

LA INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO

*Discurso leído el día 4 de diciembre de 1986
en el acto de recepción como Académico de Número, por el*
EXCMO. SR. D. BARTOLOME RIOS SALMERON

Y contestación del
EXCMO. SR. D. ALFREDO MONTOYA MELGAR



MURCIA
1986

LA INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO

REAL ACADEMIA DE LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA DE MURCIA

LA INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO

*Discurso leído el día 4 de diciembre de 1986
en el acto de recepción como Académico de Número, por el*
EXCMO. SR. D. BARTOLOME RIOS SALMERON

Y contestación del
EXCMO. SR. D. ALFREDO MONTOYA MELGAR



MURCIA
1986

Copyright © 1986, by Bartolomé Rios Salmerón
Depósito Legal: MU - 563 - 1986

Printed in Spain - Impreso en España
por Artes Gráficas El Taller

C/. Escultor Roque López, 3 y 5
Murcia-8

SUMARIO

- I. Introducción.**
- II. El dato normativo básico: la Ley de Enjuiciamiento Civil.—**
 1. Los orígenes: el llamado «beneficium competentiae».—
 2. La formación moderna de las normas sobre inembargabilidad salarial.—
 3. La formulación vigente de la inembargabilidad salarial: Ley 34/1984, de 6 agosto, sobre reforma urgente de la Ley de enjuiciamiento civil.—
 4. Leyes especiales sobre inembargabilidad de sueldos o pensiones: A. La seguridad social del trabajador.— B. La situación de los funcionarios públicos del Estado.— C. Cuestiones de legalidad.—
 5. Breves indicaciones de derecho comparado.
- III. Concepto y fundamento de la inembargabilidad salarial. Problemas de constitucionalidad.—**
 1. Concepto de inembargabilidad.—
 2. Fundamento de la inembargabilidad salarial: su valor interpretativo.—
 3. Problemas de constitucionalidad.
- IV. Ambito de la inembargabilidad salarial.—**
 1. Las ejecuciones judiciales, singulares y universales.—
 2. Las ejecuciones administrativas.—
 3. La compensación: A. Planteamiento.— B. Supuestos contemplados por la legislación laboral: a) Daños o perjuicios causados por el trabajador.— b) Anticipos para incentivar la contratación.— C. ¿Existe una limitación general para los otros supuestos?
- V. Carácter necesario de las normas sobre inembargabilidad.—**
 1. Para el trabajador ejecutado.—
 2. Para el órgano ejecutante.

VI. Delimitación objetiva del concepto protegido: las rentas de trabajo en sentido amplio.— 1. El texto legal: una primera aproximación.— 2. Percepciones protegidas y contrato de trabajo.— 3. Percepciones protegidas y salario: A. La cara positiva del art. 26 del Estatuto de los Trabajadores: los salarios propiamente dichos.— B. La cara negativa: las indemnizaciones por gastos o por cese.— C. Salarios e indemnizaciones anticipadas por el Fondo de Garantía Salarial.— 4. Las prestaciones «asistenciales» del empresario.— 5. Las relaciones asociativas: A. Las aparcerías.— B. Las cooperativas de trabajo asociado.— 6. La cuestión de los salarios ya cobrados.

VII. Delimitación cuantitativa de la inembargabilidad retributiva: El salario mínimo interprofesional y los ingresos netos.— 1. Planteamiento.— 2. El concepto legal de salario mínimo interprofesional: A. Salario mínimo por razón de edad.— B. Las circunstancias laborales del trabajador y el salario mínimo.— C. Situación de los trabajadores eventuales y de los empleados de hogar.— D. La «jornada legal».— 3. Las percepciones reales del trabajador: A. La ubicación temporal de lo percibido.— B. ¿Percepciones brutas o percepciones netas?— C. Los salarios en especie.— D. Pluralidad de percepciones.— 4. Las obligaciones alimenticias: supuestos de concurrencia.

*Excmo. Sr. Presidente
Excmos. e Ilmos. Sres.
Sras. y Sres.*

Voy a proceder a la lectura del discurso de ingreso en esta Real Academia de Legislación y Jurisprudencia, cuyos miembros, seguramente llevados por vínculos de amistad, decidieron hacerme uno de los suyos. Decisión que desde luego me honra y que mucho les agradezco.

Incardinado profesionalmente, yo creó que de manera irrevocable, en el orden laboral de la jurisdicción, en este momento, que para mí es importante, quiero tener un afectuoso recuerdo para mis compañeros del Cuerpo de Magistrados de Trabajo, adelantados irredentos del Estado social que hoy proclama el art. 1.º de nuestra Constitución; y también para los Profesores que me ayudaron a penetrar y entender lo que el Derecho del Trabajo encierra: Miguel Rodríguez-Piñero, que me inició en estas materias; Alfredo Montoya Melgar, que no hace mucho guió con mano certera mis esfuerzos, otoñales ya, para alcanzar el grado universitario de Doctor; y Manuel Alonso Olea, que es maestro de todos nosotros.

He elegido como tema la inembargabilidad del crédito salarial. Asunto prácticamente inédito en nuestra literatura jurídica, y sujeto a normas procesales civiles que fueron objeto de reforma muy recientemente, en agosto de 1984. Sin más preámbulo, paso a su exposición.

I. INTRODUCCION

El crédito salarial se singulariza por el papel socio-económico que la prestación patronal asume: la atención de necesidades primarias del trabajador por cuenta ajena, condición que ostenta un grupo de personas cada vez más numeroso. También se singulariza el crédito salarial porque su nacimiento y exigibilidad se produce bajo reglas de **postnumeratio**: primero se trabaja, después se cobra.

Explicase por estas razones que la norma legal arbitre un conjunto de medidas, encaminadas a conseguir su real y verdadera efectividad; medidas que la doctrina frecuentemente aglutina bajo la rúbrica de «protección del salario». Con este apelativo se designa un complejo régimen jurídico, que busca el amparo del trabajador frente a situaciones que cuestionan la ajustada percepción de sus emolumentos. Aparecen así reglas sobre la forma, el lugar y el tiempo del pago del salario, para prevenir comportamientos irregulares del empresario; reglas sobre el carácter preferente del salario, para prevenir eventuales crisis económicas del empleador; y finalmente, reglas sobre inembargabilidad del salario, para defender al trabajador frente a sus propios acreedores, e impedirles que persigan ejecutivamente la totalidad de sus percepciones retributivas.

Este cuadro protector se ha ido forjando en el seno del Derecho del Trabajo, y culmina en la regulación que con el título de «garantías salariales» incluye el Estatuto de los Trabajadores, arts. 26 y siguientes. Pero no se acostumbró a comprender entre esas garantías la de inembargabilidad, que sólo accede a las leyes sociales en tiempos muy recientes, y además, con alcance muy li-

mitado, pues la primera previsión destinada a esta particular tutela se consigna en el art. 27.3. del citado Estatuto, cuando dice que «el salario mínimo interprofesional, en su cuantía, será inembargable». Declaración viciada de antemano por su evidente corteidad, debido a que la legislación común, en el caso, la Ley de enjuiciamiento civil, que es la que tradicionalmente se ha ocupado del asunto, ya confería protección de mayor amplitud.

Seguramente por esto, la reglamentación que en nuestro derecho conoce el instituto de la inembargabilidad retributiva no guarda relación de coincidencia, ni con el contrato de trabajo, ni con el concepto de salario. Estaríamos más bien ante un fenómeno de círculos concéntricos, porque las normas de la LECiv protegen a personas que prestan servicios en régimen no laboralizado, y protegen, también, percepciones que no se identifican plenamente con la salarial.

Motivo por el que debo advertir que el presente estudio únicamente acomete el tema de la inembargabilidad por salarios. Y adelanto, para mejor conocimiento del lector, que lo que ha seguido se dice, puede ser reconducido a tres series de cuestiones: primero, la identificación de la norma legal a que la inembargabilidad por salarios se sujeta; segundo, la definición de las bases fundamentales del instituto; y tercero, la descripción de las concretas limitaciones impuestas a la traba salarial, a la luz de preceptos procesales civiles, reformados con urgencia en agosto de 1984.

II. EL DATO NORMATIVO BASICO: LA LEY DE ENJUICIAMIENTO CIVIL.

La normativa vigente básica sobre inembargabilidad salarial está contenida en la LECiv. Sus reglas, reiteradamente modificadas, son trasunto de prácticas judiciales que inmediatamente la precedieron. Sus ideas, en lo sustancial, y como sucede en muchas otras instituciones jurídicas, se remontan al derecho romano mismo.

1. Los orígenes: el llamado «*beneficium competentiae*».

Las raíces últimas de la inembargabilidad ascienden, en efecto, al derecho romano. No se conoció una figura unitaria, sino manifestaciones varias, que hicieron aparición casuísticamente, con ocasión del desarrollo judicial de determinadas acciones o situaciones, siendo una de las más antiguas y características la **actio pro socio**, acción a través de la cual un socio intentaba hacer efectivas las obligaciones de otro socio. El ejercicio de esta acción, y otras que las fuentes detallan¹, podía abocar a una sentencia en la que el juez se veía compelido a emitir un pronunciamiento limitado: la condena del demandado, del **reus**, quedaba constreñida a una imposición del **quod facere potest**, o sea, hasta donde permitía su patrimonio real y efectivo, escapando de este modo a una ejecución personal y a la subsiguiente **infamia**. Con el tiempo, a esta limitación se unió otra, que es realmente la que a nosotros in-

¹ Vid. Antonio GUARINO: *La condanna nel limite del possibile*, 2ª ed., Napolés, 1978; nos informa de hasta once supuestos de condena limitada (p. 24): por lo general, implicaban una cierta relación previa con el acreedor, aunque no siempre sucedía así.

teresa recordar: no sólo se condenaba al deudor a aquello **quod facere potest**, sino que se agregaba la cláusula de que la condena no le impedía retener un **modicum ne egeat**, un mínimo encaminado a que el cumplimiento de la obligación no le dejara reducido a la más cruda miseria².

Esta protección del deudor, en forma de **taxatio** y de **deductio**, pasaron al Derecho Común, que integra, junto al elemento canónico y feudal, sustancialmente el romano. A la condena limitada se la designa, empero, con una denominación que alguien ha calificado de «sorprendente»: se la llama **beneficium competentiae**, expresión totalmente ajena a los textos romanos, y posiblemente acuñada por algún estudioso germano, que hace su aparición en el siglo XVI, y se generaliza en el siguiente³. Con este **nomen iuris** se aludía al privilegio que el deudor tenía, al menos en ciertos supuestos, para conservar algo del patrimonio apremiado, a fin de no quedar reducido a una extrema indigencia⁴. O dicho con palabras del Rey Sabio, consignadas mucho antes en sus Partidas, a propósito de uno de los supuestos más significativos de limitación ejecutiva, el de la cesión de todos los bienes del deudor, para el pago de sus deudas: si a tal se llega, hay que dejarle «tanta parte de sus bienes de que pueda vivir guisadamente»⁵.

El **beneficium competentiae** sufrió, a lo largo del siglo XIX, una honda transformación, en su concepto y alcance, cuando comenzó a aplicarse, por razones humanitarias, a las clases más menesterosas. A reserva de lo que un análisis más profundo y pormenorizado pudiera poner de relieve, hay elementos suficientes para pensar que la extensión del beneficio a los trabajadores fue obra de los tribunales de la época, que aún no contaban con soporte le-

² Cfr. GUARINO: cit. nota 1, *passim*, pero sobre todo, p. 8, 14-15, 25, 87 y 100; también; Alvaro D'ORS: *Derecho Privado Romano*, 4ª ed., Pamplona, 1981, p. 120 y 166; Fritz SCHULZ: *Derecho Romano Clásico*, Barcelona, 1960, trad. esp. de José Santa Cruz Teijeiro, p. 440.

³ GUARINO: cit. nota 1, p. 19 y 110; Max KASER: *Das Römische Privatrecht*, 1, 2ª ed., Munich, 1971, p. 482, nota 38. Por lo demás, la atención que los autores germanos prestaron al **beneficium competentiae** es notoria. Hasta el punto de que pasó a conocerse, desde WINDSCHEID, bajo la expresión germanizada; *Rechtswohltat des Notbedarfs*. Cfr. Herbert CONRAD: *Die Pfändungsbeschränkungen zum Schutze des schwachen Schuldners*, Jena, 1906, p. 220.

⁴ La palabra «competencia», en latín medieval, e incluso en inglés moderno, alude a los medios de subsistencia de una persona. Cfr. SCHULZ: op. cit. nota 2, p. 440. Vid. también *Enciclopedia Española de Derecho y Administración*, Nuevo Teatro Universal de la Legislación de España e Indias, de Lorenzo ARRAZOLA y otros, donde «lo competente» se hace equivaler a lo «necesario para su decorosa sustentación, o para ocurrir a necesidades determinadas» del deudor (t. VI, Madrid, 1853, p. 78, voz «Beneficio de competencia»).

⁵ Ley I, Título 15, Partida 5ª.

gal expreso. La afirmación parece válida para Francia, donde la desprotección del trabajador, y la posibilidad de una traba total de sus ingresos, pronto se tuvo por «un verdadero peligro social»⁶; ausente una previsión específica, la jurisprudencia recalcó el carácter alimenticio del salario, e hizo uso de normas procesales sobre inembargabilidad de pensiones de esa clase, aunque abocó, por este camino, a una situación de gran inseguridad, pues, si bien en París predominó el criterio de respetar al obrero los cuatro quintos de su retribución, en otros lugares y ocasiones, se manejaban proporciones diferentes, e incluso se decretaba la total inembargabilidad de lo percibido⁷. En Alemania se contó también con una temprana intervención de los tribunales, que llegaron a manejar, adicionalmente, el argumento del «patrimonio destinado», cuando los dineros poseídos por el indigente le habían sido entregados por un tercero para la atención de sus necesidades más urgentes; expediente de técnica jurídica que es, por cierto, el que modernamente determina la completa inembargabilidad de determinadas percepciones del trabajador⁸.

Respecto de nuestro país, se ha dicho que «estaba admitido en la práctica no embargar sino la tercera parte»⁹; pero es muy dudoso que el criterio, preponderante en los tribunales de la Corte, aprovechara a los trabajadores por cuenta ajena, en sentido estricto; más bien estaba reservado a los empleados públicos y a los

⁶ Cfr. Paul PIC: *Traité Élémentaire de Législation Industrielle. Le lois ouvrières*, 5ª ed., París, 1922, p. 692.

⁷ Sobre esto, además de PIC (citado en nota anterior), vid. Paul DURAND: *Traité de Droit du Travail*, II, París, 1950, p. 710 ss.; E. GARSONNET/Ch. LEZAR-BRU: *Traité théorique et pratique de procédure civile et commerciale, en justice de Paix et devant les conseils de Prud'hommes*, 3ª ed., IV, parte 3ª, vol. I, Sirey, París, 1913, p. 518 ss.; M. AMIAUD: *Cours de Droit du Travail (Legislation industrielle)*, apuntes del curso 52-53, París, s/a., p. 724 ss.

La doctrina jurisprudencial de mérito puede tenerse como firme a partir de una sentencia de casación de 1878; el texto legal utilizado era el art. 581-4º del Código de procedimiento civil, que declaraba inembargables las «*sommes et pensions pour aliments*»; la primera disposición específica, para la tutela del salario, es la Ley de 12 enero 1895.

⁸ Cfr. CONRAD: op. cit. nota 3, p. 338-339. Recuerda este autor una decisión del Tribunal de Stuttgart, de 1851, que declaró inembargable la cantidad recibida por el deudor, enviada por un hijo emigrado a América, destinada al sustento familiar y no al pago de deudas. Es el tratamiento que se confiere actualmente a las entregas que el empresario hace para sufragar gastos de una boda o un bautizo: *Zivilprozessordnung*, art. 850a, n.º 5. Sobre esta afección o destino patrimonial (*Zweckgebundtheit*), como fundamento de algunos supuestos de inembargabilidad salarial, vid. Otto Gerd LIPPROSS: *Grundlagen und System des Vollstreckungsschutzes*, Bielefeld, 1983, p. 166 ss.

⁹ Cfr. José Mª MANRESA Y NAVARRO/Jesús REUS Y GARCIA: *Ley de enjuiciamiento civil, comentada y explicada para su mejor inteligencia y fácil aplicación*, IV, Madrid, 1858, p. 286.

militares, principalmente¹⁰. Y ello es lo que parece ha de tenerse por precedente inmediato de las normas contenidas en la LECiv de 1855, íntegramente trasladadas a la vigente de 1881: los términos manejados («sueldos o pensiones») sugieren, en efecto, estamentos sociales más privilegiados, como son los funcionarios o los militares, ya aludidos, que por cierto pasaron en seguida a estar amparados por una pléyade de disposiciones especiales¹¹; mas la generalidad de la expresión permitía cubrir también la situación de las «clases jornaleras y desvalidas», por utilizar palabras de la Exposición que precedía al proyecto de Ley de accidentes de trabajo de 1900, presentado por el Gobierno.

2. La formación moderna de las normas comunes sobre inembargabilidad salarial.

Las normas básicas y comunes en la materia están contenidas en la LECiv 1881, arts. 1.449, 1.451 y 1.452, cuyo texto primitivo puede reconducirse a estas tres declaraciones, con contenido que refleja sustancialmente, si no literalmente, lo reglado ya en el LECiv 1855, arts. 951 y 952.

1º) La declaración de que son inembargables determinadas cosas, que se estiman indispensable para la supervivencia del deudor ejecutado: lecho cotidiano, ropas de uso preciso, instrumentos de trabajo (art. 1.449, tomado del art. 951 de la LECiv 1855). La explicación y fundamento de esta inembargabilidad coincide con los que son propios de la salarial. Advierto ya que lo atinente a la protección de tales objetos es asunto ajeno al presente estudio, por lo que queda desde ahora marginado. Pero el precepto legal sigue siendo importante para nosotros, porque, con el paso de los años, uno de esos objetos, intocables por completo, pasaría a serlo juntamente el salario, en su cuantía mínima legal.

2º) La declaración de que los «sueldos o pensiones» sólo son embargables en sus importes netos, una vez deducidas las diversas

¹⁰ Para constatar la situación existente en nuestro país, vid. José de VICENTE Y CARAVANTES: *Tratado histórico, crítico filosófico de los procedimientos judiciales en materia civil, según la nueva Ley de enjuiciamiento*, III, Madrid, 1858, p. 302 ss., en especial, 304-305; Joaquín ESCRICHE: *Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia*, III, Madrid, 1875, p. 510 ss.; *Enciclopedia Española*, cit. en nota 4, p. 78 ss.

¹¹ Vid. un sinfín de disposiciones de este género, ajenas por supuesto a los trabajadores, en: Marcelo MARTINEZ ALCUBILLA: *Diccionario de la Administración Española*, XIII, 6ª ed., Madrid, 1930, p. 227 ss. (voz: «Retención de sueldos y pensiones»).

cargas públicas, en la parte que como libre fija una escala graduada que el precepto incluye: la cuarta parte hasta 2.000 pts., la tercera parte hasta 4.500 pts. y la mitad en lo que excediere; es el art. 1.451, tomando ahora del art. 952 de la LECiv 1855, cuyas cifras dinerarias, expresadas en «reales», se respetan, aunque transformadas en «pesetas», operación obligada, tras la adopción, por el D. de 19 de octubre 1868, de un nuevo sistema monetario: «en todos los dominios españoles —reza el art. 1.º— la unidad monetaria será la **peseta**». Al mantenerse idénticos valores nominales, presupone el legislador que en los casi treinta años que separan ambas versiones de la ley procesal civil, la moneda nacional no sufrió depreciación alguna¹².

3º) La declaración de que el beneficio de la inembargabilidad es por completo irrenunciable, cualesquiera que sean los convenios particulares habidos entre el deudor y sus acreedores; es el art. 1.452, que no cuenta con antecedente en la LECiv 1855.

El texto de estos preceptos, sobre todo los dos primeros, es alterado por reiteradas disposiciones posteriores: leyes aparecidas en 1906, 1926, 1931, 1952, 1961, y finalmente, 1984, en que se promulga la Ley 24/84, de 6 agosto, sobre reforma urgente de la LECiv. En todas estas modificaciones, lo que primordialmente persiguió el legislador fue mantener mínimamente el valor adquisitivo de las cantidades inembargables, mediante sucesivas actualizaciones. Pero la ocasión fue por fortuna aprovechada para incorporar mejoras de redacción y de concepto; a cuyo través acabaría perfilándose lo que es el andamiaje vigente del instituto. En tres direcciones manifiesta el legislador su preocupación: en el terreno terminológico, en el de protección del propio deudor, y en el de protección de los acreedores por alimentos.

—en lo que hace a las partidas beneficiarias de la inembargabilidad, muy pronto (1906) se procede a una renovación **terminológica**, acorde con la irrevocable presencia que los trabajadores han conseguido en la escena social: ya no se habla únicamente de «sueldos o pensiones», sino también de «salarios», «jornales» y «retribuciones»; alguna norma posterior (1952) asume incluso el prurito de distinguir las percepciones de referencia diaria, a las que llama «jornales o salarios», y las percepciones de referencia anual, a que denomina «sueldos o retribuciones».

¹² Indicaciones sobre la implantación del nuevo sistema monetario y el nivel de los precios en la segunda mitad del siglo XIX, en J. VICENS VIVES et al. *Historia de España y América social y económica*, V, Barcelona, 1977, p. 100 ss.

