



[Inicio](#) [Servicios](#) [Servicios](#) [Novedades 2020](#) [Novedades 2020](#) [Documentos](#) [Documentos](#)
[Prueba SuperContable](#) [Contables](#) [Biblioteca de Boletines](#)
[Programa Asesor Contable](#) [Fiscales](#) [Casos Prácticos](#)
[Libros](#) [Gratis](#) [Libros](#) [Gratis](#) [Laborales](#) [Comentarios](#)
[Biblioteca](#) [Novedades Fiscales 2020, ponte al día](#) [Autónomos](#) [Plan de cuentas](#)
[Manual de Disolución y Liquidación de Sociedades](#) [Realizar seminarios de SuperContable](#) [Combatir la morosidad](#)
[Cómo actuar ante una Inspección de Trabajo](#) [Entégate antes que nadie](#) [Cuentas anuales y memoria](#)
[Inicio](#) [Documentos](#) [Biblioteca de Boletines](#) [Novedades Fiscales 2020, ponte al día](#)

[20, ponte al día](#)

¿Cómo se realiza el embargo del sueldo a un trabajador?

Publicado: 17/01/2019

Boletín nº 03 - Año 2019



Lo primero que debe tenerse claro, tanto por los trabajadores como por las empresas, es que, si se da la circunstancia de tener que proceder al embargo del sueldo del trabajador, el mismo se practica en función del importe que se percibe y aplicando al mismo determinados porcentajes por tramos, a partir del **Salario Mínimo Interprofesional, cuya cuantía es inembargable.**

En efecto, nos referimos al **Artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil**, que señala:



1. Es inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no exceda de la cuantía señalada para el salario mínimo interprofesional.

2. Los salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones que sean superiores al salario mínimo interprofesional se embargarán conforme a esta escala:

1.º Para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe del doble del salario mínimo interprofesional, el 30 por 100.

2.º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un tercer salario mínimo interprofesional, el 50 por 100.

3.º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un cuarto salario mínimo interprofesional, el 60 por 100.

4.º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un quinto salario mínimo interprofesional, el 75 por 100.

5.º Para cualquier cantidad que exceda de la anterior cuantía, el 90 por 100.



Por tanto, **el sueldo no se embarga en su totalidad, sino por tramos y en porcentajes.**

Veamos un ejemplo:

Sueldo neto de 2.000 euros al mes...

Los primeros 900 euros son inembargables, porque se corresponden con la cuantía del SMI para 2019

Una vez descontada la cuantía del SMI nos quedaría una cantidad de 1.100 euros sobre la que aplicar los tramos a que se refiere el [Artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil](#), de modo que:

Desde 900 euros hasta 1.800 euros se embargará un 30%, es decir, la cantidad de 270 euros

Desde 1.800 euros hasta 2.000 euros se embargará un 50%, es decir, la cantidad de 100 euros

Por tanto, para un sueldo neto mensual de 2.000 euros, se podrá embargar la cantidad mensual de 370 euros

Existen, no obstante, algunas precisiones a tener en cuenta en el resto de apartados del [Artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil](#), que a continuación abordamos.

La primera es que, si el deudor percibe más de un ingreso, se deben acumular todos ellos para deducir una sola vez la parte inembargable. Además, debe tenerse en cuenta que también son acumulables los salarios, sueldos y pensiones, retribuciones o equivalentes de los cónyuges cuando el régimen económico que les rijan no sea el de separación de bienes y rentas de toda clase.

La segunda es que, el deudor, en atención a las cargas familiares que tenga, puede solicitar que se le aplique una rebaja de entre un 10 a un 15 por ciento en los porcentajes establecidos en los números 1.º, 2.º, 3.º y 4.º del apartado 2 del [Artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil](#).

La tercera es que lo establecido legalmente en el [Artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil](#) es de aplicación a los ingresos procedentes de actividades profesionales y mercantiles autónomas. Es decir, a los ingresos que perciba un autónomo, empresario o profesional también se aplican los límites y porcentajes indicados.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que el [Artículo 608 de la LEC](#) señala que los tramos y límites fijados en el [Artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil](#) no son de aplicación cuando la deuda por la que se embarga proceda

de una sentencia que condene al pago de alimentos. En estos casos, el tribunal fijará la cantidad que puede ser embargada y puede superar el SMI.

Pero la cuestión, sin embargo, no está tan clara cuando se trata de **las pagas extraordinarias**.

Las pagas extraordinarias, en cuanto que forman parte del salario del trabajador, son embargables; y, además, resultan de aplicación a las mismas los límites y tramos previstos legalmente

Ahora bien, la forma de aplicar el límite y los porcentajes dependerá de la forma en que se perciban las pagas, prorrateadas o no prorrateadas.

