



**TRABAJO FIN DE GRADO / GRADU AMIERAKO LANA**

**EL SALARIO – PROTECCION JURIDICA**

**José María Apesteguía Ortigosa**

**DIRECTOR / ZUZENDARIA**

**Juan M. González Cantalapiedra**

**Pamplona / Iruñea**

**4 de Junio de 2014**

**RESUMEN.**

El trabajo se ha dividido en dos partes.

Una primera dedicada al estudio del concepto del salario, su estructura y la protección legal que le otorga la legislación laboral.

Una segunda donde se expone la posición del crédito del trabajador y se analiza la figura del embargo del salario, su régimen jurídico y fundamentos.

**PALABRAS CLAVE**

SALARIO

EMBARGO

PROTECCION SALARIAL

CREDITO SALARIAL

## INDICE

THE SALARY .....	3
I. INTRODUCTION .....	4
1.1 Human Resource Management.....	5
1.2 Labour Law.....	5
II. SALARY .....	5
2.1 Concept. ....	5
2.2 Function. ....	6
III. TYPE OF SALARIES.....	6
3.1 For unit of time, unit of work done and mixed.....	6
3.2 Salary in cash or Paid in Kind .....	7
IV.SALARY STRUCTURE.....	7
V. MINIMUM SALARIES.....	9
5.1 The minimum wage.....	9
5.2 The Public Indicator of Rent to numerous effects (I.P.R.E.M.).....	10
VI.EXTRASALARY REMUNERATION .....	11
VII. PROTECTION OF THE CREDIT SALARY .....	12
EL EMBARGO DEL SALARIO.....	14
I. CONCEPTO DE EMBARGO.....	14
1.1 Embargo Judicial .....	14
1.2 Embargo Administrativo.....	15
II. TUTELA JUDICIAL .....	16
III. BIENES SUSCEPTIBLES DE EMBARGO .....	16
IV. OTROS PRIVILEGIOS Y GARANTIAS DEL SALARIO .....	17
4.1 Inembargabilidad Absoluta .....	19
4.2 Inembargabilidad Relativa.....	20
4.3 Cargas Familiares .....	21
V. DETERMINACION DE LAS PERCEPCIONES .....	21
5.1 Ingresos incluibles en el Artículo 607 LEC.....	22
5.2 Ingresos no incluibles en el Artículo 607 LEC.....	24
VI.EL NETO DEL EMBARGO .....	25
VII. INSTITUCIONES PROCESABLES DENTRO DEL EMBARGO .....	28
7.1 Tercería de mejor derecho. ....	28
7.2 Tercería de dominio. ....	29
7.3 El Reembargo.....	29
7.4 La Compensación de Oficio. ....	31
VIII. PROCEDIMIENTOS DE EJECUCION .....	31
IX. TERMINACION DEL PROCESO .....	32
X. CASOS ESPECIALES DE EMBARGO .....	33
10.1 Embargo de cuenta Bancaria.....	33
10.2 Embargo de vivienda habitual. ....	34
BIBLIOGRAFIA .....	36
JURISPRUDENCIA .....	38
LEGISLACION .....	39

## THE SALARY

## I. INTRODUCTION

It is possible to affirm that a work contract is the habitual way of subsistence that most of the citizens of this country. However this does not mean that the nature salary is a credit alimentary. However the legal system gives the salary a special and detailed treatment to other money benefits derivative from other contractual numbers, as it is understood the salary is the most essential way that most citizens have for their needs.

By the present task we pretend to examine some of the most relevant aspects of the solvency crisis that can affect the worker.

It is convenient to divide the work in two parts.

The first part dedicated to the salary and the second part to seizure of the salary.

In the first part there is a general study of the salary form the labour law.

From legal concept salary, it will be divided in different types, the rewards and the “extrasalaries” that are received by the worker but it is not considered as a salary.

The S.M.I deserves special attention, given to the relevance as an implacable deposit working for others, as an indicator of tax and to get into determined social service benefits, but above all as a reference used to calculate a the seizure of salaries.

And to the end there is a special protection given to the salary by law.

The second part is dedicated to the seizure of salary by law and its reasons.

The salary as part of the patrimony of the worker could be seized to respond his debts.

For its social function and special characteristics the labour law gives a privilege of unseized that can´t be in any case absolute.

As the most important, we´ll talk about the legal custody of seizure, the rules why it is executed.

The legal custody rule is the LEC, that is why, it is necessary to do an immersion in these subjects away from our labour vocation.

### **1.1 Human Resource Management.**

From the point of view of the Direction and Human Resource Management the Salary would be included in the total payment that the worker receives for the work done in the Company.

The total payment would be made up by extrinsic or financial payment and by intrinsic and not financial payment.

**Extrinsic:** Payment that the worker receives as exchange of his work. It can be divided into two categories.

The direct payment is the one workers received based on the efficiency, their knowledge and their abilities to develop their work. (Salaries, bonus, complements and extrawages).

The indirect payment is made up by services that the worker receives as protection programme, services and time not worked (Insurances, complements, pension plan, housing, vehicles, nursery school)

**Intrinsic:** The Satisfaction that the worker receives from its work place (an award from their superiors, status, security job and opportunities of personal and professional development.

### **1.2 Labour Law.**

From the point of view of the labour law the salary would be the payment that the worker receives working for someone else.

This payment receives different names, Salary – wages- daily wage – remuneration. It depends on the time invested, the job done and the benefits the company gets.

The rule that regulates the Legal Salary regulations in Spain is formed by the constitutional laws and Supranational by the statute of workers and collective agreement.

## **II. SALARY**

### **2.1 Concept.**

The legislative decree 1/1995 that approves the text of the workers statutes, dedicates section 4 chapter II, articles 26 to 33 to the salaries and its guarantee.

The salary appears in the workers statutes by other names as:

Remuneration (art. 37.3) assets (art. 58.3) a Salary Credit (art.33.1) revenues (art.26.1) obligations of Salary nature (art.42.2) payment (art.8.1)

The employment contract is onerous on one side (the employee) has to work for the other (the employer) and this one has the obligation to pay a salary.

The legal definition of Salary is found in the art.26.1 of E.T. “*Salary is the total economic perception of the workers in money or goods of the labour services from someone else*”.

For whatever reason the payment is effective or periods of rest done as work.

It will be considered rest periods accounted for as work, the weekly rest period, public holidays, annual holidays, rest period in continuous working day, professional paid leave and unvolunteer interruptions of the worker which the employer is regarded as responsible and period of breastfeeding etc<sup>1</sup>

Legally the salary could be adjust as a service payment as part as the employment contract from the view of the worker.<sup>2</sup>

## **2.2 Function.**

The salary is the price that the company has for its work. The value is determined by the legal offer or demand.

For the employee it has a social economic function for its mantaince and subsistence.

The Constitution in its article 35.1. recognises this function as the workers rights. “A payment to satisfy the needs of the worker and his family”.

Therefore the salary has a double function, the legal (reward and compensate the services of the worker) and social- political (the subsistence of the worker and his family) 3

## **III. TYPE OF SALARIES**

### **3.1 For unit of time, unit of work done and mixed.**

For unit of time it is the salary calculated depending on the time of the service independently of the amount of work done.

For unit of work done. The Salary is calculated depending of the amount or quality of the work done independently of the time the worker invested working.

Mixed. Also called incentive. It is the result of the other two mentioned before.

---

<sup>1</sup> Artículo: Fabregat Monfort Gemma. *Concepto de salario*. Tirant lo Blanch. Tol.2.039.303

<sup>2</sup> Obra colectiva: Almansa J.M. *La obligación salarial*. Págs. 88 ss.

<sup>3</sup> Obra: Montoya Melgar A. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Pág. 375

The Company creates an incentive system that rewards the worker for his efficiency.

Basically the salary is calculated the following way. The salary depends on the efficiency of the worker and we add an incentive extra additional to each unit .

In these case the payments, the normal ones or the additional ones are calculated by time and valuation of the tasks done in which we apply the salary fares.

### **3.2 Salary in cash or Paid in Kind**

Salary in cash is the one which is paid with money in legal currency (art. 29.4. of E.T. and 1170 of C.C)

The payment can be done in cash or cheques or bank transfer (art. 1.2. of O.M 27.12.1994).

Pay for in kind is the payment that consist in goods or services different from money.

There is a large variety of pays in kind like provision, water, housing, vehicle, laptops, mobile phones, pension plans, insurance, etc...)

The law gives preferences to the salary in cash above the pays in kind. It is much more precise and there are less scams.

The article 26.1. of E.T establishes a legal limit for the pays in kind, which can't could receive in pays in kind, which can't be superior to the total of a 30% and it is not less to the amount of the minimum wage.

## **IV. SALARY STRUCTURE**

The legal application of wages is regulated in the article 4 and in the following decrees 2380/1973 the ordination of salary developed by the order of 22<sup>nd</sup> November 1973 from the labour department.

This rule determines with great preciseness the salary as well as its parts (the base salary, the different complements, extra payments, etc...) specifying by nature. *“The importance of the ordination of salary in the labour area requires the accuracy of this rule so it will have the maximum guarantees as possible in preciseness and clearness”* (E.M. del D 2380/1973)

The 12<sup>th</sup> of June 1994 with the entry into force the law 11/1994 repeals and modifies the article 26 of ET. Therefore the new law doesn't affect financial concept of the workers recognized before the entrance of the new law, which will maintain the

same terms until the collective agreement established as a salary regulation which entails its disappearance or modification (DA 4° de ET)

Actually the Salary structure is regulated in the art 26.3. of E.T. *“By the collective negotiation, if not an individual contract will determine the salary structure that should be determined by the base salary, as a fixed payment by the unit of time or the work done or the situation and result of the company, that will be calculated according to an agreement. There will also be an agreement of the salary complements not having a consolidated position”*.

In the actual writing of E.T. there are a few disseminated reviews about the salary structure. Base salary (art.2.3.) Seniority (art.25) shiftness (art. 36.3) extra rewards (art. 31).

At least these collective agreements should be regulated by these concepts:

**Base Salary:** Employees payments fixed by the unit of time and work done.

**Salary Complements:** They contain various financial concepts in addition to the base salary. They are linked to the employee (seniority – degrees – languages) to the job that has to be done (Shiftness – dangers- nightshift – sufferness). The task to be done (responsibility in your job), the flexibility of the employee (timetable, availability).

The quality and quantity of the work (bonus, assistance, activity bonus, and punctuality). The working day (Sunday and holiday extra pay). And to a result of the company (participation in benefits, objectives, and options of shares).

