

Legislación sobre costes laborales y de Seguridad Social

5. La protección el salario

Profesor: Pablo Gimeno Díaz de Atauri



5.1. La inembargabilidad del salario

La obligación empresarial de pago del salario a la persona trabajadora puede verse afectada cuando con la misma pesen órdenes de embargo, que procederán siempre de una autoridad judicial o administrativa.

En este caso, lógicamente, la empresa debe consignar el salario en la cuenta que corresponda para que puedan así satisfacerse las deudas de la persona trabajadora. Este pago, debe señalarse, hace aumentar el patrimonio de ésta (reduce sus deudas) pero no entra en su poder. De esta forma, el salario no podría cumplir la función de satisfacer las necesidades vitales de la persona trabajadora.

Para conciliar ambos intereses (la satisfacción de las deudas y el sostenimiento de la persona) una parte del salario se declara inembargable y deberá abonarse al trabajador. Cuanto mayor sea el salario, menor será la parte proporcionalmente protegida. Así, la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional es inembargable; para las cuantías superiores el art. 592 LEC establece unos porcentajes decrecientes de la cuantía protegida, o si se quiere ver desde la perspectiva opuesta, crecientes de la cantidad embargada. Así, a partir de 5.000 euros de salario, el 90% de la cuantía devengada será embargable (los porcentajes concretos e importes vigentes en 2022 están en el tema en formato presentación)

Para el cálculo de esta cantidad debe tenerse en cuenta:

- La cuantía que debe tomarse como referencia es la totalidad del salario, incluyendo por tanto las partidas salariales en especie.
- Debe aplicarse un criterio homogéneo, por lo que el importe a embargar será diferente si las pagas o gratificaciones extraordinarias están prorrateadas o no (se tratará de igual modo el SMI).
- Por la naturaleza de la inembargabilidad, que pretende proteger los medios de vida de la persona trabajadora, el importe sobre el que se aplica será el salario neto, es decir, tras deducir las retenciones en materia de seguridad social e IRPF.
- El SMI que se tomará en cuenta es el vigente en el momento de la liquidación y en su totalidad. El hecho de que la persona trabajadora lo sea a tiempo parcial o completo es irrelevante. Dicho de forma directa: en un contrato a tiempo parcial el salario inembargable es exactamente el mismo que en un contrato a tiempo completo.

- Las reglas de inembargabilidad únicamente afectan a las partidas salariales. Para las extrasalariales rigen las reglas generales y consecuentemente podrán embargarse en su totalidad.
- Estos límites al embargo no son de aplicación cuando la deuda de la persona trabajadora responda a sus propias obligaciones familiares: así, cuando se trate del deber de alimentos (sostenimiento de familiares), la autoridad judicial fijará lo que estime pertinente.
- La protección es sobre el salario, no sobre el patrimonio de la persona trabajadora. Por tanto, una vez que se han satisfecho las necesidades del periodo (el mes en curso), nada impide que se embarguen las cantidades que permanezcan en poder de la persona trabajadora deudora: el dinero disponible en la cuenta bancaria sí será embargable.