

**NUM-CONSULTA:** V3255-20

**ORGANO:** SG de Tributos

**FECHA-SALIDA:** 30/10/2020

**NORMATIVA:** Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, art. 607

Ley **58/2003**, de 17 de diciembre, General Tributaria, art. 169.2.c)

Reglamento General de Recaudación, art. 82

**DESCRIPCION HECHOS:**

En relación al artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil se declaran embargables los sueldos, salarios y pensiones, pero no se hace alusión a las indemnizaciones. En el artículo 26.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se define que tiene la consideración de salario y, a tenor de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores, las indemnizaciones no son consideradas salario.

**CUESTION PLANTEADA:**

Si se debe efectuar el embargo sobre la indemnización por extinción de contrato laboral.

**CONTESTACION COMPLETA:**

El artículo 169.2.c) de la Ley **58/2003**, de 17 de diciembre, General Tributaria, (BOE de 18 de diciembre), en adelante LGT, enumera como bienes embargables los sueldos, salarios y pensiones.

Por otro lado, el artículo 82.1 del Reglamento General de Recaudación aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, (BOE de 2 de septiembre), en adelante RGR, determina que:

“1. El embargo de sueldos, salarios y pensiones se efectuará teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

La diligencia de embargo se presentará al pagador. Este quedará obligado a retener las cantidades procedentes en cada caso sobre las sucesivas cuantías satisfechas como sueldo, salario o pensión y a ingresar en el Tesoro el importe detraído hasta el límite de la cantidad adeudada.

(...)”.

Así, los apartados 1 y 2 del artículo 607 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, (BOE de 8 de enero), en adelante LEC, señalan que:

“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.”.

Conforme con lo anterior, los límites de embargabilidad del artículo 607 de la LEC son aplicables a los ingresos en la medida en que estos tengan la consideración de sueldos, salarios y pensiones. Si bien dichos conceptos no son determinados por la normativa tributaria. De tal suerte que para su determinación en virtud del sistema de fuentes del artículo 7.2 de la LGT hay que remitirse a la normativa laboral.

En este sentido, los apartados 1 y 2 del artículo 26 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, (BOE de 24 de octubre), en adelante Estatuto de los Trabajadores, establecen respectivamente que:

“1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

(...)

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.”

Por lo tanto, los límites de embargabilidad del artículo 82.1 del RGR en relación con el artículo 607.1 de la LEC se aplicarían exclusivamente a las percepciones que tuvieran la consideración de salario de acuerdo con lo preceptuado en los apartados 1 y 2 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores. Esta interpretación es conforme a la doctrina de este Centro Directivo manifestada en las consultas vinculantes con número de referencia V1730-10, de 27 de julio, V2803-11, de 28 de noviembre, V0765-19, de 9 de abril

La indemnización por rescisión, no tiene la consideración de salario y, en consecuencia, no se beneficiará de los límites de embargabilidad recogidos en el artículo 607 de la LEC, mientras que se considerará salario, y por tanto sujeto a los límites de embargabilidad del artículo 607 de la LEC, la totalidad de las percepciones económicas que retribuyan el trabajo efectivo, o los periodos de descanso computables como trabajo.

Lo que comunico a Vd. con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 89 de la Ley **58/2003**, de 17 de diciembre, General Tributaria.