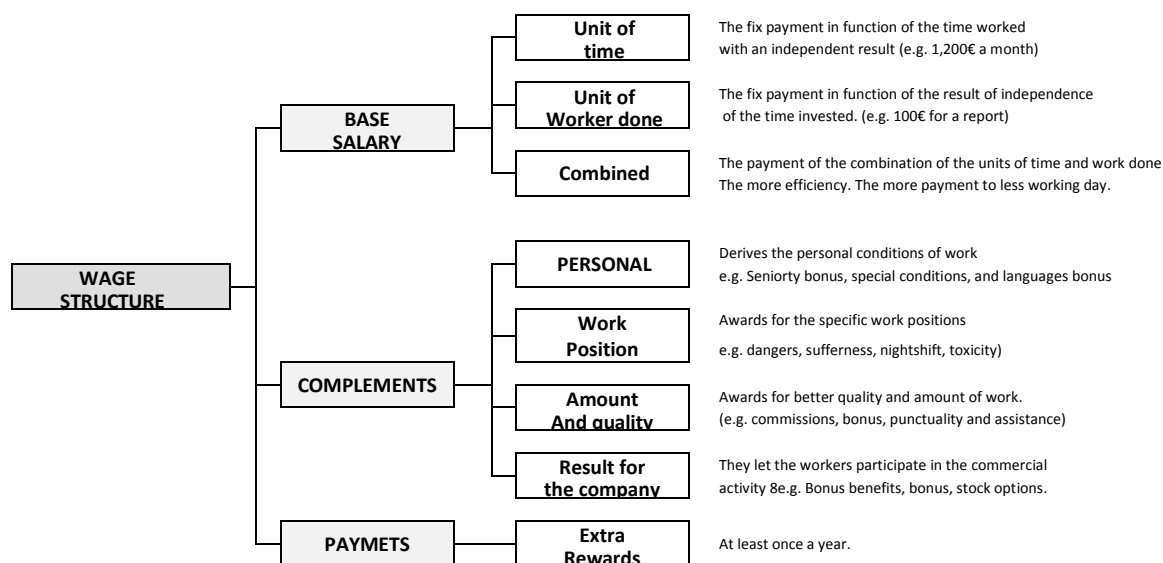
**Extra Payments:** Employees have the right to receive at least two extra payments twice a year.

We can deduct that the legislative can let this topic to collective negotiation so that the collective agreement establish the structure salary of the employees by the Scope of applicability. The E.T. is presented as a minimum legislation applied only to workers that are not affected by the collective agreement. In which there has to be a clause in the contract all and each one of the salary concepts as well as the amount gross salary.

We can find an example in the fifth clause of the official contract of indefinite work, published by the Public Service of Employment. *“The worker will receive the total gross payment of ..... Euros. (Daily – weekly – monthly or annually). That will be distributed in the following Salary Concepts (Base Salary, Salary Complements, and extras)”*



## WAGE STRUCTURE<sup>4</sup>



## V. MINIMUM SALARIES

### 5.1 The minimum wage.

The minimum wage appears for the first time labour decree 55/1963 the 17<sup>th</sup> of January in the Ministry of work.

The responsibility to adjust the minimum conditions between employers and employees belongs to the state, that establishes the minimum wages that workers receive whatever activity they do (agriculture, industrial, and services) and depending on the age (over 18 or under 18)

With the coming into force of the constitution the rights of the Spaniards is recognized to a remuneration that satisfies all their needs and their family needs. (art.35)

The art. 27 of E.T. says that the government will determine an annual minimum salary previous enquiry to the labour Union and business associations. In its Section establishes that “*the minimum salary is an unseize amount*”.

The minimum salary for the year 2014 is regulated in the R.D. 1046/2013 which the amount is up to 9,034,20€ gross a year 645,30€ gross monthly or 21,51€ gross daily to conclude we can say that the minimum salary is the payment in labour relations in which is illicit to work for other people. The amount should be guaranteed for all the workers.

In relation with the minimum salary is necessary to emphasize:

<sup>4</sup> Esquemas del Derecho del trabajo I. J. Mercader Uguina. Tirant lo Blanch 2008. pag.468

- The amount of the payment has to be in cash, the amount can't be underestimated by salary in goods.
- It affects to every activity, agriculture or industrial or to services.
- It will be applied without distinction of sex and it will affect to all the workers whatever age they are.
- The amount of the daily salary doesn't include the proportional part of Sunday and holidays.
- To this amount we can add the salary in goods, complements as well as payment to the production that could exist.

## **5.2 The Public Indicator of Rent to numerous effects (I.P.R.E.M.)**

With the coming into force of The Public Indicator of Rent, the minimum wage is used as an indicator of rent, that was used as a reference to admit some social benefits (as grants, Free justice, official protection, housing, and determined exempts, etc...) and also the reference of a determined number of social services benefits (unemployment benefits, agriculture income and an active income of social inclusion).

From 1996 to 2004, it was estimated that the consumer price index (CPI) raised up to 6.60% more than the minimum wage in that period of time, with financial loss for the workers.

The government by the R.D. 3/2004 increased the amount of SMI (the minimum wage) a 6.6% creating the I.P.R.E.M (The public indicator of Rent to numerous effects).

With the coming into force of this law the 1<sup>st</sup> of July 2004. The public indicator of Rent to numerous effects) serve as reference to calculate the amount to certain benefits or to access to determined benefits or public services (maximum or minimum amount of the benefits or the unemployed subsidy, agriculture income and active income of social inclusion, among others) being definitely disassociated form the minimum wage. (S.M.I)

However, it will continue as link items to the minimum wage, The Salaries of the worker which the labor relation has a special role (art. 3 form E.T.) The salary guarantees established in the art. 32 form E.T. as the Civil precedential law and insolvency. The limits of responsibility of F.O.G.A.S.A. the maximum and minimum basis of Contribution to the Social Security (with the resulting increasement of the fees of the workers and the management) and determined grants among all (art. 2 of the R.D. 3/2004).

## VI. EXTRASALARY REMUNERATION

The extrasalary remuneration are in the art. 26.2 of E.T. *“It will not be considered as salary the amounts received by the worker in concept of Compensations or replaced by expenses as consequence of labour activity, the benefits or social Security compensations for dismissal, workstop page or transfers.”*

As a consequence of the labour relation the employee can receive apart from the salary, earns that don't belong to salaries (that are not reward as an effective job or terms of rest) be matched with the expenses done by the employee, as to compensate the benefits or compensations to which they have the rights.

A first proximity to the groups that are extrasalary could be found in the art 109.2 of the General law of the Social Security, when they count in quoted rate.

We can divide the extrasalary compensations into the following groups.

- **Expenses caused by the labour relation:** They don't contribute to the Social Security and are not hold for the taxes (IRPF), as long as they don't exceed to legal limits (weakening currency, wornout tools, work clothes, locomotion expenses, and extra for distance, and extra for transport, and expenses for travelling).
- **Benefits and compensation of the Social Security:** Its objective is to compensate determined situation needed by the law or a collective agreement (volunteer improvements of the Social Security) compensations for temporary disability, compensation for partial unemployment, etc...)
- **Compensations:** With these we pretend to compensate the employee for the damage caused by the modification of contracts stoppage or extinguishment of the labour relation (compensation for not prior notice in legal cases, transfer, modify the working conditions, dismissal, expiry a working contract because of death, retirement, or disability of the employer, marriage of the employee, or death of the employee, etc...)
- **Liberalities of the Business Owner:** Amount or gifts freely given by the employer. They can't be legally required and its elimination can't be reclaimed by the employee (Christmas gifts, rewards, etc...).
- **Tips** aren't considerate as part of the salary as they are given by other people, who is not the employer. In Casinos part of the tips are destined to pay part of the salaries to the employees, quoted rate and other expenses and the rest is

given to the workers at the established rules in the agreement (this will be considered as extrasalary)

## VII. PROTECTION OF THE CREDIT SALARY

The salary is an object of Special protection by the labour legislation, that depends of the subsistence of the employee and the family. That is why there is a series of measurements are established to guarantee the salary will be effective and will be received by the employee.

**Receiving the salary:** The company is obligated to carry put the individual payment of the salary so that the obligation will be compliance.<sup>5</sup>

This document is also called payslip which has to reflect all the compensations of the salary of the employee, and also the fiscal taxes, the social security system. The art. 1 of the work ministry of the 27<sup>th</sup> of December 1994. Says that the receivment of individual salaries *“Will be adjusted to the modal that is inserted as attachments to the present order or to the replacement established between the company and the representatives of the employees in term for seen by law”*

The signature by the employee of the salary received, isn't the acceptance of the amount reflected, only that he has received these payments.

In case it is done by bank transfer. The company doesn't need the employees signature as it is replaced by the banks receipt.

The salary received is always referred to natural months (art.29.1. E.T.). If the company pays the employee amount for less periods, these will be considered as a definite anticipated monthly payment.

**Place of payment:** It will be agreed as well as collective or individual, or as it used to be or a custome. The normal way is to be paid in the company if the payment is in cash.

**Ways of payment:** The salary could be paid in the legal currency, by cheque or bank transfer (art.2. of the O.M. 27<sup>th</sup> December

**Time of payment:** The article 4.f. of E.T. establishes that the employee has the right to receive their compensation punctually as it is legally established. The period of time that the payment refers to is that the periodic compensations and regulars can't exceed over a month (art.29.1. E.T.)

---

<sup>5</sup> ORDEN de 27 de diciembre de 1994 por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios

The breach of the obligation of the company of paying the salary to the employees in the period of time established, could be penalised with the payment of the 10% of interest of the money owed (art.29.3. E.T.).

The recharge will not be considered as a fine. It is a compensation for the employee as a delay of the payment.<sup>6</sup>

The employee can ask for a judicial resolution of his work contract for not being paid or for the delays of the Salary agreed.He will also have the right to receive compensations established for unfair dismissal (art. 50 E.T.)

**Infringments and penalties.**The employee in case of not being paid or delay of the salary by the company could report it to work inspection.

The inspectors will determine if there is infringments in individual labour relation and will typify, carrying out a proposal in penalty and the amount to be paid in application to R.D. leg.5/200. In which the text is passed to the law of infringements and penalties in the Social Order.

