más adelante.

El incumplimiento por parte del empresario de la obligación que tiene de satisfacer a su trabajador las cantidades que le corresponden en concepto de salario, se considera infracción y, por tanto, puede ser sancionado por ello. Además, cuando las faltas de pago o los retrasos en el pago de salarios son continuados, el trabajador, por voluntad propia, puede solicitar la extinción de la relación laboral, teniendo derecho a las indemnizaciones fijadas para los supuestos de despido improcedente.

2. MODALIDADES DE SALARIO

El art. 26 del TRET reconoce como salario tanto las retribuciones en metálico como las retribuciones en especie. Por el contrario, no tienen la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social (SS en adelante) y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

2.1. Salario en metálico

El art. 29.4 del TRET establece que el salario así como el pago delegado de las prestaciones de la SS, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

Los medios de pago de las retribuciones salariales por los que puede optar el empresario son varios: desde el pago en efectivo, el pago mediante talón o cheque, la transferencia bancaria o el giro postal.

El empresario tiene la facultad de decidir el medio de pago a utilizar, tal como se deduce del inciso final del precepto. El legislador únicamente le impone el límite de comunicar previamente a los representantes legales de los trabajadores en la empresa cual será el medio de pago utilizado.

Salvo lo que pueda pactarse en convenio colectivo o contrato de trabajo, nada obsta el establecimiento de modalidades diversas de satisfacción de salario, atendiendo a las circunstancias del caso concreto, y evitando en todo caso discriminaciones irrazonables, ya que el artículo 29.4 del TRET no impone que el medio de pago elegido por la empresa deba ser uno y el mismo para todo el personal (Cavas, 1992: 449).

2.2. Salario en especie

La posibilidad del pago en especie no es nada nuevo sino que ya es algo recogido desde antiguo. Hoy en día para referirnos al salario en especie, hablamos de retribución flexible.

Se puede definir el salario en especie por oposición al salario en dinero o metálico. El salario en especie es, por tanto, toda percepción económica distinta del dinero que reciba el trabajador por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena. (Palomeque, 1993).

En el mismo sentido, Sala lo define como toda retribución comprometida “*in obligatione*” por el empresario al trabajador en un bien distinto al dinero.

Dicho salario sólo existe cuando venga fijado por las normas legales o convencionales aplicables o haya sido objeto de pacto expreso o tácito. Algunos ejemplos de este tipo de retribución son: el disfrute de vivienda de la empresa, el complemento de manutención, transporte, automóvil, etc.

Actualmente, el salario en especie viene regulado en el art 26.1 del TRET, el cual establece que “*se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo*”.

Su inclusión en dicho artículo lo convierte en una modalidad o clase de salario. En principio existe una presunción de que lo percibido por el trabajador en especie es salario, hay una presunción de naturaleza salarial, aunque los Tribunales no le han otorgado la calificación de salario a todas las percepciones “en especie” a cargo del empresario, así se ha negado tal naturaleza por ejemplo a la ropa de trabajo. El desaparecido Tribunal Central del Trabajo, en su sala 5ª, en su sentencia de 29 de marzo de 1989, declaraba que el suministro de ropa de trabajo no era considerado como salario.

El ordenamiento jurídico da preferencia al salario en metálico sobre los salarios en especie, puesto que el metálico es mucho más preciso y el de especie puede ser origen de posibles abusos por parte del empresario y, en consecuencia, de perjuicios para el trabajador (por la calidad del producto entregado, cuestionable valoración económica u otras razones).

En el ya citado art 26.1 in fine del TRET establece, para la fijación de la cuantía del salario en especie, una importante limitación, manifestando que en ningún caso podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional. Esta referencia muestra con claridad la reserva o el carácter residual con el que el ordenamiento jurídico laboral lo contempla por ser como se dijo anteriormente origen de posibles abusos.

Asimismo, podemos añadir lo previsto en el art. 3 y art. 4.2 del Convenio núm. 95 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la protección del salario, de 1949. El art. 3 prohíbe el pago de salario mediante vales, cupones u otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal y el art. 4.2 señala, restrictivamente, que las prestaciones en especie serán siempre “pago parcial del salario”, por lo que se rechaza la posibilidad de abonar la totalidad del salario en esta modalidad de pago.

Por su parte, el Tratado Constitutivo de la Unión Europea (firmado en Roma el 25 de marzo de 1957) recoge expresamente la posibilidad de la retribución en especie en el art. 141, entendiéndose por retribución *"el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo"*.

3. ESTRUCTURA SALARIAL

La estructura legal del salario se encontraba regulada en el art. 4 y siguientes del Decreto 2380/1973, de Ordenación del Salario, desarrollado por la Orden de 22 de noviembre de 1973 del Ministerio de Trabajo. Con la entrada en vigor de la Ley 11/1994 se deroga esta normativa preconstitucional y se modifica el art. 26 de la LET, no obstante la nueva normativa no afecta a los conceptos retributivos que tuvieron reconocidos los trabajadores con anterioridad a su entrada en vigor, los cuales se mantendrán en los mismos términos, hasta que por convenio colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de los mismos (DA 4ª del TRET).

Actualmente el art. 26.3 TRET establece que la estructura del salario se determina mediante la negociación colectiva o, en su defecto, en el contrato individual.

La norma dispone que en la estructura del salario hay que distinguir el salario base y, en su caso, los complementos salariales. Y el art. 31 del TRET recoge expresamente el derecho del trabajador a la percepción de gratificaciones extraordinarias.

El **salario base** es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, existiendo pues un doble sistema de fijación del salario base. Puede darse la forma mixta de retribución – unidad de tiempo y unidad de obra- conviniéndose una cantidad fija o garantizada mensual completada con retribución por unidad de obra mediante comisiones o cualquier otro complemento salarial de cantidad o calidad de trabajo.

Los **complementos salariales** son las cantidades que se adicionan al salario base por la concurrencia de una causa específica y determinada que está presente en la prestación del trabajo, y que unidas al salario base determinan la cifra total del salario del trabajador.

La fijación, así como el modo de determinación de devengo y de la cuantía de los complementos salariales, se realiza a través de la negociación colectiva.

El TRET establece una clasificación general de los complementos salariales a la que debe remitirse la negociación colectiva o el contrato de trabajo en atención a alguna de las circunstancias siguientes:

1. Las condiciones personales del trabajador (complemento de antigüedad, complemento de idiomas, título o conocimientos especiales).
2. El trabajo realizado o el complemento de puesto de trabajo. (plus de turnicidad, toxicidad, penosidad, peligrosidad o semejantes, por la función desempeñada, complemento por festivos sábados y domingos, etc.).
3. La situación y resultados de la empresa (primas de productividad empresarial, participación en beneficios y resultados, *stock-options*, *bonus*, etc.).

Respecto al carácter consolidable de los mismos, es decir que no puedan ser modificados ni suprimidos unilateralmente por la empresa, es el convenio colectivo quien lo establece, rigiendo en su defecto la regla de no consolidación de los complementos vinculados al puesto de trabajo y a la situación o resultados de la empresa (art. 26.3 TRET).

En cuanto a las **gratificaciones extraordinarias**, el empresario tiene la obligación legal de abonar al trabajador dos al año. Por convenio colectivo se puede establecer un mayor número de gratificaciones extraordinarias anuales. Su cuantía se fija al igual que los complementos salariales mediante convenio colectivo.

El abono de una de las gratificaciones extraordinarias debe realizarse necesariamente con ocasión de las fiestas de Navidad. La otra paga debe abonarse en el momento que fije el convenio colectivo o el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores (art. 31 TRET). Este precepto establece la posibilidad de que las pagas extraordinarias se abonen de forma prorrateada en 12 mensualidades, si así se ha acordado en el convenio colectivo.

4. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

El Salario Mínimo Interprofesional (en adelante SMI) no aparece mencionado en nuestra Constitución, a diferencia de lo que sucede en otras constituciones de nuestro entorno más cercano (por ejemplo, en la portuguesa).

En España el SMI es un medio especial para lograr la suficiencia retributiva mencionada en el art 35.1 de la CE de 1978, la cual establece que *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*.

Partiendo de la legislación vigente, el TRET contempla *“diversas medidas de muy distinta naturaleza”* para garantizar el salario suficiente. El SMI sería *“un medio, pero no el único para lograr el objetivo constitucional”* (Sagardoy ,1982: 71-72, 110-111).

Se puede definir el SMI como la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo u edad de los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporeros.

El artículo 27 del TRET, establece que el valor que toma el SMI se fija cada año por el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, mediante la publicación de un Real Decreto. Y para la determinación del mismo se tienen en cuenta los siguientes factores: a) el índice de precios de consumo. (IPC); b) la productividad media nacional alcanzada; c) el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional; y d) la coyuntura económica general.

La doctrina científica ha destacado que la regulación del salario en el TRET se ajusta a la técnica de la remisión normativa, que es una modalidad estricta de delegación legislativa. Ha escrito Valdes Dal-re (1990, 380), siguiendo muy de cerca lo escrito por García de Enterría, que “a esta manifestación de delegación legislativa pertenece (...) el art 27.1 del TRET, que autoriza anualmente al Gobierno a fijar, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el SMI, suministrando el precepto los criterios a ponderar a efectos de su cuantificación (...)”. Habría, pues, dos tipos de normas para la realización de un derecho: la básica (remitente) y la complementaria (remitida), ambas de diferente valor jerárquico pero imprescindibles para la actuación del derecho referido (José Manuel del Valle Vilar, 2002: 126).

Para el año 2016 el Ministerio de Empleo y Seguridad Social fijó el SMI, a través del Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, en los siguientes valores:

Salario Mínimo Interprofesional 2016:

SMI 2016	
SMI DIARIO	21,84 €
SMI MENSUAL	655,20 €
SMI ANUAL	9172,80 € (14 pagas)

Podemos concluir que el SMI es la retribución mínima que garantiza un ingreso irreductible para retribuir la prestación de los servicios en las relaciones laborales, por debajo del cual es ilícito el trabajo por cuenta ajena. Su cuantía ha de garantizarse todos los trabajadores en cómputo anual (Sentencia Sala de lo Social del TS de 13 de abril de 1989)

En relación con su cuantía es necesario puntualizar lo siguiente:

- El Gobierno fija anualmente el SMI, tanto para la agricultura como para la industria y servicios, sin distinción de sexos ni de edad de los trabajadores. La revisión del SMI no afecta a los salarios superiores en cómputo anual.
- Se computarán tanto los salarios en metálico como en especie, y se entiende referidos a la jornada legal del trabajo en cada actividad. Si se realiza jornada inferior, se percibe a prorrata.

- El salario diario no incluye la parte proporcional de domingos y festivos.
- A los SMI consignados se adicionan, sirviendo los mismos como módulo, en su caso los complementos salariales así como las primas o incentivos a la producción que puedan establecerse en convenio colectivo o contrato individual, así como el incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

El SMI goza, además, de **una protección especial al ser inembargable** por deudas salvo que éstas deriven de la obligación del trabajador de prestar alimentos a parientes. En la inembargabilidad del salario profundizaremos en la segunda parte de este trabajo.

5. LA FIJACIÓN DEL SALARIO

5.1. El convenio colectivo y la fijación de un salario mínimo profesional

En el sistema español de relaciones laborales, la negociación colectiva y, en concreto, el convenio colectivo, tiene un reconocimiento constitucional al incluirse entre los derechos ciudadanos. Concretamente, el artículo 37.1 de la CE establece que la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

Esta referencia constitucional y la garantía por Ley de la fuerza vinculante de los convenios colectivos configura un modelo de pacto de naturaleza normativa. Los convenios colectivos son, en consecuencia, fuente del derecho en lo relativo a los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral (art. 3 TRET).