—en lo que a protección del **deudor ejecutado** respecta, también en fecha temprana (1906) se incluye, entre las cosas inembargables que el art. 1.449 enumera, una fracción del salario que en adelante tendrá la consideración de absolutamente intocable; primero, una concreta suma, que de vez en cuando se incrementa y actualiza; después, lo que en cada ocasión sea el monto de un concepto abstracto, el «salario mínimo legal» (1961), que en la última versión del precepto (1984) ha pasado a ser el «salario mínimo interprofesional»¹³.

—en lo que hace a la **familia del deudor**, a la postre sustentada con unos mismos ingresos, se produce un régimen muy particularizado de retenciones, que favorece las pretensiones por alimentos entre parientes; al principio (1931), esto se logra mediante una escala graduada «privilegiada», paralela a la que se aplica a los acreedores «ordinarios», mucho más dura para el ejecutado; a lo largo del tiempo, la protección se decantaría en favor del cónyuge y de los hijos (1952); al final de la evolución, sólo estos familiares son los atendidos, con retenciones retributivas cuya cuantía se defiende al arbitrio del juez (1984).

Al margen de la LECiv, se dictó la Ley de 21 mayo 1936, que más bien pasó desapercibida, quizá por el momento histórico en que hizo aparición. Según su art. 1º, las normas dictadas sobre inembargabilidad, para los trabajadores y para los funcionarios, deben comprender cualesquiera retribuciones, aunque «se perciban con carácter extraordinario y en concepto de gratificación voluntaria o convenida u otro semejante». No derogada esta disposición, ni expresa ni tácitamente, muy bien pudiera solventar más de una duda interpretativa, sobre todo de las suscitadas en torno al concepto de «salario» que la norma procesal, no la norma laboral, retiene. Sobre esto habrá que volver¹⁴.

¹³ Antes de servirse nuestro legislador del valor abstracto del salario mínimo, fijó las cantidades siguientes, como mínimo absolutamente inembargable, que podrían dar una idea de la evolución de los precios: 1906, 2'50 pts/día; 1924, 4 pts.; 1931, 6 pts.; 1952, 20 pts.; 1961, 50 pts.

¹⁴ Entre los escritos de la época, sólo he visto aludida expresamente esta Ley de 1936, en Antonio de AGUINAGA TELLERÍA: *Derecho del Trabajo*, II, Madrid, 1952, p. 343. El *Nuevo Diccionario de Legislación*. Aranzadi, t. XIV, Pamplona, 1976, p. 303, voz «Juicio ejecutivo», inserta como vigente esta disposición.

**3. La formulación vigente de la inembargabilidad salarial:
Ley 34, de 6 agosto 1984, sobre reforma urgente
de la LECiv.**

Como resultado de la evolución recién descrita, la protección de salario, frente a embargos instados por terceros, se somete en la actualidad a un esquema de principio, contenido en los arts. 1.449, 1.451 y 1.452 de la LECiv, en los que se atiende el compromiso contraído por España, a través del Convenio núm. 95 de la OIT, sobre inembargabilidad «en la proporción que se considere necesario para garantizar el mantenimiento del trabajador y su familia»¹⁵, y por supuesto se rebasa la previsión contenida en el art. 27.2 del ET, constreñida a la inembargabilidad de cantidad equivalente a un solo salario mínimo interprofesional.

Las normas de la LECiv ostentan la condición de derecho común en la materia. O para decirlo en palabras del Tribunal Constitucional, se trata de «la legislación aplicable a todos los ciudadanos»¹⁶. La reglamentación sustancialmente resultante es la siguiente:

1.º Se distingue, ante todo, entre salarios (o pensiones) absoluta o relativamente inembargables.

2.º Son absolutamente inembargables los salarios hasta el importe del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

3.º Son relativamente inembargables los salarios que rebasen esa cifra, con sujeción a una escala progresiva: las percepciones del trabajador (o pensionista), tomados en su valor residual, tras el descuento de las cargas públicas, se dividen en fracciones coincidentes con el SMI; de manera tal que, supuesta la total intocabilidad de la primera, las restantes son embargables en la medida que la norma indica: hasta el importe de un 2º salario, es embargable su 30%; hasta un 3º salario, su 40%; hasta un 4º salario, su 50%; hasta un 5º salario, su 70%; hasta un 6º salario, su 80%; y en cualquier cantidad que exceda, su 90%.

4.º Lo anterior, para los acreedores que podemos llamar «ordinarios», frente a los acreedores por alimentos, que sean precisa-

¹⁵ Art. 10.2, del Convenio OIT núm. 95, publicado en el BOE de 22 agosto 1959.

¹⁶ Vid. sentencias del TC aludidas más adelante, en III, 3.

mente el cónyuge o los hijos, siempre que accionen en virtud de resolución judicial recaída en procesos sobre nulidad, separación, divorcio o alimentos, provisionales o definitivos; si este es el caso, el Juez fijará, a su arbitrio, la cantidad a retener, sin sujeción por tanto a los límites aludidos, en atención a que uno de los intereses primarios que el salario sirve es justamente la sustentación del trabajador y de los suyos.

5.º El cuadro se completa con una enérgica declaración, atinente al carácter indisponible del beneficio, expresado en términos de exagerada prolijidad.

Hay que reconocer que la reforma procesal de 1984 ha introducido cierta claridad y sencillez en el tema. Pero, como tendremos ocasión de ver, no sólo no han desaparecido muchos de los viejos problemas interpretativos, sino que ahora se propicia, con el texto corregido, la aparición de nuevas y adicionales dificultades.

4. Leyes especiales sobre inembargabilidad de sueldos o pensiones.

Bien que las normas de la LECiv constituyen el derecho común en la materia, su art. 1.449 III deja a salvo la inembargabilidad de otras cantidades así declaradas «por disposiciones especiales con rango de ley». No es este momento para emprender una agotadora enumeración de esas disposiciones legales¹⁷. Pero sí parece oportuno un brevísimo repaso de aquellas que constituyen el entorno inmediato de la inembargabilidad salarial. Recordemos que al propio trabajador interesa, aparte la inmunidad de su salario, la que concierne a las prestaciones que dispensa el sistema de seguridad social. Y recordemos también que hay otros trabajadores, en sentido amplio, sujetos a régimen administrativo, a quienes igualmente importa la inmunidad de sus retribuciones y pensiones. La pertinencia de esta alusión sube de punto, si se repara que recientes pronunciamientos del Tribunal Constitucional, susceptibles de generalización, se han dictado para un grupo particularizado de empleados públicos, que son los miembros de las Fuerzas Armadas.

¹⁷ Vid. una relación completa y actualizada, de bienes o cantidades inembargables, en Arturo MAJADA: *Práctica del juicio ejecutivo*, Barcelona, 1985, p. 399 ss.

A. La seguridad social del trabajador.

En contraposición al criterio seguido por la LECiv, que siempre ha buscado un equilibrio entre los intereses de deudor ejecutado y acreedor ejecutante, contamos con una muy fuerte tradición que se inclina por la completa inembargabilidad de las prestaciones de seguridad social. La tradición se remonta, para los seguros sociales, a la Ley de 27 febrero 1908, que instauró el Instituto Nacional de Previsión; y para los accidentes de trabajo, a la Ley de 10 enero 1922, sobre este concreto riesgo laboral. Y plasma finalmente en el art. 22 de la vigente Ley General de Seguridad Social, de 30 de mayo 1974, a cuyo tenor «las prestaciones de seguridad social, así como los beneficios de sus Servicios Sociales y de la Asistencia Social, no podrán ser objeto de cesión total o parcial, **embargo**, retención, compensación o descuento...». Tan contundente inmunidad sólo decae frente a obligaciones alimenticias en favor del cónyuge y los hijos, y frente a obligaciones o responsabilidades contraídas en el ámbito de la seguridad social. Lo que, según todas las apariencias, nos conduce de nuevo a la LECiv, en el sentido de que si estos acreedores privilegiados (parientes cercanos, entes gestores) hacen valer su derecho, será con sujeción estricta a las previsiones procesales: los créditos por alimentos se someterán al arbitrio del juez, y los créditos de la seguridad social a la escala del art. 1.451¹⁸.

¹⁸ Esta puntual observación, en Manuel ALONSO OLEA: *Instituciones de Seguridad Social*, 10ª ed., Madrid, 1985, p. 286. El propuesto entendimiento del art. 22 de la LGSS es de la mayor importancia práctica, sobre todo si, como más adelante se sostiene, los límites que sufre el acreedor que embarga, deben hacerse extensivos al acreedor que compensa. Pues entonces se verían afectadas no pocas operaciones de los entes gestores, encaminadas a equilibrar un supuesto débito del asegurado, con devengos periódicos que el sistema le asigna, operaciones en las que no siempre se respeta los máximos legales de embargabilidad por sueldos o pensiones.

En fecha muy reciente, posterior a la redacción del presente estudio, el TCT ha dictado la interesante sent. de 3 julio 1986, en la que se sostiene un criterio más matizado: al compensar la seguridad social créditos que ostenta contra el asegurado pensionista, ha de respetar «la cuantía del mínimo garantizado en cada momento por las disposiciones legales sobre revalorización, mejora y cuantías mínimas de las pensiones». La tesis se presenta en principio como suficiente para el caso enjuiciado, en el que un pensionista por jubilación tenía reconocida la cuantía mínima que a esa prestación asignan las normas vigentes; pero no parece susceptible de aplicación exclusiva y generalizada; piénsese en el caso de un pensionista por invalidez permanente total para la profesión habitual menor de 65 años, situación a que no se reconoce cuantía mínima en los Reales Decretos sobre revalorización que vienen promulgándose; o en el caso de un pensionista que percibe cantidades superiores a los mínimos de reglamento, en función de sus anteriores cotizaciones; en uno y otro caso habría que acudir, a mi juicio, a los límites genéricos de la LECiv.

B. La situación de los funcionarios públicos del Estado.

a) Los sueldos de los funcionarios civiles¹⁹. Hasta tiempos relativamente recientes, estuvo en vigor la normativa sobre funcionarios de la Administración civil del Estado del año 1918, en la que se ordenaba que «solamente se les podrá embargar o retener la séptima parte del sueldo que disfrutaban»²⁰. Suponía esto una diferencia sensible respecto de los trabajadores en general, sometidos a las escalas de la LECiv, que resultaban más rigurosas en la mayoría de los casos. Pero la diferencia desaparece con la Ley de bases de 20 julio 1963, y su texto articulado, de 7 febrero 1964; ambas disposiciones prevén expresamente la derogación de la Ley y del Reglamento de 1918²¹; y como quiera que carecen de previsiones específicas en punto a la inembargabilidad, es claro que habrá de estarse a las normas generales de la LECiv, criterio que puede tenerse por opinión común, y que las diversas pagadurías públicas vienen aplicando²².

b) Los sueldos de los militares. La situación de los militares es conocidamente otra. El Código de Justicia Militar, aprobado por Ley de 17 de julio 1945, que da cima a una «tendencia unificadora, larga y hondamente sentida»²³, es aplicable a los militares

¹⁹ Sobre la situación de los Diputados en Cortes, vid. **Dictamen sobre la posibilidad de embargar las asignaciones económicas de los Diputados y las subvenciones de los grupos parlamentarios**, elaborado por los servicios jurídicos de la Secretaría General del Congreso, e inserto en «Revista de las Cortes Generales», 1984, n.º 1 (primer cuatrimestre), p. 146 ss.; se concluye que las «asignaciones» de mérito están sujetas a los arts. 1.449 y 1.451 de la LECiv; a las «ayudas, franquicias e indemnizaciones por gasto» se las considera libre de embargo.

²⁰ Ley de bases, funcionarios de la Administración civil del Estado, de 22 julio 1918, base 11; Reg. de 7 septiembre 1918, art. 86.

²¹ Vid. disp. fin. 3ª, tanto de la Ley de bases como del texto articulado citados en el texto. La ley 31/65, de 4 mayo, sobre retribuciones, no previene nada al respecto.

²² Confirmación del criterio la da el propio legislador: vid. Reg. Gen. de Recaudación, de 14 noviembre 1968, art. 111, que sólo salva el estatuto particular de los militares. En la doctrina, vid. Federico SANZ TOME: **Aspectos prácticos del embargo laboral**, 2ª ed., Valladolid, 1985, p. 104; y MAJADA, op. cit., en nota 17, p. 405. Recuérdese, no obstante, que los funcionarios de la Administración Local parecen sujetos todavía a la embargabilidad de «una séptima parte del sueldo» (D. 30 mayo 1952, art. 83). Disposición ésta última que suele tenerse por vigente; cfr. la publicación: **Reglamentos de Régimen Local**, del Instituto de Estudios de Administración Local, Madrid, 1982, p. 155; también, la obra **Retribuciones de los funcionarios locales**, de Publicaciones Abella, Madrid, 1984, p. 273. La atribución a esa norma del «rango de ley», pedido por el vigente art. 1.449 III de la LECiv, depende del sentido que se de a los textos promulgados en la materia. Recuérdese que primero se dictó la Ley de 16 diciembre 1950 (hoy texto refundido en régimen local de 24 junio 1955), de la cual fue desarrollo cabalmente el D. de 30 mayo 1952; más tarde, se dicta el DL 7/73, de 27 julio, con normas sobre acomodación de las retribuciones de estos funcionarios a las que tienen asignadas los del Estado; normas desarrolladas por el D. 2.056/73, de 17 agosto, en el que se declara la aplicación supletoria del D. de 1952 (art. 13.2). Puesto que la Ley de 1950 nada decía sobre embargo o retención de sueldos, es dudoso que quepa atribuir rango de tal a la norma en cuestión; y muy probable que estos funcionarios se encuentren sujetos a las normas generales de la LECiv.

²³ Abelardo ALGORA MARCO/Joaquín HERNÁNDEZ OROZCO: **Código de Justicia Militar** (anotado), Madrid, 1963, p. 5.

de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire (art. 1º), respecto de cuyos haberes, los arts. 707 y 709 formulan unas reglas especiales que pueden resumirse como sigue:

—cuando intervienen los Tribunales militares, y exigen responsabilidades de esa índole, se distingue: 1º, los «paisanos», que quedan sujetos a las normas de la LECiv; 2º, los militares graduados en sentido amplio, a los que únicamente se embargará «la quinta parte de sus haberes líquidos»; y 3º, los militares «individuos o clases de tropa o marinería», a los que «no se les podrá embargar en ningún caso sus haberes».

—cuando intervienen los Juzgados y Tribunales ordinarios o especiales, procederán así: 1º. si actúan «por causa de delincuencia, alimentos y demás obligaciones no derivados de contrato», se está a las limitaciones recién aludidas; y 2º, si persiguen «responsabilidades procedentes de contratos celebrados con particulares o de las costas producidas para su reclamación», no se podrá acordar embargo alguno sobre los haberes personales de los militares²⁴.

Tratamiento tan singular no ha pasado desapercibido a nuestro Tribunal Constitucional, en pronunciamientos que antes mencioné, y de los que me ocuparé más adelante.

c) La seguridad social de unos y otros. Ahora, la situación de funcionarios civiles y miembros de fuerzas armadas es idéntica. Sabido es que existe un régimen especial, incardinado en el sistema de seguridad social, que agrupa, separadamente, a los funcionarios civiles, a los de la Administración de Justicia, y a los miembros de las Fuerzas Armadas. Según se desprende de las disposiciones dictadas al efecto, la protección de estos tres colectivos se asienta sobre tres mecanismos de cobertura: los derechos pasivos, que se sujetan a su normativa específica; la ayuda familiar, igualmente sujeta a sus propias normas; y el mutualismo laboral administrativo que ahora se implanta²⁵. Pues bien: de todos es conoci-

²⁴ La L. 43/71 de 15 noviembre, adicionó algunos conceptos en la redacción primitiva del CJMil; en el art. 707, la reg. 4ª («En todo caso serán inembargables las gratificaciones de gran mutilación y las pensiones anexas a la Cruz Laureada de San Fernando»); y en el art. 709 I, los «alimentos» con la finalidad —dice el preámbulo— de que «sin mengua del obligado decoro en la presentación y relación sociales del militar condenado, se ofrezca una mayor protección a la familia».

²⁵ Entre los regímenes especiales de seguridad social está el de los «funcionarios públicos, civiles y militares» (LGSS, art. 10). Su regulación básica se encuentra: a) para los funcionarios civiles, en L. 29/75, de 27 junio; b) para los funcionarios de la Administración de Justicia, en L. 16/78, de 7 junio; c) para los miembros de Fuerzas Armadas, en L. 28/75, de 27 junio. En el art. 2º de todas ellas, aparecen relacionadas los tres mecanismos de cobertura que menciono.

do que el capítulo fundamental que cubre el retiro de los funcionarios está constituido por sus **haberes pasivos**, respecto de los que esa normativa específica previene que las pensiones declaradas y reconocidas «podrán ser embargadas en los casos y en la proporción que las leyes civiles establezcan»; lo que equivale a decir, con sujeción a las reglas de los arts. 1.449 y 1.451 de la LECiv²⁶.

C. Cuestiones de legalidad.

La dispar normativa que hasta aquí nos ha ocupado, produce desigualdades evidentes. En el terreno **retributivo**, equiparados los trabajadores y los funcionarios civiles, el trato de favor apunta hacia los militares. En el terreno de la **seguridad social**, equiparados los funcionarios todos, con sometimiento a las normas comunes de la LECiv, el trato de favor apunta hacia los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, cuyas prestaciones escapan en su integridad a las operaciones ejecutivas de embargo. Esto suscita de inmediato fundadas dudas de legitimidad constitucional, de que, por simples razones de método, me ocupo poco después. En este estadio de la exposición, en el que se ha intentado detectar las normas sobre inembargabilidad de sueldos o pensiones, lo único que importa es lo atinente a la «legitimidad legal» de las correspondientes disposiciones, la cual, según me parece, debe ser afirmada sin titubeos. La invocación, en contra, del principio **lex posterior**, aparte provocar una rocambolesca dinámica de vigencias, por razón de los sucesivos y frecuentes cambios legislativos operados en las normas procesales civiles y en las de seguridad social, carece aquí de fundamento: hay una norma común sobre inembargabilidad, ciertamente, contenida en la LECiv; pero su art. 1.449 III ha dejado a salvo reglamentaciones contenidas en normas especiales, con la condición de que ostenten rango de ley; y rango legal ostentan tanto el Código de Justicia Militar como la Ley General de Seguridad Social. Confirmación del aserto nos ha deparado hace muy poco el mismo Tribunal Constitucional, cuando, al enfrentarse con preceptos de aquel Código, partió tácitamente de su plena vigencia, como presupuesto indispensable que daba sentido a la sanción de nulidad, decretada por inconstitucionalidad²⁷.

²⁶ Sobre Derechos Pasivos de los Funcionarios Civiles del Estado, vid. texto articulado de la Ley, promulgado por D. 1.120/66, de 21 abril, art. 12; y Reg. para su aplicación, D. 2.427/66, de 13 agosto, art. 71 ss.

²⁷ En favor de la vigencia del art. 22 LGSS, tras la promulgación de la L. 34/1984: ALONSO OLEA: op. cit. nota 18, p. 286; Valentín CORTES: *Comentarios a la reforma de la Ley de enjuiciamiento civil*, AA.VV., Madrid, 1985, p. 727.

5. Breves indicaciones de derecho comparado.

Incluyo a continuación una somera referencia al derecho extranjero vigente en algunos países europeos. Una noticia de esta clase es siempre útil, en cuanto permite evaluar mejor y más críticamente el significado de la regulación española. Máxime si, como ocurre en tema de inembargabilidad, nuestra legislación peca con toda evidencia de pobreza y cortedad.

En lo que hace a **técnica legislativa**, hay países que han preferido la promulgación de una norma única y específica para las rentas de trabajo, como ocurre en Inglaterra (**Attachment of Earnings Act 1971**) o en Austria (**Lohnpfändungsgesetz** de 1955)²⁸; mientras que otros han optado por la inclusión de las normas sobre inembargabilidad salarial en cuerpos legales de carácter más general, sea los de derecho procesal civil, como Alemania (**Zivilprozessordnung**, arts. 850a hasta 850k) y como Italia (**Codice di procedura civile**, art. 545), sea los de carácter laboral, como Francia (**Code du Travail**, L.145 y R.145)²⁹.

En cuanto a la **medida de la inembargabilidad**, también difieren los criterios adoptados. Hay legislaciones que se han inclinado por trasladar el asunto a la prudencia judicial (Inglaterra)³⁰; pero, por lo general, es el legislador mismo el que fija la porción inembargable, sea por indicación de una fracción invariable (Italia)³¹, sea con arreglo a unas escalas progresivas, periódicamente revisadas, que indican las detracciones salariales posibles, con sujeción, doblemente, al monto de los ingresos y al número de las cargas familiares (Francia y Alemania; también Austria); en algún caso, se incluyen previsiones especiales para el supuesto de que el deudor sufra alteraciones importantes en sus necesidades económicas.

Rasgo común a todas estas legislaciones es la preocupación por el establecimiento de unas reglas que den certeza a la **situación**

²⁸ La ley inglesa puede verse en: B.A. HEPPLE/P. O'HIGGINS: *Encyclopedia of Labour Relations Law*, publicada por Sweet and Maxwell/W. Green and Son, con periódica puesta al día: t. I, párrafos 2-797 al 2-838.