INFRINGMENTS	GRADE	PENALTY
Not to keep the receipt of salary during 4 years	Mild	Fine form 60 to 625€
Not to give the salary receipt on time	Mild	Fine form 60 to 625€
Use different modals to the official without permission	Mild	Fine form 60 to 625€
Not record in the salary receipt the real amount to be paid to the employee	Serious Error	Fine form 626 to 6,250€
Unpaid or delayed salaries	Very serious error	Fine form 6,251 to 187,515€

---

<sup>6</sup> STS de 9 de Febrero de 1990 EDJ 1314.

# EL EMBARGO DEL SALARIO

## I. CONCEPTO DE EMBARGO

El concepto de embargo ha sido objeto de muchos estudios monográficos por parte de grandes especialistas doctrinales, así Méndez lo define como la “*declaración de voluntad que realiza el órgano jurisdiccional mediante la cual se afectan determinados bienes que se encuentran en el patrimonio del deudor, a la satisfacción de la deuda.*”<sup>(7)</sup>

El embargo es la afección decretada sobre un bien o conjunto de bienes de contenido o valor económico de propiedad privada, con el objeto de asegurar cautelarmente la ejecución de condena (preventivo), o bien satisfacer directamente una pretensión ejecutiva (ejecutivo).

El embargo es un título ejecutivo de ejecución forzosa realizado por una autoridad judicial o administrativa competente, del que resulte la obligación de entregar una cantidad de dinero determinada.<sup>8</sup> Está reservado a bienes de naturaleza mueble fungibles o no fungibles, excepto los inscribibles, así como al dinero, rentas, frutos y pensiones.

El art. 631.1 de la LEC señala los efectos de embargo. A través de él se concede al acreedor ejecutante el derecho a percibir el producto obtenido por la enajenación de los bienes embargados a fin de satisfacer su deuda, los intereses que procedan y las costas de la ejecución.

Implica la inmovilización de bienes del deudor para que de esta forma se garantice su responsabilidad por la deuda contraída. Dichos bienes quedan afectados o reservados para extinguir la obligación pecuniaria ya declarada.

Existen dos tipos de embargo dependiendo de quién sea su órgano emisor.

### 1.1 Embargo Judicial

El embargo judicial queda regulado en el Título IV del Libro III (artículos 571 a 698) de la LEC, que contempla la ejecución dineraria que será de aplicación cuando la ejecución forzosa proceda en virtud de un título ejecutivo.

En todo proceso de ejecución se pueden apreciar tres etapas.<sup>9</sup>

La presentación de la demanda ejecutiva, que será instada por quien aparezca como acreedor en el título ejecutivo ante el juzgado competente para conocer del asunto, siempre que se cumplan los requisitos formales exigidos (art. 549 de la LEC).

---

<sup>7</sup> MENDEZ LOPEZ, I. El embargo y su práctica. Forum. Oviedo 1994. pág. 20

<sup>8</sup> Artículo: GONZÁLEZ NIETO, F. Boletín del Ministerio de Justicia 1945. pág 7 y ss.

<sup>9</sup> Artículo: Revista Jurídica de Murcia 46/2013.pág. 47

Si el juez estima que se han cumplido todas las condiciones y requisitos legales, acordará el despacho de ejecución por medio de un auto, el cual será notificado al deudor. En esta resolución, con carácter previo se ordenará la práctica de requerimiento de pago al deudor.

Por último, si la resolución no es atendida, el juez mediante una diligencia de embargo decretará sin más trámites el embargo de los bienes afectados del ejecutado para cubrir la cuantía de la ejecución.

El demandado contra esta resolución judicial podrá interponer recurso ordinario, el cual no suspende el curso de las actuaciones ejecutivas. Solo en el caso de que se acredite que la actuación recurrida puede producir daños de difícil reparación, el juez que dictó el auto podrá decretar la suspensión de la medida adoptada, siempre que se preste la caución suficiente para responder de los perjuicios que dicho retraso pudiera producir, arts. 565 y sig. LEC.

## **1.2 Embargo Administrativo**

**El embargo administrativo**, es el emitido por un organismo público (Hacienda, Seguridad Social, Comunidades Autónomas, Ayuntamientos, etc.), cuando el plazo voluntario para el pago de una obligación (impuestos, cuotas de la Seguridad Social, multas, etc.) ha vencido.

En estos casos la administración procede a iniciar la vía ejecutiva, donde se requerirá al deudor además del principal de la deuda, el recargo de mora, los intereses devengados y las costas de todo el procedimiento.

El inicio del procedimiento, que tendrá la misma fuerza ejecutiva que una sentencia judicial, se realiza de oficio mediante una providencia de apremio, (título ejecutivo que ordena la ejecución contra el patrimonio del obligado al pago), que puede ser recurrida por el deudor mediante un recurso o reclamación económico-administrativa.

Una vez firme, sin que se haya realizado el ingreso requerido, se procederá, en cumplimiento del mandato contenido en la providencia de apremio, al embargo de los bienes y derechos que procedan mediante su enajenación.

Existen diversos procedimientos de regulación de la vía ejecutiva utilizados por las distintas administraciones y organismos públicos. De todos ellos, por su relevancia vamos a citar estos tres.

La Administración Tributaria del Estado deberá seguir el procedimiento de recaudación en vía ejecutiva recogido en el Título III, artículos 84 a 135 del RGR.

El procedimiento de recaudación en vía ejecutiva para la TGSS se encuentra regulado en el Título III, artículos 84 a 135 del RGRSS.

En Navarra, la Administración Foral deberá respetar el procedimiento de recaudación ejecutiva de deudas de derecho público, regulado en Libro III, artículos 82 a 145 del RRCFN, el cual dedica el artículo 112 al embargo de salarios, sueldos y pensiones.

## II. TUTELA JUDICIAL

El art. 24.1 de la C.E. reconoce el derecho a la tutela judicial efectiva de todas las personas en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos. A su vez el art. 117.3 de la C.E. y el art. 2 de la L.O.P.J., establecen que, *”el ejercicio de la potestad jurisdiccional, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, corresponde exclusivamente a los Juzgados y Tribunales determinados en las Leyes y en los tratados internacionales”*

Según la doctrina del Tribunal Constitucional,<sup>10</sup> el contenido de este derecho fundamental comprende tanto el de acceder a la tutela judicial, como el de obtener una resolución fundada en derecho, favorable o no a sus pretensiones y el de hacer ejecutar lo juzgado. De lo contrario, las declaraciones judiciales se convertirían en simples declaraciones de intenciones.<sup>11</sup>

## III. BIENES SUSCEPTIBLES DE EMBARGO

El principio de responsabilidad patrimonial universal recogido en el art. 1911 del CC consagra 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.<sup>12</sup>

El término «bienes» ha de entenderse referido tanto a cosas como a derechos. Esto se desprende de la interpretación literal de los artículos 592 y 605 de la LEC cuando incluye a los ciertos derechos como bienes inembargables.

Los bienes embargables, desde el punto de vista abstracto y general deberán cumplir estos requisitos, patrimonialidad, alienabilidad y embargabilidad.

El patrimonio de una persona sirve para satisfacer sus necesidades. Está compuesto por el conjunto de bienes, derechos y obligaciones valorables económicamente, de los cuales es titular.

<sup>10</sup> STC 26/1983 de 13 de abril y STC 90/1983 de 7 de noviembre,

<sup>11</sup> IGLESIAS, CANLE I., El Derecho a los recursos en la Jurisprudencia del T.C. Dereito Vol. IV. 1995. Pag.269

<sup>12</sup> AAP de Sevilla de 14 de Enero de 2005. Rec.8178/2004 JUR/2005/140426



De todo el conjunto de derechos que tienen las personas, existe un grupo de carácter subjetivo a los que se denomina patrimoniales (derecho de propiedad, el de comerciar, derechos de autor, etc.), siendo diferenciables de otros inherentes a la persona (el derecho a la vida, a la educación, de familia, etc.) Solo estos derechos patrimoniales son susceptibles de ser objeto de embargo.<sup>13</sup>

Será necesario además, que los bienes a embargar estén dotados de alienabilidad. Esto es, que sean susceptibles de poder ser transmitidos y puedan cambiar de titularidad por cualquiera de los medios admitidos en derecho.<sup>14</sup>

Por último, los bienes deberán cumplir un presupuesto puramente procesal, el de embargabilidad. Se deberá comprobar que no exista una disposición legal que declare ese bien como inembargable, artículo 605 LEC

Cuando se realice la selección de los bienes del deudor que serán objeto de embargo, no bastará con determinar que cumplen los citados requisitos y por lo tanto susceptibles de ser embargados, será necesario aplicar, atender y coordinar estas otras tres condiciones específicas.

- 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.<sup>15</sup>
- Suficiencia. El valor global de los bienes embargados han de ser suficientes para cubrir el importe de la deuda, ajustándose lo más posible a dicha cantidad. Prohibición de trabar todos susceptibles de embargo que integren el patrimonio del deudor, únicamente los que se consideren suficientes para extinguir la deuda.<sup>16</sup>
- Preferencia Siempre que las partes no fijen de común acuerdo los bienes sobre los que ha de recaer el embargo, se deberá seguir el orden de prelación en el artículo 592 LEC.

#### **IV. OTROS PRIVILEGIOS Y GARANTIAS DEL SALARIO**

El principio de responsabilidad patrimonial universal recogido en el art. 1911 del CC consagra 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.<sup>17</sup>

---

<sup>13</sup> STC 113/1989 de 22 de Junio

<sup>14</sup> CARRERAS LLANSANA, J. El embargo. Bosch. Barcelona 1995. pág.161

<sup>15</sup> STS 7034/1990 de 8 de Octubre

<sup>16</sup> GONZALEZ NIETO, F. Boletín del Ministerio de Justicia 1945. pág 15

<sup>17</sup> AAP de Sevilla de 14 de Enero de 2005. Rec.8178/2004 JUR/2005/140426

El término «bienes» ha de entenderse referido tanto a cosas como a derechos. Esto se desprende de la interpretación literal de los artículos 592 y 605 de la LEC cuando incluye a los ciertos derechos como bienes inembargables.

Los bienes embargables, desde el punto de vista abstracto y general deberán cumplir estos requisitos, patrimonialidad, alienabilidad y embargabilidad.

El patrimonio de una persona sirve para satisfacer sus necesidades. Está compuesto por el conjunto de bienes, derechos y obligaciones valorables económicamente, de los cuales es titular.

