

EMBARGO DE SALARIO A LOS TRABAJADORES

Textos: Quirón Abogados

No es inusual en las empresas que les lleguen requerimientos por parte de diferentes Organismos y Juzgados, en relación a algún trabajador que tengan de alta en su plantilla, requiriéndoles para que pasen a embargarle el salario que perciben de la empresa. Lo que vamos a analizar es ¿cuál es el funcionamiento y qué cantidades son susceptibles de embargo?

¿Es obligatorio para la empresa?

En cuanto a la obligación por parte de la empresa, cabe decir que esta es absoluta, pues desde el momento en que se le comunica la notificación a la empresa, esta pasará a ser responsable subsidiaria de dicha deuda en caso de no llevar a cabo dicha obligación. Con lo cual, se debe practicar el embargo solicitado en las cantidades que seguidamente se explican, o bien, en caso de que el trabajador ya no preste sus servicios, debe comunicársele fehacientemente al organismo o Juzgado que nos haya notificado de dicha circunstancia.

¿Qué cantidad debe embargar la empresa?

Como regla general, para el caso de los salarios existen unas escalas de manera que el Salario Mínimo Interprofesional es inembargable (esta cantidad de S.M.I. cambia cada año), y luego se embarga en función de un porcentaje por tramos en función del total de salario que se perciba. A mayor cuantía de salario mayor porcentaje es embargable. En la tabla que se referencia a continuación exponemos la escala con los tramos, teniendo en cuenta que los resultados de los diferentes tramos serán acumulativos entre sí (los % para los diferentes tramos de SMI se calculan por separado y al final se sumarán todos los tramos resultantes), y que se aplica sobre el salario NETO que perciba el trabajador. Además, conforme la consulta vinculante de la Dirección General de Tributos (21/06/19) siempre se tendrá como referencia para embargar el SMI anual (900 euros para 2019), aunque el trabajador



PERCEPCIONES	% EMBARGABLES
Hasta 1 SMI Hasta 900 €	NO SE PUEDE EMBARGAR NADA
De 1 a 2 SMI De 901 € a 1800 €	30% del exceso del 1er SMI
De 2 a 3 SMI De 1.801 € a 2.700 €	50% del exceso del 2on SMI
De 3 a 4 SMI De 2.701 € a 3.600 €	60% del exceso del 3er SMI
De 4 a 5 SMI De 3.601 € a 4.500 €	75% del exceso del 4to SMI
Exceso 5 SMI A partir de 4.501 €	90% del exceso a partir del 5 SMI

perciba sus pagas prorrateadas: Por ejemplo si el trabajador percibe 2.113 euros netos, para calcular su embargo se debe proceder así: el primero tramo (900 euros) no se puede embargar nada al corresponde al S.M.I.; en el segundo tramo, de 901 euros a 1800 euros se embarga el 30 % (que serían 270 euros), y en el tercer tramo, de 1801 euros a 2.113 euros del ejemplo se embargaría el 50 % (que serían 156 euros). Por lo tanto, el total susceptible de embargo es de 426 euros (270 € + 156 €).

Como reglas especiales, se puede establecer que:

- Cuando se trate de satisfacer prestaciones alimenticias en favor del cónyuge e hijos del deudor, SI es embargable la cuantía del S.M.I.
- En atención a las cargas familiares del ejecutado, el tribunal puede aplicar una rebaja de un 10% a un 15% en los porcentajes establecidos, salvo para el último.
- Se incrementa el mínimo inembargable en caso de que la venta de la vivienda habitual sea insuficiente para cubrir el crédito hipotecario garantizado, hasta el 150% del SMI y un 30% adicional por cada familiar de su núcleo que no perciba ingresos superiores a dicho SMI.
- Una vez agotadas las porciones embargables en un primer embargo, no es posible ejecución alguna sobre la cantidad restante, entendiéndose inembargable, debiendo esperar a que se acabe ese primer embargo para efectuar el segundo y/o sucesivos.

Otros criterios de aplicación a los embargos, conforme ha establecido la Dirección General de Tributos:

- El límite de embargabilidad referido al S.M.I. se aplica aunque solo se haya trabajado parte del mes.
- Si el deudor es beneficiario de más de una percepción, se acumulan para deducir una sola vez la parte inembargable. Así, en el caso de que se perciba la paga extraordinaria en junio y diciembre o de forma prorrateada a lo largo de los 12 meses, los límites de embargabilidad se aplican

sobre la suma del salario mensual ordinario más el salario correspondiente a la gratificación extraordinaria. Con lo cual y como decíamos, el S.M.I. a tener en cuenta como inembargable es el mensual sin inclusión de la parte proporcional de las pagas extras.

¿Cómo se lleva a cabo el embargo?

En la notificación judicial o administrativa enviada a la empresa para requerirle el embargo de la nómina del trabajador, el organismo acreedor deberá reflejar la cuenta bancaria en la que la empresa debe ingresar el importe embargado y aclarar cuál es el procedimiento de comunicación de los datos sobre dicho ingreso. Con lo cual, la empresa, tras embargarle en la nómina al trabajador la cantidad que resulte, deberá hacer ingreso al Organismo o Juzgado correspondiente.



Quirón
Abogados & Asesores
ESPECIALIDAD EN DERECHO LABORAL Y ASesoría DE EMPRESAS

TORREFINO
c/ Gómez Pizarro, 1 Bloque A Pisos 4 y 5
922 87 48 06 - Fax 922 87 27 30
EDIFICIO DE LOS VÍNCULOS

EMAIL: quiron@quironabogados.com
WEB: www.quironabogados.com

CIUDAD DE LA PAZ • BARRIO DE LOS VÍNCULOS • 28011