La ley austriaca en HELLER/BERGER/STIX: *Lohnpfändung*, Viena, 1974, con ulteriores hojas adicionales de puesta al día.

²⁹ Las leyes alemana, italiana y francesa aparecen en múltiples publicaciones, todas ellas asequibles en España.

³⁰ Según la ley inglesa (art. 6), la cantidad a deducir se fija en lo que el tribunal estime razonable en función de las retribuciones del trabajador («*reasonable for the debtor's earnings*»); la cantidad protegida o inembargable, en función de sus ingresos y necesidades («*having regard to the debtor's resources and needs*»).

³¹ La ley italiana (art. 545) señala como embargable el quinto de la retribución, para cualquier clase de créditos; en la medida autorizada por el pretor, para los de índole alimenticia; coincidiendo unos y otros, no puede embargarse más de la mitad.

del empresario, deudor tercero, a cuyo cargo se pone una serie de obligaciones, frente al tribunal y frente al acreedor ejecutante; como síntoma de extrema sensibilidad en el tema, se ha llegado a fijar el costo de las operaciones administrativas de deducción salarial, que puede hacerse recaer sobre el trabajador con ocasión de cada pago (de 50 peniques habla la ley inglesa, salvo suma más elevada fijada por el juez); y hasta se ha llegado a discutir si las molestias que el embargo provoca al empresario podrían, en alguna hipótesis extrema, constituir causa justa de despido³².

³² Sobre esta posibilidad, vid. Werner SCHOELE/Roman SCHNEIDER: *Die Lohnpfändung*, 4ª ed., Stuttgart-Munich-Hannover, 1984, p. 9.

III. CONCEPTO Y FUNDAMENTO DE LA INEMBARGABILIDAD SALARIAL. CUESTIONES DE CONSTITUCIONALIDAD.

1. Concepto de inembargabilidad.

La inembargabilidad por salarios (y por las demás percepciones que enumeran los arts. 1.449 y 1.451 de la LECiv) es una categoría jurídica que sólo adquiere sentido en un marco más amplio, que es el proceso de ejecución; y dentro de él, en el marco de las ejecuciones dinerarias que tienen por objeto un crédito de vencimiento periódico, como es cabalmente la retribución, salvo hipótesis muy excepcionales de retribuciones aisladas.

La configuración y el establecimiento por el legislador de un proceso de ejecución parte, en lo que a nosotros interesa, de consideraciones como las que siguen. Los ciudadanos todos, y entre ellos, cualquier trabajador, pueden constituirse en deudores de una suma de dinero. La vida social se sustenta en la confianza de que la obligación asumida será atendida de modo espontáneo. No siempre ocurre así, como muestra la realidad, por desgracia con más frecuencia de la que sería de desear. Entra entonces en juego el ingrediente coercitivo de todo vínculo obligacional. Coerción que no actualiza el propio acreedor desatendido, porque, salvo supuestos muy extraordinarios, la autotutela del derecho subjetivo es algo que no tiene cabida en el presente estadio de civilización. Esa coerción es, en rigor, monopolio del Estado, más concretamente, de los Jueces y Tribunales, a quienes constitucionalmente se encomienda la tarea de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado (Const., art. 117). Juzgan cuando introducen certeza en una

situación jurídica controvertida; ejecutan cuando pasan a los hechos, cuando producen conductas físicas, actos materiales que cambian una situación fáctica preexistente³³.

La actividad judicial que tiene como finalidad el dar cumplimiento forzoso a una obligación dineraria no se proyecta sobre la persona del deudor, porque la ejecución por deudas es hoy ajena a toda idea de coerción corporal. Se proyecta sobre el patrimonio del deudor, o como dice el art. 1.911 del Código civil, sobre todos sus bienes y derechos, presentes y futuros. Las operaciones instrumentales que sobre el patrimonio del obligado hay que llevar a cabo, en estas ejecuciones dinerarias, son sustancialmente dos: el embargo y la realización forzosa. Mediante el embargo se afectan bienes al proceso, se procura al juez los medios necesarios para llevar a término su tarea ejecutiva³⁴; a la vez que al acreedor ejecutante se atribuye, ex art. 1.520 de la LECiv, una preferencia procesal, sobre las sumas en su día realizadas, que únicamente en trámites de tercería de mejor derecho podrá ser discutida. Mediante la realización forzosa se intenta conseguir el valor inherente a la cosa trabada, para satisfacer con él al acreedor desairado³⁵.

Pues bien: el expediente técnico de la inembargabilidad hace aparición tan pronto se inician las operaciones ejecutivas, o sea, cuando se va a proceder al embargo, impidiéndolo o limitándolo. De manera tal que el art. 1.911 citado más bien debería leerse así: el deudor responde con todos sus bienes y derechos **que sean embargables**³⁶. En efecto: los bienes y derechos del deudor ejecutado constituyen, en principio, el objeto natural del embargo. Pero no todos ellos pueden ser sujetos a las actividades de traba ejecutiva. Nuestra doctrina recuerda a este propósito que en esos bienes han de concurrir: la patrimonialidad, la alienabilidad y la embargabilidad. Patrimonialidad en sinónimo de contenido económico. Alienabilidad equivale a posibilidad de transmisión efi-

³³ Cfr. Jaime GUASP: *Derecho Procesal Civil*, Madrid, 1957, p. 837.

³⁴ GUASP: cit. nota 33, p. 540. O como dice Miguel Angel FERNANDEZ: la principal finalidad del embargo «es afectar bienes concretos del patrimonio del ejecutado a una concreta ejecución frente a él despachada» (*Lecciones de Derecho Procesal. III: La ejecución forzosa, las medidas cautelares*, Barcelona, 1985, p. 142).

³⁵ Obviamente, si lo trabado es dinero, la realización forzosa se convierte y confunde con el momento satisfactivo del inmediato pago (cfr. LECiv, art. 1.481).

³⁶ Así lo hace ver, para análogo precepto del Derecho alemán, Arwed BLOMEYER: *Zivilprozessrecht. Vollstreckungsverfahren*, Berlin-Heidelberg-Nueva York, 1975, p. 86.

caz a un tercero. Embargabilidad implica aptitud de un cierto bien para ser objeto de traba por inexistencia de prohibición legal en contrario³⁷.

La patrimonialidad y la alienabilidad son caracteres que desbordan el instituto del embargo e independientes de él: pertenecen a la teoría general del derecho y proyectan sus típicos efectos sobre múltiples campos jurídicos, uno de ellos, el de la ejecución. La embargabilidad es, contrariamente, un problema de estricta índole procesal, que sólo atañe al estudioso de la ejecución, en cuanto que presupone la inexistencia de una prohibición, cabalmente dirigida al ejecutor, en orden al ejercicio de su propia y peculiar actividad³⁸. Esto explica que las prohibiciones de referencia se formulen en leyes procesales, o más ampliamente, procedimentales, pues es en ellas donde se procura la pauta que han de seguir las tareas de afección patrimonial ejecutiva; aunque, por una desviación comprensible, también aparecen en normas de prevalente contenido sustantivo o material, accidente que no desbarata su indiscutible naturaleza procesal. También se explica, por la misma razón, que el concepto de inembargabilidad revista un carácter negativo y concreto³⁹, que únicamente adquiere vida y sentido a la luz de una determinada norma.

Así sucede en nuestro derecho: entre los bienes que como embargables relaciona el art. 1.447 de la LECiv están los «sueldos o pensiones». Y precisamente a su propósito, explicita el legislador las prohibiciones de traba que aquí son objeto de análisis.

Añadamos, para hacer más inteligible lo que sigue, que el ambiente propio de las prohibiciones de embargo salarial es el de las ejecuciones dinerarias, que se hacen recaer sobre créditos de vencimiento periódico, condición que reviste por regla el crédito del trabajador afectado. La composición del legislador español, en lo que a estas ejecuciones hace, es harto incompleta y superficial:

³⁷ Estos requisitos son los retenidos por la doctrina más autorizada. Cfr. Jorge CARRERAS: *El embargo de bienes*, Barcelona, 1957, p. 180 ss; M.A. FERNANDEZ: cit. nota 34, p. 106 ss. en especial, 111-116. Vid. también Manuel SERRA DOMINGUEZ: *Estudios de Derecho Procesal*, Barcelona, 1969, p. 538 ss., en particular, 543 (se trata del cap. 27, titulado «Inembargabilidad de bienes», publicado antes en «Nueva Enciclopedia Jurídica Seix», t. XII, Barcelona, 1965).

El propio legislador español intuyó que la inembargabilidad consistía cabalmente en una «prohibición»: cfr. LECri, art. 598.

³⁸ CARRERAS: obra y lugar cit. en nota 37.

³⁹ SERRA DOMINGUEZ: cit. nota 37, p. 543.

—en cuanto al embargo mismo, un precepto, situado además en el CCiv (art. 1.165), advierte al empresario que «no será válido el pago» que haga al trabajador «después de habersele ordenado la retención de la deuda»: es el **arrestatorium** del derecho histórico, el arresto o detención de los dineros en manos del tercero deudor⁴⁰.

—en cuanto a la realización forzosa, otro precepto, situado ahora en la LECiv (art. 1.481), simplifica de manera asombrosa lo que allí se llama operaciones de «apremio», cuando se constriñe a ordenar que si lo embargado fuera «dinero, sueldos, pensiones o créditos realizables en el acto», con ellos «se hará pago inmediatamente» al acreedor: cuando de sueldos se trata, su propia naturaleza periódica hace suponer que deberá esperarse a los vencimientos venideros y que deberá contarse con una mínima colaboración del empresario⁴¹.

La realidad nuestra, sin duda alguna, que la situación es bastante más compleja de lo que el legislador español ha pensado. Por lo menos, era indispensable precisar el estatuto jurídico del nuevo personaje que entra en la escena procesal: el tercero deudor; tarea que las legislaciones extranjeras acometieron hace tiempo, con previsión y detalle encomiables⁴².

2. Fundamento de la inembargabilidad salarial. Su valor interpretativo.

La inembargabilidad se reconduce, pues, a una prohibición que el legislador procesal fórmula y dirige al Juez ejecutor, y que

⁴⁰ Esta significación de «arresto» es la retenida en el derecho francés, donde se habla de: *saisie-arrest*; en derecho italiano se ha preferido la expresión: *espropriazione presso terzi*, cabalmente porque se impone al órgano jurisdiccional una actividad, no sólo frente al deudor, sino frente a un tercero, cuya prestación es el objeto del crédito intervenido (vid. Amadeo TRAVI: *Espropriazione presso terzi*, en «Novissimo Digesto Italiano», 3ª ed., t. VI, Turin, 1975, p. 956).

⁴¹ Precepto «muy impreciso» y de «muy poca utilidad práctica» el del art. 1.481 LECiv, siendo extraño que «tan arcaica dicción» haya sido mantenida tras la reforma de 1984 (M.A. FERNANDEZ: cit. nota 34, p. 188).

⁴² Por eso se ha observado que la figura del tercero es esencial: en torno a ella han surgido las mayores discusiones, que luego se reflejan en todo el instituto del embargo de créditos: Salvatore SATTA: *Diritto Processuale Civile*, 9ª ed., al cuidado de Carmine Punzi, Padua, 1981, p. 652.

La literatura alemana conoce la existencia de escritos redactados en estilo muy directo, a la intención del empresario, con detalle de las obligaciones que contrae: vid., por ej., Otto GROETSCHHEL/Ulrike HEIST: *Abwicklung von Lohnpfändungen*, Heidelberg, 1984, p. 15 ss., y 53 ss., principalmente.

La ley inglesa de 1971 es igualmente escrupulosa; vid. relación de deberes del empleador en: HEPPLER/O'HIGGINS: cit. nota 28, par. 2-815. Vid. también: Roger W. RIDEOUT/Jacqueline DYSON: *Principles of Labour Law*, 4ª ed., Londres, 1983, p. 132-133.

acarrea la exclusión de ciertas cosas o ciertas cantidades, que quedan a salvo de las operaciones de traba que aquél tiene encomendadas.

En la base de este expediente legal —cuando del llamado **beneficium competentiae** se trata, y dejando por supuesto de lado otras hipótesis de inembargabilidad— está la incontrovertible consideración de que, con mucha frecuencia, el deudor de una relación obligatoria cualquiera es persona que atiende sus elementales necesidades y las de su familia más cercana con los frutos de su trabajo o con prestaciones varias de la seguridad social, en sentido amplio. Permitir al acreedor que consume, sin tasa ni medida, su poder de agresión patrimonial, abismaría en la miseria a esta clase de deudores. Juega también la consideración de que impedir la ejecución de un crédito contra un trabajador, por el mero hecho de serlo, lesionaría elementales principios de justicia. Ante este dificultoso dilema, el legislador ha optado por una fórmula de compromiso, consistente en decretar la absoluta inmunidad de ciertas cosas y ciertas cantidades, y la paralela embargabilidad relativa o proporcional de otras cantidades, que igualmente integran la retribución del trabajador.

El fenómeno conoce inicialmente una explicación que enlaza las correspondientes disposiciones legales con simples contemplaciones humanitarias, a que en definitiva respondían ya las previsiones sobre condena limitada contenidas en la Compilación justinianeas⁴³. En los tiempos actuales, sin embargo, los términos del compromiso experimentan una honda transformación: el legislador hace retroceder la protección «jurídica» del acreedor, finalidad primaria de toda ejecución, en aras de una mayor protección «social» del deudor⁴⁴, exigencia y finalidad principales del Estado social contemporáneo, o como dice la doctrina alemana, del «principio de Estado social» (**Sozialstaatsprinzip**), que tanto

⁴³ Othmar JAUERNING habla de una «gradual humanización de la ejecución», anterior incluso a la constitucionalización de los derechos fundamentales (*Zwangsvollstreckungs- und Konkursrecht*, 15ª ed., Munich, 1980, p. 115). La *humanitas*, que ya emanaba de la regulación justinianeas, sobre un *modicum ne egeat*, ha sido también subrayada: GUARINO: cit. nota 1, p. 103.

En ocasiones, se destaca el concurrente interés del acreedor, de que el deudor no quede sumido en la miseria, pues de ser embargable su íntegra retribución, perdería sentido la continuación en el empleo; vid. Wolfgang GRUNSKY: *Grundzüge des Zwangsvollstreckungs- und Konkursrecht*, 3ª ed., Tubinga, 1983, p. 105-106.

⁴⁴ BAUR/STÜRNER/SCHÖNKE: *Zwangsvollstreckungs-, Konkurs- und Vergleichsrecht*, IIª ed., Heidelberg, 1983, p. 21.

la Constitución germana como la española consagran expresamente: en el art. 1º de la última se lee: «España es un Estado social y democrático de Derecho»⁴⁵.

Es cierto que la cláusula social permite entendimientos multívocos, si no equívocos, según la ideología con que se la mire. Pero esto no quiere decir que sea una «noción inútil», como alguien ha pretendido. Por el contrario, tiene una seria operatividad en el contenido y en el alcance de los derechos fundamentales que se reconocen al individuo⁴⁶.

El Estado de Derecho y los derechos fundamentales son dos nociones inseparables e interdependientes. Pero el tipo de Estado de Derecho que a la postre prevalezca (Estado de Derecho liberal o social), condiciona el significado último de esos derechos. Porque el respeto y la promoción del ciudadano, a que todo el sistema se orientará, tomará como norte la persona humana en su estricta dimensión individual (Estado liberal de Derecho), o conjugará esa libertad con las exigencias de solidaridad que son corolario del aspecto social o colectivo de la vida humana (Estado social de Derecho)⁴⁷. Aparece por este camino un Estado cualitativamente diferente, que asume, entre otros fines, el de «asegurar a todos una digna calidad de vida», según proclama el preámbulo de nuestra Constitución.

Es en este contexto en el que debe entenderse y explicarse el instituto de la inembargabilidad: el fundamento unitario de la prohibición de embargo, en lo que a cosas y a retribuciones indispensables hace, radica en la protección que al deudor hay que dispensar por razones sociales de interés público⁴⁸.

En efecto: la actividad ejecutora del Estado está ligada al orden constitucional y debe marchar de acuerdo con los principios

⁴⁵ La declaración de la República Federal Alemana como un «Estado Federal democrático y social» se contiene en el art. 20 de su Const. En la muestra, la declaración ha sido formulada como una «norma de apertura» que, junto con el precepto siguiente, «sintetiza (...) los principios y elementos constitutivos de nuestro edificio constitucional», fenómeno sobre el que llama la atención Pablo LUCAS VERDU, en *Constitución Española de 1978*. (Comentarios de EDERSA), I, Madrid, 1983, p. 37-38.

⁴⁶ Cfr. Angel GARRONERA MORALES: *El Estado Español como Estado social y democrático de Derecho*, Madrid, 1984, p. 44-45.

⁴⁷ En este sentido, Antonio E. PEREZ LUÑO: *Los derechos fundamentales*, Madrid, 1984, p. 19-20.

⁴⁸ Sobre esto, principalmente vid. Wolfrang MÜNZBERG, en la conocida obra STEIN/JONAS: *Kommentar zur Zivilprozessordnung*, III, 19ª ed., Tubinga, 1975, art. 811 (p. 2 ss.) y art. 850 (p. 2). Observación: esta publicación carece de paginación general; lo que se pagina es el comentario a cada precepto.

constitucionales elementales, en particular, con el principio de Estado social. Este principio impulsa la actividad del Estado en dos direcciones: 1) hacia una primera actividad, de índole positiva, consistente en proporcionar a cada ciudadano una asistencia estatal, que le permita llevar una vida acorde con la dignidad humana; y 2) hacia una segunda actividad, de índole negativa, encaminado a proteger al ciudadano de la pérdida de los medios que le posibiliten vivir con ese mínimo de dignidad.

De ahí, en primer término, que el Estado tenga a su cargo lo que llamamos Asistencia Social; es lo que en Alemania se designa con el vocablo **Daseinvorsorge**, que nuestros autores han traducido por «procura existencial»⁴⁹; estaríamos cuando menos ante la seguridad social que «para todos los ciudadanos» intenta garantizar el art. 41 de nuestra Constitución⁵⁰. De ahí, en segundo término, que el Estado rehuse sus servicios para la realización forzosa de derechos de crédito, en la medida en que la ejecución procesal niegue al deudor la posibilidad de llevar una vida mínimamente digna. Dicho en otras palabras: el deber jurídico-público que el Estado soporta, de proporcionar medios de ejecución forzosa por débitos desatendidos, encuentra sus límites allí donde la ejecución colocaría al deudor o a sus allegados en una situación de miseria. Por eso, las normas sobre inembargabilidad, con cimientos en el principio de Estado social y en los derechos fundamentales con él conexiónados, vienen a representar un límite de carácter jurídico-público impuesto al poder coactivo del Estado, lo que tiene lugar, además, por razones de interés público y no de interés privado. Los intereses particulares del deudor quedan en un segundo plano. Como también queda relegado el interés del acreedor, quien pasa, por este camino, a asumir un doble riesgo: el de insolvencia plena del deudor y el de intocabilidad de los medios indispensables de subsistencia. De ahí que la inembargabilidad deba ser técnicamente construida como una especie de aplazamiento del ejercicio o de la ejecución de un derecho subjetivo de crédito; pero no como una imposibilidad absoluta o una exclusión completa de los resultados de una ejecución: el sistema jurídico privado de accio-

⁴⁹ Cf. Manuel GARCIA PELAYO: *Las transformaciones del Estado contemporáneo*, 3ª ed., Madrid, 1982, p. 27.

⁵⁰ A este mínimo asistencial alude la sentencia TC 103/1983, de 23 noviembre, cuestión de inconstitucionalidad. El art. 41 CE «implica una tendencia a garantizar a los ciudadanos un mínimo de rentas, estableciendo una línea por debajo de la cual comienza a actuar la protección»; pero el propio TC reconoce que esta tendencia aún no aparece plasmada en nuestra legislación.

nes y de responsabilidad patrimonial siguen intocados; su latente potencialidad entrará en funcionamiento tan pronto el deudor consiga otros medios de pago⁵¹.

Esta fundamentación constitucional de la inembargabilidad salarial no se circunscribe a un mero planteamiento teórico de la cuestión. Por el contrario, tiene un alcance práctico inmediato, porque confiere al legislador ordinario una mayor legitimación a la hora de imponer limitaciones a la ejecución patrimonial⁵²; a la vez que ofrece al jurista **criterios hermenéuticos** cada vez más alejados del viejo aforismo: **odiosa sunt restringenda**, inexplicablemente traído a colación en materia de inembargabilidad o de preferencias salariales⁵³. Cuando el art. 36 de la Constitución asigna a los españoles el derecho a «una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia», estamos desde luego ante una norma que no es idónea para apoyar pretensiones encaminadas a conseguir una condena judicial, por el concepto de salarios, cuya medida sea cabalmente la suficiencia⁵⁴. Mas de aquí no se sigue que el precepto carezca de valor normativo, por más que se halle encuadrado entre los principios rectores de la política social y económica. Ese valor normativo aparece precisamente, con extraordinario esplendor, por vía hermenéutica, informando, como dice el art. 58, la «práctica judicial», e imponiendo, entre las diversas alternativas que se ofrezcan, las soluciones que comportan un mayor grado de solidaridad social. Soluciones que en más de una ocasión comprometerán la suerte de otros derechos fundamentales, como el de propiedad en sentido amplio, comprensivo de los derechos patrimoniales de que se puede ser titular, los de crédito entre ellos⁵⁵.