De todo el conjunto de derechos que tienen las personas, existe un grupo de carácter subjetivo a los que se denomina patrimoniales (derecho de propiedad, el de comerciar, derechos de autor, etc.), siendo diferenciables de otros inherentes a la persona (el derecho a la vida, a la educación, de familia, etc.) Solo estos derechos patrimoniales son susceptibles de ser objeto de embargo.<sup>18</sup>

Será necesario además, que los bienes a embargar estén dotados de alienabilidad. Esto es, que sean susceptibles de poder ser transmitidos y puedan cambiar de titularidad por cualquiera de los medios admitidos en derecho.<sup>19</sup>

Por último, los bienes deberán cumplir un presupuesto puramente procesal, el de embargabilidad. Se deberá comprobar que no exista una disposición legal que declare ese bien como inembargable, artículo 605 LEC

Cuando se realice la selección de los bienes del deudor que serán objeto de embargo, no bastará con determinar que cumplen los citados requisitos y por lo tanto susceptibles de ser embargados, será necesario aplicar, atender y coordinar estas otras tres condiciones específicas.

- 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.<sup>20</sup>
- Suficiencia. El valor global de los bienes embargados han de ser suficientes para cubrir el importe de la deuda, ajustándose lo más posible a dicha cantidad. Prohibición de trabar todos susceptibles de embargo que integren el patrimonio del deudor, únicamente los que se consideren suficientes para extinguir la deuda.<sup>21</sup>
- Preferencia Siempre que las partes no fijen de común acuerdo los bienes sobre los que ha de recaer el embargo, se deberá seguir el orden de prelación en el artículo 592 LEC.

---

<sup>18</sup> STC 113/1989 de 22 de Junio

<sup>19</sup> CARRERAS LLANSANA, J. El embargo. Bosch. Barcelona 1995. pág.161

<sup>20</sup> STS 7034/1990 de 8 de Octubre

<sup>21</sup> GONZALEZ NIETO, F. Boletín del Ministerio de Justicia 1945. pág 15

#### 4.1 Inembargabilidad Absoluta

Atendiendo al art. 607.1 LEC en relación a lo dispuesto en el 605.4º LEC se puede deducir que la parte del salario equivalente a la cuantía del S.M.I. 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.

No obstante, esta medida protectora tiene una excepción regulada en el art. 608 LEC, al disponer que no será de aplicación la regla general del art. 607.1 cuando se trate de hacer efectiva una resolución judicial que decrete el pago de alimentos legales, (obligación de procurarse alimentos entre parientes arts. 142 a 145 CC o del tutor para con su pupilo según art. 269 CC). Esta excepción tiene un carácter muy limitado, pues solo afectará a los procesos de nulidad, separación, divorcio o a los de alimentos, en los que los demandantes sean el cónyuge o los hijos y solo por deudas alimentarias.<sup>22</sup>

Dicho precepto otorga al juez la determinación de la cantidad de salario a embargar o retener, el cual deberá ponderar los intereses y necesidades tanto del ejecutado como del alimentista a la hora de fijar la cantidad a retener,<sup>23</sup> pudiendo alcanzar en algunos supuestos excepcionales la totalidad del salario.<sup>24</sup> El juez haciendo uso de esta facultad legal, podrá retener una parte de ingresos sociales futuros a los que el penado tenga derecho cuando salga de prisión,<sup>25</sup> o retener una parte del subsidio de desempleo con independencia de que su importe sea inferior al S.M.I.,<sup>26</sup>

Dentro de este apartado existen dos cuestiones que no tienen un encaje pacífico a la hora de incluirlas en el ámbito de aplicación del art. 608 LEC<sup>27</sup>.

La primera se refiere a las pensiones compensatorias que se otorgan al ex cónyuge para resarcir el perjuicio económico derivado de la ruptura de la vida conyugal. En los procesos judiciales de nulidad, separación o divorcio resulta más prioritario el amparo y manutención de los hijos (pensión alimenticia), que la subsistencia de un cónyuge respecto del otro (pensión compensatoria). Al ser ambas de naturaleza jurídica distinta, la jurisprudencia ha venido manteniendo posturas

<sup>22</sup> LOUSADA AROCHENA, J. Revista La Ley Nº 1 2001. pág 1789

<sup>23</sup> AAP de Les Illes Balears, de 30 de Junio de 2000. Rec.822/1999

<sup>24</sup> AAP de Madrid de 3 de Junio de 2003. Auto 522/99

<sup>25</sup> AAP de Badajoz de 24 de Enero de 2005. Rec.541/2004

<sup>26</sup> AAP de Zamora de 10 de Julio de 2000. Rec.262/1995

<sup>27</sup> CHACON BRUÑEN, M.J. La problemática del embargo de sueldos y pensiones. Revista La ley 7918 2012. pág 3.

divergentes en orden a la inclusión<sup>28</sup> o no de la pensión compensatoria dentro del pago de alimentos<sup>29</sup>.

La segunda hace referencia al impago por parte de un cónyuge de las cuotas de la hipoteca de la vivienda familiar cuando se atribuye su uso al otro, teniendo este último que hacer frente a las mismas con el fin de evitar la ejecución hipotecaria. Se puede entender que el impago de la hipoteca pone en riesgo el mantenimiento de la vivienda y con ella el derecho a habitación que los hijos menores ostentan como parte de la prestación por alimentos<sup>30</sup>. En oposición a esta tesis se puede aducir que este crédito hipotecario no es una prestación económica a favor de uno de los cónyuges y por tanto bajo el amparo del art. 608 LEC, ni tampoco entra dentro los deberes legales asistenciales a los efectos de abandono de familia previstos en el art. 227 CP. En todo caso se trata de un crédito dinerario a favor del pagador que producirá efectos en el momento de liquidación de la sociedad de gananciales.<sup>31</sup>

#### 4.2 Inembargabilidad Relativa

EL legislador no incluyó al salario como un bien absolutamente inembargable dentro del art. 605 LEC, sino que dotó de una garantía de inembargabilidad total a la parte equivalente a la cuantía señalada para el S.M.I.

Partiendo de esa exención de embargo, la ley establece una escala progresiva de embargabilidad parcial respecto de la parte del salario que supere dicho importe. Así el art. 607.2 LEC regula una escala progresiva, cuya medida es el importe del S.M.I. vigente en el momento de la ejecución.

**TABLA PARA EL CALCULO DE EMBARGO DE SUELDOS Y PENSIONES**

1º S.M.I											
2º S.M.I	■	■	■	■							
3º S.M.I	■	■	■	■	■						
4º S.M.I	■	■	■	■	■	■					
5º S.M.I	■	■	■	■	■	■	■				
RESTO	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	00%

<sup>28</sup> AAP de Huesca de 26 de Julio de 2001. Rec.43/2001

<sup>29</sup> AAP de Zaragoza de 9 de Julio de 2002. Rec.732/2001

<sup>30</sup> AAP de Girona de 17 de Mayo de 2004. Rec.7/2004

<sup>31</sup> AAP de Burgos de 20 de Abril de 2005. Rec.60/2005

Para correcta la aplicación de esta tabla se deberá tomar el importe total del salario o pensión y dividirlo en tantas cuotas de S.M.I. 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.

### 4.3 Cargas Familiares

El art. 607.4 LEC posibilita que en atención a las cargas familiares que soporte el deudor embargado, el tribunal pueda aplicar una rebaja de entre el 10% y el 15% de los porcentajes de embargabilidad establecidos con carácter general, salvo el del último tramo que permanecerá siempre fijo en el 90%.

EMBARGO	SIN FAMILIAR	CON GARGAS	
		MINIMO	MAXIMO
1º S.M.I	0%	0%	0%
2º S.M.I	30%	25,50%	27,00%
3º S.M.I	50%	42,50%	45,00%
4º S.M.I	60%	51,00%	54,00%
5º S.M.I	75%	63,75%	67,50%
RESTO	90%	90%	90%

El otorgamiento de este beneficio es competencia del secretario judicial, no al juez.

La rebaja puede ser solicitada por el deudor ejecutado al secretario judicial, si esta no se ha aplicado de oficio.

## V. DETERMINACION DE LAS PERCEPCIONES

El art. 607 LEC declara inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no exceda del importe del S.M.I.

Es por esto que la definición legal de salario del art. 26.1 es un concepto ineficaz, que se queda corto para determinar todos los créditos que tendrán el carácter privilegiado a efectos del embargo.<sup>32</sup>

Las percepciones protegidas por la norma abarcan mucho más que las originadas por el contrato de trabajo. Ello obliga a realizar un detallado estudio que nos permita concretar los ingresos más amparados por esta protección legal y aquellos que no gozarán de dicha protección siendo por tanto susceptibles de ser embargados en su totalidad.

<sup>32</sup> FONOLL PUETO J. Estructura del privilegio salarial. Editorial Aranzadi. 2001 BIB 2002/68. pág. 2.

### 5.1 Ingresos incluíbles en el Artículo 607 LEC

Las expresiones “**salario**” y “**sueldo**” son propias del ámbito laboral. Hacen referencia a los ingresos derivados de la prestación de servicios por cuenta ajena y por consiguiente incluidas dentro de la definición del art. 26.1 ET. Tendrá la consideración de 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.”*

**Salarios en especie.** Es posible que un trabajador por cuenta ajena reciba parte de su salario en especie. Por su naturaleza salarial es obvio que este gozará del amparo legal del Art. 607 LEC. El problema que se plantea con este tipo de salarios, es el de su valoración a los efectos de imputarlos a los ingresos totales del trabajador a efectos del embargo. Ni la LEC ni el ET ofrecen normas para su valoración, El único límite legal es que no pueden superar el 30% del salario ni minorar la cuantía del S.M.I., art.26 ET. Se deberá recurrir a la legislación en materia tributaria para encontrar reglas de valoración, que en ningún caso serán de obligado cumplimiento.<sup>33</sup>

**Personal de alta Dirección.** Su relación laboral de carácter especial como trabajadores por cuenta ajena, está reconocida por la legislación laboral, art.2.1 1 ET. En consonancia, la D.A. 5ª ET concede a sus retribuciones las garantías del salario establecidas en el art.27.2 del ET.

**Actividades laborales por cuenta propia.** Los ingresos de trabajo procedentes de actividades profesionales (arrendamiento de servicios) y mercantiles autónomas (contrato de agencia, transporte, etc.), retribuyen la prestación de servicios a un tercero.<sup>(34)</sup>

La declaración de inembargabilidad absoluta de los instrumentos necesarios para el ejercicio de la profesión (art. 606.2 LEC), tiene su continuación en el privilegio concedido al trabajo con ellos realizado, dotándolo de protección contra el embargo por considerar que constituye el medio fundamental de vida y sustento tanto del trabajador por cuenta propia como de su familia.