Dicho lo anterior, surge la cuestión sobre cuáles son las materias que pueden ser objeto de negociación colectiva. El art. 85 del TRET resuelve esta duda, ya que regula el contenido de los convenios colectivos, estableciendo que estos podrán regular no solo las condiciones de trabajo, sino, también, las materias de índole económica, laboral, sindical, y en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

La estructura y cuantía del salario viene entonces determinada por el Convenio Colectivo, aunque este también puede ser pactado libremente entre empresario y trabajador, en cuyo

caso, la cantidad pactada no podrá ser inferior a lo establecido en el Convenio de aplicación, así como lo pactado en este tampoco puede ser inferior al SMI fijado por el Gobierno.

La mayoría de los sectores de actividad tienen, mediante negociación colectiva, superadas las cuantías fijadas en el SMI, estableciendo el llamado “salario profesional mínimo”. Son, por tanto, consideradas como mínimas las retribuciones recogidas en el convenio colectivo aplicable (tanto de empresa como de sector) y varían dependiendo de la categoría o nivel profesional, regulados en el propio convenio. Es lo que en muchos contratos de trabajo se señala como “salario según convenio”.

5.2. La fijación del salario en el contrato de trabajo

El art. 3 del TRET se refiere a las fuentes de la relación laboral, entre ellas se cita a la autonomía individual de las partes manifestada en el contrato de trabajo, y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos.

El artículo 26.3 del TRET establece que mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Del artículo 3.1 del TRET se deriva que los salarios fijados por las partes habrán de respetar en todo caso los fijados con carácter general por las normas legales reglamentarias (el ya visto SMI) o convencionales aplicables (salario mínimo profesional) pero, a partir de ahí, las partes son libres para pactar la cuantía de las percepciones salariales y extrasalariales superiores a las fijadas en el marco normativo o convencional de referencia y se refieran por el régimen jurídico establecido por las partes para su establecimiento pudiendo ser objeto de pacto novatorio

2ª PARTE: EL EMBARGO DEL SALARIO

1. LOS EMBARGOS

1.1. Introducción

El art. 1911 del Código Civil consagra el principio de responsabilidad universal estableciendo que *“Del cumplimiento de las obligaciones responde el deudor con todos sus bienes, presentes y futuros”*.

La actividad ejecutiva está encaminada a dar satisfacción al acreedor frente al deudor que voluntariamente no ha cumplido con aquello a lo que está obligado, el embargo, dentro de la ejecución dineraria, resulta el mecanismo imprescindible para lograr esta finalidad, en cuanto sujeta o afecta determinados bienes del deudor a fin de ser realizados por alguna de las modalidades de apremio para pagar con lo obtenido finalmente al ejecutante (Casero: 2012; 45).

Cuando en el periodo voluntario legalmente establecido el deudor no cumpla con los pagos a los que está obligado, la ley posibilita que a través de los órganos de la administración de justicia puedan ser aprehendidos sus bienes, si bien con ciertos límites, a los que haremos referencia en un estudio posterior, para entregarle al acreedor el importe en dinero o su realización u posterior pago al acreedor con el fruto obtenido en el caso de que lo debido sean otros bienes.

1.2. Concepto

El Capítulo III de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, lleva por rúbrica “Del embargo de los bienes”, dedicándole a esta materia hasta siete secciones, concretamente desde el art 584 al 633. Por su parte la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, también hace referencia a esta materia en su Libro IV, Capítulo II “De la ejecución dineraria”

El embargo puede ser definido como la actividad por la que se individualizan bienes del deudor, sujetándolos al proceso de ejecución para satisfacer con ellos el crédito del acreedor.

1.3. Bienes susceptibles de embargo

No resulta tarea simple determinar o concretar cuáles son los bienes susceptibles de embargo, ni se puede extraer nada lo suficientemente claro del anteriormente citado art. 1911 del CC, el cual establece que de sus obligaciones responderá el deudor con todos sus bienes, presentes y futuros, quedando además sujetos aquellos bienes que hayan salido indebidamente del mismo.

El término *bienes* ha de entenderse referido tanto a cosas como a derechos. Esto se deriva de la interpretación literal de los artículos 592 y 605 de la LEC ya que incluye ciertos derechos como inembargables.

Además, estos bienes y derechos, para poder ser embargables, deben presentar las notas de patrimonialidad, alienabilidad y embargabilidad ya que si un bien específico está afectado de esas tres características nos indicaría que el mismo, desde el punto de vista abstracto y general, es susceptible de ser embargado o, lo que es lo mismo, es idóneo para el embargo:

1.- La **patrimonialidad** es un requisito imprescindible que necesariamente ha de concurrir en los bienes susceptibles de embargo y esta conecta con el contenido económico que necesariamente deben de tener estos bienes. De este modo no son susceptibles de embargo los derechos inherentes a la persona (derecho a la vida, al honor, a la integridad física, etc.), que además de ser intransmisibles e irrenunciables carecen de contenido patrimonial.

Igualmente resultan inembargables los derechos de carácter político (derechos de sufragio activo y pasivo, o derecho de petición), derechos honorífico, social o administrativo (por ejemplo los derechos estatutarios de los trabajadores o funcionarios entre otros)

2.- Sin embargo, la característica de patrimonialidad aunque es requisito necesario no resulta suficiente, ya que los bienes o derechos susceptibles de ser embargados han de estar dotados además de **alienabilidad**, es decir han de ser susceptibles de ser transmitidos, sin cuyo requisito no cabe entender que concurra la idoneidad a efectos de embargo. La alienabilidad resulta de la posibilidad de que el bien o el derecho pueda cambiar su titularidad, de un sujeto a otro, por cualquiera de los medios admitidos por el derecho.

Como ejemplo podemos citar como bienes inalienables, desde la perspectiva de los bienes públicos, los bienes de dominio público pertenecientes al Estado, Comunidades Autónomas o Entidades Locales; y desde la óptica de los bienes privados, aquellos que se

encuentran ligados a otros bienes o derechos, como pueden ser las servidumbres, el derecho de retracto legal, etc.

3.- La concurrencia de los requisitos anteriores puede resultar insuficiente, puesto que debe concurrir un último presupuesto puramente procesal, la **embargabilidad**. Con este término se hace referencia a la no existencia de una disposición legal que declare inembargables los bienes de que se trate.

La embargabilidad prohíbe al órgano ejecutor proceder contra determinados bienes que han sido declarados inembargables, existiendo también un variado catálogo de bienes que ya sea por razones de diferente índole, públicas, sociales u otras causas, están declarados como totalmente inembargables o sometidos a limitaciones de embargabilidad, en función del alcance económico del embargo o del procedimiento en que se sustancie (Pedrajas, 1998: 33).

Este es, precisamente, el caso de los salarios, o retribuciones en general, que estudiaremos en el siguiente epígrafe.

1.4. Concreción del objeto de embargo. Pertenencia, suficiencia y preferencia

Las notas vistas anteriormente, patrimonialidad, alienabilidad y embargabilidad, indican la posibilidad de que un bien desde el punto de vista abstracto y general es susceptible para ser embargado, sin embargo dada una situación concreta de ejecución de un crédito para que dicho bien pueda ser afectado el bien debe *pertenecer* al ejecutado, que se traben los bienes en tanto y hasta el límite que resulten *suficientes* para la cobertura del importe ejecutado y, además, que esto se produzca respetando las reglas de *preferencia* entre los bienes susceptibles de embargo.

Por lo tanto es necesario que estos bienes y derechos cumplan otras tres condiciones específicas:

1.- **Pertenencia:** El embargo solo puede recaer sobre los bienes que el deudor tenga y estén incorporados a su patrimonio en el momento de la ejecución (Carreras,1995: 161).

2.- **Suficiencia:** La noción de suficiencia hay que entenderla referida simultáneamente a los intereses del ejecutante (para que el valor de los bienes embargados alcance, al menos una cuantía, que permita dar satisfacción a su pretensión) como a los del ejecutado (que no debe sufrir quebranto económico con la afección de bienes innecesarios para la satisfacción

del ejecutante). Por ello la suficiencia en suma, lo que implica es que el valor de los bienes embargados «ha de ajustarse lo más posible a la suma, por la que se ha despachado ejecución» (Cachón: 2011; 51)

3.- **Preferencia:** El art 592.1 de la LEC establece que *“si el deudor y el acreedor no hubieren pactado otra cosa dentro o fuera de la ejecución, el Secretario Judicial responsable embargará los bienes del ejecutado procurando tener en cuenta la mayor facilidad para su enajenación y la menor onerosidad de esta para el ejecutado”*. Es importante aclarar que esta previsión normativa constituye una mera admonición, no una disposición de observancia rígida e inequívoca, como revela la dicción del propio art. 592.2 que dice *“que si por las circunstancias de la ejecución resultase imposible o muy difícil la aplicación de esos criterios, se procederá a embargar los bienes siguiendo el orden siguiente[...]*” (Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid, Sección 10ª de 3 de marzo de 2008).

Si por las circunstancias de la ejecución resultase imposible o muy difícil la aplicación de esos criterios, se procederá a embargar los bienes siguiendo orden siguiente:

- 1.º Dinero o cuentas corrientes de cualquier clase.
- 2.º Créditos y derechos realizables en el acto o a corto plazo, y títulos, valores u otros instrumentos financieros admitidos a negociación en un mercado secundario oficial de valores.
- 3.º Joyas y objetos de arte.
- 4.º Rentas en dinero, cualquiera que sea su origen y la razón de su devengo.
- 5.º Intereses, rentas y frutos de toda especie.
- 6.º Bienes muebles o semovientes, acciones, títulos o valores no admitidos a cotización oficial y participaciones sociales.
- 7.º Bienes inmuebles.
- 8.º Sueldos, salarios, pensiones e ingresos procedentes de actividades profesionales y mercantiles autónomas.
- 9.º Créditos, derechos y valores realizables a medio y largo plazo.

En esta relación legal enumerada, la Ley lo que trata es de producir el menor daño posible o hacerle lo menos gravoso posible el embargo al deudor y trata de beneficiar al acreedor colocando en los primeros lugares aquellos bienes de más fácil realización. En resumen, siempre que las partes no fijen de común acuerdo los bienes sobre lo que ha de recaer el embargo, se deberá seguir el orden de prelación en el artículo 592 LEC.

2. MEDIDAS DE PROTECCION DEL SALARIO FRENTE AL EMBARGO

El artículo 35.1 de la CE reconoce a favor de los trabajadores el derecho a *“una remuneración económica suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia”*.

Además de la pura atribución jurídica que el salario posee dentro del sinalagma contractual, este atiende también una importante función económica-social. Por ello el salario es objeto de una protección especial por parte de la legislación laboral, encargándose este de establecer una serie de medidas garantizadoras para que el salario sea efectiva y realmente percibido por el trabajador.