⁵¹ Remito de nuevo a lo escrito por MÜNZBERG, cit. nota 48. En la doctrina alemana es frecuente la explicación de las normas sobre inembargabilidad en base a los derechos fundamentales del ciudadano (así, p.e., JAUERNIG, cit. nota 43, p. 115 ss.). Pero modernamente se abre paso la consideración de que únicamente el *Sozialstaatsprinzip* procura el adecuado y suficiente fundamento (vid. entre otros: Otto-Gerd LIPPROSS: *Vollstreckungsrecht*, 4ª ed., Bielefeld, 1985, p. 44 y 115-116; mismo autor, cit. nota 8, p. 117 ss.; BLOMEYER: cit. nota 4, p. 86 ss.).

A idéntico fundamento constitucional se apela en Italia: cfr. Aldo ARANGUREN: *La tutela dei diritti dei lavoratori*, Padova, 1981, p. 96.

⁵² LIPPROSS: cit. nota 51, p. 44.

⁵³ A propósito de las preferencias salariales, nuestra jurisprudencia reiteradamente ha dicho que el art. 32 del ET «no puede ser objeto, al igual que los demás referentes a la materia, de interpretación restringida, dado el alcance de los derechos que ampara» (TS/CIV 23 octubre 1985, texto tomado de LA LEY, núm. 1.357, de 30.12.85). Ya en el siglo pasado, MANRESA/REUS (cit. nota 9, p. 285) se atrevían a propugnar una interpretación «por analogía» de la prohibición de embargo en objetos personales.

⁵⁴ Así lo ha puesto de relieve Alfredo MONTOYA MELGAR: *La protección constitucional de los derechos laborales*, en «Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución», AA.VV., Madrid, 1980, p. 290-291.

⁵⁵ Para este valor hermenéutico del art. 1º CE, vid. fundamentalmente GARRORENA: cit. nota 46, p. 99 ss.; también, LUCAS VERDU: cit. nota 46, p. 96.

3. Problemas de constitucionalidad.

La legitimidad constitucional de las normas sobre inembargabilidad no ha sido cuestionada expresamente en nuestro país, a diferencia de lo que ya ha ocurrido en otros de nuestro entorno, muy especialmente en Italia⁵⁶. El Tribunal Constitucional español solamente ha enjuiciado la constitucionalidad de algunas normas especiales, en cuanto ponen obstáculos al apremio dirigido contra haberes militares. Pero con ocasión de este enjuiciamiento se ha producido una «interpretación» de «preceptos y principios constitucionales», que, al margen incluso de su bondad intrínseca, goza de fuerza vinculante respecto de los Tribunales ordinarios, ex art. 5.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Los pronunciamientos del TC tuvieron como antecedentes el planteamiento de sendas cuestiones de inconstitucionalidad por un Juez civil que había trabado embargo sobre haberes militares, en una ocasión, para hacer frente a una pensión alimenticia en favor de esposa e hijos; y en otra ocasión, para hacer frente a responsabilidades económicas derivadas de un contrato concluido con una financiera. En ambos supuestos, la Autoridad judicial militar, en uso de facultades que tiene legalmente conferidas (CJMil, art. 710), revisó la procedencia del embargo, decretando que el primero, por alimentos, sólo podía alcanzár la quinta parte que se previene para los militares con graduación (CJMil, art. 907-2ª, en relación con el art. 709 I); y que el segundo, por responsabilidades derivadas de un contrato civil, no era practicable en absoluto respecto de ningún militar (CJMil, art. 709 II). Argumentaba el Juez civil que dos principios constitucionales básicos habían sido vulnerados: el de igualdad o no discriminación (art. 14) y el obligado acatamiento a las decisiones judiciales (art. 118). La respuesta del TC era de esperar: se produjo en dos sentencias (de 21 junio 1983 y 5 noviembre 1985), en las que se declaraba inconstitucionales, y por ende nulos: el art. 709 I, en cuanto hace objeto de tratamiento específico el embargo por «alimentos»; el mismo art. 709 II, en cuanto hace objeto de tratamiento específico también el embargo por responsabilidades derivadas de contratos; y

⁵⁶ Referencia de los varios pronunciamientos recaídos en: Pasquale CASTORO: *Il processo di esecuzione nel suo aspetto pratico*, Milan, 1980, p. 404; también, ARANGUREN: cit. nota 51, p. 98-99.

el art. 710, en cuanto permite a la Autoridad judicial militar desconocer los pronunciamientos de la Autoridad judicial ordinaria⁵⁷.

La doctrina del TC puede resumirse así:

1.º Si en cuanto a pensiones alimenticias los ciudadanos todos están sujetos a un régimen genérico, contenido en los arts. 1.449 y 1.451 de la LECiv; y en cuanto a responsabilidades contractuales, también existe un régimen general aplicable a todos, contenido en idénticos preceptos; es imposible admitir la desigualdad, y consiguiente discriminación, que las normas especiales del CJMil suponen respecto de los familiares (esposa e hijos) de un militar en lo que a alimentos hace; o respecto de los acreedores, cuando lo son por contrato celebrado con militares. Se infringe el art. 14 de la CE⁵⁸.

2.º Si el art. 118 de la CE obliga a cumplir las sentencias y demás resoluciones de los Jueces y Tribunales, así como a prestar la colaboración requerida por ellos, en el curso del proceso y en la ejecución de lo resuelto, es claro que la Autoridad Militar carece en este punto de facultad revisora alguna de lo ordenado por la Autoridad judicial ordinaria.

3.º El propio TC advierte que la limitación de sus pronunciamientos a los casos concretamente propuestos en la pertinente cues-

⁵⁷ Se trata de las sent. TC 54/1983, de 21 junio (que declaró inconstitucionales y nulos los arts. 709 en cuanto a alimentos y 710 en su integridad) y TC 151/1985, de 5 noviembre (que anulo el art. 709-2º). Con posterioridad se han producido otros fallos: los de cuestión de inconstitucionalidad, desestimatorios por razón de cosa ya juzgada (vid. TC s. 169/85, 170/85 y 171/85, todas de 13 diciembre); uno de amparo, estimatorio por razones obvias (TC, s. 12/86, de 28 enero).

Sobre este asunto, vid. Antonio MILLAN GARRIDO: *Retención de haberes militares*, en «Rev. General de Derecho», n.º 486, marzo 1985, p. 449-454, donde se noticia un Acuerdo del Consejo Supremo de Justicia Militar, que incomprensiblemente reduce el alcance de la anulación del art. 710 a los supuestos enjuiciados. Por lo demás, se trata, parece, de una actitud ya vieja, de la que nos ilustró hace años José FRAGA DE CASTRO: *Retención de sueldos y pensiones*, en «Rev. Gen. de Leg. y Jurispr.», t. 111, Madrid, p. 98, donde se lee: en el Ejército y en la Armada «es donde se ofrece una inexplicable resistencia a la acción de los tribunales de justicia cuando de un descuento o embargo se trata».

⁵⁸ Es curioso que suscitada cuestión parecida ante la Corte Constitucional italiana, se adoptara un punto de vista opuesto al español. Sometieron los jueces civiles a su consideración el tratamiento particularizado que una norma de 5 enero 1950 otorga a los «dependientes de las Administraciones Públicas», cuyas retribuciones son absolutamente inembargables, salvo que se trate de débitos alimenticios, fiscales o análogos. El fundamento del trato diferenciado radica, según la Corte, en la necesidad de «asegurar el regular desenvolvimiento de la actividad» de tales dependientes, dado que existe «un interés público», que lleva a «garantizar el buen funcionamiento de las correspondientes oficinas o servicios». Sent. n.º 49 de 1976, inserta en el *Repertorio delle decisioni della Corte Costituzionale* 1976-1977, al cuidado de Nicola LIPARI, Milan (Giuffrè), 1978, p. 412-416.

ción, «no prejuzga en modo alguno la decisión que pudiera adoptarse si se suscitasen otros casos relativos a esos supuestos excluidos del presente proceso» constitucional.

El interés de esta doctrina es evidente, y se proyecta más allá de los casos enjuiciados. En primer lugar, el TC parte del supuesto de que existe una normativa común sobre inembargabilidad, a la que reconoce plena validez, aunque contraría un derecho fundamental, como es el de la tutela judicial efectiva (CE, art. 24), en el que «como este Tribunal viene reiterando, se comprende el de obtener la ejecución de las sentencias», según se lee en un reciente fallo de finales de 1985⁵⁹. Luego cualquier duda sobre la constitucionalidad de aquellas normas sobre embargo limitado debe tenerse por definitivamente desechada.

En segundo lugar, es dable especular sobre lo que el TC diría en esos otros supuestos a que él mismo se refiere; muy en concreto, a propósito de la clara diferencia de trato que se da a los trabajadores pensionistas de seguridad social (inembargabilidad absoluta: art. 22 LGSS), y a los funcionarios perceptores de derechos pasivos (inembargabilidad relativa: LECiv). Personalmente, tengo por infundada esta diferencia, con tanta más razón, cuanto que, como es notorio, los haberes pasivos de un funcionario constituyen su pensión por invalidez o jubilación, y se sujetan, en términos generales, a parecidos límites presupuestarios que las pensiones de seguridad social⁶⁰.

En tercer lugar, la insistencia del TC, en que las resoluciones de los Tribunales ordinarios han de ser cumplidas, permite concluir la vinculatoriedad del mandato judicial, dirigido a un empleador, para que retenga salarios, aunque exceda, presumiblemente por error, las porciones inembargables, aserto que algún sector de la doctrina cuestiona, como se verá más adelante.

⁵⁹ TC s. 106/1985, de 7 octubre (BOE 5 noviembre).

⁶⁰ Recordemos que la Ley de presupuestos (46/1985, de 27 diciembre), asigna idéntico techo a los haberes pasivos (art. 29) y a las pensiones de seguridad social (art. 31), o sea, 187.950 pts. mensuales.

IV. AMBITO DE LA INEMBARGABILIDAD SALARIAL.

Las normas de la LECiv sobre inembargabilidad salarial, que constituyen, como hemos visto, el derecho común en la materia, están incluidas entre las que regulan la fase de embargo o traba, en el proceso de ejecución singular⁶¹. Conviene por ello indagar si el campo de aplicación de aquellas normas es únicamente este tipo de ejecución; o por el contrario, se extiende a otras ejecuciones, como la universal, que sigue siendo procesal, o como la administrativa, que ya no es judicial. Es más: habrá que comprobar si el privilegio sigue funcionando cuando el acreedor se sirve, para satisfacer su interés crediticio, de otros mecanismos diferentes a una ejecución estricta, como es la compensación.

1. Las ejecuciones judiciales, singulares y universales.

Las normas sobre inembargabilidad salarial se aplican ante todo en las ejecuciones judiciales singulares. No solamente en las que tramitan los jueces civiles. También en las que siguen los jueces penales, según se desprende claramente de los arts. 598 y 610 de la Ley de enjuiciamiento criminal; aunque esos jueces sean de carácter militar, según los arts. 707 y 709 del CJMil, con las reservas que sobre su constitucionalidad se hizo más arriba⁶².

⁶¹ Se retiene aquí únicamente que gran parte de las disposiciones que nuestra LECiv destina al llamado juicio ejecutivo conciernen la ejecución singular; no se entra, por innecesario, en la polémica de si ese juicio es un proceso de declaración o de ejecución.

⁶² En la LECrim, el art. 598 obliga a respetar la «prohibición» contenida en el art. 1.449 LECiv; y el art. 610 ordena que cuando se proceda contra «salarios o jornales, sueldos o retribuciones», se estará al art. 1.451 LECiv.

La ubicación de las normas básicas entre las que regulan el llamado juicio ejecutivo, parece presuponer la existencia de una ejecución judicial singular, es decir, aquella que se promueve para atender uno o varios créditos, contemplados **singulariter**; existe, por oposición a la anterior, otro tipo de ejecución, que llamamos universal, cuya nota definitoria es la **concursalidad**: no se parte solamente de la existencia de una obligación incumplida, cual hace la ejecución singular, sino, además, de la insuficiencia objetiva del patrimonio del deudor para atender todas las obligaciones por él contraídas; el resultado es que se hace concurrir al conjunto de todos los acreedores sobre el conjunto de todos los bienes del fallido⁶³. En nuestro derecho, la situación se formaliza, como sabemos, en los procedimientos de concurso de acreedores, para el deudor civil, o en el de quiebra, para el deudor comerciante. ¿Juegan en estos procedimientos las reglas sobre inembargabilidad? En lo que a salarios hace, la respuesta ha de ser afirmativa; así lo decidió una vieja sentencia del TS, de 1897, que, frente a la tesis del Síndico recurrente, de que «el concursado debe poner a disposición del concurso el sueldo o pensión íntegros de que disfrute», razona que «es evidente que el fundamento de la restricción contenida en el art. 1.451 de ley de enjuiciamiento subsiste, ya se trate de un concurso, ya de un mero juicio ejecutivo»⁶⁴. El criterio es de gran trascendencia práctica, y aprovecha, tanto a los trabajadores por cuenta propia que, caídos en insolvencia, prosiguen su actividad profesional (médicos, arquitectos, abogados, etc.), como a trabajadores por cuenta ajena en la actualidad, que soportan las consecuencias de un procedimiento concursal abierto con ocasión de un anterior ejercicio de actividades empresariales. Las retribuciones de unos y de otros sólo podrán ser intervenidas en la proporción que la LECiv señala y autoriza⁶⁵.

2. Las ejecuciones administrativas.

Normas básicas de nuestro ordenamiento, como son la Constitución y la LOPJ, aparentan ligar, cual actividades que se suce-

⁶³ Salvatore SATTA: *Diritto Fallimentare*, Padua, 1974, p. 4-5.

⁶⁴ TS/CIVIL, s. 4 mayo 1897 (insertada en «Colección Legislativa de España. Jurisprudencia civil», Edición oficial, vol. II de 1897, Madrid, 1907, 297).

⁶⁵ Recuérdese que caso de concurso voluntario, el deudor puede excluir de la relación de bienes los inembargables según el art. 1.449 LECiv. Está además el tema de los alimentos del concursado (LECiv, art. 1.314-1.317) y del quebrado (CCom 1.929, art. 1.098). Sobre esto, vid. Francisco de P. RIVES MARTÍ/José SAURA JUAN: *Concurso de acreedores y quiebras*, I, 3ª ed., Madrid, 1954, p. 417 ss; y José A. RAMÍREZ; *La quiebra*, II, Barcelona, 1959, p. 80 ss.

den lógica y cronológicamente, las de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, que por otra parte se asignan en exclusiva a los Juzgados y Tribunales. Digo que lo aparentan, porque a poco que se examine la legalidad vigente, pronto se comprueba que hay otros procesos de ejecución que no han sido precedidos por un proceso de declaración: piénsese en el caso de títulos ejecutivos distintos de la sentencia, algunos de ellos con formación extrajudicial; así como se comprueba, y esto es lo que aquí interesa, que hay actividades de ejecución que no comportan un proceso en sentido técnico, porque se atribuyen a una Autoridad no judicial: piénsese en los apremios seguidos por la Administración.

Es clara e inconcusa la posibilidad que la Administración Pública tiene para ejecutar sus propias decisiones; una de estas decisiones, que actuará como verdadero título ejecutivo, bien pudiera ser la orden de apremio por débito fiscal en que ha incurrido un trabajador o pensionista. Aunque calificadamente se ha sugerido el carácter judicial que «materialmente» presenta esta actividad ejecutiva de la Administración⁶⁶, más bien parece que estamos ante una manifestación de la «soberanía tributaria» o del «privilegio fiscal» de que hablan los autores⁶⁷: de lo que en definitiva se trata es de que, en la concepción española, la Administración goza de una posición privilegiada, que la habilita para producir sus propios acuerdos ejecutivos e imponerlos coactivamente a los particulares.

Lo que a propósito de estas ejecuciones urge subrayar es que también la Administración, cuando procede por embargo de bienes, encaminado a satisfacer un crédito público desatendido por el particular, ha de sujetarse estrictamente a las disposiciones legales sobre inembargabilidad, que se convierten por ello, de prohibición dirigida al Juez que tramita un proceso de ejecución, a prohibición que alcanza a cualquier Ejecutor, judicial o administrativo⁶⁸. Confirmación puntual del aserto encontramos en la propia norma administrativa: «Cuando hubiera de procederse al embargo de salarios, jornales, sueldos o retribuciones se

⁶⁶ M. A. FERNANDEZ: *El proceso de ejecución*, Barcelona, 1982, p. 28.

⁶⁷ De «soberanía tributaria» habla Leonardo PRIETO-CASTRO: *Tratado de Derecho Procesal Civil*, 2ª ed., II, Pamplona, 1985, p. 679; y de «privilegi di esazione», G. Paolo GAETANO, en «*Novissimo Digesto Italiano*», voz «Privilegi», t. XIII, Turin, 1976, p. 670.

⁶⁸ Sobre este punto, vid. por todos: Eduardo GARCIA DE ENTERRIA/Tomás Ramón FERNANDEZ: *Curso de Derecho Administrativo*, I, 2ª ed., Madrid, 1981, p. 407 ss. y 655 ss.

estará a lo que a tal respecto establece el art. 1.451» de la LECiv, según dispone el art. 111 del Reglamento General de Recaudación de 1968⁶⁹.

3. La compensación.

A. Planteamiento.

Supuesto de la compensación, según el art. 1.195 de la CCiv, es que dos personas «sean recíprocamente acreedoras y deudoras la una de la otra», y que lo sean «por derecho propio». Cuando esto sucede, ordena el art. 1.202, se extingue una y otra deuda, en la cantidad concurrente, aunque no tengan conocimiento de ella los interesados.

Se trata de un modo de extinción de las obligaciones, o si se quiere, de un subrogado del pago, que tiene como fundamento la sencillez (una simple operación aritmética) con que ambas obligaciones, recíprocamente vinculadas, se cumplen; amén de impedirse una eventual actitud de mala fe en que cuando menos aparenta incurrir el que reclama algo que a la vez se debe⁷⁰.

Esas obligaciones recíprocamente enlazadas pueden ser, con toda evidencia, la de pago del salario, por parte del empresario, y la de entrega de cualquier cantidad debida, por parte del trabajador. Situación a la que sin reparo alguno de principio conviene el expediente técnico de la compensación. La duda surge cuando nos preguntamos si la típica eficacia extintiva del instituto queda condicionada, en todo o en parte, por las reglas de inembargabilidad salarial.

En materia de prestaciones de **seguridad social**, contamos con un precepto terminante y omnicomprensivo, que es el art. 22 de la LGSS. Como culminación y síntesis de una larga tradición, que se remonta a los años en que, a comienzos de siglo, fue crea-

⁶⁹ Vid. Reg. Gen. de Recaudación, aprobado por D. 3.154/1968, de 14 noviembre, arts. 110 y 111; Instrucción Gen. de Rec. y Contabilidad, aprobada por D. 2.260/1969, de 24 julio, regla 60. Estas disposiciones, en lo que hace a ejecución patrimonial, han sido encomiadas por la doctrina procesal como «eficientes», hasta el punto de ser aconsejable tenerlas presente si se acometiera la reforma de la LECiv (PRIETO-CASTRO: cit. nota 67, p. 880). Sobre el alcance de los preceptos citados, vid. abundantes indicaciones en Hipólito ROSSY: *Procedimientos Recaudatorios*, Madrid, 1972, p. 598 ss.

⁷⁰ Luis DIEZ-PICAZO: *Fundamentos de derecho civil patrimonial*, I, Madrid, 1979, p. 642-643.

do el Instituto Nacional de Previsión, prohíbe el precepto toda operación que atente contra la finalidad protectora del sistema; concedida una determinada prestación, queda doblemente excluida: 1º, la utilización dispositiva por el asegurado (cesión); y 2º, la utilización satisfactiva por el acreedor (embargo, compensación). Salvo que se trate de obligaciones alimenticias a favor del cónyuge y los hijos, o que se trate de «obligaciones o responsabilidades» contraídas por el beneficiario dentro de la seguridad social.

En materia de **contrato de trabajo** no sucede así. La normativa vigente, integrada por los arts. 1.449 y 1.451 de la LECiv, en relación con el art. 27 del ET, únicamente se ocupa de la inembargabilidad. El CCiv, por su parte, veda la compensación, con ciertas matizaciones, en materia de deudas alimenticias (arts. 153 y 1.200), pero nada dice respecto de los salarios. Al obrar así, nuestra legislación deja de lado, en este punto, el criterio seguido por otras, como la alemana o la italiana, que hacen al instituto de la compensación tributario del de la inembargabilidad: la compensación que autorizan las normas civiles no opera más allá de las posibilidades de embargo que consienten las normas procesales⁷¹. La legislación española más bien sigue orientación parecida a la francesa: su **Code civil** nada previene en el tema; sí lo hace, para supuestos concretísimos, alguna disposición incluida en el **Code du travail**. La diferencia radica en que, frente al silencio de nuestra jurisprudencia, la del vecino país ha concluido, según el caso, que la compensación opuesta por el patrono no puede afectar al salario mínimo, o más en general, a la parte inembargable de cualquier retribución⁷².