Encaje más difícil tiene la actividad comercial, puesto que su objeto es la venta de productos por un precio, obteniéndose un beneficio. No estamos en presencia de una prestación de servicios remunerada, sino de una compra-venta.

**Pensiones y Prestaciones de la Seguridad Social.** Según el art. 38 LGSS, la acción protectora del sistema Seguridad Social comprenderá una serie de prestaciones económicas para la situaciones de I.T., maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, cuidado de menores, invalidez, jubilación, muerte y supervivencia

<sup>33</sup> SANTOLAYA BAY, M. Embargo de sueldos, salarios y pens. Rev. Tributaria y financiera N° 264/2012. pág. 23

<sup>34</sup> AAP de Zamora de 8 de Marzo de 2007 Rec.22/2007 JUR/2007/238318

y desempleo, que según los casos serán contributivas o no<sup>35</sup>. El art. 40.1 LGSS establece que en materia de embargos se estará a lo dispuesto en la LEC. De ello se deduce que estas prestaciones económicas quedarán bajo el amparo del art. 607 LEC.

Quedan asimiladas a las pensiones de la Seguridad Social las pensiones concedidas por las Mutualidades Laborales, Montepíos, etc., así como las pensiones no contributivas concedidas por otros Organismos Públicos (rentas básicas de Comunidades Autónomas, Ayuntamientos, etc.)

El Tribunal constitucional declaró la inconstitucionalidad la prohibición de embargo de las prestaciones de la Seguridad Social de manera incondicionada y al margen de su cuantía.<sup>36</sup>

Los **administradores de las sociedades mercantiles**, aunque excluidos del ámbito de aplicación del E.T. (art. 1.3.c), si los estatutos lo contemplan, pueden percibir retribuciones por la prestación de sus servicios que no tendrán naturaleza laboral. En estos casos, la jurisprudencia los ha asimilado a trabajadores por cuenta ajena y la Seguridad Social los considera trabajadores por lo deberán estar dados de alta en su sistema. Por ello sus retribuciones tienen protección legal frente al embargo.<sup>37</sup>

Los **socios de las Cooperativas de trabajo asociado** tienen derecho a recibir percepciones a cuenta de los excedentes cooperativos por el trabajo habitual, personal y directo que prestan a la Sociedad Cooperativa, art. 80 LCE. Estas percepciones, que no tienen la consideración de salarios, pueden perfectamente encuadrarse dentro del término “retribuciones o su equivalente”, quedando bajo la protección otorgada por el art. 607 LEC.

**Planes de pensiones.** Son los derechos consolidados de las personas a cuyo favor se constituyen, a percibir rentas o capitales por jubilación, supervivencia, viudedad, invalidez, etc., art. 1 LPFP.

La ley concede una garantía absoluta de inembargabilidad a los derechos de los partícipes de planes de pensiones, art. 8.8 LPFP. Se pretende evitar que la ejecución del deudor provoque la realización inmediata del plan.<sup>38</sup> Ello no impedirá el embargo del plan de pensiones cuando este se haga efectivo.

Los partícipes no pueden rescatar el plan a su voluntad. Sólo podrán hacer efectivos sus derechos consolidados en los supuestos desempleo, enfermedad grave o cuando acceda a la prestación por las contingencias prevista en el art. 1 LPFP.

---

<sup>35</sup> AAP de Zamora de 10 de Junio de 2000. Rec. 262/1995.

<sup>36</sup> STS 113/1989 de 22 de Junio.

<sup>37</sup> STS 3703/1997 de 26 de Mayo de 1997.

<sup>38</sup> STS 88/2009 de 20 de Abril de 2009

Los ingresos del plan de pensiones se acumularán a otras percepciones a las que el ejecutado pudiera tener derecho (pensión pública, etc.), para la aplicación de la de la escala del art. 607 LEC a efectos de embargo.<sup>39</sup>

## 5.2 Ingresos no incluibles en el Artículo 607 LEC

**Las indemnizaciones** que los trabajadores puedan percibir con motivo de la modificación, suspensión o extinción de sus contratos de trabajo así como las derivadas de la falta de preaviso, no están comprendidas ni pueden ser asimiladas al salario. Por tanto no pueden gozar de las garantías que a este le reconocen las leyes.<sup>40</sup> Son derechos reconocidos a los trabajadores para sus compensar gastos o aliviar su situación tras la extinción de la relación laboral.<sup>41</sup>

Las indemnizaciones no tienen consideración de salario por lo que en caso de embargo, podrán ser ejecutadas por su importe total.

**Dietas.** El trabajador por orden del empresario puede tener que desplazarse a un lugar distinto de su centro de trabajo para realizar las tareas o funciones encomendadas. Esto, en algunos casos implica que no pueda comer y/o pernoctar en su domicilio, generándose de esta forma unos gastos de manutención, las dietas.

Al no tener la consideración de salarios, art. 26.2 ET, no obtienen los privilegios del art. 607 LEC. En la misma línea, la Dirección General de Tributos señala la posibilidad de embargar sin límite las dietas de los trabajadores.<sup>42</sup>

Para el trabajador la dieta supone un anticipo de un gasto que corresponde a la empresa, quien posteriormente se lo reembolsa. No incrementa su patrimonio, ni obtiene beneficio de ella, por lo que el pago de la dieta debería estar, exento de embargo.

En la práctica su embargabilidad puede suponer que no se cobren dietas o se paguen de otra manera. ¿Qué trabajador adelantará un dinero a su empresa, sabiendo con total seguridad que nunca lo cobrará por que se lo han embargado?.

**Indemnizaciones de Seguros.** Este es un caso especial.

Las indemnizaciones de seguros se integraran en el patrimonio del beneficiario. Si el beneficiario y el tomador objeto de embargo coinciden en la misma persona o si el beneficiario es heredero legal de tomador embargado, el importe de la indemnización podrá ser objeto de embargo. En caso contrario, los acreedores del tomador objeto de embargo nunca podrán atacar el derecho del beneficiario.<sup>43</sup>

<sup>39</sup> AAP de Girona de 2 de Noviembre de 2000. Rec. 375/2000.

<sup>40</sup> AAP de A Coruña de 14 de Septiembre de 1998. Rec. 396/1997

<sup>41</sup> STS 1509/1993 de 12 de Marzo de 1993.

<sup>42</sup> Consulta V2847 de la Dirección General de Tributos de 29 de Diciembre de 2010.

<sup>43</sup> AAP de Asturias 218/1998 de 24 de Abril. Auto 218/1998 AC/1998/725



**Rentas vitalicias.** Su inclusión como rentas en el art. 592.2 LEC, hace que no tengan la consideración de salario o pensión, por lo que podrán ser objeto de embargo en su cuantía total.<sup>44</sup>

**Mejoras Voluntarias.** Son prestaciones voluntarias a cargo del empresario que complementan las coberturas ofrecidas por la Seguridad Social. Paralelas en el tiempo, cubren parte de la diferencia existente entre la prestación social y el salario dejado de percibir. No tienen naturaleza salarial y no son indemnizaciones,<sup>45</sup> por lo que no lo serán de aplicación las garantías del salario.<sup>46</sup>

**Rentas irregulares.** Inicialmente será necesario comprobar el origen de las mismas. Si se encuentran dentro del ámbito de aplicación de las retribuciones por trabajo (comisiones, etc.), tendrán el amparo de del art. 607 LEC, de lo contrario podrán ser embargables en su totalidad.

En el primero de los casos para calcular la cantidad objeto de embargo, con independencia de cuando efectuó la fecha de su abono será necesario atender al periodo de tiempo en que dichas percepciones fueron generadas.

## VI. EL NETO DEL EMBARGO

Decretado el embargo, este deberá respetar los siguientes principios:

- Neutralidad: El embargo realizado por meses no prorrateados debe conducir al mismo resultado que hacerlo por meses prorrateados o lo que es igual, hacerlo por años.<sup>(47)</sup>
- Proporcionalidad: Si las retribuciones percibidas por dos ejecutados son iguales, serán embargables en la misma proporción.
- Temporalidad: Con independencia de la cuantía individual de lo percibido para los diversos espacios temporales de cobro, se deberá tomar como referencia el importe del S.M.I. en su cómputo anual.<sup>(48)</sup>

En aplicación de estos principios, se deberá tomar la totalidad de ingresos anuales que los salarios devengan y descontarles el importe del S.M.I. anual vigente. Si el resultado de esta operación es positivo, ese superávit será susceptible de embargo,<sup>(49)</sup> si el resultado es negativo no habrá lugar al embargo.

El importe anual de las pensiones no plantea mayores inconvenientes puesto que se perciben en 12 mensualidades y dos pagas extras que nunca se prorratean. Lo mismo sucede con los salarios, que se perciben en 12 mensualidades y al menos dos pagas

<sup>44</sup> AAP de A Coruña de 2 de Mayo de 2007. Auto 53/2007 JUR/2007/296456

<sup>45</sup> STS 1283/1999 de 25 de Febrero de 1999 RJ/1999/2604

<sup>46</sup> STS 3212/2004 de 11 de Mayo de 2004

<sup>47</sup> SANTOLAYA BLAY, M. Tribuna Fiscal – N° 264. 2013. pág. 21

<sup>48</sup> CHACON CARDENAS, M. Comentarios a la nueva L.E.C. cit. pág. 3049

<sup>49</sup> AAP de Les Illes Balears de 2 de Mayo de 2000. Rec. 613./1999

extras (art. 31 ET), excepcionalmente el convenio colectivo puede establecer un número de pagas superior.<sup>(50)</sup>

Pasamos a exponer varios ejemplos prácticos, con el fin de aportar luz sobre estos planteamientos teóricos.

Ejemplo 1. Pensionista que percibe 640 Euros mensuales de pensión.

El importe de la pensión anual será de 8.960 Euros, que resulta de multiplicar 14 mensualidades<sup>(51)</sup> por 640 Euros. Esta cantidad es inferior al S.M.I. anual de 2014 cuyo importe asciende a 9.034,20 Euros.<sup>(52)</sup> La pensión no sería susceptible de embargo, a pesar de que en los meses de junio y diciembre cobre 1.280 euros respectivamente (pensión mensual más paga extra), cifra muy superior al S.M.I. mensual de 645,30 euros mensuales.

Ejemplo 2. Trabajador que cobra 750 euros mensuales donde están incluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias.