El tratamiento legal de la protección salarial comprende tres temáticas diferentes, según se atienda a una situación de normalidad, en la que trabajador y empresario, sujetos de la relación laboral, se encuentran en una posición de solvencia; una situación de anormalidad, porque se haya producido una crisis en tal solvencia respecto de uno u otro; o una última situación, en la que el propio trabajador no es solvente en relación con sus acreedores:

- En primer lugar, en lo que anteriormente llamamos una situación de normalidad, el legislador atiende a los aspectos del tiempo y forma en que el salario ha de ser satisfecho (art. 29 TRET), a cómo se realizará el pago, si en dinero o en especie, limitando esta última posibilidad (art. 26.1 TRET), la garantía del devengo incluso en los supuestos de imposibilidad de la prestación (art. 30 TRET) y estableciendo mecanismos para remediar los incumplimientos empresariales en esta materia, al fijar cauces para su determinación (art. 77 LJS) o aseguramiento en caso de impago (art 79 LJS) y al regular el interés por mora (art. 29.4 TRET) o, incluso, la posibilidad de extinción indemnizada del contrato en los supuestos de falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado (art. 50.1.b LET)

- En segundo lugar, el legislador considera una eventual crisis de solvencia del empresario y procede a privilegiar el crédito salarial respecto de otros posibles créditos de terceros frente a aquél, el art. 32 TRET también articula mecanismos de extensión de la responsabilidad salarial a terceros empresarios que aunque no han ocupado la posición formal de empleadores del trabajador-acreedor, si que, en cambio, mantienen con el mismo determinadas conexiones (arts. 42,43 y 44 TRET y art. 16.3 de la Ley 14/1994 de 1 junio, de Empresas de Trabajo Temporal). En todo caso y ante la posible insolvencia definitiva, se establecen ciertos aseguramientos de, al menos, parte de lo adeudado, a través del Fondo de Garantía Salarial (art. 33 TRET). Por otro lado, desde una perspectiva distinta y como medida tendente no ya solo a garantizar las retribuciones, sino la continuidad de la misma de las relaciones laborales, se regula en el art.244 LJS la posibilidad de establecer aplazamientos de pago en la ejecución de sentencias firmes, de modo que en este caso el derecho al percibo de su crédito por parte de un trabajador determinado se modaliza en beneficio de los restantes.

- Finalmente, en tercer lugar, el legislador regula una posible situación de falta de solvencia del propio trabajador en relación con sus acreedores, quienes para hacer efectivos sus créditos podrían dirigirse contra el salario del trabajador-deudor, y por ello vamos a ver lo que se regula mediante determinadas previsiones que limitan la embargabilidad de los salarios (art 27.2 LET y art. 607, 608,609 de la LEC) y que veremos más detalladamente en el siguiente epígrafe.

2.1. Límites a la embargabilidad de los salarios

El Tribunal Constitucional, en Sentencia de 22 de junio de 1989, señaló que la Ley, por las más variadas razones de interés público o social, excluye determinados bienes y derechos de la ejecución forzosa, declarándolos inembargables y prohibiendo, en su consecuencia, que el ejecutante proyecte su acción sobre los mismos. Entre esas variadas razones, destaca la razón social de impedir que la ejecución forzosa destruya por completo la vida económica del ejecutado y se ponga en peligro su subsistencia personal y la de su familia y, a tal fin, la Ley establece normas de inembargabilidad de salarios y pensiones que son, en muchas ocasiones, la única fuente de ingresos económicos de gran número de ciudadanos.

El embargo de salarios y pensiones: normativa y jurisprudencia

En este sentido el art. 607 de la LEC establece dos límites a la embargabilidad de los sueldos y pensiones, una regla de inembargabilidad absoluta, y una regla de inembargabilidad (o embargabilidad) relativa.

INEMBARGABILIDAD ABSOLUTA

Atendiendo al art 607.1 de la LEC y conforme lo dispuesto en el 605.4º de la misma ley, se establece que la parte del salario equivalente a la cuantía del SMI es inejecutable, otorgándole la ley una garantía de inembargabilidad absoluta, al concluir el art. 609 LEC que será nulo de pleno derecho el embargo efectuado sobre bienes inembargables. Asimismo el art 27.2 del ET establece que el SMI, en su cuantía, es inembargable.

Excepción a la inembargabilidad absoluta

No obstante esta medida protectora tiene una importante excepción regulada en el art. 608 de la Ley, donde dispone que no será de aplicación la regla general del art. 607.1 si se trata de hacer efectiva una resolución judicial que decrete el pago de alimentos legales.

El embargo de salarios o pensiones en relación a pensiones alimenticias no tienen el límite establecido en el art.607 de la LEC (Sentencia de la Audiencia Provincial de Murcia, Sección 4ª, de 12 de enero de 2012).

Esta materia ha experimentado una importante evolución, siendo la vigente la que mejor se adapta al necesario equilibrio que debe buscarse, teniendo en cuenta que los fines a proteger pueden tener una presentación aparentemente incompatible, por cuanto la necesidad de subsistencia del trabajador-deudor se enfrenta a la de idéntico signo de sus acreedores alimentistas.

La determinación de la cuantía de los alimentos debía y debe fijarse en atención a lo que dice el art.146 del CC, estableciendo este que *“la cuantía de los alimentos será proporcionada al caudal o medios de quien los da y a las necesidades de quien los recibe”*.

El actual tratamiento dado a esta materia por la LEC se establece en su artículo 608. Las normas de inembargabilidad absoluta del salario mínimo y de inembargabilidad relativa previstas en el artículo 607 de la LEC, tienen la importante excepción de cuando se proceda a hacer efectiva una deuda de alimentos. La excepción de la inembargabilidad se justifica por las siguientes razones:

1. Por el propio contenido de la prestación que se solicita, que comprende lo indispensable para el sustento, habitación, vestido y asistencia médica entre otros aspectos (art. 142 CC)

“En la fijación de alimentos para los hijos, ha de partirse de un concepto amplio, comprendiendo por tanto, lo que es indispensable para el sustento, habitación o vivienda, asistencia médica, además de educación e instrucción (art. 142 del CC (LEG 1889, 27) mientras sea menor de edad y aun después cuando no hay terminado su formación por causa que no le sea imputable, manteniéndose la obligación de prestar alimentos a los hijos mayores de edad, a tenor de lo dispuesto en los arts. 93 del CC” (Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid, Sección 22ª de 20 enero de 2016)

Asimismo, la Sala de lo Civil del TS incluye en la pensión alimenticia todo tipo de gastos ordinarios usuales como son, los de educación (recibos, matrícula, seguros, AMPA), ocio, excursiones escolares, material escolar, transporte, uniformes, libros, aula matinal, comedor y no incluye los gastos ordinarios no usuales como por ejemplo actividades extraescolares o la celebración de la Primera Comunión... (Sentencia del TS, Sala de lo Civil Sección 1ª, de 16 de febrero de 2015)

2. Porque en los procesos de alimentos entra en juego el estado de necesidad del alimentista por lo que es necesaria una satisfacción inmediata o en el mínimo tiempo posible, es por esto que el derecho de alimentos sólo se satisface en presente cubriendo las necesidades inmediatas del alimentista o en futuro a través de una pensión de alimentos (art. 142 CC). En cuanto a una necesidad pasada de alimentos por parte del alimentista, este solamente podrá recibir una indemnización por los daños y perjuicios causados.

Con todo, esta excepción a la regla de inembargabilidad total de las retribuciones que no superen la cuantía del SMI, no opera en todo tipo de procesos ni se refiere a todo los posibles acreedores alimentistas. El art. 608 de la LEC, dice que la obligación de satisfacer esos alimentos tiene que nacer directamente de la ley, (piénsese en los casos previstos en los art. 93 y 142 y siguientes del CC así como en los art. 250.1.8º, 748.4º y 774 de la LEC) y los alimentos tienen que ser reconocidos a favor de los hijos o del cónyuge.

El artículo 608 fue modificado recientemente por la disposición final tercera de la Ley 16/2015, de 2 de Julio de la Jurisdicción Voluntaria, incluyendo como novedad en la redacción del artículo la aplicación de la excepción de inembargabilidad del SMI en los

casos de la obligación de alimentos de los decretos o escrituras públicas que formalicen el convenio regulador que los establezcan.

La jurisprudencia no ha sido del todo unánime en la cuestión de si deben incluirse o no en el denominado “pago de alimentos” la llamada pensión compensatoria regulada en el art. 97 del CC. Este tipo de pensión tiene una naturaleza distinta a la pensión alimenticia ya que nace de la necesidad de compensar el desequilibrio económico que la separación o el divorcio produce entre los cónyuges.

Mientras que la Audiencia Provincial de Zaragoza Sección 4ª, de 9 de julio de 2002 ha manifestado que la pensión compensatoria no puede ser equiparada a la alimenticia a los efectos del art. 608 de la LEC o la Audiencia Provincial de Girona, Auto de 27 de marzo de 1995 que declara que la pensión compensatoria se ve excluida de los límites de inembargabilidad que tienen los sueldos y pensiones, a nivel jurisprudencial podríamos decir que se ha impuesto, aunque no de forma unánime, la tesis de admitir la aplicabilidad del art. 608 de la LEC a las pensiones compensatorias entre cónyuges debido a el tenor literal de éste: “pronunciamientos de las sentencias dictadas en procesos de nulidad, separación o divorcio sobre alimentos debidos al cónyuge o a los hijos”. Como no existe la pensión de alimentos al cónyuge en estos procedimientos, y si pensiones compensatorias, se ha entendido que el legislador del art. 608 de la LEC se estaba refiriendo también a estas últimas.

Por lo anteriormente expuesto se debe extender el ámbito de aplicación del art. 608 a todas las prestaciones económicas fraccionadas y periódicas derivadas de un pleito matrimonial, bien bajo la cobertura de la pensión de alimentos, bien como pensión del art. 97 CC, dado que, de una u otra manera, esta última prestación también viene a cubrir necesidades alimenticias que no pueden ser ignoradas. Sin embargo, que se incluya la pensión compensatoria en la exclusión regulada en el art. 608 no supone que esta deba recibir el mismo tratamiento que las pensiones alimenticias debidas a los hijos, pues mientras resulta prioritario el amparo y manutención de estos últimos al de su progenitor, no merece mayor protección la subsistencia de un cónyuge respecto del otro, por lo que es más probable que se considere embargable una cantidad mayor en caso de pensión alimenticia a favor de los hijos, que en caso, de pensión compensatoria entre cónyuges. Por eso, dado el espíritu y inclinación del art. 608 de la LEC, hace que resulte más fácil en el sentido de embargar una

mayor cuantía si estamos ante ejecuciones con origen en pensiones de alimentos a hijos que si se trata de una ejecución con origen en una pensión compensatoria.

Antes de entrar a comentar la llamada inembargabilidad relativa, resulta interesante abarcar otra cuestión problemática, la de si dentro del concepto de pensión por alimentos a los que alude el art. 608 de la LEC se incluyen o no la falta de pago por uno de los cónyuges de las cuotas del préstamo hipotecario de la vivienda familiar cuando el uso está adjudicado al otro. Una vez más la jurisprudencia no es unánime, ya que hay sentencias que han considerado estas cantidades como pensión alimenticia procediendo al embargo sin respetar la escala legal de inembargabilidad de sueldos y salarios del art. 607 de la LEC y aplicando las cantidades por alimentos y las cuotas originadas por el préstamo hipotecario como si deuda alimenticia se tratara.

Sin embargo en otros casos si se ha considerado aplicable a las cuotas del préstamo hipotecario los criterios de inembargabilidad del art. 607 de la LEC y no resulta de aplicación el art 608. En este sentido la Sentencia de la Audiencia Provincial de Valladolid Sección 1ª de 15 de septiembre de 2008 entendió que no podía entenderse como deuda alimenticia las cantidades destinadas al pago del préstamo hipotecario que gravaba la vivienda familiar ya que al ya haber sido cuantificada la pensión alimenticia a satisfacer para sus dos hijos en orden a satisfacer las necesidades de ese carácter, había que diferenciar esa pensión de otras contribuciones económicas como es la de contribuir como copropietario al pago de la cuota hipotecaria sin que por más de que se trate de la vivienda familiar donde habitan los menores.

INEMBARGABILIDAD O EMBARGABILIDAD RELATIVA

A pesar de esta excepción a la inembargabilidad del SMI, el legislador no incluyó el salario como un bien absolutamente inembargable, sino que una vez que el salario supera el importe fijado para el SMI en el momento de la ejecución, a partir de ahí el salario es embargable conforme a una escala progresiva del (30% al 90%) regulada en el artículo 607.2 de la LEC.