B. Supuestos contemplados por la legislación española.

Dos son las hipótesis de compensación limitada que nuestra legislación laboral contempla: la de perjuicios causados por el tra-

⁷¹ Código civil alemán, art. 394: en la medida en que un crédito no es objeto de embargo, no tiene lugar la compensación respecto de él. Y Código civil italiano, art. 1.246: la compensación tiene lugar cualquiera que sea el título de uno y otro crédito, excepto el caso: ...3) de crédito declarado inembargable.

⁷² En Derecho francés, se cuenta, en principio, con el art. 1.289 del Código civil, de parecido tenor a su homólogo español; en el Código de Trabajo, el art. L. 144-1 impide la compensación por razón de «*fournitures diverses*» hechas por el empresario, salvo ciertas excepciones tasadas; y el art. L. 144-2 restringe la compensación a 1/10 del salario, cuando medió «*une avance en espèces*» (un anticipo en dinero). Detalles sobre todo esto en: Gérard LYON-CAEN: *Droit du Travail. Le Salaire*, 2ª ed., Paris, 1981, p. 457 ss. Vid. también: Jean RIVERO/Jean SAVAT: *Droit du Travail*, 9ª ed., Paris, 1984, p. 692 ss.

bajador; y la de anticipos sobre salarios futuros concedidos por el empresario.

a) Daños o perjuicios causados por el trabajador.

A tenor del art. 141 de la LPL contamos, ante todo, con «los casos previstos en el Estatuto de los trabajadores en materia de responsabilidad que impone indemnización de daños y perjuicios por parte del trabajador». Si el Magistrado declara procedente la indemnización, fijará, de acuerdo ahora con el art. 216, la suma que al obrero puede descontarse, la cual, ni será superior a la décima parte de la retribución, ni afectará nunca al salario mínimo interprofesional⁷³.

Me parece atinada la observación de que aquí se «autoriza y limita una concreta forma de compensación de deudas»⁷⁴. Lo que nos enfrenta con una doble tarea, de cierta dificultad, consistente en determinar los supuestos a que la norma alude, así como las posibles vías de ejecución utilizables por el empresario.

Para determinar los «casos» a que se refiere el art. 141 de la LPL pueden ser decisivos los antecedentes históricos. La norma procesal en examen es la formulación actual de previsiones contenidas en una vieja disposición, el D. de 5 enero 1939, sobre faltas en el trabajo, que podían cometer, tanto los empresarios como los trabajadores; entre las «sanciones» que cabía imponer a estos últimos, contaba la «indemnización de daños y perjuicios» causados al empleador (art. 2º-e). Con el tiempo, acabó diferenciándose lo que es sanción estricta, que el empresario puede imponer en uso de sus poderes disciplinarios, y lo que es reparación económica por razón de daños causados por el trabajador. De tal manera, que mientras los procesos por sanción disciplinaria son abundatísimos, los procesos por responsabilidad económica apenas son noticiados por los repertorios jurisprudenciales. Al margen de esta realidad, las LPL, en sus diversas versiones, han recogido el supuesto. Así, las LPL de 1958 y 1966⁷⁵, que curiosamente, junto al recuerdo del D. de 1939, incluyen una precisa alusión al art. 63 de la LCT 1944, sobre daños causados culpablemente en locales, ma-

⁷³ Se trata, en la óptica de nuestra LPL, de un mismo proceso especial, en sus versiones declarativa (art. 141) y ejecutiva (art. 216).

⁷⁴ RODRIGUEZ SANTOS/AVILA ROMERO/CEBRIAN BADIA: *Comentarios a la Ley de procedimiento laboral*, III, Valladolid, 1983, p. 540.

⁷⁵ Me refiero a las LPL aprobadas por D. de 4 julio 1958 y D. 21 abril 1966. El art. 63 de la Ley de contrato de trabajo de 1944 puede tenerse por vigente, en aplicación del ET, disp. final 4º.

teriales, máquinas e instrumentos de trabajo, mención que los comentaristas tienen por superflua⁷⁶. En la vigente LPL de 1980 se habla, como acabamos de ver, de «los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores en materia de responsabilidad que implique indemnización de daños y perjuicios». Me parece exagerado deducir de aquí que sólo son de utilidad los preceptos estatutarios que expresamente mencionen una posible «indemnización de daños y perjuicios», porque entonces contaríamos con el art. 21.4 únicamente, sobre quebranto de pacto de permanencia en la empresa, para proyectos determinados o trabajos específicos. Decir que también podrá acudir a aquellos otros de la LCT 1944, que igualmente incluyen en su letra la necesidad de «indemnizar», como el citado art. 63, sigue siendo una solución incompleta. La verdad es que no puede ignorarse que el trabajador esta ligado contractualmente con su empresario, y que el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones que la relación laboral impone, puede generar responsabilidad indemnizatoria, si se siguen daños y perjuicios. En efecto: por un lado, el art. 5 del ET describe unos deberes básicos del trabajador, entre los que cuenta el sometimiento de su prestación a «reglas de buena fe y diligencia», y a los que se añade los que deriven de los «respectivos contratos de trabajo», integrados a su vez por lo que dicen las normas legales o previenen los convenios colectivos; por otro, los arts. 1.101, 1.102 y 1.103 del CCiv anudan una inevitable responsabilidad civil por quebranto de obligaciones que por lo común, como hace el ET, sólo se formulan positivamente, sin inclusión machacona de una cláusula de responsabilidad por incumplimiento. Por lo que la conclusión a que se llega es la de que esos «casos» de que la norma procesal habla son todos aquellos en que se ha incumplido una obligación que integra el contenido del contrato de trabajo⁷⁷. Con la necesaria advertencia de que, en el estadio actual del Derecho del Trabajo, hay deberes adicionales, que no se soportan por el trabajador ordinario, sino por aquellos trabajadores que asumen condición de representantes colectivos o de delegados de secciones sindicales en la empresa, a quienes se exige un específico deber de «sigilo profesional» respecto de determinadas materias a las que legalmente tienen acceso, y cuyo quebranto igualmente puede desatar una responsabilidades por daños⁷⁸. Actualmente, quedan fuera de los casos aludidos las obligaciones que el trabajador con-

⁷⁶ Cfr. JIMENEZ ASENJO/MORENO MORENO/LLUIS: *Comentarios al procedimiento laboral española*, II, Barcelona, 1983, p. 140.

⁷⁷ Este criterio amplio en RODRIGUEZ SANTOS: cit. nota 74, p. 238.

⁷⁸ Vid.: ET, art. 65.2; y Ley orgánica de libertad sindical, n.º 11, de 2 agosto 1985, art. 10.3.

trae con su empresario, posiblemente con ocasión de su relación laboral, pero ajenas al contenido del contrato entre ellos existente; típicamente entrarían aquí los préstamos de cualquier clase dispensados por el empleador a sus obreros.

En cuanto a las vías de ejecución que al empresario perjudicado se ofrecen, conviene reparar en que la limitación legal (décima parte de la retribución, respeto siempre del salario mínimo interprofesional) sólo tiene sentido en tanto que aquél pretenda compensar su crédito con los salarios acreditados por el trabajador, a quien se confiere una protección excepcional, sólo exigible en ese contexto, es decir, en el de una relación laboral que se prosigue, con devengos periódicos en ella; lo que la norma extiende al supuesto de extinción de la relación y de inicio de otra con diferente empresario, que practicará idénticas deducciones (LPL, art. 216 II)⁷⁹.

¿Qué sucede cuando la relación laboral se extingue sin más? Cabría pensar que la norma mantiene su operatividad, al menos respecto de la liquidación salarial que eventualmente haya de practicarse al trabajador. Pero nuestra jurisprudencia no parece proclive a ningún género de limitaciones, como es de ver en resoluciones varias dictadas con ocasión de reclamaciones salariales, casi siempre conexas con una ultimación del contrato, frente a las que la empresa oponía (o reconvenía: no siempre es fácil diferencias estos conceptos)⁸⁰ el importe de daños sufridos por ella⁸¹.

En todo caso, la limitación tiene sentido en la medida en que se intenta compensar perjuicios sufridos por el empresario con salarios devengados por el trabajador. Deviene incierta —eterno di-

⁷⁹ El art. 215 LPL prevé otra fórmula compensatoria: que el trabajador, si lo consiente, haga horas extraordinarias, que no podrán exceder, de una diaria o quince mensuales. Evidentemente, este mecanismo no tiene nada que ver con la embargabilidad limitada del salario: es una compensación voluntaria, cuyos límites vienen fijados por otros intereses, como es la salud del trabajador.

⁸⁰ Aun admitido que la compensación opere en juicio por vía de oposición y no de reconvenición, en el caso de daños, frecuentemente se tratará de un crédito carente de certeza y de liquidez, lo que exigirá seguir la vía de la reconvenición. Salvo que se trate de daños ya cuantificados en otro proceso, como es el penal. Vid. nota siguiente.

⁸¹ Si analizamos jurisprudencia más reciente, comprobamos, doblemente: que se admiten compensaciones que no se sujetan a los límites del art. 216 LPL; tampoco, a la LECiv. Vid.: TS/SOC 7 noviembre 1983 (Az. 5.575), para un caso de preaviso no observado por el trabajador, cuyo importe se «descuenta» del salario reclamado; TCT 28 abril 1984 (Az. 3.774) por preaviso no observado y por gastos de instrucción a un piloto, cuyo importe se «compensa» con los salarios reclamados; TCT 10 febrero 1984 (Az. 1.223), por indemnización fijada en proceso penal, por conducción imprudente del obrero, y abonada por el empresario, al que también se autoriza a «compensar» con los salarios pedidos.

Hay otros pronunciamientos que también hablan de compensación, pero en sentido muy impropio: se trata de tener en cuenta lo ya anticipado al obrero; vid. TCT 17 marzo 1982 (Az. 1.662) y TCT 26 febrero 1983 (Az. 1.592); y lo que se dice en el texto más adelante.

lema de nuestro derecho del trabajo— si de indemnizaciones laborales se trata. Y si lo que se agrede son elementos patrimoniales del trabajador, ajenos a su vinculación social, la restricción desaparece por completo, al igual que lo hacen, naturalmente, las limitaciones genéricas de los arts. 1.449 y 1.451 de la LECiv⁸².

b) Anticipos para incentivar la contratación.

Existe también una regulación particularizada para el supuesto de «anticipos de salarios futuros» que las empresas pueden entregar a los trabajadores «para inducirles a la aceptación del empleo ofrecido», según reza el art. 1º del D. de 11 octubre 1974 (n.º 3.084/74), cabalmente promulgado como desarrollo de lo prevenido en el Convenio n.º 117 de la OIT⁸³.

A estos anticipos se señala un tope máximo: no podrán exceder de tres mensualidades del «salario base» que se asigne al trabajador; cualquier exceso en que se incurra será «legalmente irreparable», sin poderse oponer más tarde al trabajador en compensación de lo que se le debe (art. 2.2).

Pero aún respetado el máximo de reglamento, la compensación, que sí es posible, se sujeta, empero, a límites muy estrictos: no podrá deducirse por el empresario más que la **sexta parte** del «salario base del propio mes» (art. 2.1). Proporción obviamente inferior a la que autoriza, para los casos generales, el art. 1.451 de la LECiv.

C. ¿Existe una limitación general para los otros supuestos?

Dije antes que nuestra jurisprudencia, a diferencia de la francesa, no ha inducido ningún criterio general, a partir de las reglas especiales que acabo de exponer. Lo habitual es que la compensación sea opuesta por una empresa a quien se reclama salarios, y que, de ser fundado el alegato, nuestros Tribunales de trabajo autoricen una compensación no limitada. Existe, sin embargo, algún fallo aislado, como la sentencia del TCT de 27 noviembre

⁸² Sólo con esta condición puede hablarse propiamente de opción entre vías varias de ejecución (la ordinaria de LPL, art. 200 ss.; la especial por descuento de LPL, art. 216 I; y la de horas extras, mismo precepto). Vid. lo que a este efecto sugiere, con criterio muy amplio, Juan MONTERO AROCA: *El proceso laboral*, II, 1 ed., Barcelona, 1980, p. 375.

⁸³ Sobre esto, vid. Juan GARCIA ABELLAN: *Liquidación y pago del salario*, en «Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores», EDESA, dirigidos por E. Borrajo, VI, Madrid, 1982, p. 165-167.

1975 (Az. 5.320), en que se accede, en parte, a petición deducida por la empleadora, por vía de reconvencción, para que se le autorice a retener cantidad que el trabajador adeuda en concepto de préstamo, y compensarla con la que el mismo trabajador acredite en concepto de liquidación de contrato, ya extinguido por su propia voluntad. Razona el Tribunal de suplicación que el salario, «dado su carácter de medio de sustento, goza de especiales garantías», que son, entre otras, aquellas «a que se refieren los arts. 1.449 y 1.451 de la Ley de enjuiciamiento civil», concluyéndose en consecuencia que «la compensación sólo puede ser admitida en la parte que tales normas autorizan».

Esta decisión del TCT no ha sido recibida de buen grado por la doctrina más reciente: se la califica de «discutible», porque hace aplicación de la norma sobre embargo, a un supuesto no previsto por ella, que es la compensación⁸⁴. Orientaciones doctrinales anteriores se muestran sin embargo proclives a la práctica de una compensación limitada⁸⁵.

Personalmente pienso que las resoluciones judiciales que acostumbradamente se dictan dejan de lado las reglas de la LE-Civ, sobre inembargabilidad, porque nadie introduce esta cuestión en el debate. Siendo plausible esperar que otra cosa suceda si el trabajador apela a las normas sobre protección del salario. Imaginemos, a este propósito, la existencia de un elevado crédito del empresario contra su trabajador; si el juego de la compensación se admite sin tasa, podría sumirse al último en la indigencia, y hasta se vería compelido al abandono del empleo. Semejante resultado es opuesto a los más elementales fundamentos del Estado social, y desconocería el derecho fundamental y básico del trabajador a un salario suficiente (Const., arts. 1º y 35).

El caso de los otros **anticipos**, los que se otorgan al trabajador ya empleado, merece alguna reflexión. Cuando se dispensan por el empresario y son auténticamente tales, significan un cum-

⁸⁴ Asi, Juan A. SAGARDOY BENGOCHEA: *Salario mínimo interprofesional*, en «Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores», dir. por E. BORRAJO, VI, Madrid, 1982, p. 107.

⁸⁵ Vid. Eugenio PEREZ BOTIJA: *Salarios*, Madrid, 1944, p. 86, donde escribe: en materia de compensación, «la solución aceptable (...) es aquella que conjuga los principios del derecho privado con los preceptos sobre retención de sueldos y salarios en general». En el mismo sentido, entendiendo la solución alemana aplicable al derecho español, RODRIGUEZ PIÑERO/DE LA VILLA, en su traducción a la obra de HUECK/NIPPERDEY: *Compendio de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1963, p. 153, donde se lee: «la compensación es lícita dentro de los límites embargables, de acuerdo con los citados preceptos de la ley rituarial civil» (se refieren a los arts. 1.449 y 1.451 LECiv).

plimiento adelantado de las obligaciones patronales, que despliega los pertinentes efectos liberatorios, pero no constituye al que los hace en acreedor. Resultado que sería de toda evidencia en la hipótesis de anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, que recoge el art. 29 del ET. Esto advertido, cuando llegue el momento del pago, fijado por la norma laboral, al empresario sólo competirá abonar la diferencia, sin que quepa hablar de una verdadera operación compensatoria, en sentido legal. Dicho de otra manera: que en esta concreta ocasión, el empresario no está obligado a respetar los límites de la inembargabilidad salarial. El aserto impone, como es natural, distinguir y separar lo que es anticipo y lo que es préstamo, tarea que no siempre será sencilla; así como comporta dejar a salvo situaciones excepcionales, en que la magnitud de lo anticipado desaconseje la íntegra anulación del salario mensual: probablemente sea esto signo inequívoco de que, más que un anticipo, se hizo un préstamo⁸⁶.

⁸⁶ Vid. la jurisprudencia citada en nota 81; cfr. también nota 18.

V. CARACTER NECESARIO DE LAS NORMAS PROCESALES SOBRE INEMBARGABILIDAD SALARIAL

Las normas que sobre inembargabilidad contiene la LECiv (u otras disposiciones análogas, como es la LGSS, art. 22) revisten, con toda certeza, carácter de derecho necesario. Y esto, tanto respecto del trabajador ejecutado, como del Juez (o Autoridad) que decreta la retención.

1. El trabajador ejecutado.

En lo que hace al deudor ejecutado, la indisponibilidad es clara, y deriva del art. 1.452 de la LECiv, y también, en cierta manera, del art. 3.5 del ET. El precepto procesal no deja lugar a dudas: «sean cualesquiera los convenios particulares que haya hecho el deudor con sus acreedores», nunca impedirán que la parte señalada como inembargable quede en todo caso «libre de responsabilidad».

En la redacción originaria del precepto, la indisponibilidad era referida al supuesto en que «se proceda judicialmente» contra el salario. En el año 1906, el legislador adiciona la advertencia de que la previsión tiene un alcance más amplio, realmente omni-comprendivo: es igualmente aplicable cuando se trate de «obligaciones resultantes» de actos o situaciones varios: de «juicios verbales, transacciones, actos de conciliación o de cualquiera otra forma externa jurídica en que directa o indirectamente, por expresa declaración u omisión de actos, acciones, excepciones, diligencias o trámites, resulte el consentimiento» del deudor.

La intención del añadido es manifiesta: se quiere despojar de operatividad cualquier actuación judicial, en que el consentimiento, expreso o tácito, del deudor afectado pudiera ser determinante de ulteriores resoluciones. Con lo que en rigor, también consagra la norma de necesidad de las reglas sobre inembargabilidad respecto del juez, que a seguido se examina. La expresa alusión a los «juicios verbales», que la doctrina critica, bien pudiera conectar con la esperada presencia del trabajador en procesos laborales, para los cuales ya se preconizó, desde la Ley de accidente de trabajo 1900, ese simplificado trámite⁸⁷.

El art. 5.3 del ET, por su parte, previene que los trabajadores no podrán disponer válidamente de «los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario», tanto si se trata de derechos ya adquiridos como de derechos pendientes de adquisición, alternativa la última que es la que contempla, predominantemente, el embargo de salarios. Mi impresión personal es que la norma ha sido dictada para las relaciones que se dan entre trabajador y empresario, en las que éste asume una «situación preeminente»⁸⁸; pero carece de sentido respecto de las relaciones que se sostienen con terceros ajenos a la relación laboral. Puede servir, en última instancia, como refuerzo de la norma procesal. Las dos, combinadamente, darían significado a la limitación que se debe preconizar respecto de todos, empresario o terceros: el trabajador no puede consentir el embargo, ni tampoco **ceder** la parte de su salario que las leyes tienen por inembargable; suma que es la que el legislador presupone necesaria para «garantizar el mantenimiento del trabajador y su familia»; con lo que nuestro país daría cumplimiento, por este camino, a previsión contenida ahora en el Convenio núm. 95 de la OIT. A la vez que se situaría, al menos para los trabajadores, en lo que es punto de vista generalizado en las legislaciones extranjeras: la cesión de un crédito viene condicionada por las normas que autorizan su embargo; de manera tal que solamente la fracción embargable será cedible⁸⁹.

⁸⁷ Según PRIETO-CASTRO (cit. nota 67, II, p. 715), la mención de los juicios verbales es una «absurda e innecesaria salvedad».

⁸⁸ Cfr. Luis E. de la VILLA: *El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales*, en «Rev. Pol. Social», n.º 85, 1970, p. 25-26.

⁸⁹ En este sentido, DE LA VILLA/RODRIGUEZ PIÑERO: cit. nota 85, p. 153, nota 19. Vid. también Benjamin BLASCO SEGURA: *La protección del salario de los empleados del comerciante*, en «Rev. Pol. Social», n.º 108, 1975, p. 68.

2. El órgano ejecutante.

El carácter necesario de las normas sobre inembargabilidad salarial tiene otra importante consecuencia, unánimemente admitida: el Juez que decreta un embargo debe acatar, de oficio, la prohibición legal, y los límites cuantitativos por ella diseñados. Aunque ninguna parte lo haya pedido, y aunque no haya mediado indicación alguna del empresario tercer deudor. Así se desprende del carácter de prohibición procesal que la inembargabilidad asume, en palabras que utiliza el art. 598 de la LECri; como del propio art. 1.452 de la LECiv, cuando niega eficacia de cualquier clase al comportamiento omisivo del deudor, en cuanto al ejercicio de acciones o deducción de excepciones hace, y por ende impide, aún por ese camino, el desconocimiento por el juez de lo ordenado en los precedentes arts. 1.449 y 1.451 del mismo cuerpo legal⁹⁰.

No obstante, el Juez puede evidentemente incurrir en exceso. Lo que de inmediato nos plantea el problema de cuál sea la condición, jurídicamente hablando, de la correspondiente resolución; y sobre todo, qué posibilidades de resistencia se ofrecen al tercero afectado por la orden de embargo. Dicho en otras palabras: ¿puede un empresario, al que se manda retener parte del salario que debe a su trabajador, desconocer el decreto judicial, al menos en cuanto supuestamente excede los límites de reglamento?

Existe una importante dirección doctrinal que califica tal irregularidad como una nulidad absoluta o radical, que permite al tercero deudor desconocer, al menos parcialmente, el mandato que se le dirige, y hasta hacer pagos al deudor ejecutado, en nuestro caso el trabajador, con plena eficacia liberatoria⁹¹.