Su percepción anual será de 9.000 Euros anuales, resultado de multiplicar 12 mensualidades por 750 euros. Este importe es inferior a los 9.034,20 Euros del S.M.I. anual de 2014, por lo que el salario no podrá ser embargado.

Ejemplo 3. Trabajador que percibe 600 euros mensuales y 4 pagas extraordinarias del mismo importe.

En este caso el importe de la retribución anual asciende a 9.600 Euros, resultado de multiplicar 600 Euros por 16 pagas. Se puede apreciar que esta cifra es superior al salario S.M.I. anual por lo que la diferencia,  $9.600 - 9.034,20 = 565,80$  Euros podrá ser objeto de embargo.

Con estos sencillos ejemplos se pretende demostrar que a la hora de calcular la cuota objeto de embargo no es posible fijarse en las percepciones mensuales. Será necesario extrapolar esas cifras hasta su importe anual, a fin de poder compararlas con el módulo del S.M.I. anual que sirve de referencia.

La casuística para el cálculo del embargo es muy diversa y compleja, dado que como más adelante expondremos, la cuantía embargable se realiza por el total de ingresos que percibe el embargado, de los cuales los salarios y pensiones pueden ser solo una parte. Nos parece relevante estudiar cada caso concreto detenidamente, con el fin de no perjudicar a ninguna de las partes implicadas en los procesos de embargo.

---

<sup>50</sup> El convenio colectivo del Sector de Limpieza de Oficinas y Locales de Navarra para los años 2012, 2013 y 2014, su artículo 7 establece que los trabajadores tendrán derecho a percibir cuatro pagas extraordinarias, junio, navidad, primavera y otoño. B.O.N. 157 de 16 de Agosto de 2013.

<sup>51</sup> Las pensiones de la Seguridad Social se perciben en 14 mensualidades. Art.42 de LGSS

<sup>52</sup> Real Decreto 1046/2013, de 27 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2014.

A modo de comentario, no considero acertado con el planteamiento realizado por la profesora López<sup>(53)</sup> en su trabajo relativo a como se efectúa el cálculo del embargo de salarios. A mi entender, la solución dada al caso práctico es errónea, al tomar como referencia el salario mensual del trabajador en relación al importe mensual del S.M.I. vigente, lo que lleva a declarar embargable una cuota mayor del salario del trabajador de la que en realidad le corresponde. Como ya se ha expuesto anteriormente, la cuota del salario susceptible de embargo es la diferencia entre el salario del trabajador una vez deducida la parte correspondiente al S.M.I., en cómputo anual.

### **CUANTIA SOBRE LA QUE APLICAR EL EMBARGO. NETO**

La cantidad objeto de embargo será calculada siguiendo el procedimiento establecido en el propio texto legal, art. 607.5 LEC. Si la remuneración total o equivalente estuviera gravada con descuentos permanentes o transitorios de carácter público (Tributarios o de Seguridad Social), estos deberán ser deducidos con el fin de obtener la cantidad líquida embargable. Claramente nos está indicando que las percepciones son netas.

La norma mantiene unos privilegios acreedores especiales para la Hacienda Pública y la Seguridad Social.

- Deduciones fiscales. Tendrán esta consideración, las retenciones de I.R.P.F. practicadas en las nóminas de los trabajadores, las retenciones a cuenta del I.R.P.F. practicadas en factura por los profesionales liberales y los pagos fraccionados a cuenta del I.R.P.F. que realizan los empresarios autónomos.
- Deduciones de Seguridad Social. Tendrán esta consideración la cuota obrera correspondiente al trabajador o funcionario y la cuota de autónomos en el caso de profesionales liberales o empresarios<sup>(54)</sup>

De cara a otras posibles deducciones, es relevante que el carácter de “público” lo sea en razón de la normativa Tributaria o de Seguridad Social.<sup>(55)</sup> 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, (art. 11 LOLS) y las cuotas sindicales.
- Las cantidades pendientes de abono a las entidades públicas, que deriven de relaciones de derecho privado (aplazamiento de deudas, atrasos de cuotas, etc.).
- Los anticipos de salarios que el trabajador haya podido percibir.

<sup>53</sup> LOPEZ LOPEZ, I. Supuesto práctico de cotización. Revista de Trabajo y S.Social 325 de 2010. pág. 115 a128

<sup>54</sup> AAP de Castellón de 30 de octubre de 2007. Auto 216/2007 JUR/2008/78482

<sup>55</sup> AAP de Burgos de 11 de Julio de 2002. Auto 383/2002

- Los créditos por deudas del trabajador que pueda ostentar el empresario, aún cuando este sea un organismo público.

Se considera fraude de ley la solicitud del trabajador objeto de embargo a su empleador para incrementar su retención de I.R.P.F. con el ánimo de reducir su retribución neta. Dicha actuación carecería de validez al perjudicar el interés legítimo de un tercero, el acreedor ejecutante, art. 247 LEC.

## **VII. INSTITUCIONES PROCESABLES DENTRO DEL EMBARGO**

La tercería es una institución procesal habitual en los procedimientos ejecutivos de embargo, por ello consideramos necesario realizar un escueto estudio de ambas en cuanto a su objetivo y finalidad.

Pueden ser de dos clases, de dominio y la de mejor derecho. La nueva LEC regula por separado la tercería de dominio (arts. 595 a 604) y la de mejor derecho (arts. 614 a 620) a diferencia de la antigua LEC de 1881.

### **7.1 Tercería de mejor derecho.**

Su finalidad es excluir la prioridad que el embargo otorga al ejecutante, basado en que conforme a derecho, el crédito del tercerista es preferente al del ejecutante. Más concretamente, solicitar del órgano judicial que haga efectivo su crédito antes que el del ejecutante.

El tercerista, persona distinta de los actores afectados por el procedimiento judicial, dirigirá su pretensión siempre contra el acreedor ejecutante,<sup>(56)</sup> art. 617 LEC.

La demanda se tramita por el proceso ordinario y se presentará ante el órgano judicial que tramita la ejecución forzosa desde el momento en que se produzca el embargo del bien (que se entenderá hecho en el momento en que se realice la declaración judicial de afección del bien) y antes de entregar al ejecutante la suma obtenida mediante la ejecución.<sup>(57)</sup>

En la demanda interpuesta será necesario indicar, el derecho se que ostenta, los privilegios crediticios de los que goza el derecho, así como una prueba del mismo.

El juez puede denegar la tercería al entender que el crédito no reúne los requisitos exigidos o porque carezca de preferencia sobre el del ejecutante.

---

<sup>56</sup> STS 1509/1993 de 12 de Marzo de 1993

<sup>57</sup> SAP de Valencia 384/2002 de 30 de Julio de 2002. JUR/2002/247792

La tercería no suspende el proceso, que continuará hasta la ejecución de los bienes embargados, depositándose lo que se recaude en la cuenta del juzgado y así hacer posible el pago a los acreedores según el orden de preferencia que se determine.

La sentencia que se dicte resolverá sobre la existencia del privilegio y orden de los créditos que serán satisfechos en la ejecución.

## **7.2 Tercería de dominio.**<sup>58</sup>

Es posible que el órgano judicial embargue un bien del que es propietario un tercero, al considerar erróneamente su pertenencia al deudor ejecutado.

Mediante la tercería de dominio se pretende liberar del embargo los bienes indebidamente trabados para liberarlos de la ejecución.<sup>(59)</sup> En definitiva, es la impugnación del embargo del bien.

El presentador de la demanda ha de ser una tercera persona distinta del acreedor ejecutante y del deudor ejecutado. (Cuando el embargo caiga sobre bienes gananciales, el cónyuge del ejecutado no tiene la condición de tercero a efectos de la tercería).

Así mismo, deberá acreditar su derecho de propiedad o la titularidad del bien, anterior a la fecha de ejecución del bien embargado cuyo alzamiento se persigue.

La demanda, que se tramita por el proceso ordinario, se presentará ante el órgano judicial que tramita la ejecución antes de la extinción de los efectos del embargo.

Dependiendo del caso, antes de que se produzca el pago al ejecutante o con anterioridad a la entrega material del bien al adjudicatario. Las demandas planteadas fuera de plazo serán rechazadas de plano, art. 596.2 LEC.

Admitida la demanda, esta solo suspenderá la ejecución del bien a que se refiera, art. 598.1 LEC.

El auto judicial que pone fin a la demanda, resolverá sobre la pertenencia del bien y la procedencia de su embargo y no tendrá los efectos de la cosa juzgada en relación a la titularidad del bien.

## **7.3 El Reembargo.**

El reembolso se produce cuando se embargan bienes o derechos que ya han sido embargados con anterioridad en otros procesos ejecutivos. Acreedores posteriores pueden hacer efectivos sus derechos sobre los mismos bienes del deudor común.

---

<sup>58</sup> CORDON MORENO, F. Revista Doctrinal Civil-Mercantil Vol. II. Editorial Aranzadi 1993 BIB 1993/36

<sup>59</sup> STS 2652/1998 de 27 de Abril de 1998.

Puesto que el embargo es una declaración de voluntad del órgano judicial mediante la cual se afectan unos determinados bienes, no pueden existir impedimentos para que puedan recaer posteriores embargos sobre los mismos bienes.

El reembolso queda regulado en el art. 610 LEC. Siempre queda supeditado al primer embargo y le es de aplicación el principio de prioridad, por el que se da preferencia al primer embargo sobre los posteriores que se puedan realizar.<sup>(60)</sup>

Si el primer embargo se extingue antes de que lleve a cabo la ejecución forzosa del bien en el primer proceso, el reembolso pasa a tener la condición de embargo ordinario.

La antigua LEC de 1881 regulaba que, calculado en embargo de salarios atendiendo a los porcentajes establecidos en el art.1452 LEC y una vez embargado el total susceptible de ejecución, sea en una sola demanda o en varias, el resto quedará libre de responsabilidad por haberse estimado como imprescindible para cubrir las necesidades del deudor<sup>(61)</sup>

En la redacción dada a la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil en el año 2000, el legislador ha omitido esta última mención, “*debiendo quedar siempre el resto libre de responsabilidad*”, lo cual ha sido interpretado de dos formas distintas por la jurisprudencia.