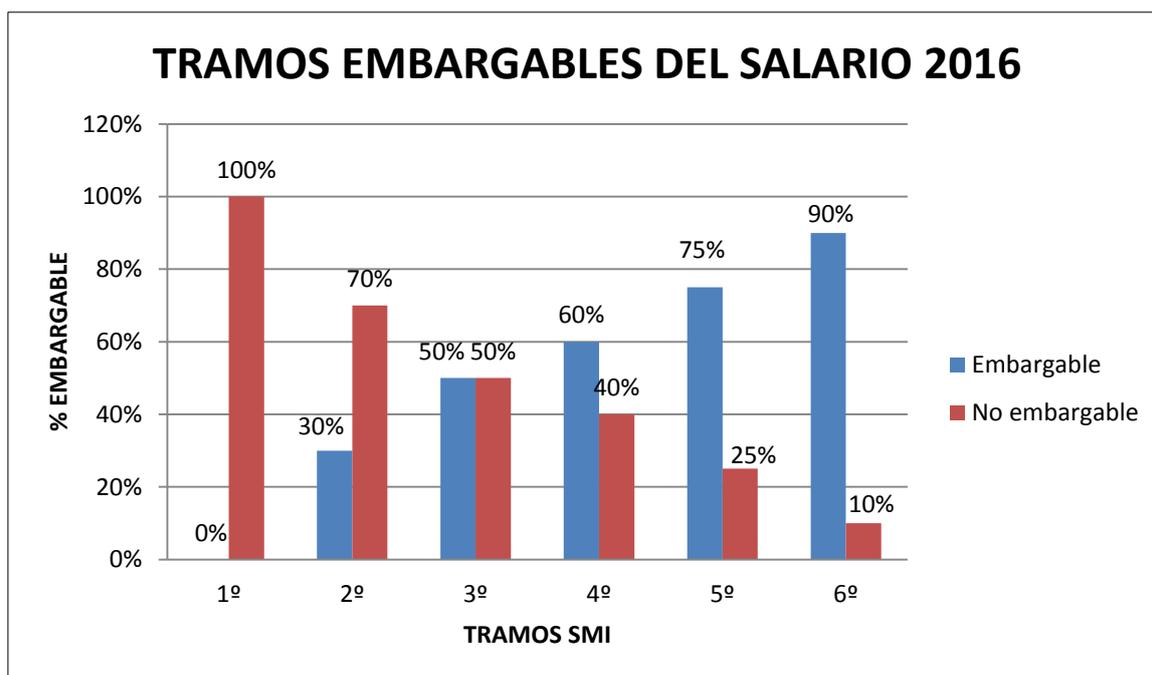
Cuanto mayor es el sueldo o pensión, también es mayor la parte de salario que se puede embargar al deudor-trabajador.

Por lo anterior, se comprueba que la LEC no deja el mismo mínimo vital de subsistencia, ya que dependiendo del número de veces que en el salario o pensión se puede computar el

importe relativo al salario mínimo interprofesional se embargará una cantidad u otra. En concreto:

- 1 - Para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe del doble del SMI, el 30 %.
- 2 - Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un tercer SMI, el 50 %.
- 3 - Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un cuarto SMI, el 60 %.
- 4 - Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un quinto SMI, el 75 %.
- 5 - Para cualquier cantidad que exceda de la anterior cuantía, el 90%.

Tramos embargables del salario 2016:



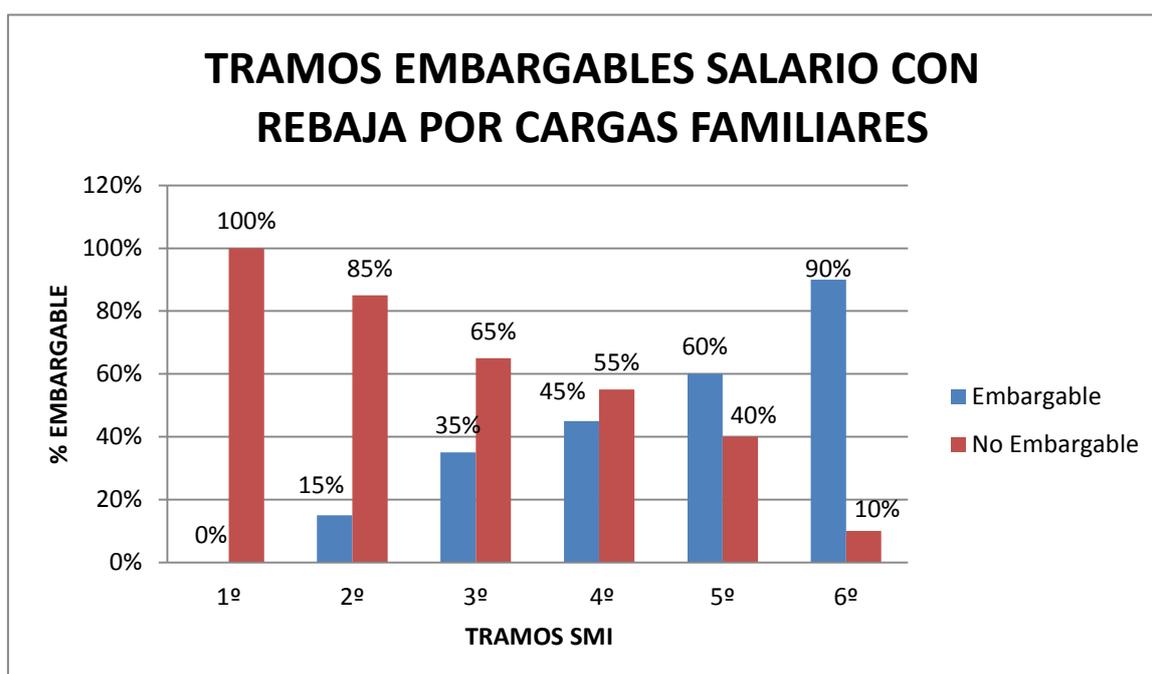
Para la correcta aplicación de esta escala se deberá tomar el importe total del salario o pensión y dividirlo en tantas cuotas de SMI como sea posible, para posteriormente aplicarles el porcentaje que les corresponda a cada una de ellas, obteniendo de esta forma la importe objeto de retención. En ambos casos la traba que se realice sin respetar los límites establecidos (con carácter absoluto en el primero y con la relatividad dicha en el segundo) será nula de pleno derecho, así lo establece el art. 609 de la LEC.

El apartado 3º del art. 607 permite cuando el ejecutado percibe diversas percepciones deducir de una sola vez la parte que resulte inembargable conforme a las normas anteriores e igualmente acumular las de los cónyuges cuando el régimen económico matrimonial que les rija no sea el de separación de bienes (circunstancia que deberá acreditarse al secretario judicial)

También serán tenidas en cuenta a la hora de determinar la cantidad de salario embargable, las cargas familiares del ejecutado, concediendo el Secretario Judicial la facultad de tenerlas en cuenta y aplicar una reducción entre un 10% y un 15% en los porcentajes establecidos para configurar la escala progresiva a la que se ha hecho referencia anteriormente, salvo el último tramo que permanecerá siempre fijo en el 90%.

Es importante destacar en este punto, que la aplicación de dicha rebaja resulta totalmente discrecional por el Juzgador sin que esté obligado a aplicarla, en este sentido la Sentencia de la Audiencia Provincial de Islas Baleares, Sección 5ª, de 25 octubre de 2007, por la que desestimó el recurso de apelación interpuesto por la ejecutada, quien interesaba que se aplicara una rebaja del 15%, frente a la rebaja del 10% aplicada por el Juzgado de instancia. La resolución recalcó que *“es facultativo del Juzgador establecer el porcentaje adecuado al caso dentro del margen porcentual que la ley confiere, ...el porcentaje que aplica actualmente se encuentra en los cánones establecidos por el art. 607.4 LEC, por lo tanto por este lado no se infringe normativa alguna”*

Tramos embargables del salario con rebaja por cargas familiares:



3. PROBLEMAS APLICATIVOS REFERIDOS AL OBJETO DE PROTECCIÓN

3.1 La determinación de los ingresos que incluidos y excluidos del ámbito de aplicación:

3.1.1 Ingresos incluidos en el art. 607 LEC:

No existe una identificación legal entre las percepciones que son objeto de protección legal frente al embargo conforme a los criterios de la LEC y el concepto técnico del salario de la LET.

El art. 607 de la LEC hace referencia al salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no superen la cuantía señalada para el SMI.

En relación con las pensiones estas no ofrecen duda en cuanto su significación, definiéndolas la Real Academia Española como la cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad.

Por su parte el art. 42 TRLGSS dispone que la acción protectora de la seguridad social comprenderá, entre otras, *“Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social”*.

El art. 44.1 de la TRLGSS establece que en materia de embargos se estará a lo dispuesto en la LEC. **Por esto, podemos deducir que a las pensiones se les aplica el precepto 607 de la LEC.**

En cuanto a la inembargabilidad de las pensiones, hemos de citar la Sentencia de la Audiencia Provincial de Burgos, Sección 3ª del 10 de junio de 2009, donde se precisa que

los bienes imprescindibles para atender con dignidad la subsistencia, ya son inembargables por disposición del art. 607.1 de la LEC, por lo que el embargo de una pensión, del art 607.1, tiene otro fundamento y finalidad, que supera lo meramente imprescindible para la subsistencia, de modo que puede destinarse a otras finalidades que el perceptor considere, sin que, por ello, el importe de la pensión pierda la condición jurídica legalmente reconocida por el hecho de que no se destine a satisfacer necesidades propias para la subsistencia personal o familiar, que de ordinario, es así. O lo que es lo mismo, la inembargabilidad de una pensión tiene un fundamento y finalidad que supera lo meramente imprescindible para la subsistencia, de modo que puede destinarse a otras finalidades que el perceptor considere sin que por ello se convierta en embargable.

No sólo las pensiones quedan sujetas al art. 607 de la LEC, sino también las prestaciones por desempleo (Sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona, Sección 12ª, de 9 de diciembre de 2005)

En cuanto al salario en especie, el art. 26 de la LET lo considera expresamente como salario, por lo que no cabría duda de su posible embargabilidad al formar parte de la base retributiva sobre la que se han de aplicar las reglas de inembargabilidad y las escalas del art. 609 de la LEC. Esto se deduce también debido a que las retribuciones en especie se computan a efectos de la integración del salario mínimo. No obstante, el problema surge en el momento de la valoración de estas percepciones. La LEC no ofrece fórmulas de liquidación en estos supuestos, lo que dificulta tener en cuenta dichas remuneraciones a los efectos de acumularlas con las dinerarias para hallar el importe embargable.

También resulta conflictivo calcular la cantidad objeto de embargo en el caso de que el ejecutado perciba rentas irregulares, es decir, cuando las retribuciones percibidas por el ejecutado sean el resultado de devengos irregulares en el tiempo, comprendan partidas variables o en definitiva, no se sujeten a un ritmo constante en cuanto a su devengo y cobro. Al no existir una periodicidad, es complicado, realizar una aplicación directa y mecánica de las previsiones legales, puesto que si no atendemos al espacio temporal que ha originado el devengo de la retribución podría resultar que por ejemplo un trabajador cuyo salario estuviese básicamente integrado por comisiones y que, conforme al art 29.2 de la LET se le liquidasen y abonasen íntegramente al finalizar el año, si en tal momento del pago coincidiese con un mandamiento de embargo, al aplicar las escalas del art 607 de la LEC al total a abonar en ese momento concreto, quedaría una cantidad inembargable muy

inferior a si se tomase en consideración que se trata de unas comisiones cuyo devengo se ha producido a lo largo de un espacio temporal muy dilatado. Por ello, con independencia de cuando efectuó la fecha de su abono será necesario atender al periodo de tiempo en que dichas percepciones fueron generadas.