No es la presente, por evidentes razones, ocasión propicia para plantear, al menos con una extensión aceptable, la teoría de las nulidades procesales. Los conceptos y las clasificaciones se forjaron, como es sabido, en el seno del derecho privado, para trascender luego, de manera dificultosa, al terreno del derecho

⁹⁰ El carácter imperativo de las normas sobre inembargabilidad es abiertamente reconocido por la doctrina, tanto nacional como extranjera. Cfr. M. A. FERNANDEZ: cit. nota 34, p. 116; MÜNZBERG: cit. nota 48, art. 811 (6) y 850 (2); CARPI/COLESANTI/TARUFFO: *Comentario breve al Codice di Procedura Civile*, Padua, 1981, p. 706.

⁹¹ Así, CARRERAS: cit. nota 37, p. 195-196; M. A. FERNANDEZ: cit. nota 34, p. 116; SERRA DOMINGUEZ: cit. nota 37, p. 555-556.

público, fundamentalmente el derecho administrativo y el derecho procesal⁹². Nuestras leyes administrativas han procurado, en tiempos recientes⁹³, establecer un cierto sistema de nulidades; ausente un asidero seguro en la vieja LECiv, aún reformada en 1984, ha habido que esperar a la LOPJ de 1985 para contar con un mínimo esquema de actos procesales (judiciales) ineficaces.

Como punto de partida, hay que dejar de lado exagerados supuestos de inexistencia jurídica de la resolución, que no es ni mucho menos el tema que nos preocupa⁹⁴. Y constreñidos al que sí lo es, el de las decisiones judiciales que exceden los topes de la inembargabilidad, parece posible sostener, en el estado actual de la cuestión, que estamos ante mandatos de inexcusable acatamiento por su destinatario, en nuestro caso, el empresario, aunque sea un empresario del sector público. Apoyan esta conclusión consideraciones que enlazan con el tratamiento de que se hace objeto, hoy, cualquier deficiencia de una resolución judicial, tanto de fondo como de forma; y sobre todo, con el mandato constitucional sobre obligado cumplimiento de las resoluciones cuestionadas.

Conviene reparar, en efecto, en que la apreciación, y subsiguiente decisión, emanada de un juez, en torno a la fracción inembargable de un salario, es algo que atañe más al fondo que a la forma, y por ende, es algo que, en la misma proporción, se aleja del verdadero tema de las nulidades procesales. Excluidos, insisto, supuestos extremos, por irreales, cuando un Magistrado de Trabajo incide en error, a la hora de calcular una indemnización por despido, o aplica en la operación unos criterios más o menos discutibles, la sentencia o auto dictados, según la ocasión, no infringen disposiciones de forma, sino de fondo; algo parecido puede predicarse del acuerdo judicial que, con ocasión de un embargo de salarios, o maneja erróneamente la tabla contenida en el art. 1.451 de la LECiv, o decide discrepancia sobre inembargabilidad de una indemnización por cese. Cuando algo de esto sucede, no estamos ante un eventual supuesto de nulidad, sino que estare-

⁹² Sobre esto, vid., respectivamente: GARCIA DE ENTERRIA/FERNANDEZ: cit. nota 68, I, p. 511 ss; PRIETO-CASTRO: cit. nota 67, I, p. 577.

⁹³ Vid. Ley de procedimiento administrativo, de 18 julio 1958, arts. 47 ss.

⁹⁴ El concepto de inexistencia presupone la falta de requisitos esenciales del acto procesal, produciéndose «una simple apariencia» (Manuel SERRA DOMÍNGUEZ: *El incidente de nulidad de actuaciones*, en «Justicia», 1981, número especial, p. 47), que no necesita, en consecuencia «ser atendida por el aparente destinatario del acto» (GUASP: cit. nota 33, p. 314).

mos ante una hipótesis de posible injusticia. Pues bien: para atacar la injusticia de un acuerdo judicial el único camino aceptable es la interposición de los recursos que la propia ley autoriza. Hay más: aunque estuviéramos ante un tema de estricta nulidad, es imposible desconocer la tendencia, doctrinalmente reconocida⁹⁵, que lleva a integrar y absorber los diversos supuestos de invalidez en la teoría de las impugnaciones procesales; tendencia de la que se hace eco la reforma urgente de la LECiv en 1984, al decretar, en nuestro ordenamiento, la expulsión del llamado incidente de nulidad de actuaciones, remitiendo la alegación de eventuales vicios, así como su depuración, a «los correspondientes recursos». En idéntica dirección se mueve la reciente LOJP, al proponer como único remedio con que combatir las nulidades procesales, incluidas las de pleno derecho, «los recursos establecidos en la ley»⁹⁶.

Debe repararse, por otro lado, en que el art. 118 de la Constitución declara que es obligado cumplir las resoluciones de los Jueces y Tribunales, así como prestar la colaboración requerida por éstos en el curso de un proceso y **en la ejecución de lo resuelto**. Justamente ha sido este mandato el que ha llevado recientemente al Tribunal Constitucional a desautorizar resistencias de la Autoridad judicial militar, frente a requerimientos emanados de los Jueces civiles, en tema de inembargabilidad además, resistencia que tenía el apoyo de una previsión legal expresa, contenida en el art. 710 del CJMil, al que se declaró inconstitucional, y por ende, nulo. Si ésta es la solución adoptada frente a Autoridades que revisten carácter de judiciales, aunque sea en el terreno militar, con mayor razón habrá que hacerlo cuando la Administración se limita a asumir el papel de empresario en sentido laboral; y por supuesto, cuando se trata de un empresario del sector privado⁹⁷.

De consiguiente: cuando el destinatario de un mandato de retención de salarios piense que se quebrantan los límites máximos señalados en la LECiv, podrá ciertamente ponerlo en conocimiento del Juez que emitió la intimación, el que con seguridad intro-

⁹⁵ Cfr. Juan VERGE GRAU: *El incidente de nulidad de actuaciones*, Barcelona, 1982, p. 68 ss., con la bibliografía allí citada. En la doctrina alemana es ésta la opinión dominante: vid. MÜNZBERG, cit. nota 48, art. 811 (10); Jürgen MOHRBUTTER/Harro MOHRBUTTER: *Handbuch des gesamten Vollstreckungs- und Insolvenzrecht*, Colonia-Berlin-Bonn-Munich, 1974, p. 158.

⁹⁶ Cfr. LECiv, art. 742 II, redacción de 1984; y LOJP, art. 240.1, precepto que, junto a los recursos, alude a los «demás medios que establezcan las leyes procesales», entre los que no cuenta, obviamente, la directa resistencia del empresario, frente a la orden judicial de retención. Por otra parte, los supuestos de actos judiciales «nulos de pleno derecho», enunciados en el art. 238 de esta última ley, no rozan, ni remotamente, el caso de un mandato que infringiera las reglas sobre inembargabilidad.

⁹⁷ Vid. lo dicho antes, en cap. III, epígrafe 3.

ducirá las correcciones a que haya lugar, pero no podrá oponerse lisa y llanamente a prestar su colaboración, so pena de incurrir en responsabilidades civiles y penales⁹⁸. Por de contado que el trabajador ejecutado podrá, asimismo, deducir peticiones encaminadas a reconducir un eventual exceso a los límites legales.

Cuando el Ejecutor no es judicial, sino administrativo, los argumentos anteriores pierden gran parte de su valor, sobre todo el que deriva del mandato constitucional. Pero aparecen otras consideraciones atendibles, que mantienen incólume la afirmación de principio que se hizo. Los actos administrativos gozan de una presunción de plena validez; son inmediatamente eficaces; y la Administración puede materializar esta eficacia imponiendo su ejecución forzosa; amén de instar actuaciones penales por desobediencia. En este contexto, carece de sentido postular y defender una oposición *ad libitum* del empresario, al que un Recaudador de Hacienda conmina para que detraiga esta o aquella cantidad del salario que debe a un trabajador moroso para con sus obligaciones fiscales.

⁹⁸ Civiles, por carecer los pagos hechos al deudor ejecutado de poder liberatorio; penales, por posible comisión de un delito de desobediencia.

VI. DELIMITACION OBJETIVA DEL CONCEPTO PROTEGIDO: LAS RENTAS DE TRABAJO EN SENTIDO AMPLIO.

Sentados ya los fundamentos institucionales de la inembargabilidad salarial, hay que abordar ahora lo atinente al concreto alcance operativo de sus normas reguladoras: arts. 1.449 y 1.451 de la LECiv. El análisis tendrá que moverse, por fuerza, en dos direcciones diferentes: de un lado, hay que determinar cuáles sean los ingresos del trabajador susceptibles de protección; de otro lado, hay que determinar la fracción de esos ingresos que se mantiene incólume frente a agresiones patrimoniales ejecutivas desencadenadas por los acreedores del operario.

En el presente capítulo nos enfrentamos con la primera tarea: la delimitación de las rentas de trabajo que son objeto de tutela por la norma.

1. El texto legal: una primera aproximación.

Según el art. 1.449 II de la LECiv, lo inembargable absolutamente, hasta el importe de un primer salario mínimo interprofesional, es lo que se percibe como «salario, jornal, sueldo, pensión, retribución o equivalente». En el art. 1.451 al fijarse las posibilidades de traba relativa, sobre las partes o cantidades que constituyen fracciones o tramos iguales a un segundo o ulterior salario mínimo interprofesional, se reiteran idénticos conceptos; la expresión final: «su equivalente», aún suprimida, puede tenerse por sobreentendida.

A propósito de las **remuneraciones**, la primera impresión que este repertorio de partidas despierta en el lector es la de que se está pensando en algo más amplio que el contrato de trabajo, y seguramente, dentro de este último, en algo diferente del salario en sentido estricto. O dicho de otro modo: percepciones protegidas por la norma procesal y retribuciones que se originan en un contrato de trabajo no son nociones coincidentes. Sobre esta dualidad se reflexiona a continuación. Aunque advierto ya que todavía se nos presenta un problema adicional: el de si se está protegiendo el salario, únicamente en el sentido de un crédito pendiente de cobro, o cabe entender que también están protegidas las sumas ya cobradas por el trabajador.

En cuanto a **pensiones** hace, tampoco hay coincidencia con las que dispensa el sistema de seguridad social; primero, porque el deudor ejecutado puede ser pensionista por cualquier otro título de los que el derecho conoce: segundo, porque si se trata de pensiones propias de la seguridad social, la inembargabilidad que entra en juego no es la de la norma procesal civil, sino la más rigurosa del art. 22 de la LGSS.

Pero dejemos de lado lo relativo a las pensiones, y volvamos a las remuneraciones propiamente dichas, objeto principal de nuestro interés. Primero, a la luz del contrato de trabajo; después, en conexión con el concepto legal de salario.

2. Percepciones protegidas y contrato de trabajo.

No hay, como acabo de decir, una relación de coincidencia entre la fuente de que emanan las partidas remuneratorias que la norma procesal enumera, y el contrato de trabajo que la norma social define. En efecto: la sumisión jurídica que es propia de la relación laboral, y que el art. 1º del ET identifica con la prestación de unos servicios dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, se sustituye por una sumisión más difusa, de carácter económico⁹⁹; lo decisivo, y a la vez suficiente, es que alguien preste un servicio, y que por tal servicio perciba una remuneración; siendo indiferente que lo haga como trabajador, en régi-

⁹⁹ Cfr. Marc DONNIER: *Saisie-arrêt*, n.º 393 ss., en «Dalloz. Encyclopédie Juridique. Répertoire de Procédure Civile», 2ª ed., París, 1980, t. III. También, Jeanne TILLHET—PRETNAR: *Saisie-arrêt et cession des rémunérations*, n.º 9 ss. en «Juris-Classeur du Travail», t. II.

men laboralizado, o que lo haga por un título diferente. Por eso, quedan amparados en la norma procesal los que trabajan en régimen administrativo, como los funcionarios públicos; o los que, arrendando sus servicios o sus obras, permanecieron en el campo del derecho civil, cual ocurre a los profesionales liberales (médicos, abogados, arquitectos...). Probablemente también los vinculados por una relación de tipo asociativo, como es el caso de las aparcerías, o el de las cooperativas de trabajo asociado, aunque cada una de estas dos últimas situaciones exige puntualizaciones adicionales, a que más tarde aludiré¹⁰⁰.

Exigencia indispensable, latente en el espíritu del instituto, y sugerida por nuestra tradición, es la de que todos los trabajos, aún los excluidos de la legislación laboral, se presten de manera personal. A medida que conectan con un grupo organizado, como puede ser un colectivo profesional, la viabilidad del beneficio deviene sumamente dudosa. Y si quien actúa asumió forma societaria, la protección desaparecerá por completo. Con más razón lo hará si las percepciones contempladas ya no conectan con trabajo alguno, sino que se identifican como ingresos que provienen de un capital, a título de réditos o dividendos¹⁰¹.

3. Percepciones protegidas y salario.

Se analiza aquí la protección del trabajador en materia de inembargabilidad. Por eso debe quedar a un lado todo lo atinente a vinculaciones que no ostenten connotación laboral. Resulta, sin embargo, que aún circunscritos a la esfera del contrato de trabajo, pronto se adquiere la convicción de que las percepciones protegidas por la norma procesal y las percepciones que como salario define la norma laboral tampoco son nociones idénticas o coextensas. El art. 26 del ET califica de salario las percepciones económicas del trabajador, que retribuyen su trabajo efectivo o los períodos a él equiparados. La rigidez sinalagmática del precepto es

¹⁰⁰ Este significado amplio de la norma procesal sobre inembargabilidad es compartido por varias legislaciones extranjeras. Así, para la alemana, nos advierte Arthur NIKISCH: *Arbeitsrecht*, I, 3ª ed., Tubinga, 1951, p. 421: la norma aprovecha «incluso a personas que sin hallarse en una relación laboral (...) prestan servicios para otros». Y para la francesa, nos indica LYON-CAEN; cit. nota 72, p. 444: en el texto legal «se encuentra ampliamente sobrepasado el marco del contrato de trabajo», por lo que «el régimen protector se extiende no solo a los asalariados, en el sentido preciso del término, sino a todos aquellos que trabajan para otro».

¹⁰¹ Vid. Adolf SCHÖNKE/Fritz BAUR: *Zwangsvollstreckungs-, Konkurs- und Vergleichsrecht*, 10ª ed., Heidelberg-Karlsruhe, 1978, p. 108.

evidente. Como evidentes son los trastornos que en el régimen de protección del salario se acarrearán, consecuencia todos ellos de un conocido fenómeno que ha padecido la evolución de nuestras leyes laborales. Por un lado, han tendido siempre a depurar la noción del salario, en función de su estricto significado retributivo; por otro lado, las normas que protegían las percepciones quedaron instaladas entre las configuradoras del salario y referidas automáticamente a él; las consecuencias eran de prever: si, por poner un ejemplo claro, las indemnizaciones por suplidos o gastos que asume el trabajador no encajan en la estrecha definición del art. 26 del ET, quiere decirse que escapan a la obligación de pago puntual que el art. 29 impone al empresario; a la vez que no se aprovechan del derecho de preferencia que configura el art. 32¹⁰².

Quiero decir con todo esto que es sumamente aconsejable que la determinación de las percepciones protegidas como inembargables en la LECiv no se intente exclusivamente a través de la noción laboral de salario que ofrece el citado art. 26 del ET, si no se quiere acabar en disfunciones como las descritas¹⁰³. Con todo, el precepto contiene elementos aprovechables, y pueden incluso servir de norte a la exposición que sigue, encaminada a concretar los conceptos que en definitiva gozan del **beneficium competentiae**. Advierto que la enumeración será sucinta, porque no es este el momento de acometer en toda su extensión la teoría jurídica del salario.

A. La cara positiva del art. 26 ET: los salarios propiamente dichos.

De acuerdo con esta norma estatutaria, se entiende por salario la percepción económica, en dinero o en especie, que retribuye un trabajo efectivo o período de tiempo a él equiparado. Concepto de partida que disposiciones reglamentarias promulgadas en 1973, todavía en vigor, detallan y diversifican¹⁰⁴. En esta compleja normativa se habla de: salario base; complementos por antigüe-

¹⁰² El ejemplo del texto, aún expresivo, es de menor importancia. Lo grave es que idéntica inquietud provocan las indemnizaciones por cese. El obstáculo ha sido eludido por un reciente fallo del TS, que ha optado por la solución máxima de calificar estas indemnizaciones como **deudas de la masa**, si son posteriores a la apertura del proceso concursal (TS/Sala de conflictos, Auto de 24 enero 1986).

¹⁰³ Por eso debe ser tomada con cautela la remisión que en instancia procesal se hace al art. 26 ET. Cfr. PRIETO-CASTRO: cit. nota 67, II, p. 714. M. A. FERNÁNDEZ: cit. nota 34, p. 154.

¹⁰⁴ D. n.º 2.380, de 17 agosto 1973; O. de 29 noviembre 1973, sobre ordenación del salario, vigentes a tenor de la Disp. Final 4ª del ET.

dad, por puesto de trabajo, por cantidad o calidad de lo producido; horas extraordinarias; gratificaciones extraordinarias, incluida la de beneficios; comisiones; etc.

Dificultades pueden surgir a propósito de salarios verdaderos, como son las **comisiones**, si, consistiendo la prestación de servicios en operaciones de cobranza, se convino la directa detracción, por el propio trabajador, del correspondiente porcentaje retributivo; pues en tal hipótesis no llega jamás a configurarse un crédito salarial frente al empresario, susceptible de retención, a que aplicar los límites legales.

Otras dificultades vendrán provocadas por la dudosa cualificación salarial de las percepciones de que se trate: a) así sucede con las **propinas**, que no son salario, en tanto sean entregadas directamente por el cliente al trabajador; mas en la medida en que, aún voluntarias, se abonen al empleador, y éste las distribuya luego por el sistema llamado de tronco, aparecerá un crédito susceptible de traba limitada¹⁰⁵; b) las **invenciones** del trabajador integran otra hipótesis de previsible vacilación, pese a no mencionarse en la relación negativa del art. 26 del ET, que ha seguido se examina: si de invenciones de servicio se trata, y han dado lugar a una indemnización patronal, la calificación salarial parece plausible, máxime si esa indemnización adopta la modalidad de aumento del salario periódicamente recibido^{106 - 106 bis}.

¹⁰⁵ La normativa de sector española, en lugar del reparto de propinas, más bien se ocupa del reparto de participación de los trabajadores en la recaudación. Sobre esto, vid. Juan R. ALEGRE LOPEZ: **Salarios en dinero y en especie, porcentajes y comisiones**, en el libro «Estudios sobre ordenación del salario», AA.VV., Valencia, 1976, p. 171 ss.

¹⁰⁶ Se llama invenciones de servicio a «las realizadas por los trabajadores contratados al efecto para estudiarlas y obtenerlas» (LCT, art. 29 II); si son explotadas por el empresario y sus ganancias evidentemente desproporcionadas con las remuneraciones del trabajador, esta recibirá la «adecuada indemnización especial» (LCT, art. 30), cuya calificación salarial abiertamente defiende Ignacio ALBIOL MONTESINOS, Vid. SALA FRANCO/ALBIOL/CAMPOS RUIZ/GARCIA MINET: **Lecciones de Derecho del Trabajo**, Valencia, 1985, p. 533. Más ampliamente: ALBIOL: **La infravaloración legal del trabajo con respecto al capital. Los inventos del trabajador, el socio industrial y la ejecución de obra**, en «Estudios Jurídicos en Homenaje al Prof. Santa Cruz», Valencia, 1974.

^{106 bis} Redactado ya este estudio, ha sido promulgada la Ley 11/1986, de 20 marzo, sobre patentes, que entrará en vigor tres meses después de su publicación en el BOE de 26 marzo. Deroja expresamente los citados arts. 29 y 30 LCT (Disp. Derog. 4); y en su Tit. IV, sobre «Invenciones laborales», ofrece una diferente regulación sustantiva. A tenor de los arts. 15 y 17, el trabajador, autor de una invención, cuya titularidad o explotación corresponda a su empresario, puede percibir:

1.º Una «remuneración suplementaria», cuando: a) la invención se realice durante la vigencia del contrato; b) sea fruto de una actividad de investigación explícita o implícitamente constitutiva del objeto del contrato; c) la aportación del trabajador y la importancia de la invención excedan del contenido explícito o implícito del contrato.

2.º Una «compensación económica justa», cuando fuera del caso anterior: a) la invención guarde relación con la actividad profesional del trabajador en la empresa; b) en su obtención influyan predominantemente conocimientos adquiridos en ella o la utilización de medios proporcionados al trabajador; y c) el empresario decida, en consecuencia, hacer suya la invención.

En el caso de la «remuneración suplementaria», su carácter salarial aparece como indiscutible; aunque con más dificultades prácticas, también puede sostenerse de la «compensación económicamente justa». Observaciones generales sobre el tema en: Miguel RODRIGUEZ-PIÑERO: **El nuevo régimen jurídico de las invenciones laborales**, en «Relaciones Laborales», LA LEY, 1986, n.º 6 (junio), p. 1 ss.

B. La cara negativa del art. 26 ET: las indemnizaciones por gastos o por cese.

A la luz de esta norma estatutaria, está fuera de duda que las indemnizaciones que perciben los trabajadores, para contrarrestar gastos producidos durante la vigencia del contrato, o para aminorar las desventajas que la extinción del vínculo acarrea, carecen de intención retributiva, y no son, por consiguiente, salario en sentido propio.