La primera de ellas entiende que, una vez calculada la retención conforme a las reglas del art. 607 LEC y realizada la misma, la parte del salario restante es indisponible para posteriores embargos, salvo excepcionalmente, en casos de pensiones alimenticias y pensiones compensatorias del cónyuge.<sup>(62)</sup>

La segunda defiende que será posible efectuar un segundo embargo sobre la cuantía restante dejada por un embargo anterior, siempre que se respete la parte inembargable del salario (la cuantía mínima del S.M.I.) protegida de inembargabilidad absoluta,<sup>(63)</sup> salvo para las anteriormente citadas pensiones alimenticias y compensatorias. Consideran la primera retención como una fuera un descuento transitorio. Se vuelve a calcular un nuevo importe neto a efectos de embargo, (descontado la retención del primer embargo además de las de I.R.P.F. y Seguridad Social del Bruto). Obtenido el nuevo neto, se vuelve a realizar un nuevo embargo y así sucesivamente hasta que al final solo quedara como inembargable el S.M.I.

---

<sup>60</sup> AAP de Burgos de 11 de Julio. Auto 383/2002

<sup>61</sup> AAP de Lugo de 22 de mayo de 2001. Rec. 56/2001

<sup>62</sup> AAP de Castellón de 28 de Diciembre de 2000. Auto 665/2000

<sup>63</sup> AAP de Zamora de 20 de Marzo de 1998. La ley 1180503/1998

#### **7.4 La Compensación de Oficio.**

La Administración cuando tiene una deuda en recaudación ejecutiva, siempre que el empresario- pagador del ejecutado sea una persona distinta de la entidad administrativa emisora, utiliza el embargo como herramienta de cobro de la deuda. (Trabajador de Audenasa que tiene pendiente de pagar la renta del año 2010).

Por otra parte, la administración utiliza la compensación de oficio cuando el deudor ejecutado es a su vez acreedor de dicha administración por un crédito reconocido pendiente. (Auditor de cuentas que tiene pendiente de pagar el cuarto trimestre de I.V.A. de 2013 y al que Hacienda le debe la declaración de la renta del 2013). En este caso, si el crédito es de un importe inferior a la deuda, se realiza una compensación de oficio parcial y se continua la vía de apremio por la parte de deuda pendiente. Por el contrario, si el crédito es de un importe superior a la deuda en vía de apremio, se realiza una compensación de oficio, entregando el resto al contribuyente, quedando la deuda y el crédito saldados.

Para los salarios, sueldos, pensiones, retribuciones o equivalentes la LEC establece un privilegio de inembargabilidad. Si la actuación administrativa en los procesos ejecutivos de salarios debe cumplir con los límites legales en materia de embargos, es de entender que también cumpla dichos requisitos cuando la compensación administrativa sea la compensación de oficio.<sup>(64)</sup>

### **VIII. PROCEDIMIENTOS DE EJECUCION**

Dependiendo de quién sea el órgano ejecutor, el procedimiento de embargo se realizará siguiendo dos procedimientos diferentes. Esquemáticamente son los siguientes.

Los Tribunales de Justicia siguen el establecido en la LEC. Una vez promovido el proceso ejecutivo, el juez impulsa de oficio la práctica del embargo en los casos que este proceda. El despacho de ejecución se efectúa designando los bienes sobre los que deberá recaer la traba y dictando una orden de embargo en virtud de la cual se libra un mandamiento al agente judicial para que ejecute el acto del embargo.<sup>65</sup>

Las Administraciones Públicas siguen las reglas establecidas en los arts. 169. a 172 de la LGT. El procedimiento se ejecuta por medio de una diligencia de embargo. El orden de prelación de los bienes de es diferente al establecido en el art. 592 LEC, ocupando los salarios el tercer lugar después del dinero en efectivo y los créditos y

---

<sup>64</sup> Revista jurídica El consultor de Ayuntamientos N° 20 2009. Pág. 2940

<sup>65</sup> PEDRAJAS MORENO, A. El embargo sobre retribuciones, cit. pág. 185.

derechos realizables en el acto. El embargo deberá respetar en todos los casos, los límites establecidos en el art. 607 LEC.<sup>66</sup>

## **IX. TERMINACION DEL PROCESO**

La Unidad de Recaudación ejecutiva de la Tesorería General de la Seguridad Social, las distintas Agencias Tributarias y los Juzgados a través de los secretarios judiciales, son los organismos encargados de ejecutar los embargos para el cobro de deudas. Estas pueden ser de origen muy diverso, (cuotas de la Seguridad Social, impuestos fiscales, tasas, pensiones alimenticias, pensiones compensatorias, créditos entre particulares y en los últimos años por la su trascendencia social las deudas con entidades de crédito por préstamos personales e hipotecas).

Con la reforma de la LEC por la ley 13/2009,<sup>(67)</sup> la figura del secretario judicial queda facultada a dictar las resoluciones necesarias para la tramitación del proceso judicial, según lo establecido en el nuevo art. 144bis LOPJ, siendo además competente para las ejecución de los pronunciamientos judiciales, art 456.3.a LOPJ.

Ordenada la diligencia de embargo por el órgano judicial o administrativo correspondiente, esta será notificada a la entidad pagadora, la empresa. Por medio de esta orden de retención, se le comunica la obligación de realizar el embargo del salario del trabajador e ingresarlo en la cuenta de consignaciones del juzgado o del órgano administrativo del que proceda.

Si la orden de embargo no es atendida, se le pueden imponer multas coercitivas. Además en aplicación del art. 1165 CC, no será válido el pago hecho al acreedor (en este caso el trabajador por su crédito salarial), por el deudor (la empresa) cuando por mandato judicial se ordene la retención de una deuda. En consecuencia, se le puede reclamar a la empresa directamente el importe de la cantidad que debiera retener y su ingreso en la cuenta de consignación.

Si la empresa se encuentra en situación de insolvencia, concurso de acreedores o quiebra y no abona el salario a trabajador embargado, podrá su acreedor ejecutante embargar su salario (con los límites del art. 607 LEC), que conforme al art. 32 ET tendrá carácter privilegiado en dichos procesos.

En la práctica, cuando una orden de embargo de salarios llega a la empresa es fuente de molestias y conflictos, tanto para el empresario como para el trabajador.

---

<sup>66</sup> SANTOLAYA BAY. El embargo de sueldos. Tribuna Fiscal 263 -2012. pág. 15

<sup>67</sup> Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la Oficina judicial



En las grandes empresas, su departamento jurídico será el encargado de dar respuesta adecuada al requerimiento.

En las pequeñas empresas esta labor recae en su asesor laboral,<sup>(68)</sup> (antiguamente el Graduado Social, hoy Técnico en Relaciones Laborales), quién deberá asesorar al empresario sobre sus obligaciones respecto de la orden ejecutiva, calcular el importe de la retención conforme a los porcentajes del art. 607 LEC, informar al trabajador sobre el embargo y su cuantía, verificar el ingreso de la cantidad resultante en la cuenta asignada, mantener informado al órgano emisor de todo el proceso y si procede, interponer las reclamaciones y recursos oportunos.

La Empresa se ve inmersa en un proceso totalmente ajeno, donde solo es objeto de obligaciones y del que no obtiene ningún beneficio, debiendo utilizar y costear unos recursos para cumplir con las exigencias legales impuestas.

## **X. CASOS ESPECIALES DE EMBARGO**

### **10.1 Embargo de cuenta Bancaria.**

Hoy en día es normal cobrar el salario o la pensión a través de una entidad bancaria mediante su ingreso en cuenta. Aún cuando esta retribución ya haya sido objeto de embargo en origen, su ingreso aumentará el saldo disponible de la cuenta bancaria.

La pregunta que deberemos plantearnos es, ¿puede ser ese saldo objeto de embargo?.

Atendiendo a la legislación, no encontraremos norma alguna que ampare la inembargabilidad de este bien. Al contrario, aplicando la LEC llegaremos a la conclusión de que el saldo puede ser embargable en su totalidad, estando en el primer orden de prelación en la ejecución de embargos, según el art. 592 LEC.

La diferencia de estatus que la normativa concede a los salarios, pensiones o retribuciones con respecto a los saldos de las cuentas bancarias, no puede obviarse y se ha de tener siempre muy presente. Mientras los primeros gozan de una protección de inembargabilidad según el art. 607 LEC, el último no ostenta ninguna garantía frente al embargo, siendo ejecutable sin más limitación que la de su importe.

La Agencia Tributaria<sup>(69)</sup>, aplicando el art. 171 LGT considera salario, sueldo o pensión el ingreso realizado por dicho concepto en la cuenta bancaria durante el último mes en el que practique el embargo o en su defecto el mes anterior. Esto implica que la

---

<sup>68</sup> VAZQUEZ RODRIGUEZ A. Embargo de salarios. Revista El Graduado 43/2004. pág. 74

<sup>69</sup> SANTOLAYA BAY. M. El embargo de sueldos, salarios y pensiones. Revista Tributaria y Financiera 264. pág.27

parte de saldo que corresponda al último salario o pensión quedará exento de ejecución, quedando el resto del saldo a merced de la misma.

La jurisprudencia ofrece distintas interpretaciones. Al respecto y según mi criterio, la más acertada la plantea la Audiencia Provincial de Lleida<sup>(70)</sup> al considerar que es necesario asumir el parámetro de un mes (la pensión al igual que los salarios se pagan por mensualidades vencidas), 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 LEC.

Por el contrario, el TSJ del país Vasco 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.<sup>(71)</sup>

Para concluir, se deberá tener en cuenta que ni la Agencia Tributaria, ni la U.R.E., ni los Tribunales de Justicia, ni las propias entidades bancarias, tienen la obligación de calcular la parte del saldo que será considerado retribución y que parte será ahorro disponible. Será el propio interesado quién deberá impedir un embargo excesivo.

## **10.2 Embargo de vivienda habitual.**

En estos años de profunda crisis económica muchas familias han perdido sus viviendas, al ser ejecutadas las hipotecas que las gravaban, por no poder hacer frente al pago de las cuotas del préstamo hipotecario.

En muchos de estos casos, el precio obtenido por la venta en ejecución de la vivienda era insuficiente para cubrir el crédito solicitado. Las familias además de perder su vivienda tenían que seguir haciendo frente al préstamo por la parte pendiente no cubierta.

Para paliar esta difícil situación, en el año 2010 el legislador introdujo unas primeras medidas<sup>(72)</sup> para moderar el impacto negativo que la crisis estaba produciendo en las familias. Como el tiempo demostró que estas medidas eran insuficientes, a partir del 7 de Julio de 2011 fueron reemplazadas por las actualmente en vigor<sup>(73)</sup>. Con estas se pretende 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

---

<sup>70</sup> AAP de Lleida de 2 de Septiembre de 2004. Auto 91/2004.