Se puede utilizar un argumento similar en el caso del embargo de las pagas extraordinarias, imaginemos el caso de un trabajador o pensionista que no cobra un importe superior al SMI, pero que en los meses en que cobre la paga extra lo sobrepase y comparemos este caso con otro que perciba anualmente las mismas cantidades pero que cobre las pagas extraordinarias prorrateadas. Si tuviéramos en cuenta tan sólo lo abonado cada mes, podría ocurrir que el primero tuviera que sufrir el embargo de parte de sus retribuciones mientras que el segundo no. Para evitar esta desigualdad hay que partir de la premisa de que el SMI no puede considerarse susceptible de individualización por mensualidades concretas, sino que ha de atenerse a su cómputo anual, pues en otro caso la embargabilidad o inembargabilidad de la pensión o salario quedaría condicionada a la aleatoria forma en que estuviera diseñado el devengo mensual concreto, y no a las posibilidades económicas reales del sujeto pasivo, produciéndose el ilógico jurídico de gravar con el embargo al perceptor de un salario o pensión que, aunque su importe anual global por todos los conceptos no superase el SMI determinado para esa anualidad específica, obtuviera en los meses concretos en que cobra las pagas extras unas rentas superiores al SMI mensual y, por el contrario, no se gravaría con el embargo a un trabajador o pensionista que ganando lo mismo, o incluso más que el anterior, recibiera las pagas extraordinarias prorrateadas, adicionando a cada mes la parte proporcional de dichas pagas de modo que ninguno de los cobros mensuales superaren el salario mínimo interprofesional de un mes concreto

Para evitar ese tratamiento desigual, debe estarse al SMI anual para aplicar los límites del art. 607 de la LEC, o lo que es lo mismo, estar a las fechas del devengo de la percepción (periodo de tiempo en que dichas percepciones fueron generadas) y no a la fecha de efectivo cobro (Auto de la Audiencia Provincial de Illes Balears, Sección 4ª, de 2 de mayo de 2000)

En cuanto a la posible protección legal sobre las retribuciones percibidas por el personal de alta dirección parece no haber dudas puesto que el artículo 2.1 de la LET considera como relación laboral de carácter especial la del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c). La disposición adicional 5ª de la LET dice expresamente que “las

retribuciones del personal de alta dirección gozarán de las garantías del salario establecidas en los artículos 27.2, 29, 32 y 33 LET”

Cuestión más problemática es si pueden verse afectadas o no por las reglas de inembargabilidad las retribuciones percibidas por los administradores de sociedades mercantiles. Estas percepciones están excluidas del ámbito de aplicación de la legislación laboral (art.1.3 apartado c) y proceden de la prestación de servicios que no tienen naturaleza laboral. Además, son voluntarias por lo que su fijación vendrá establecida en los estatutos sociales en caso de que los tuviese. La jurisprudencia de la Sala de lo Social del TS ha venido a decir que los administradores de sociedades mercantiles son trabajadores por cuenta ajena, por lo que estarán incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, y que por este motivo, también deben estar estas retribuciones protegidas frente al embargo (entre otras, Sentencias de la Sala Social del TS de 29 de enero, 4 y 26 de mayo de 1997)

En el caso de los socios de las cooperativas de trabajo asociado el problema es muy parecido, ya que estos perciben “retribuciones” (retornos cooperativos, anticipos sociales...) por los servicios prestados a las cooperativas. Como mínimo estas retribuciones están incluidas en la expresión “salarios o equivalente” del art 607 de la LEC y por ello deben ser objeto de la protección legal que estamos analizando. Asimismo el derogado Reglamento de Cooperativas (RD 2710/1978 de 16 de Noviembre) establecía que “los anticipos en razón a las necesidades vitales que cubren, gozarán de las mismas garantías del protección que las percepciones salariales...”, por lo que a pesar de no estar vigente actualmente, esto no significa que hayan de ser excluidos de la protección.

En cuanto a si los ingresos económicos recibidos por los trabajadores por cuenta propia merecen de la protección aquí estudiada, el art. 606.2 de la LEC prohíbe totalmente la inembargabilidad de *“los 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”*. Parece absurdo pensar que las retribuciones percibidas por este colectivo de trabajadores pudieran no gozar de los límites de inembargabilidad, puesto que si se prohíbe el embargo de los útiles necesarios para ejercer la profesión no tiene sentido pensar que lo percibido a través del ejercicio de esa profesión fuese totalmente embargable. Asimismo, añade Cachón que dicha solución se ajusta a las exigencias del principio de igualdad ante la ley (art. 14 CE) al ser las

remuneraciones el medio fundamental de vida tanto para los trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia. (Cachón,1991:347,348)

El verdadero problema surge porque no todas las retribuciones obtenidas a través de los trabajos por cuenta propia gozan de la protección legal, sino que todas las percepciones tienen que tener su origen en la prestación de servicios a otro que es quien las retribuye, bien se esté en el marco laboral (contrato de trabajo), administrativo (relaciones funcionariales o estatutarias) o en el mercantil (contrato de agencia, de transporte...), pero excluyendo las actividades autónomas en que no aparece esa nota de alteridad que supone que otro, un tercero, reciba directamente el resulta de la actividad o trabajo. En este sentido la Sentencia de la Audiencia Provincial de Zamora, Sección 1ª de 8 de marzo de 2007 rechaza la aplicabilidad de las normas de inembargabilidad parcial, rebaja y descuentos contemplados en el art. 607 de la LEC por no haber percibido los ingresos por una actividad laboral por cuenta propia, o, en concepto de remuneración del trabajo realizado por el ejecutado.

En el caso de que el ejecutado considere que un bien es inembargable por ser un bien necesario para el ejercicio de la profesión, le corresponderá a este la carga de la prueba. (Sentencia del TSJ de Galicia, Sección 4ª de 18 de marzo de 2009)

3.1.2. Ingresos no incluidos en el art. 607 LEC

El art. 592.2 de la LEC hace referencia a las rentas y frutos de toda especie, dentro de las cuales se encontrarían las rentas vitalicias reguladas en el art. 1802 y siguientes del CC. Las rentas vitalicias bien resulten de bienes muebles o inmuebles son fácilmente diferenciables de los sueldos y pensiones del art. 607 de la LEC y por ello están excluidas de la protección otorgada por el art. 607 de la LEC. (Sentencia de la Audiencia Provincial de A Coruña, Sección 5ª, de 2 de mayo de 2007)

En cuanto a los suplidos, indemnizaciones de la Seguridad Social e indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos. El artículo 26.2 de la LET cita expresamente que “no tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despido”. Por tanto, al no considerarse salario tampoco pueden gozar de la protección legal que le reconocen las leyes.

Para considerar si estas percepciones estarían o no protegidas por las garantías de protección del salario habría que distinguir 3 tipos de partidas y analizarlas individualmente:

1. La primera serían los **suplidos por gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral**, entienden Palomeque y Álvarez de la Rosa que se tratan de la reposición del desgaste patrimonial sufrido por el trabajador por razón del trabajo prestado. (Palomeque, Alvarez,2008:913)

Para Palomeque y Álvarez estos suplidos serían por tanto gastos que efectúa el trabajador de su propio bolsillo y que corresponderían sin embargo a la empresa, la cual les va a reintegrar su importe. Para ellos resulta claro, que son percepciones absolutamente inembargables (y protegidas por el art. 607 LEC), ya que con su percibo el trabajador no está obteniendo ningún tipo de incremento patrimonial sino que se le está reintegrando lo que ha gastado por cuenta de la empresa. Además habría que tener en cuenta también que estos gastos los ha podido realizar disponiendo de una parte de su anterior retribución, que ya puede estar sometida a un eventual embargo, por lo que si nuevamente se incluyen estas percepciones entre lo embargable se produciría una inaceptable duplicidad.

El Auto de la Audiencia Provincial de Guadalajara, Sección 1ª, de 16 de septiembre de 2004 y numerosas sentencias señalan que las cantidades percibidas por pluses de transporte y dietas no pueden declararse inembargables ya que en numerosas ocasiones son percibidas como retribuciones periódicas fijas que se efectúan sin previa existencia del real desplazamiento ni del abono de las comidas fuera del lugar de residencia y, en todo caso, sin acreditación de estos ni de su verdadera cuantía, por lo que deberían estar incluidas en la concepción del salario al referirse la normativa vigente no solo al salario propiamente dicho sino a retribuciones o percepciones equivalentes. Por lo que siguiendo esta interpretación si se considerarían íntegramente embargables.

2. En cuanto a las **indemnizaciones de la Seguridad Social**, estarían aquí incluidas no solo las partidas que abona el empresario por imperativo legal y como pago delegado de la SS. A estas indemnizaciones hace referencia el RD 8/2015 de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, concretamente en el art 44 expresa que en materia de embargo se estará a lo dispuesto en la LEC, por lo que estas partidas, aunque por razón legal distinta, estarían integradas en el conjunto retributivo a considerar a efectos de inembargabilidad.

3. Por último y la más problemática es la relativa a las **indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos**. Este tipo de indemnizaciones lo que retribuyen no es el trabajo en sí mismo, sino que compensan su pérdida (despidos) o alteraciones significativas en su desenvolvimiento (traslados, suspensiones, etc.). La cuestión resulta en determinar si le son aplicables o no a este tipo de indemnizaciones los mecanismos de protección de limitación de embargabilidad previstos en la LEC. En este sentido la doctrina mayoritaria se inclina por una respuesta negativa puesto que el art 26.2 de la LET las excluye de la concepción de salario y con ello de la aplicabilidad de las medidas de protección de las que este goza frente a la embargabilidad.

Asimismo, las respuestas anteriormente dadas no son totalmente claras ya que reiterada jurisprudencia ha considerado a las indemnizaciones por despido como salario diferido, por lo que en ese caso y bajo mi opinión, si podrían considerarse entonces dentro de la protección de inembargabilidad del salario. (Sentencia del TS de 27 de marzo de 1971.)

Además de las indemnizaciones anteriormente mencionadas cabría hablar de las indemnizaciones que el ejecutado tenga derecho a percibir por los daños corporales o materiales bien sean consecuencia de un accidente laboral o no. Si el deudor ejecutado tuviera concertado un seguro de vida y falleciere, la indemnización deberá entregarse al beneficiario señalado en el contrato de seguro, pese a que existan reclamaciones de acreedores y ejecutantes, dado que la indemnización en estos casos resulta inembargable por deudas del tomador del contrato de seguro (Sentencia de la Audiencia Provincial de Asturias de 24 de abril de 1998).

Sería distinto en el caso de que el beneficiario del seguro sea a su vez heredero del ejecutado, en cuyo caso, al aceptar la herencia se subroga en la posición que ocupaba el ejecutado en el proceso, pudiendo embargarse todos los bienes de su patrimonio, incluyendo la indemnización percibida del seguro, siempre que hubiera aceptado pura y simplemente la herencia, y no a beneficio de inventario.

Las mejoras voluntarias. Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social, implantadas por la iniciativa privada, tienen como finalidad incrementar el nivel de cobertura de las prestaciones de la Seguridad Social básica o pública. Dice la Sentencia del TS de 25 de febrero de 1999 que las mejoras voluntarias, en ningún caso pueden considerarse salario ni gozan de sus garantías, ni de sus efectos contractuales o profesionales. En efecto, las mejoras voluntarias no tienen la consideración de retribución o salario: el propio art. 26 ET

considera a las mejoras voluntarias como percepciones extrasalariales. En el mismo sentido, el art. 109.2 LGSS excluye a las mejoras voluntarias de las correspondientes bases de cotización. Precisamente por ello se perciben cuando el contrato está suspendido o incluso se ha extinguido (Sentencia del TS de 11 de mayo de 2004). De esta forma, aún cuando tengan su causa en el contrato de trabajo, no retribuyen una prestación de servicios.