¿Quiere esto decir que conceptos de esa clase quedan al margen de la protección legal por embargo limitado? Comencemos por insistir en que lo que aquí se analiza no es, en rigor, el precepto laboral, sino un precepto procesal, contenido en la LECiv, de inspiración y factura bastante diferenciados. La norma procesal, en efecto, tiene su asiento primario en el principio de Estado social de Derecho (Constitución, art. 1º), lo que le asigna una finalidad protectora que, a tenor del art. 3º del CCiv, ha de influir en su entendimiento, propiciando interpretaciones amplias y extensivas. Pero es que, además, la norma procesal, junto a jornales o salarios, habla de «su equivalente», expresión que facilita técnicamente interpretaciones de tal índole.

Con este norte hermenéutico puede sostenerse que las partidas que indemnizan gastos o desembolsos, como los de transporte, por invocar un supuesto llamativo, gozan del beneficio de la inembargabilidad, igual que sucede en más de un derecho extranjero¹⁰⁷. Sostener lo contrario llevaría a resultados inadmisibles, que colocarían al trabajador en una situación desesperada. Piénsese en un viajante con cuantiosas expensas por desplazamientos; si, anticipadas por el interesado, normalmente con cargo a precedentes pagos del empleador, el crédito resultante fuera plenamente embargable, es posible que acabáramos negando hasta la absoluta intangibilidad del salario mínimo interprofesional.

Plausible me parece aplicar idéntico criterio a las indemnizaciones por cese. Primero, a las indemnizaciones que compensan jornales perdidos y que en consecuencia asumen un cierto sesgo

¹⁰⁷ En derecho francés, las disposiciones sobre inembargabilidad salarial son aplicables a las sumas que el empresario entrega «a título de reembolso de gastos» hechos por el obrero. (*Code du Travail*, art. L. 144-1).

salarial, como sucede con los llamados salarios de trámite o los que se abonan por preavisos omitidos¹⁰⁸. También, a las indemnizaciones que reparan la pérdida del empleo, como son las de despido; la extensión que la norma procesal opera, cuando asigna protección, junto al salario, a «su equivalente», adopta en este punto un interés de la mayor importancia, porque permite un entendimiento parecido al que poseía el art. 32 de la Ley de relaciones laborales de 1976, cuando a su vez extendía el derecho de preferencia a los «conceptos sustitutivos del salario». Algún reparo habrá que esperar, con todo, en la praxis judicial. Por lo que es lamentable que la reforma urgente de 1984 no haya aportado alguna concreción en tema tan espinoso, en contraste con lo que hace más de una legislación extranjera, como la italiana, que con claridad habla de sumas debidas por el empresario a título de indemnización¹⁰⁹.

C. Las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

Los salarios y las indemnizaciones por cese, a que acabo de referirme, son asumidos en principio por el propio empresario; pero cuando éste atraviesa una situación de dificultad patrimonial (insolvencia, suspensión de pagos, concurso de acreedores, quiebra) que le impide hacerles frente, son abonados por el Fondo de Garantía Salarial, al menos hasta el límite fijado en el art. 33 del ET. Que los anticipos del Fondo gozan del privilegio de la inembargabilidad, me parece fuera de toda discusión. Lo que sí pudiera cuestionarse es la extensión de esa inembargabilidad: si la relativa de la LECiv (arts. 1.449 y 1.451) o la absoluta de la LGSS (art. 22). Todo dependerá de la naturaleza que para las prestaciones de este organismo se convenga.

A primera vista, es casi inevitable tender hacia una aproximación de la protección del Fondo a la que dispensa el sistema de seguridad social. Pero la doctrina más autorizada ha puesto de relieve que existen razones poderosas, determinantes de que la técnica asegurativa de los salarios «haya de ser separada con clari-

¹⁰⁸ Vid. ET, arts. 53 (extinción del contrato por causas objetivas), 55 (despido nulo) y 56 (despido improcedente).

¹⁰⁹ En Italia, las reglas de embargabilidad limitada se aplican a las «indemnizaciones relativas a la relación laboral» comprendidas aquellas que se deben «a causa de despido» (*Codice de procedure civile*, art. 545 III; vid. CARPI: cit. nota 90, p. 706).

dad» de la propia seguridad social; aserto que aumenta su sentido tras la reforma del ET en 1984, en que se ha operado una «debilitación» de la naturaleza aseguradora del Fondo¹¹⁰. Por ello, la tesis de la inembargabilidad limitada, retenida por la LECiv, será la que con bastante probabilidad se prefiera llegado el caso.

4. Las prestaciones «asistenciales» del empresario.

Tomo esta denominación del mismo ET, cuando en su art. 85.1 nos enseña que la contratación colectiva tiene como misión el regular, entre otras materias, las de índole **asistencial**. Ocurre, en efecto, que, sea por acuerdo tomado en convenio colectivo, sea por decisión unilateral del empresario, éste último carga con el costo de ciertas operaciones, que andan a caballo entre lo que es el deber patronal de protección, integrado en el derecho del trabajo, y lo que es mejora voluntaria de prestaciones asegurativas, integrada en la seguridad social. Me estoy refiriendo, principalmente, a operaciones que desembocan en el pago de cantidades alzadas, o en el pago de pensiones o subsidios reiterados, que se agregan, unas y otros, a lo que ya tienen previsto las normas de seguridad social con carácter general¹¹¹.

Conseguir aquí una correcta calificación puede ser trascendente en tema de inembargabilidad, como también puede serlo en materia de competencia judicial o en materia fiscal. Confinados en el campo de la inembargabilidad, no es indiferente que la cantidad alzada, o el complemento de pensión o de subsidio, sea considerado como una prestación laboral o como una prestación de seguridad social. Porque, si estamos a lo primero (carácter laboral), entrarán en juego las previsiones de los arts. 1.449 y 1.451 de la LECiv, sobre inembargabilidad limitada¹¹². Y si estamos a lo segundo (carácter asegurativo), entrará en liza la enérgica prohibición contenida en el art. 22 de la LGSS, sobre inembargabilidad absoluta.

¹¹⁰ En este sentido, Joaquín GARCIA MURCIA: *El Fondo de Garantía Salarial*, Madrid, 1983, p. 64-67. Más recientemente, mismo autor: *La nueva regulación del Fondo de Garantía Salarial*, en «Comentarios a la Nueva Legislación Laboral», AA.VV., Madrid, 1985, p. 158-160.

¹¹¹ Sobre «mejoras voluntarias», y para constatar el estado actual de la cuestión, vid. por todos: ALONSO OLEA: cit. nota 18, p. 407 ss.

¹¹² Se dice «limitada» en un doble sentido: en el de que hay que estar a las fracciones indicadas por el art. 1.451 LECiv, y en el de que las mismas sólo afectarían al complemento procurado por el empresario, no a la prestación básica dispensada por la seguridad social.

En el estado actual de la cuestión, la postura de nuestra jurisprudencia puede tenerse por decidida: las prestaciones empresariales referidas revisten carácter de mejora voluntaria de las prestaciones de la seguridad social. Ello determina la competencia incondicionada de las Magistraturas de Trabajo para enjuiciar los conflictos que se susciten en el tema, incluso en el supuesto, harto frecuente, de que en la operación intervenga un tercero extraño a la relación laboral, como es el caso de las compañías mercantiles aseguradoras¹¹³. Planteado así el asunto, me parece inevitable la extensión de la calificación jurisprudencialmente sostenida al terreno de la inembargabilidad, acarreando la absoluta inmunidad de las ventajas patrimoniales descritas, al amparo del art.22 de la LGSS. Lo que naturalmente propicia resultados que pueden ser chocantes, pues, aseguradas al trabajador, mediante el mecanismo de pensiones o subsidios complementarios, percepciones parecidas a las que se veía atribuir cuando estaba en servicio activo, no parece lógico que en situación de inactividad o retiro esas percepciones pasen a ser intocables en su integridad.

5. Las relaciones asociativas: las aparcerías y el trabajo cooperativo.

A. Las aparecerías.

La Ley de 31 diciembre 1980 (núm. 83) se ocupa de los arrendamientos rústicos, los cuales, cualquiera que sea su modalidad (agrícola, pecuaria, forestal) tienen por objeto primario un predio de aquella clase. Aún siendo el arrendatario, en muchísimas ocasiones, quien de modo directo y personal trabaja la tierra arrendada, y aún teniendo los frutos una finalidad de sustento vital, es difícil beneficiarlos con las reglas sobre inembargabilidad: no tienen encaje posible en ninguno de los conceptos que la LECiv enumera, ni siquiera por equivalente.

Cosa distinta pudiera suceder con las aparcerías, de las que también se ocupa la Ley de 1980. No con cualquier aparcería, que, en principio, provoca una situación de cotitularidad, entre

¹¹³ Vid. Enrique RUIZ VADILLO: *Algunas consideraciones sobre el contrato de seguro incorporado a una relación jurídica laboral. La jurisprudencia de la Sala 6ª del Tribunal Supremo*, en «Actualidad Laboral», n.º 35/85, p. 1.745 ss. (parte 1ª) y n.º 36/85, p. 1.973 ss. (p. 2ª); José FOLGUERA CRESPO: *Accidente de trabajo y seguro colectivo: competencia y derecho sustantivo*, en LA LEY, n.º 1.362 (de 7.1.86); abundante cita de fallos jurisprudenciales en Manuel ALONSO OLEA: *Derecho Procesal del Trabajo*, 4ª ed., Madrid, 1985, p. 31.

dueño y aparcerero, sobre los frutos conseguidos. Sino con las aparcerías que adoptan connotación laboral: aquéllas en que el aparcerero, o aporta únicamente su trabajo, o aporta además una fracción inferior al 10% del ganado, maquinaria y capital circulante. Cuando esto sucede, la Ley garantiza el aparcerero el salario mínimo que corresponda al tiempo de actividad dedicada a la finca, amén de «cumplirse, en general, lo previsto en la legislación laboral y de seguridad social» (art. 108 de la Ley)¹¹⁴.

Los problemas que tamaña disposición plantea son varios y de muy difícil solución; entre ellos, el de la jurisdicción competente para dilucidar cualquier diferencia que entre cedente y aparcerero se suscite¹¹⁵. Pero en el tema de inembargabilidad, que nos ocupa, está fuera de duda que cuando el aparcerero percibe un jornal mínimo garantizado, goza del *beneficium competentiae* que la LECiv instrumenta; con el resultado práctico de que, si por salario mínimo entendemos el interprofesional, y no el contratado colectivamente, la inembargabilidad será la absoluta, ex art. 1.449 de la LECiv.

B. Las cooperativas de trabajo asociado.

Según la Ley de cooperativas, de 19 diciembre 1974, núm. 52, los socios de aquellas que tienen por objeto el trabajo asociado percibirán «anticipos laborales», en ningún caso inferiores, en cómputo anual, al salario mínimo interprofesional (art. 48.5). El Reglamento de 16 noviembre 1978 llega más lejos, al ordenar que «estos anticipos, en razón a las necesidades vitales que cubren, gozarán de las mismas garantías de protección que las percepciones salariales» (art. 112.2); por ende, de la garantía de inembargabilidad¹¹⁶.

¹¹⁴ Sobre el tema, Juan GARCIA ABELLAN: *El contrato de aparcería laboral agraria*, en «Rev. Esp. Der. Trab.», n.º 20, 1984, p. 503 ss.

¹¹⁵ Lo atinente a competencia en materia de aparcerías es discutido. Por la jurisdicción laboral: GARCIA ABELLAN: cit. nota 114, p. 522-523; Alfredo MONTOYA MELGAR: *Derecho del Trabajo*, 6ª ed., Madrid, 1985, p. 510. Por la jurisdicción civil: ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, 9ª ed., Madrid, 1985, p. 114, quien nos advierte que la regulación legal es «confusa sobre toda ponderación». Parece que hay razones que inclinan a tener por inapropiada la intervención de la Magistratura de Trabajo, sobre todo en temas de extinción, presentados como de despido, y a los que, según la motivación elegida por el cedente del terreno, podría seguirse una pretensión de sucesión en la aparcería o de su conversión en arrendamiento.

¹¹⁶ Los anticipos cooperativos incorporan ampliamente principios jurídico-laborales, según explica A. MONTOYA MELGAR: *Sobre el socio-trabajador de la cooperativa de trabajo asociado*, en «Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Prof. Bayón Chacón»; Madrid, 1980, p. 148.

Si la situación del socio-trabajador, en esta clase de cooperativas, la contemplamos bajo perspectiva de estricta legalidad, aparecerá como sumamente dudoso que un Reglamento pueda atribuir ventajas que suponen alteración grave del alcance de los correspondientes preceptos procesales contenidos en la LECiv, los cuales, por otra parte, sólo respetan la inembargabilidad de cantidades establecidas en otras disposiciones, si tienen rango de ley (LECiv, art. 1.449 III).

Sucede, sin embargo, que no es ese el único enfoque posible. También es dable pensar que el trabajador asociado, de resultas de su trabajo, acredita, frente a una personalidad jurídica diferenciada, que la cooperativa ostenta, el derecho a la percepción de una suma cabalmente calificada, de anticipo laboral, cuya inclusión en las enumeraciones de la norma procesal, no aparece como muy dificultosa.

6. La cuestión de los salarios ya cobrados.

La norma procesal declara inembargable el salario. No da más explicaciones. El término utilizado permite pensar en aspectos o momentos varios de la posición de deuda que el empresario asume en la relación laboral¹¹⁷. En lo que a nuestro interés hace, es suficiente con distinguir entre la obligación salarial o retributiva, y lo que es el objeto material de dicha obligación, el salario o retribución en sí mismos. No es indiferente que la LECiv se refiera a lo primero o a lo segundo, porque de ello depende la suerte de las cantidades ya percibidas por el trabajador.

A primera vista, es el propio texto legal el que inclina a pensar que lo contemplado es el crédito del trabajador; de ahí que el art. 1.451 hable de «retenciones», que es la mecánica que adoptan las operaciones de embargo, cuando lo trabado es un crédito pendiente, como consecuencia de una orden que el Ejecutor dirige al tercero deudor, en nuestro caso, el empresario (cfr. CCiv, art. 1.165). ¿Quiere esto decir que las cantidades ya cobradas por el trabajador ejecutado están desprovistas de toda protección?

Llegado el momento del pago, el empresario puede proceder a la entrega directa al trabajador de la suma a que asciende el

¹¹⁷ Cfr. MONTROYA MELGAR: cit. nota 115, p. 356-357.

salario; o puede, por razones de comodidad o seguridad, entregar un cheque representativo de esa suma, y hasta hacer un ingreso en cuenta abierta en entidad de crédito, las más de las veces con esta única o principal finalidad¹¹⁸. El resultado a que se aboca es que, o bien el trabajador tiene en su poder el dinero que representa el salario; o sólo ostenta un crédito frente a la entidad donde el mismo está depositado. Es posible, aunque poco frecuente, que el órgano embargante encuentre dineros en poder del trabajador; así como lo es que la orden de retención sea dirigida a un banco o una caja de ahorros en cuyas arcas se encuentra lo cobrado. Este es el momento en que cobra sentido la interrogante formulada.

En el terreno dogmático, los inconvenientes que se oponen a la protección del trabajador son varios. Está, primero, la fungibilidad del dinero: consumada la obligación retributiva, las sumas que pueda poseer el trabajador, y eventualmente localizadas en el momento del embargo, han perdido su connotación laboral. El argumento es válido, también, para las sumas que se ingresaron en una cuenta corriente o de ahorro. Con el reparo adicional, para este segundo supuesto, de que el nuevo crédito ya no es contra un empresario, sino contra una entidad crediticia, fundado por ello en una relación jurídica completamente diferente a la de servicios por cuenta ajena que contemplan las normas procesales¹¹⁹.

El problema es viejo, y de sobra conocido en los países de nuestro entorno, cuyos tribunales vacilaron ante razonamientos jurídicamente correctos, pero que presentaban el grave inconveniente práctico de privar al asalariado y su familia de recursos indispensables para su sustento. Ha sido por ello la intervención del legislador la que ha traído soluciones más aceptables. Así ocurre en Francia, donde lo que primordialmente se ha contemplado es el caso de la cuenta bancaria: si esta cuenta se alimenta, en todo o en parte, de remuneraciones por trabajo, el embargo trabado so-

¹¹⁸ Según el art. 29.4 del ET, podrá el empresario efectuar el pago «en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal». La doctrina entiende que la expresión: «modalidad similar» puede hacerse equivaler a una transferencia a cartilla o cuenta. Cfr. ALONSO OLEA: cit. nota 115, p. 259; MONTAÑA MELGAR: cit. nota 115, p. 362.

¹¹⁹ Cfr. DONNIER: cit. nota 99, n.º 167 ss.; Kurt STÖBER: *Forderungspfändung*, 7ª ed., Bielefeld, 1984, p. 552 ss.

bre la misma no impedirá que siga a disposición del trabajador la parte legalmente inembargable de las retribuciones ingresadas en los dos últimos meses¹²⁰. Así ocurre también en Alemania, donde la solución es parecida, aunque de alcance menor: partiendo de la fecha en que habitualmente se percibe el salario, lo inembargable se calcula, mediante una sencilla operación aritmética, sobre la cantidad que corresponde al período que va desde el día del embargo hasta el del próximo vencimiento. La solución alemana es, empero, más progresiva que la francesa, en la otra hipótesis posible: si las sumas no se encuentran en una entidad de crédito, sino en menos del trabajador, sigue aplicándose idéntico criterio de proporcionalidad¹²¹.

Nuestro derecho carece de toda previsión legal en la materia. Aún así, yo me inclinaría por la posibilidad de que el Juez español siguiera pauta análoga a la que inspiró, en ocasiones, a los tribunales franceses, cuando aún no disponían de un precepto expreso: autorizar cuando menos un desglose (**ventilation**) en la cuenta embargada, por razón de las fuentes de que se nutre, operación que en una gran mayoría de casos nos mostraría palmariamente el origen laboral de los ingresos. Esto sería suficiente para que entraran en juego las prohibiciones relativas de embargo. No se olvide que, aún apegados al texto legal, el precepto procesal habla de «equivalente» del salario, y papel de tal, social y económicamente hablando, asumen las cantidades ya cobradas. Tampoco se olvide que toda la teoría de la inembargabilidad, por razones sociales, se apoya y descansa, no en la intrínseca inhabilidad de las cosas o dineros que posee el trabajador para el tráfico jurídico, sino en el destino o finalidad que esos elementos patrimoniales están llamados a cumplir. Bajo esta perspectiva, la solución propuesta encuentra fácil sustento, si para interpretar y aplicar la norma procesal buscamos inspiración en su propio designio (CCiv, art. 3º) y en el principio de Estado social (Constitución, art. 1º).

¹²⁰ En Francia, la extensión de las normas sobre inembargabilidad salarial a las cuentas corrientes alimentadas con créditos de esa clase, fue instaurada por L. 20 diciembre 1972, inaplicada por los tribunales hasta su desarrollo por D. 9 abril 1981. Sobre esto, vid. Jean VINCENT/Jacques PREVOLT: *Voies d'exécution et procédures de distribution*, 5ª ed., París, 1984, p. 262-264.

¹²¹ En Alemania, vid. ZPO, art. 811-8, para las sumas en poder del trabajador, que tienen consideración de cosas inembargables (como los útiles de trabajo, p.e.) en los límites legales; y art. 850 k, para las retribuciones ingresadas en cuenta bancaria. La disposiciones que de esta cuenta haya hecho o haga en obrero pueden originar problemas adicionales; vid. STÖBER: cit. nota 119, p. 553 ss.

VII. DELIMITACION CUANTITATIVA DE LA INEMBARGABILIDAD RETRIBUTIVA: EL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL Y LOS INGRESOS NETOS.

1. Planteamiento.

En el capítulo precedente se ha intentado una delimitación objetiva del concepto protegido: las rentas salariales del trabajador. Lo que ahora se acomete es la delimitación cuantitativa de la protección: hay que hallar lo que la propia LECiv llama «resto (salarial) libre de responsabilidad» (art. 1.452). Tarea que se cumple mediante la fijación, y subsiguiente superposición, de dos variables: a) la medida o criterio de que esa parte libre es tributaria; b) el monto real a que asciende la percepción retributiva.

En cuanto a la **medida o criterio** a través del cual se consigue la parte libre de responsabilidad, la legislación comparada muestra, como antes se vio, sistemas muy variados: cabe deferir la decisión al arbitrio judicial; o cabe que sea la misma norma legal la que incluya indicaciones específicas; las cuales se caracterizan, según el caso, o por su rigidez, puesto que las parcelas inembargables son iguales para todos los ciudadanos, con independencia de sus necesidades concretas; o por su elasticidad, puesto que esas parcelas inembargables dependen fundamentalmente de las cargas familiares del interesado. Nuestro derecho se inclina por el sistema de la determinación legal, en su variante de regla rígida, consistente en fragmentar la percepción real en tramos equivalentes al «salario mínimo interprofesional» (arts. 1.449 II y 1.451 I), y someterlos a una escala progresiva de retenciones, cuyos porcenta-

jes dependen exclusivamente de lo que se percibe, y no de las circunstancias personales o familiares del trabajador. Criterio al que únicamente escapan las obligaciones por alimentos, para las que, como es habitual en otras legislaciones, vuelve a ser decisiva la apreciación del juez. Aparte este supuesto excepcional, y para las hipótesis generales, habrá por consiguiente que indagar lo que para el trabajador ejecutado sea su salario mínimo interprofesional, vigente en cada momento.