<sup>71</sup> STSJ del País Vasco de 15 de Junio. Sentencia 704/2001.

<sup>72</sup> Real Decreto-Ley 6/2010 de 9 de abril, Medidas para el impulso de la recuperación económica y el empleo.

<sup>73</sup> 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.

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.

El art.1 del R.D.L. 8/2011 eleva hasta un 150% del S.M.I. el mínimo embargable a los efectos del art. 607 LEC y en un 30% adicional por cada miembro de la unidad familiar (cónyuge o pareja y parientes de primer grado que convivan con el ejecutado), que perciba ingresos inferiores al S.M.I.

Dicho de otra forma, en estos casos y durante el año 2014, el mínimo embargable a los efectos del art. 607 LEC pasa de 645,70 euros mensuales a 975,95 euros mensuales (150% del S.M.I.) y por cada miembro de la unidad familiar esta cifra se incrementará en 193,59 euros mensuales (30% del S.M.I.).

Para concluir con este apartado, dos apuntes. Se discrimina a aquellas familias que hayan perdido sus viviendas por otros procesos de ejecución distintos al hipotecario, al no poder acceder a estos beneficios<sup>(74)</sup>. En aras del interés público y social (art. 47 CE), estas medidas son de aplicación exclusiva respecto de la vivienda habitual, no afectando a cualquier otro inmueble.<sup>(75)</sup>

---

<sup>74</sup> ACHON BRUÑEN, M.J. La problemática del embargo de sueldos y pensiones. La Ley 7918, 2012. pág.2

<sup>75</sup> La legislación civil no incorpora el concepto de vivienda habitual, por ello es necesario remitirse a la legislación tributaria. En Navarra el concepto de vivienda habitual está recogido en el art. 62.1 del Texto Refundido de la Ley Foral del impuesto sobre la renta de la personas físicas, (Decreto Foral Legislativo 4/2008, de 2 de junio)

**BIBLIOGRAFIA**

Libro Colectivo: MARTIN VALVERDE A.  
Derecho del Trabajo  
Tecnos  
Madrid 1997

Libro: ALONSO GARCIA, M.  
Curso de Derecho del Trabajo.  
Ariel  
Barcelona 1987

Libro: MERCADER UGUINA, JESUS.  
Lecciones de Derecho del Trabajo.  
Tirant Lo Blanch.  
Valencia 2008.

Libro: MERCADER UGUINA, JESUS.  
Lecciones de Derecho del Trabajo.  
Tirant Lo Blanch.  
Valencia 2012.

Libro colectivo: PALOMEQUE LÓPEZ, C.  
Manual de Derecho del Trabajo.  
Editorial Universitaria - Centro de Estudios Ramón Areces S.A.  
Madrid 2012

Libro: MONTOYA MELGAR, A.  
Derecho del Trabajo.  
Tecnos  
Madrid 2012.

Libro colectivo: MARTIN VALVERDE, A.  
Derecho del Trabajo  
Tecnos  
Madrid 2012.

Libro Colectivo: GARCIA NINET J.  
Derecho del Trabajo.  
Editorial Aranzadi  
Pamplona 2011

Libro: PEDRAJAS MORENO, A.  
El embargo sobre retribuciones  
Tirant Lo Blanch.  
Valencia 1998

Libro: MERCADER UGUINA, J.  
Salario y crisis económica.  
Tirant Lo Blanch  
Valencia 2011

Artículo dentro de una revista: ACHON BRUÑEN, M.  
“Problemática del embargo de sueldos y pensiones”  
en Revista La Ley núm. 7918, 2012  
págs.. 1 y ss.  
LIBT García-Tenorio Ronda, J. y Otros (2004)

Libro: GARCIA-TENORIO RONDA, J y Otros.  
Fundamentos de Dirección y Gestión de RRHH  
Thomson-Aranzadi  
Madrid-2004

Libro colectivo: ALMANSA, J.M.  
La obligación salarial  
Valencia 1976  
Págs. 88 y ss.

Libro colectivo: CACHON CARDENAS, M.  
Comentarios a la nueva ley de enjuiciamiento civil. – Tom III  
Editorial Lex Nova  
Valladolid 2000

SANTOLAYA BLAY, M.  
El embargo de sueldos, salarios y pensiones I  
Artículo de Revista: Tribuna Fiscal Nº 263  
Editorial Ciss.  
Diciembre de 2012

SANTOLAYA BLAY, M.  
El embargo de sueldos, salarios y pensiones II  
Artículo de Revista: Tribuna Fiscal Nº 264  
Editorial Ciss.  
Febrero de 2013

LOPEZ LOPEZ, I.  
Supuesto práctico de cotización para el 2010  
Artículo de Revista de trabajo y Seguridad Social Nº 325  
Centro de Estudios Financieros  
Año 2010.

ANTONIO COSTA REYES  
El crédito salarial  
Junta de Adalucia  
Publicaciones CES-A  
2005

**JURISPRUDENCIA**

<b>TRIBUNAL</b>	<b>RESOLUCION</b>	<b>NUMERO</b>	<b>FECHA</b>
• TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	SENTENCIA	88/2009	20/04/2009
• TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	SENTENCIA	113/1989	22/06/1989
• TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	SENTENCIA	26/1983	13/04/1983
• TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	SENTENCIA	90/1983	07/11/1983
• TRIBUNAL SUPREMO	SENTENCIA	3212/2004	11/05/2004
• TRIBUNAL SUPREMO	SENTENCIA	1283/1999	25/02/1999
• TRIBUNAL SUPREMO	SENTENCIA	2652/1998	27/04/1998
• TRIBUNAL SUPREMO	SENTENCIA	3703/1997	26/05/1997
• TRIBUNAL SUPREMO	SENTENCIA	1509/1993	12/03/1993
• TRIBUNAL SUPREMO	SENTENCIA	7034/1990	08/10/1990
• TSJ PAIS VASCO	SENTENCIA	704/2001	15/06/2001
• A. PROVINCIAL DE A CORUÑA	AUTO	53/2007	02/05/2007
• A. PROVINCIAL DE A CORUÑA	AUTO	Rec 396/1997	14/09/1998
• A. PROVINCIAL DE ASTURIAS	AUTO	218/1998	24/04/1998
• A. PROVINCIAL DE BADAJOZ	AUTO	Rec. 541/2004	24/01/2005
• A. PROVINCIAL DE BURGOS	AUTO	Rec. 60/2005	20/04/2005
• A. PROVINCIAL DE BURGOS	AUTO	383/2002	11/07/2002
• A. PROVINCIAL DE CASTELLON	AUTO	216/2007	30/10/2007
• A. PROVINCIAL DE CASTELLON	AUTO	665/2000	28/12/2000
• A. PROVINCIAL DE GIRONA	AUTO	Rec. 7/2004	17/05/2004
• A. PROVINCIAL DE GIRONA	AUTO	Rec. 375/2000	02/11/2000
• A. PROVINCIAL DE HUESCA	AUTO	Rec.43/2001	26/07/2001
• A. PROVINCIAL DE I. BALEARS	AUTO	Rec. 822/1999	30/06/2000
• A. PROVINCIAL DE I. BALEARS	AUTO	Rec. 613/1999	02/05/2000
• A. PROVINCIAL DE LUGO	AUTO	56/2001	22/05/2001
• A. PROVINCIAL DE LLEIDA	AUTO	91/2004	02/09/2004
• A. PROVINCIAL DE MADRID	AUTO	522/99	03/06/2003
• A. PROVINCIAL DE SEVILLA	AUTO	Rec. 8178	14/01/2005
• A. PROVINCIAL DE VALENCIA	SENTENCIA	384/2002	30/07/2002
• A. PROVINCIAL DE ZAMORA	AUTO	Rec. 22/2007	08/03/2007
• A. PROVINCIAL DE ZAMORA	AUTO	1180503/1998	20/03/1998
• A. PROVINCIAL DE ZAMORA	AUTO	Rec. 262/1995	10/07/2000

**LEGISLACION**

NORMA	TITULO	ABREV.
C.E. de 29 de Diciembre de 1979	Constitución Española	CE
D. 2380/1973 de 17 de Agosto	Decreto de Ordenación de Salarios	
D. 55/1963 de 17 de Enero	Decreto de Salarios Mínimos	
D.F. 177/2001 de 2 de Julio	Reglamento de Recaudación C.F. Navarra	RRCFN
D.F. Leg 4/2008 de 2 de Junio de	Ley Foral del I.R.P.F.	
L. 13/2009 de 3 de Noviembre	Ley de Reforma de la Legislación Procesal	LRLP
L. 58/2003 de 18 de Diciembre	Ley General Tributaria	LGT
L. 1/2000 de 7 de Enero	Ley de Enjuiciamiento Civil	LEC
L. 27/1999, de 16 de julio	Ley de Cooperativas del Estado	LCE
L. 11/1994 de 19 de Mayo	Ley de Reforma del E.T.	LRET
L. 20744 /1974 de 11 de Septiembre	Ley de Contrato de Trabajo	LCT
L.O. 10/1995 de 23 de Noviembre	Código Penal	CP
L.O. 11/1985 de 2 de Agosto	Ley Orgánica de Libertad Sindical.	LOLS
O. de 27 de Diciembre de 1994	Orden de Modelo Recibo de Salarios	
O. de 29 de Noviembre de 1973	Orden de Ordenación del Salario	
R.D. 1046/2013 de 27 de Diciembre	Salario Mínimo Interprofesional 2014	
R.D. 939/2005 de 29 de Julio	Reglamento General de Recaudación	RGR
R.D. 1415/2004 de 11 de Junio	Reglamento de Recaudación S.Social	RGRSS
R.D. de 24 de Julio de 1889	Código Civil	CC
R.D. Leg. 1/2002 de 29 de Noviembre	Ley Regulación Planes y Fondos de Pensiones	LRPFP
R.D. Leg. 1/995 de 24 de Marzo.	Estatuto de los Trabajadores	ET
R.D.L. 8/2011 de 1 de Julio	Medida de apoyo a deudores hipotecarios. ...	
R.D.L. 6/2010 de 9 de Abril	Medidas para la recuperación económica	
R.D.L. 3/2004 de 25 de Junio	Regulación del S.M.I.	
R.D.Leg. 5/2000 de 4 de Agosto	Ley de Infracciones y Sanciones Orden Social	LISOS
R.D.Leg. 1/1994 de 20 de Junio	Ley General de la Seguridad Social	LGSS