Los planes de pensiones. El art. 22.7 del RD 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones establece que “los derechos consolidados del partícipe en un plan de pensiones no podrán ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa hasta el momento en que se cause el derecho a la prestación o en que se hagan efectivos en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración”. O lo que es lo mismo, los planes de pensiones si pueden ser embargables pero con fuertes limitaciones a esa posibilidad.

Dicho de otra forma, mientras el dinero permanezca invertido en plan será intocable y no podrá embargarse. La sentencia del Tribunal Constitucional de 20 de abril de 2009, ratifica la inembargabilidad de los planes de pensiones mientras permanezca el dinero invertido con los siguientes argumentos. “*En los planes de pensiones los partícipes no adquieren sus derechos hasta que se produce el evento cuyo riesgo es objeto de cobertura –cuando el titular tiene derecho a beneficiarse de la inversión–, lo que implica que la contraparte no tiene obligación de satisfacerlos hasta que ello no ocurra*”. Es decir, que no puede embargarse algo que no se está cobrando.

En el caso de que se produzca la contingencia para el cobro del plan, este ya podría ser embargado, además es importante señalar que no es necesario que el partícipe de la orden de rescate ya que según lo dispuesto en el art. 8 apartados 8 y 10 del RD Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones., el embargo se ejecutará cuando “se cause el derecho a la prestación o concurran los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración”. En ese momento, “la entidad gestora ordenará el traspaso del dinero correspondiente a las prestaciones a quien proceda, en cumplimiento de la orden de embargo”.

De esta forma y según está redactado el texto, incluso si el partícipe no sabe que los fondos están ya disponibles, en cuanto éstos lo estén, serán ejecutados.

4. DETERMINACION DE LA CUANTIA INEMBARGABLE

La LEC señala expresamente que a efectos de determinar la concreta cuantía que resulta en cada caso concreto como inembargable hay que partir de las percepciones líquidas-netas del trabajador-deudor.

El artículo 607 de la LEC señala que la cantidad total líquida que percibe el ejecutado una vez aplicados los descuentos de carácter público, fiscal, tributario o de SS será la que sirva de tipo para regular el embargo. Por tanto no cabe duda de que a efectos de determinar la cuantía inembargable se estará ante las percepciones líquidas o netas y no ante las brutas o íntegras.

Antes de que se ejecute el embargo, la Hacienda Pública y la Seguridad Social, gozan de un crédito privilegiado. Asimismo, el Auto de la Audiencia Provincial de Castellón, Sección 1ª, de 30 de octubre de 2007 consideró deducibles las cuotas de la mutualidad y los seguros sociales.

De cara a otras posibles deducciones, es relevante ver lo que el legislador ha previsto para que hay que entender por descuentos permanentes o transitorios a efectos de determinar sobre que se puede embargar, la LEC determina que solo los descuentos de carácter público que lo sean en razón de la legislación fiscal, tributaria o de SS permiten definir la cantidad líquida. En este sentido lo confirma el Auto de la Audiencia Provincial de Burgos, Sección 2ª, de 11 julio de 2002.

Por ello, no podrán deducirse como descuentos a efectos de embargo las siguientes partidas:

Las importes en concepto de canon de negociación de convenios colectivos, y las cuotas sindicales ya que no se tratan de descuentos de carácter público, asimismo tampoco podrán ser objeto de descuento a efectos de embargo las cantidades pendientes de abono a las entidades públicas, que deriven de relaciones de derecho privado (aplazamiento de deudas, atrasos de cuotas, etc.), las aportaciones a los planes de pensiones.

Tampoco los anticipos de salarios que el trabajador haya podido percibir ni los créditos por deudas del trabajador que pueda ostentar el empresario, aún cuando este sea un organismo público.

La legislación fiscal permite al trabajador interesar de la empresa que se le practique una retenciones superiores a las que le corresponden conforme a la normativa, se reputaría como fraude de acreedores la elevación de las citadas retenciones fiscales que se practiquen a los efectos de reducir las cantidades liquidadas sobre las que aplicar los porcentajes de embargo del art. 607 de la LEC ya que se estaría perjudicando el interés legítimo del acreedor ejecutante.

5. OTROS PROBLEMAS QUE SE SUSCITAN EN LA PRÁCTICA DEL EMBARGO DE SUELDOS, SALARIOS Y PENSIONES.

- **Vulneración del principio de igualdad en el embargo de salarios y pensiones.**

El art. 607 LEC declara inembargable el SMI, su importe es el mismo para todos los ciudadanos con independencia de su solvencia e ingresos pero que el SMI sea el mismo para todos, no supone que a todos los ejecutados les vaya a quedar el mismo mínimo vital para subsistir, sino que esto dependerá del número de veces que en su salario o pensión sea computable el importe del SMI, y dependiendo de lo que esto varíe se procederá a embargar una u otra cantidad, es decir el mínimo vital inembargable será distinto dependiendo de los ingresos percibidos.

En el sistema de tramos embargables del SMI se observa una desigualdad legal ya que este sistema favorece a los ejecutados con mayores ingresos puesto que pueden disponer de un sueldo neto muy superior al SMI y sin verse afectados por embargos simultáneos ya que o se trata de una deuda por alimentos legales o no se hayan agotado en el primer embargo los porcentajes del art. 607, la jurisprudencia y la doctrina mayoritaria se muestran contrarias a que en un mismo tiempo se hagan dos embargos sobre un sueldo o pensión. En este sentido se proclama, entre otras, las siguientes sentencias: Sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha de 18 de marzo de 2003, Auto de la Audiencia Provincial de la Rioja de 5 mayo de 1998; Auto de la Audiencia Provincial de Ávila de 15 abril de 1999; Auto de la Audiencia Provincial de Burgos, Sección 2.^a, de 14 de enero de 2000.

En resumen, con la actual regulación los deudores con mayores ingresos salen beneficiados en caso de embargo disfrutando de un mínimo inembargable mayor que los que obtienen menos ingresos.

- **Discriminación negativa de los cónyuges cuyo régimen económico matrimonial no es el de separación de bienes.**

Cuando un único sujeto ejecutado es beneficiario de más de una percepción, el art. 607.3 de la LEC establece que estas se le acumularán para deducir de una sola vez la parte inembargable. El mismo precepto determina que cuando el régimen económico del ejecutado no sea el de separación de bienes de igual modo se acumulará el salario, sueldo, pensión, retribución o equivalente del ejecutado al de su cónyuge para deducir una sola vez la parte inembargable.

El legislador considera como deudores a ambos cónyuges y acumula sus percepciones de igual modo que si el deudor fuese un único sujeto que recibiese varias percepciones sin tener en cuenta otros regímenes matrimoniales donde no deberían acumularse, como por ejemplo el régimen de participación.

Además, el art. 607.3 prevé la acumulación de los sueldos o pensiones de los cónyuges para hallar «una sola vez» la cantidad inembargable. La mayor parte de la doctrina ha considerado realizar una interpretación protectora de este precepto por razones de equidad, ya que lo adecuado sería que se dejase libre de embargo un SMI para cada uno de los cónyuges, teniendo en cuenta que al sumar ambos sueldos o pensiones la cuantía embargable se incrementa. Además, el texto legal no deja claro si la acumulación de la retribución o pensión del ejecutado y la de su cónyuge para deducir una sola vez la cantidad embargable conlleva que el sueldo o pensión de este último también resulte embargado o si sólo se deberá tener en cuenta para embargar un mayor porcentaje del sueldo del deudor.

Parte de la doctrina se pronuncia en favor de la primera tesis pero a nuestro juicio resulta más adecuado realizar una sola orden de retención, comunicando al pagador del ejecutado las retribuciones de su cónyuge para que las acumule a las que percibe el deudor en aras de retener una cantidad mayor.

En cuarto lugar, el apartado tercero del art. 607 no tiene en cuenta los supuestos en que, aun estando vigente la sociedad de gananciales, no resulta oportuno acumular el salario o pensión de ambos para hallar una sola vez la cantidad inembargable lo cual no parece muy adecuado tampoco. En este sentido la Sentencia de la Audiencia Provincial de Sevilla Sección 6ª, de 28 de abril de 2008, manifiesta, que no cabe el embargo de bienes

gananciales en separación de hecho cuando la deuda fue en provecho exclusivo del cónyuge deudor.

- **Trato desigualitario a los deudores que han perdido su vivienda habitual en un procedimiento hipotecario respecto de los que han sido privados de la misma en cualquier otra ejecución**

El art. 1 del RD ley 8/2011, de 1 de julio, de medidas de apoyo a los deudores hipotecarios, de control del gasto público y cancelación de deudas con empresas y autónomos contraídas por las entidades locales, de fomento de la actividad empresarial e impulso de la rehabilitación y de simplificación administrativa establece, que *“en el caso de que, el precio obtenido por la venta de la vivienda habitual hipotecada sea insuficiente para cubrir el crédito garantizado, en la ejecución forzosa posterior basada en la misma deuda, la cantidad inembargable establecida en el artículo 607.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil se incrementará en un 50 % y además en otro 30 % del SMI por cada miembro del núcleo familiar que no disponga de ingresos propios regulares, salario o pensión superiores al SMP”*

Estas medidas surgen a consecuencia de la fuerte crisis que se apodera de nuestro país y que ha llevado a que numerosas familias hayan perdido sus viviendas, al ser ejecutadas las hipotecas que las gravaban, por no poder hacer frente a las cuotas del préstamo hipotecario.

Las medidas pretenden conseguir que las familias más desfavorecidas no se vean privadas de un mínimo vital que les garantice sus necesidades más vitales y que en caso de producirse una ejecución hipotecaria por impago, los deudores reciban una contraprestación adecuada por la venta de su vivienda, que permita anular o reducir al máximo la deuda remanente.

Este precepto puede resultar discriminatorio, ya que sólo tiene en cuenta a los ejecutados que pierden su vivienda habitual hipotecada, ¿pero qué ocurre con los que sufren un embargo de su vivienda habitual en un proceso distinto al hipotecario?, lo lógico sería que tuviesen el mismo “privilegio”.

- **Embargo de la cuenta en que está domiciliada la nómina o pensión**

Surge la problemática del embargo simultáneo del sueldo o pensión del ejecutado y de la cuenta en que se encuentra domiciliado

El art. 592 de la LEC regula el orden de preferencia en materia de embargo. Si el deudor y acreedor no hubieren pactado otra cosa, en la ejecución se tendrá en cuenta la mayor facilidad de su enajenación y la menor onerosidad de ésta para el ejecutado. En el caso de que estos criterios no sean posibles, se procederá a embargar en el orden establecido en el art 592.2 donde ocupando el primer puesto se encuentra el dinero o cuentas corrientes de cualquier clase y en el puesto número ocho los sueldos salarios y pensiones.

Es aquí donde surge el problema, ya que hoy en día lo habitual es que los trabajadores perciban su sueldo o pensión a través de la domiciliación en una cuenta bancaria, y en el caso de que, por un lado, sea objeto de embargo dicha cuenta y, por otro, la parte legal del sueldo o pensión, se podría dar el caso de dejar al ejecutado sin ingreso alguno para su subsistencia y la de su familia.

En el caso de que lo anteriormente descrito sucediera, estaríamos ante un embargo nulo y el ejecutado podrá denunciar esta nulidad ante el Tribunal mediante los recursos ordinarios o por simple comparecencia ante el Letrado de la Administración de Justicia si no se hubiera personado en la ejecución ni deseara hacerlo, resolviendo el Tribunal sobre la nulidad denunciada.