Sí las **pagas extras se perciben prorrateadas**, la cantidad inembargable será, para 2019, la de 1.050 euros al mes, que es la que se corresponde con el SMI en 14 pagas prorrateadas. A partir de dicha cantidad se aplicarán los porcentajes establecidos en el **Artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil**.

Y, si las **pagas extraordinarias no están prorrateadas**, el cálculo de la cantidad a embargar puede hacerse de dos formas. Una es aplicar a éstas pagas extras el límite inembargable del salario interprofesional, como si se tratase de la nómina mensual ordinaria, y a la cantidad sobrante aplicar los tramos previstos. La otra posibilidad es sumar la cuantía de la nómina mensual con la de la paga extra y aplicar a dicha cantidad, como cuantía inembargable, dos veces el SMI mensual (uno por la paga extra y otro por la cuantía mensual). A la cantidad restante se le aplicará los tramos y porcentajes legalmente establecidos.

Veamos un ejemplo:

Sueldo neto de 2.000 euros al mes y dos pagas extras de 2.000 cada una.

1ª opción: Los primeros 900 euros son inembargables tanto en la nómina mensual como en la paga extra, porque se corresponden con la cuantía del SMI para 2019

Una vez descontada la cuantía del SMI nos quedaría una cantidad de 1.100 euros, tanto en la nómina mensual como en la paga extra, sobre las que aplicar los tramos a que se refiere el **Artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil**

2ª opción: Se suman las cuantías de la nómina mensual y de la paga extra, lo que nos daría un resultado de 4.000 euros

A dicha cantidad aplicamos, como límite inembargable, la cuantía de dos veces el SMI mensual (1.800 euros)

A la cantidad restante (2.200 euros) se le aplican los tramos a que se refiere el **Artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil**.

Por otro lado, otro supuesto que se da frecuentemente se refiere a cuando se va a despedir, o se ha despedido al trabajador, y sigue vigente la obligación de embargar. Es entonces cuando surge la pregunta clave: **¿la indemnización por despido es embargable?**. Y a esta pregunta siguen otras, como **¿se embarga igual que el salario?**, y **¿qué ocurre con el saldo y finiquito?**.

Vamos a tratar de dar respuesta a esas preguntas poco a poco. Para responder a la primera, **¿la indemnización por despido es embargable?**, tenemos que acudir al **Artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores**, que establece:



2. 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 despidos.



A la vista de lo anterior, y de lo dispuesto en el ya citado **Artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil**, podemos decir que ni las indemnizaciones o suplidos de gastos, ni tampoco las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos tienen la consideración de salarios y, por tanto, no les resultan aplicables los límites y tramos previstos para el sueldo.

En resumen...

*Las indemnizaciones previstas en el **Artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores**, incluida la de despido, sea obtetivo o improcedente, son embargables en su totalidad, sin aplicación de ningún límite más que el del importe de la deuda.*

Por tanto, y respondiendo a la segunda pregunta, **no se embarga igual que el salario** porque ni existe mínimo inembargable ni se le aplican los tramos y límites del **Artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil**.

Y qué ocurre con el saldo y finiquito...

El finiquito incluye, en su caso, las cantidades correspondientes al salario del trabajador por los días del mes en curso en el momento de cesar en el trabajo, la cantidad correspondiente a las vacaciones legales no disfrutadas y el importe de la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias hasta la fecha del despido; siempre que no las haya cobrado ya o, en su caso, las tenga ya prorrateadas en las nóminas mensuales.

Todas estas cantidades se consideran salario, conforme al **Artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores**, por cuanto que se trata de percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, que retribuyen el trabajo efectivo o los periodos de

descanso computables como de trabajo.

Por tanto, y respondiendo a la última pregunta, a las cantidades correspondientes al saldo y finiquito **sí se le aplican los límites y tramos del Artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil**, porque forman parte del salario.

Finalmente, **una cautela**: Se debe prestar especial atención a la orden de embargo, para saber si ordena embargar sueldos y salarios, o si ordena embargar cualquier percepción que perciba el trabajador. En el primer caso no se podría embargar la indemnización porque no es sueldo o salario. En cambio, en el segundo caso, sí.



NOVEDADES 2019

¡Adelántate al nuevo año conociendo todas sus novedades!



PATROCINADOR

sage

Sage 50cloud Asesor Contable

NOVEDADES 2020

[Contables](#)

[Fiscales](#)

[Laborales](#)

[Cuentas anuales](#)

[Bases de datos](#)

[INFORMACIÓN](#)

Copyright RCR Proyectos de Software. Reservados todos los derechos.

[Quiénes somos](#)

[Política protección de datos](#)

[Contacto](#)

[Email](#)

[Foro SuperContable](#)

ASOCIADOS