Este caso suele ocurrir con frecuencia en la práctica debido a que el juzgado u órgano administrativo pertinente de recaudación no conocen de donde provienen los fondos, por lo que luego tienen que proceder a su devolución.

Sin embargo, el embargo de salarios no tiene porqué implicar el que no se puedan embargar el saldo de la cuenta bancaria donde aquellos se ingresan (en este sentido Auto de la Audiencia Provincial de Cáceres, Sección 1ª, de 2 de febrero de 2009) y de igual modo que las cantidades percibidas en concepto de sueldo o pensión estén ingresadas en una cuenta bancaria no las desnaturaliza, pero en el momento de su embargo se deberá estar a lo dispuesto en el art 607 de la LEC, en este sentido se puede citar la Sentencia de la Audiencia Provincial de Valencia, Sección 7ª, de 7 de marzo de 2008.

Surge también un dilema en cuanto a la naturaleza de los ingresos existentes en la cuenta en que el ejecutado ha domiciliado su nómina: Deben ser considerados estos, ¿salario o ahorro?

Podría preguntarse durante cuánto tiempo los ingresos provenientes del sueldo o pensión ingresados en una cuenta bancaria gozarán del privilegio a que se refiere el art. 607 LEC.

Puede entenderse que si el deudor, en vez de utilizar dichos ingresos para sus necesidades, los transfiere a otra cuenta, se podría decir que estas cantidades resultarán plenamente embargables, aunque si ha realizado un depósito bancario a plazo fijo el ejecutante no podrá solicitar su cobro inmediato

Sin embargo este razonamiento de que si el sueldo o pensión no se utiliza para necesidades se trataría de un ahorro y por tanto sería totalmente embargable, no ha sido compartido por el Auto de la Audiencia Provincial de Burgos, Sección 3ª de 10 de junio de 2009, ya que considera que “la inembargabilidad de una pensión tiene su fundamento y finalidad que supera lo meramente imprescindible para la subsistencia, de modo que puede destinarse a otras finalidades que el perceptor considere sin que por ello se convierta en embargable, por lo que dicho saldo era inembargable.” Del mismo modo, la sentencia dictada por la Audiencia Provincial de Cantabria, Sección 2ª, de 6 de septiembre de 2006, estimó recurso de apelación y declaró la improcedencia de embargo de cuenta corriente dictado en primera instancia por el órgano encargado de ejecución que consideró que el saldo era ahorro.

La ley tributaria tiene más claro lo que considera salario y lo que considera ahorro ya que el art 171.3 de la Ley General Tributaria señala que a efectos de embargo se considerara sueldo, salario o pensión el importe ingresado en cuenta corriente por ese concepto en el mes en que se practique el embargo, o en su defecto, en el mes anterior. Por lo tanto los anteriores ingresos no retirados de la cuenta corriente con carácter general se considerarían ahorro.

En este sentido el Auto de la Audiencia Provincial de Lleida, Sección 2ª, de 2 de septiembre de 2004, utilizó este criterio anteriormente descrito para una deuda no tributaria, considerando que es necesario asumir el parámetro de un mes como referencia para desglosar el saldo disponible. Concede como pensión el último importe ingresado por dicho concepto, dejando el resto como ahorro disponible y por lo tanto susceptible de ser embargado de acuerdo al art. 592 de la LEC.

Sin embargo la jurisprudencia ofrece diferentes interpretaciones a esta problemática y por el contrario, la Sentencia del TSJ del País Vasco de 15 de junio de 2001, considera que, deberá garantizarse el respeto a los recursos mínimos de subsistencia y en todo caso se garantizará la finalidad de los límites respecto de los recursos inembargables.

En cualquier caso, el problema de la consideración del saldo de cuenta corriente como sueldo ingresado como tal o por el contrario como un saldo cualquiera más del ejecutado, y dado que no existe una previsión legal de resolución del problema (salvo en materia tributaria como hemos visto, compartimos la conclusión del Auto de la Audiencia Provincial de Zaragoza de fecha 6 de octubre de 2003 que señala: "la solución al mismo será la de atender a la finalidad teleológica que inspiran aquellos supuestos de excepción al embargo, es decir la protección de la subsistencia del ejecutado o su familia"

6. MODIFICACIÓN DE LOS PORCENTAJES DE EMBARGABILIDAD DEL SUELDO O PENSIÓN

Como vimos en el apartado anterior, por ley puede ser modificado el porcentaje de inembargabilidad regulado en el art 607 de la LEC, pero este no es el único caso.

Existen otros casos en que la inembargabilidad parcial de los sueldos o pensiones puede verse modulada o incluso totalmente exceptuada, Este es el caso de la modificación de los porcentajes de embargabilidad de las deudas por alimentos legales o cuando el ejecutado posee cargas familiares.

El art. 607 LEC establece con carácter imperativo la inembargabilidad del SMI y, respecto de lo que exceda de este, se contempla una inembargabilidad parcial que oscila entre el 30% y el 90%.

Podríamos preguntarnos si la voluntad de las partes podría pactar un porcentaje mayor al establecido por la LEC.

La jurisprudencia parece no estar muy de acuerdo en la posibilidad de que los ejecutados realicen pactos con el fin de establecer porcentajes mayores a los establecidos en la ley, en este sentido se proclama el Auto dictado por la Audiencia Provincial de A Coruña, Sección 5ª, de 16 de marzo de 2007, por lo que no parece posible al ser derecho imperativo, que quepa posibilidad de disposición entre las partes.

A favor del carácter dispositivo por el ejecutado de las citadas normas, puede invocarse que la vigente LEC no prohíbe expresamente como si hacia anteriormente que puedan realizarse pactos en cuanto a esta materia, con lo que cabría plantearse la posibilidad de

El embargo de salarios y pensiones: normativa y jurisprudencia

admitir un acuerdo que no resultare abusivo es decir, que no dejare al ejecutado en situación precaria y no perjudicare a terceros (personas a su cargo).

Para evitar esta problemática, una fácil solución sería que el deudor-ejecutado pagase voluntariamente la cantidad a mayores que considere oportuna.

7. FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN Y POSIBLE INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PAGADOR DE SU DEBER DE RETENER EL SUELDO DEL EJECUTADO

Ordenada la diligencia de embargo por el órgano judicial o administrativo correspondiente, esta le será notificada a la entidad pagadora. Al estar realizando un estudio enfocado mayoritariamente al embargo de sueldos, la entidad pagadora será la empresa. Esta deberá ingresar regularmente en la cuenta de Depósitos y Consignaciones del Juzgado la cantidad oportuna conforme a la escala del art. 607 LEC.

En el caso de que la empresa pagadora desatendiere la orden de retención, el art. 591.2 LEC establece que el juez podrá imponerle al obligado, multas coercitivas periódicas, que se mantendrán hasta que proceda al cumplimiento de lo ordenado o finalice la ejecución.

¿Qué ocurre si la empresa hace caso omiso, y continúa abonándole el salario al ejecutado?

La respuesta la tiene el art. 1165 del CC, conforme al cual *“no será válido el pago hecho al acreedor por el deudor después de habersele ordenado judicialmente la retención de la deuda”*, es decir el empresario no quedará libre de su obligación, sino que el juzgado correspondiente podrá reclamarle los sueldos ya pagados al deudor para que los ingrese, sin perjuicio del derecho de repetición de dicho pagador contra el ejecutado en aras de no ocasionar un enriquecimiento injusto.

¿Y qué ocurre si la empresa, por insolvencia situación de concurso o similar, no paga el sueldo al ejecutado ni realiza la obligación de retención?

En este caso el ejecutante podrá embargar el crédito del ejecutado que conforme a lo previsto en el art. 32 del TRET, tendrá carácter privilegiado. Dicho embargo también será parcial, pues en el momento del cobro se le habrán de aplicar los porcentajes del art. 607 LEC.

En la práctica, cuando una orden de embargo de salarios llega a la empresa es una situación muy engorrosa no solamente para el trabajador que ve embargado su salario sino también para el empresario, que si es una empresa de grandes dimensiones tendrá un departamento jurídico que se encargara de gestionarlo, pero en las pequeñas empresas el empresario, seguramente deberá asesorarse de sus obligaciones y le provocará unos gastos de los cuales no obtendrá ningún beneficio sino solamente cumplir con las exigencias legales que le son impuestas.

8. CONCLUSIONES

Primera.- Actualmente España se encuentra en una situación de crisis económica donde la escasez de trabajo es una de las mayores preocupaciones. Asimismo, los sueldos salarios y pensiones por lo general son bajos y hacen que muchas personas no puedan hacer frente al pago de sus deudas.

Segunda.- Cuando los deudores no pagan voluntariamente a sus acreedores, estos se encargan de iniciar acciones para conseguir que el ingreso de estas cantidades se haga efectivo. Una de estas acciones es la demanda mediante la cual pueden conseguir a través de la actividad ejecutiva iniciar un proceso de embargo contra el deudor.

Tercera.- En ocasiones no es sencillo conseguir estos pagos, la actuación ejecutiva de la Administración Tributaria en época de crisis se incrementa y la traba y embargo de sueldos, salarios y pensiones suele ser una de las formas más habituales de realizar el cobro por la vía de apremio, ya que es más difícil ocultar la existencia de los mismos por el deudor ejecutado (ya que la Tesorería General de la Seguridad en las actuaciones ejecutivas seguidas por otras Administraciones o bien en sede judicial facilita el régimen de afiliación del deudor ejecutado, así como la identidad de la empresa cuando el citado se encuentre de alta en el régimen general por cuenta ajena).

Cuarta.- Ya que el embargo puede afectar a los sueldos, salarios y pensiones del deudor trabajador/pensionista el ordenamiento jurídico establece una serie de medidas de protección, siendo la más importante la inembargabilidad absoluta del SMI, excepto cuando se trate de deudas derivadas de alimentos que si podrá ser embargado. Dicho mínimo vital, se establece en atención a razones de interés público o social, y lo que pretende es impedir que la ejecución forzosa destruya por completo la vida económica del ejecutado y se ponga en peligro su subsistencia personal y la de su familia.

Quinta.- Debido a la escasa regulación normativa del procedimiento de ejecución relativo al embargo de sueldos y pensiones, la jurisprudencia juega un papel esencial en cuanto a fuente de referencia para los problemas que esta figura puede suscitar en la práctica.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía:

Achón Bruñén, M^a J. (2012) “La problemática del embargo de sueldos y pensiones”, ISSN 1989-6913, N^o 7918, La Ley.

Cachón Cadenas, MJ (1991) “El embargo”, Baecelona, Bosch

Cachón Cadenas, M.J (2011) “Apuntes de ejecución procesal civil”, Barcelona, Bellaterra.

Cavas Martínez F. (1992) “El pago del salario a través de entidades de crédito” Revista Actualidad Laboral, n^o 26,449.

Carreras Llansana, J. (1957) “El embargo de bienes”, Barcelona, Bosh.

Castro Conte, M. (2007) “El sistema normativo del salario: ley convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario”, Madrid, Dykinson, S.L

Del Valle Villar J.M (2002) “La protección legal de la Suficiencia del Salario” Madrid, Dykinson.

García Ninet, J.I (2005) “Salario y Tiempo de Trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)” Madrid, Centro de Estudios Financieros.

Llompart Bennàssar, M (2007) “El salario: concepto, estructura y cuantía” La ley.

Martin Valverde, A; Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F; y García Murcia, J (1997) “Derecho del trabajo, 6^a Edición” Madrid, Tecnos.

Monereo Pérez, J.L (1977) “El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1977”

Montoya Melgar, A (2005) “Derecho del Trabajo”. Madrid, Tecnos.

Palomeque López, M.C (1993) “El concepto de salario en especie” AAVV, Estudios sobre el salario. Madrid, Tirant Lo Blanch.

Pedrajas Moreno, A (1998) “El embargo sobre retribuciones” Tirant Monografías.

Pedrajas Moreno, A; Pedrajas Quiles, P; Sala Franco, T. (2013) “La retribución flexible” Tirant Lo Blanch

Sagardoy Bengochea J.A “Salario mínimo interprofesional” en AAVV Comentarios a las leyes laborales. El estatuto de los trabajadores.

Inmaculada Castillo (2016): Embargo del salario mínimo para pago de pensiones de alimentos debidos a los hijos del cónyuge. <http://www.mundojuridico.info/embargo-del-salario-minimo-para-pago-de-pensiones-de-alimentos/> (consultado el 13 de mayo de 2016)

Concepción Monerri Guillén (2016): Embargo de sueldos, salarios y pensiones del trabajador/pensionista. Noticias Jurídicas, artículos doctrinales. <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/11045-embargo-de-sueldos-salarios-y-pensiones-del-trabajador-pensionista/> (consultado el 19 de mayo de 2016)

Jurisprudencia:

Tribunal Central del Trabajo:

Sentencia nº 1989\154 de 29 de marzo de 1989. (RTCT 1989\154)

Tribunal Constitucional:

Sentencia nº 88/2009 de 20 abril de 2009. (RTC 2009\88)

Sentencia nº 113/1989 del Pleno de 22 junio de 1989. (RTC 1989\113)

Sentencia nº 58/1985 del Pleno de 30 abril de 1985. (RTC 1985\58)

Tribunal Supremo:

Sentencia nº 96/2015 de la Sala de lo Civil, Sección1ª, de 16 de febrero de 2015. Rec. 890/2014. (RJ 2015\564)

Sentencia de la Sala de lo Social, Sección1ª de 11 de febrero de 2010. Rec. 80/2009. (RJ 2010\3413)

Sentencia de la Sala de lo Social de 11 de mayo de 2004. Rec. 713/2003. (RJ 2004\4580)

Sentencia de la Sala de lo Social de 25 de febrero de 1999. Rec. 4553/1997. (RJ 1999\2604)

Sentencia nº 577/1998 de la Sala de lo Penal de 27 de abril de 1998. Rec. 1041/1996. (RJ 1998\3814)

Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección4ª de 21 de noviembre de 1997. Rec.4276/1992. (RJ 1997\8954)

Sentencia de la Sala de lo Social de 26 de mayo de 1997. Rec. 1434/1996. (RJ 1997\5392)

Sentencia de la Sala de lo Social de 4 de marzo de 1997. Rec. 2759/1996. (RJ 1997\2245)

Sentencia de la Sala de lo Social de 4 de marzo de 1997. Rec. 2759/1996. (RJ 1997\2245)

Sentencia de la Sala de lo Social de 29 de enero de 1997, Rec. 2577/1995. (RJ 1997\640)

Sentencia de la Sala de lo Social de 29 de enero de 1997. Rec. 2577/1995. (RJ 1997\640)

Sentencia de la Sala de lo Social de 13 de abril de 1989. (RJ 1989\2969)

Tribunal Superior de Justicia:

El embargo de salarios y pensiones: normativa y jurisprudencia

Sentencia nº 575/2003 del TSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social de 18 de marzo de 2003. Rec. 1907/2001. (JUR 2003\111791)

Sentencia nº 235/2009 del TSJ de Galicia, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª de 18 de marzo de 2009. (JUR 2009\207572)

Sentencia nº 704/2001 del TSJ del País Vasco, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª de 15 de junio de 2001. Rec. 1490/1998. (JUR 2001\305445)

Audiencias Provinciales:

Auto nº 53/2007 de la Audiencia Provincial de A Coruña Sección 5ª, de 2 de mayo de 2007. Rec. 570/2006 (JUR 2007\296456)

Auto nº 36/2007 de la Audiencia Provincial de A Coruña Sección 5ª, de 16 marzo de 2007. Rec. 443/2006. (JUR 2007\290736)

Auto nº 218/1998 de la Audiencia Provincial de Asturias Sección 6ª, de 24 de abril de 1998. Rec. 180/1994 (AC 1998\725)

Auto nº 28/1999 de la Audiencia Provincial de Ávila de 15 de abril de 1999. Rec. 159/1998. (AC 1999\8693)

Sentencia nº 354/2004 de la Audiencia Provincial de Badajoz Sección 3ª, de 26 de noviembre de 2004. Rec. 384/2004. (JUR 2005\12362)

Sentencia nº 821/2015 de la Audiencia Provincial de Barcelona Sección 12ª, de 9 de diciembre de 2016. Rec. 295/2014 (JUR 2016\21493)

Auto nº 257/2009 de la Audiencia Provincial de Burgos Sección 3ª, de 10 de junio de 2009. Rec. 199/2009. (JUR 2009\301729)

Auto nº 383/2002 de la Audiencia Provincial de Burgos Sección 2ª, de 11 de julio de 2002. Rec. 399/2002. (JUR 2002\233246)

Auto nº 10/2000 de la Audiencia Provincial de Burgos Sección 2ª, de 14 de enero de 2000. Rec. 4/2000 (AC 2000\3024)

Auto nº 14/2009 de la Audiencia Provincial de Cáceres Sección 1ª, de 2 de febrero de 2009. Rec. 37/2009 (JUR 2009\192359)

Sentencia nº 445/2006 de la Audiencia Provincial de Cantabria Sección 2ª, de 6 de septiembre de 2006. Rec. 646/2005. (JUR 2006\258402)

Auto nº 216/2007 de la Audiencia Provincial de Castellón Sección 1ª, de 30 de octubre de 2007. Rec. 161/2007. (JUR 2008\78482)

Auto nº 85/2004 de la Audiencia Provincial de Girona Sección 2ª, de 17 de mayo de 2004. Rec. 7/2004 (JUR 2004\180919)

Auto de la Audiencia Provincial de Girona de 27 de marzo de 1995. Rec. 454/1994 (AC 1995\631)

Auto nº 96/2004 de la Audiencia Provincial de Guadalajara Sección 1ª, de 16 de septiembre de 2004. Rec. 227/2004 (JUR 2004\292816)

Auto nº. 41/2001 de 26 julio de la Audiencia Provincial de Huesca de 26 de julio de 2001. Rec. 43/2001 (JUR 2001\262266)

Auto nº 146/2007 de la Audiencia Provincial de Islas Baleares Sección 5ª, de 25 de octubre de 2007. Rec. 400 /2007. JUR 2008\68993

Auto nº 122/2000 de la Audiencia Provincial de Islas Baleares Sección 4ª, de 2 de mayo de 2000. Rec. 517/1999. (JUR 2000\236455)

Auto nº 221/1998 de la Audiencia Provincial de La Rioja Sección Única, de 5 de mayo de 1998. Rec. 156/1997. (AC 1998\5727)

Auto núm. 91/2004 de la Audiencia Provincial de Lleida Sección 2ª, de 2 septiembre de 2005. Rec. 165/2004 (JUR 2005\24938)

Auto nº 49/2016 de la Audiencia Provincial de Madrid Sección 22ª, de 20 de enero de 2016. Rec. 599/2015 (AC 2016\120)

Auto nº 97/2008 de la Audiencia Provincial de Madrid Sección 10ª, de 3 de marzo de 2008. Rec. 806/2009 (JUR 2008\13509)

Auto nº 97/2008 de la Audiencia Provincial de Madrid Sección 10ª, de 3 de marzo de 2008. Rec. 806/2007 (JUR 2008\135091)

Auto nº 8/2012 de la Audiencia Provincial de Murcia Sección 4ª, de 12 de enero de 2012. Rec. 981/2011 (JUR 2012\107948)

Auto nº 76/2009 de la Audiencia Provincial de Salamanca Sección 1ª, de 28 mayo de 2009. Rec. 134/2009. (JUR 2009\280279)

Auto nº 29/2008 de la Audiencia Provincial de Sevilla Sección 2ª, de 7 de febrero de 2008. Rec. 7645/2007. (AC 2008\1794)

Sentencia nº 183/2008 de la Audiencia Provincial de Sevilla Sección 6ª, de 28 de abril de 2008. Rec. 4783/2007. (JUR 2008\377825)

Auto nº 63/2008 de la Audiencia Provincial de Valencia Sección 7ª, de 7 de marzo de 2008. Rec. 925/2007 (JUR 2008\152783)

Auto nº de la Audiencia Provincial de Valladolid Sección 1ª, de 15 de septiembre de 2008. Rec. 0000184 /2008. (JUR 2008\361243)

Auto nº 19/2007 de la Audiencia Provincial de Zamora Sección 1ª, de 8 de marzo de 2007. Rec. 22/2007 (JUR 2007\238318)

Auto nº 19/2007 de la Audiencia Provincial de Zamora Sección 1ª, de 8 de marzo de 2007. Rec. 22/2007 (JUR 2007\238318)

Auto núm. 458/2002 de la Audiencia Provincial de Zaragoza Sección 4ª, de 9 de julio de 2002. Rec. 732/2001 (JUR 2002\227324)

Auto nº 523/2003 de la Audiencia Provincial de Zaragoza Sección 2ª, de 6 de octubre de 2003. Rec. 417/1998 (JUR 2003\251697)

Legislación:

Constitución Española de 1978. Publicada en el BOE núm. 311 de 29 de Diciembre de 1978.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicado en el BOE núm. 255 de 24 de Octubre de 2015.

Orden para el desarrollo del Decreto nº 2380/1973, de 17 de agosto, sobre Ordenación del Salario. Publicado en el BOE núm. 296, de 11 de diciembre de 1973, páginas 23913 a 23916.

Real Decreto 55/1963, de 17 de enero, sobre establecimiento de salarios mínimos y su conexión con los establecidos por convenios colectivos sindicales o mejoras voluntarias. Publicado en el BOE nº 17, de 19 de enero de 1963, páginas 919 a 920.

Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2016. Publicado en el BOE nº 312, de 30 de diciembre de 2015.

Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (Vigente hasta el 30 de Junio de 2017). Publicada en el BOE nº 7 de 8 de Enero de 2000.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (Vigente hasta el 02 de Octubre de 2016) Publicada en el BOE nº 245 de 11 de Octubre de 2011.

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal. Publicada en el BOE de 2 de Junio de 1994.

Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. Publicado en el BOE nº 298, de 13 de diciembre de 2002.

Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último (Vigente hasta el 30 de Junio de 2017). Publicado en Gaceta el 25 de Julio de 1889.

Real Decreto 2710/1978, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Aplicación a las Sociedades Cooperativas reguladas por la Ley 52/1974, de 19 de

diciembre. Publicado en el BOE nº 275, de 17 de noviembre de 1978, páginas 26156 a 26160.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Publicado en el BOE nº 261 de 31 de Octubre de 2015.

Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones. Publicado en BOE nº 48 de 25 de Febrero de 2004

Real Decreto-ley 8/2011, de 1 de julio, de medidas de apoyo a los deudores hipotecarios, de control del gasto público y cancelación de deudas con empresas y autónomos contraídas por las entidades locales, de fomento de la actividad empresarial e impulso de la rehabilitación y de simplificación administrativa. Publicado en el BOE nº 161 de 07 de Julio de 2011

Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (Vigente hasta el 01 de Enero de 2017). Publicada en el BOE nº 302 de 18 de Diciembre de 2003.

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de los no Residentes y sobre el Patrimonio. Publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 285 de 29 de noviembre de 2006.

Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero. Publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 78 de 31 de marzo de 2007.

Convenio relativo a la protección del salario, nº 95. Entrada en vigor: 24 septiembre 1952. Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949)

Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea. Publicado en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas C 325/35