En cuanto al **monto real** que alcanza la percepción retributiva, debemos llevar a cabo una doble concreción: temporal y aritmética. Temporal porque la comparación entre lo que se gana y el salario mínimo interprofesional no tiene sentido más que en un marco cronológico dado, ya que ese salario cabalmente se mide por horas, días, meses o años, aspecto que adquiere una relevancia importante cuando de ingresos irregulares se trata. Aritmético, porque la ley obliga a detraer de los ingresos brutos lo que llama cargas públicas, quehacer ocasionalmente complicado si median salarios en especie, que habrán de ser correctamente valorados. Tras estas concreciones abocaremos a lo que, en palabras de la LECiv, es «la (cantidad) líquida que sirva de tipo para regular el embargo» (art. 1.451 II).

Pasemos, pues, a la determinación de cada una de estas dos variables.

2. El concepto de salario mínimo interprofesional.

Según la norma procesal (LECiv, arts. 1.449 y 1.451), lo inembargable es función del salario mínimo interprofesional (SMI) vigente en cada momento; un primer salario, de manera absoluta, y un segundo o ulterior salario, de manera relativa y progresiva¹²². Urge por consiguiente acudir a la norma laboral encargada, ex art. 27 del ET, de su periódica fijación. Para el presente año 1986, esa norma es el Real Decreto n.º 2.474, de 27 diciembre 1985 (DSM), cuyo texto, sustancialmente coincidente con

¹²² Algún sector doctrinal tiene por insuficiente la fijación de la retribución absolutamente inembargable en el importe de un solo SMI, proponiéndose como prudencial el doble de este salario, al igual que se hace para el beneficio de justicia gratuita (cfr. SANZ TOME: cit. nota 22, p. 103); igualmente, la escala de deducciones, aplicable a un segundo o ulterior SMI se ha calificado de «discutible en cuanto a su progresividad» (vid. Víctor FAIREN GUILLEN: *La Ley de reforma urgente de la Ley de enjuiciamiento civil*, Madrid, 1985, p. 317).

el promulgado para años anteriores, nos enfrenta con incertidumbres varias, necesitadas, cuando menos, de su suscita discusión¹²³.

La norma laboral, que extiende su ámbito a la agricultura, la industria y los servicios (art. 1º), no configura, en realidad, un SMI único, sino varios salarios mínimos. Influye la edad del trabajador e influyen algunas circunstancias laborales, atinentes, sea a la persona del trabajador, sea a la modalidad de contratación, sea, en fin, a la jornada efectiva que se realice. Conviene esclarecer, por consiguiente, a cuál de estos salarios se está refiriendo la norma procesal.

A. Salario mínimo por razón de edad.

Tienen condición indiscutible de SMI cada una de las cifras que, atendiendo a la edad del trabajador, señala el art. 1º: 1.338 pts./día o 40.140 pts./mes, para los mayores de dieciocho años; 821 ptas./día, o 24.630 pts./mes, para los mayores de diecisiete años; y 517 pts./día, o 15.510 pts./mes para los mayores de dieciséis años.

Lo único que al intérprete puede preocupar, al enfrentarse con este triple salario mínimo, es la cuestión de su posible constitucionalidad, por elevarse la edad a criterio diferenciador; cuestión que una anterior versión del DSM evocaba en su preámbulo, y que a la postre fue desechada por el Tribunal Constitucional¹²⁴.

¹²³ El salario mínimo interprofesional, vigente en cada momento, es marco económico que sirve de referencia a numerosos institutos; entre ellos, cabe recordar: el beneficio de justicia gratuita (LECiv, art. 14); la base mínima de cotización en régimen general (LGSS, art. 74.4); el llamado superprivilegio salarial (ET, art. 32.1); las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial (ET, art. 33.1); las prestaciones y subsidios por desempleo (Ley 31/84, arts. 9 y 14, con los concordantes reglamentarios); etc. Los problemas que tal referencia provoca no tienen por qué ser abordados con criterio coincidente en cada uno de estos sectores jurídicos, pudiéndose abocar, según el caso, a resultados y soluciones divergentes.

¹²⁴ El RD 3.238, de 26 diciembre 1983, advertía en su preámbulo que el escalonamiento por edades se hacía «sin perjuicio de (...) la declaración del Tribunal Constitucional sobre la constitucionalidad o no de la diferenciación». El TC se inclinó en términos generales por la constitucionalidad, en s. 31/1984, de 7 marzo. Sobre la salvedad que en el fallo se hace para el caso de menores que presten idéntico trabajo que los adultos, vid. Manuel ALONSO OLEA: *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y seguridad social*, II, Madrid, 1985, p. 75 ss. Por otra parte, hay noticias de que cierta Central Sindical ha impugnado el último DSM 1985; ante la Sala 3ª del TS, con alegación de que «ha infringido el principio de jerarquía normativa y de legalidad en la actuación administrativa» (Vid. EL PAIS, edición de 31.1.86, p. 49).

Innecesario advertir sobre las perturbaciones que acarrería en tema de inembargabilidad la alegación de que un trabajador menor, deudor ejecutado, realiza igual trabajo que los adultos, y de que, por tanto, su parte libre de responsabilidad es más elevada.

Es, pues, asunto decidido que la inembargabilidad procesal tomará como referencia topes diversos, según la edad del trabajador sujeto a un proceso de ejecución¹²⁵.

B. Las circunstancias laborales del trabajador y el salario mínimo.

Las cifras que establece el art. 1º pueden verse incrementadas como consecuencia de circunstancias muy variadas, concurrentes en cada trabajador, y que el art. 3º enumera como sigue: complementos por antigüedad; pagas extraordinarias o de beneficios; pluses de distancia y de transporte público; complementos por puesto de trabajo; agregados propios del trabajo a prima o con incentivos a la producción; y complementos de residencia en Ceuta y Melilla.

¿Integran estas adiciones el concepto procesal de SMI? A la vista de las expresiones que el propio DSM maneja, parece plausible la negativa, pues en él se contraponen con reiteración dos cosas que, por esto mismo, aparentan ser conceptos legales diferentes: los «salarios mínimos» fijados en el art. 1º y los «devengos» mencionados en el art. 3º (cfr. arts. 4º y 5º). En realidad, la postura negativa, excluyente de estos devengos, posee una raíz más profunda: lo que la LECiv ha querido, es proporcionar una pauta cuantitativa, segura y única, que sirva de medida a cualquier trabajador. Apreciación que se refuerza si comprobamos el funcionamiento del SMI en otro instituto: el del beneficio de la justicia gratuita. A diferencia de lo que sucede en materia de inembargabilidad, la concesión, que se condiciona en principio a que los ingresos del litigante no superen el doble de aquel salario mínimo, procede también, excepcionalmente, cuando el juez aprecia algunas de las circunstancias que la norma enumera (cfr. LECiv, arts. 14 y 15).

Hay una razón adicional que aconseja rechazar los devengos de referencia como parte integrante del SMI que mide la parte inembargable de la retribución cobrada. Se trata de conceptos cuyo alcance final viene proporcionado, no por el propio DSM, sino por lo previsto en cada convenio u otra norma sectorial (art. 3º).

¹²⁵ Vid. opinión diferente, para las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial, en Joaquín GARCÍA MURCIA: *Comentarios a la nueva legislación laboral*, AA.VV. Tecnos, Madrid, 1985, p. 129.

Lo que en la práctica dará lugar a desigualdades pronunciadas, con origen en las diferentes valoraciones que las partes de la contratación colectiva hagan de tales complementos, y que no sería lógico trasladar al instituto del embargo limitado.

Aunque se trate de un dato adventicio, inhábil para decidir la controversia, obsérvese que el criterio restringido que aquí se propone, simplifica sensiblemente las operaciones de traba, que girarán sobre las cifras absolutas fijadas en cada DSM. La postura opuesta, proclive a la inembargabilidad de los aditamentos de mérito, dificultaría extraordinariamente aquellas operaciones ejecutivas, ligadas entonces a complejos cálculos aritméticos, ajenos, por lo común, a la Autoridad, judicial o administrativa, que ordena la retención; dificultades que, dicho sea en honor a la verdad, se intenta sortear en la praxis mediante la inclusión, en los requerimientos de deducción salarial, de fórmulas abstractas, alusivas a lo apremiable según ley¹²⁶.

Lo anterior vale para todos los conceptos que relaciona el art. 3º, menos uno, que en rigor no obedece a circunstancias personales, variables según el trabajador en cuestión; se trata, por el contrario, de una percepción ya generalizada para todo el colectivo laboral: me refiero a las **pagas extraordinarias**, que el art. 31 del ET impone, en número de dos al año, pagadera una de ellas por Navidad. Sucede, sin embargo, que la norma estatutaria no señala la extensión mínima de cada una de tales pagas. La omisión podría subsanarse, en una primera dirección, agregando dos mensualidades completas, según tendencia muy arraigada, de la que se ha hecho eco la normativa de seguridad social en múltiples ocasiones¹²⁷. Tratándose de SMI, que sólo a la luz del DSM puede ser definido, la solución ha de venir, según parece, de su propio texto: en el art. 6º se habla de dos gratificaciones extraordinarias mínimas, de «veintiún días en cada una de ellas»¹²⁸.

¹²⁶ La utilización de fórmulas abstractas («se acuerda el embargo con sujeción a las escalas del art. ...») parece ser práctica frecuente en varios países; cfr. para Alemania SCHOENKE/BAUR: cit. nota 101, p. 109.

¹²⁷ La base mínima de cotización a la seguridad social, régimen general, es el SMI; pero se toman dos extraordinarias de 30 días (RD 2.475/1985, de 27 diciembre, art. 3º). La cuantía mínima de las prestaciones por desempleo es el SMI, incrementado con la parte proporcional de «dos pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas» (RD 625/85, 2 abril, art. 4º).

¹²⁸ En la doctrina procesal, a propósito del SMI como regulador del beneficio de justicia gratuita, se ha entendido que debe comprenderse dos mensualidades extraordinarias; así, Juan MONTERO AROCA/Juan Luis GOMEZ COLOMER: *Comentarios a la Reforma de la Ley de enjuiciamiento civil*, AA.VV., Madrid, 1985, p. 57. En la doctrina laboral, se tiene como prevalente, en cuanto norma especial, la previsión contenida en el DSM, por lo que el salario mínimo mensual solo podrá agregar prorrateada de pagas extras en extensión de 21 días cada una; así, Antonio-Vicente SEMPERE NAVARRO: *Nueva regulación del desempleo: la Ley 31/1984 y su reglamento*, en «Documentación Laboral», ACARL, n.º 15, 1er. trim. 1985, p. 107.

En consecuencia: aún con las diferencias que impone la edad del trabajador, el SMI inembargable será el fijado periódicamente por el Gobierno, pero en la inteligencia de que a las cifras fijadas por días o por meses habrá de agregarse la prorrata de dos pagas extraordinarias, de veintiún días cada una.

C. Situación de los trabajadores eventuales y los empleados de hogar.

El art. 6º opera una tercera modalización cuantitativa del SMI, a propósito de los trabajadores «eventuales y temporeros», por un lado, y de los «empleados de hogar», por otro.

Primero se contempla el caso de los trabajadores **eventuales y temporeros**, cuyos servicios en una misma empresa no excedan de 120 días (se supone que anuales): percibirán, conjuntamente con el salario mínimo fijado en el art. 1º, la parte proporcional de los domingos y festivos, y las de dos gratificaciones extraordinarias al año, de veintiún días cada una; abocándose a unas cifras que el propio legislador ha calculado: 1.821 pts./día, 1.117 pts./día y 704 pts./día, según la edad cumplida del trabajador: dieciocho, diecisiete o dieciséis años, respectivamente. Si el período de disfrute de las vacaciones y el de vigencia temporal del contrato no coincidieran, todavía se agrega la parte proporcional correspondiente a «las vacaciones legales mínimas», que en la actualidad equivalen a un mes, según el art. 38 del ET.

Se contempla, además, el caso de los **empleados de hogar**, recientemente incorporados al ámbito del Derecho del Trabajo, cuyos servicios se presten por horas: de acuerdo con su especial regulación, contenida en el RD 1.424, de 1 agosto 1985, se les fijará un salario-hora global, con criterios análogos a los utilizados para los eventuales; lo que el vigente DSM acomete por primera vez, y ha proporcionado para el presente año las cantidades unitarias siguientes: 289 pts./hora, 178 pts./hora y 113 pts./hora, también según la edad cumplida de dieciocho, diecisiete y dieciséis años, respectivamente.

A propósito de esta tercera modalidad de salario mínimo podría plantearse cuestión parecida a las antes abordada: la de si en instancia procesal habrá que manejar las cifras recién detalladas, o habrá que estar a las mínimas estrictas del art. 1º. A primera vis-

ta, parece que podría optarse por lo último, ya que el texto reglamentario sigue contraponiendo lo que es el «salario mínimo» y lo que son complementos o incrementos que «conjuntamente» con él se perciben (art. 6º). Pero esta solución pecaría, con toda evidencia, de injusticia y de arbitrariedad: si la parte libre de responsabilidad, en el salario real de un trabajador, se establece con las cifras del art. 1º, y no con las cifras globales del art. 6º, el monto a la postre protegido sería, siempre, menor al que se reconoce a un trabajador fijo continuo o a un empleado de hogar con jornada normal. Pues lo único que el salario global significa es que los domingos y festivos, las pagas extraordinarias, y las vacaciones, no se cobran en cada una de las correspondientes fechas, sino integrados en el importe del salario diario¹²⁹.

D. La «jornada legal».

Los salarios mínimos únicamente cobran sentido dentro de un marco temporal: se entienden «referidos a la jornada legal de trabajo en cada actividad», como se dice para los SMI fijados por razón de edad, o a «la jornada legal en la actividad», como se ordena para los eventuales. Por ello, cuando se realiza una jornada inferior, «se percibirán a prorrata»; previsión que, expresa para el SMI por edad, hay que sobreentenderla para los eventuales, aunque la norma no diga nada. En el caso de empleados de hogar que trabajan por horas, el cálculo operado por el propio precepto lleva implícita esta referencia proporcional.

La expresión «jornada legal» no puede tener otro significado que el de jornada legal **máxima**, determinante sustancialmente de que lo trabajado durante ella sea retribuido como tiempo ordinario de trabajo, y que los excesos pasen a tener la condición de horas extraordinarias. La jornada máxima comprende actualmente, como regla de principio, 40 horas semanales (ET, art. 34); pero

¹²⁹ Los SMI especiales para eventuales y empleados de hogar se han calculado mediante la aplicación de un coeficiente al SMI del trabajador normal. Este coeficiente se obtiene dividiendo los días anuales de retribución (dividendo) por los días anuales laborables (divisor). Así:

—eventuales: coeficiente, 1'361204, resultado de dividir 407 días (365 más 42 de extras) entre 299 días (365 menos 52 domingos, menos 14 festivos).

—empleados de hogar: coeficiente, 1'446886, resultado de dividir 395 días (365 más 30 de extras) entre 273 días (365, menos 30 de vacaciones, menos 14 festivos, menos 48 domingos, pues las vacaciones incluyen 4); el salario-día resultante se divide a su vez por 6'666666 que es la jornada diaria en semana de seis días laborables y jornada semanal de 40 horas, obteniéndose por aproximación el salario-hora fijado el DSM.

existen ciertas actividades en que la jornada máxima está constituida por un número inferior de horas: si tal sucede, la previsión de proporcionalidad, formulada en precepto que ha tenido como norte «cada actividad» laboral, habrá que hacerla depender de la correspondiente jornada más reducida¹³⁰.

La solución de la distribución a prorrata del SMI parece la más adecuada a lo que es el contexto en que, por lo general, se desenvuelve la relación de trabajo: quien invoque los mínimos retributivos interprofesionales habrá de acreditar el sometimiento temporal de su tarea a aquella jornada legal, o conformarse con la proporción que corresponda a otra menor que efectivamente se practique. De igual idoneidad goza la solución en el terreno procesal de la inembargabilidad, pues las cantidades cuya retención pueda ser ordenada, dependerán en definitiva de la jornada, normal o parcial, que el trabajador ejecutado venga prestando.

Mas esto vale como aserto de partida. A poco que ahondemos en el asunto, toparemos con resultados poco satisfactorios, a la luz de la norma procesal, si el criterio del prorrateo se mantiene a ultranza. Pensemos en un representante de comercio, que logre concluir sus operaciones mercantiles por cuenta ajena en lapsos temporales de escasa significación. Carecería de sentido someterle a una regla de proporcionalidad por razón de jornada legal, porque entonces solamente se le garantizaría la intocabilidad de porciones salariales irrisorias.

Se impone, por ello, introducir algún temperamento corrector en la genérica pauta del art. 2º del DMS, cuando haya de ser utilizada como indicativa de la retribución mínima inembargable de que hablan los arts. 1.449 y 1.451 de la LECiv. Tal temperamento podría consistir razonablemente en mantener el criterio de la prorrata, por tiempo real trabajado, en aquellas relaciones sujetas a una jornada legal; y abandonarlo en aquellas otras relaciones que se desenvuelven sin sujeción a tiempos prefijados de trabajo.

Pero esto nos lleva a un segundo aspecto de la cuestión, que vamos a examinar en seguida: el de la ubicación temporal de las percepciones reales del trabajador, tarea ciertamente dificultosa cuando de ingresos irregulares se trata.

¹³⁰ La jornada semanal normal u ordinaria es de 40 horas: pero en situaciones especiales se fijan jornadas inferiores: vid. RD 2.001/83, de 29 julio, arts. 28 ss.

3. Las percepciones reales del trabajador: su determinación temporal y cuantitativa.

Quedó dicho ya que la exacta determinación de la parte embargable de un salario es fruto de dos operaciones sucesivas. La primera, ya analizada, consiste en concretar el salario mínimo interprofesional que corresponde al trabajador ejecutado. La segunda, que ahora se emprende, consiste en delimitar las percepciones reales del trabajador, en su aspecto temporal y cuantitativo. El aspecto temporal nos enfrenta con el dificultoso asunto de la correcta ubicación cronológica de ingresos irregulares. El aspecto cuantitativo refiere, sustancialmente, a lo que por ingresos netos debe entenderse; lo que puede ser objeto de una posible complicación adicional, si en esas percepciones reales figuran salarios en especie. Unicamente cuando estas operaciones estén ultimadas será posible el fraccionamiento del salario real en tramos equivalentes al salario mínimo, presupuesto indispensable para cumplimentar una orden de retención.

A. La ubicación temporal de lo percibido.

El SMI, medida de la inembargabilidad, sólo tiene sentido a través de una referencia temporal: se trata de los ingresos que el trabajador ha de percibir por hora, por día, por mes o por año. Para proyectar esta medida sobre las percepciones reales del trabajador, y provocar su división en tramos sucesivos, equivalentes al SMI, será de todo punto necesario que tales percepciones cuenten a su vez con una propia referencia temporal.

Cuando las percepciones revisten caracteres de periodicidad y uniformidad, el asunto apenas presenta dificultad. Bastará con proyectar el SMI sobre la total cantidad percibida, cualquiera que sea el marco temporal manejado. Por lo común, estaremos a la referencia mensual, que es la preponderante en el mundo laboral; lo que no impide que utilicemos otra menor, como sucederá en el caso de los eventuales, en que habrá de estarse a los días trabajados; o que nos sirvamos de otra mayor, como pasará con los representantes de comercio, cuyas comisiones se liquidan por años, salvo pacto en contrario¹³¹.

¹³¹ Vid. art. 29.2 ET. Sobre esto, Juan GARCIA ABELLAN, *Liquidación y pago del salario*, en Comentarios cit. nota 84, p. 167 ss.

Las dificultades comienzan cuando reparamos en que hay conceptos de vencimiento superior al mensual, como son típicamente, las gratificaciones o pagas extraordinarias, salvo mensualización convenida; que hay otros conceptos cuyo monto, aún sujeto a una mínima periodicidad, puede ser de lo más variado, como sucederá con primas o pluses diversos, ligados a la cantidad o calidad de lo producido; y que, finalmente, todavía pueden hacer aparición partidas devengadas sin sujeción a secuencia alguna, como serían las indemnizaciones **alzadas** que por despido o por invenciones acredite el trabajador, si es que, a efectos de inembargabilidad, admitimos su condición salarial. La cuestión que estas percepciones «irregulares» suscitan, no es baladí: para quien cobra con alteraciones de este género, no es indiferente verse calcular la fracción embargable bajo una referencia diaria, mensual o anual.

La norma procesal derogada (art. 1.451 de la LECiv en su redacción anterior a la reciente reforma de 1984) parecía acoger el criterio de la anualidad, entonces cuantificada en 18.000 pts. Por eso, hasta esa cifra, lo ganado era absolutamente inembargable, y a partir de ella, lo era con sujeción a la correspondiente escala graduada y progresiva. La norma procesal vigente (mismo artículo, redacción procurada en 1984) no acoge criterio temporal de clase alguna: las posibilidades de embargo van referidas, genéricamente, al SMI; pero no se nos dice sobre qué módulo temporal de la percepción real ha de superponerse el SMI, que sí ha sido temporalizado suficientemente por el DSM.

Quizá sea razonable optar, en estos supuestos de percepciones irregulares, por un cómputo anual de lo ganado¹³². Por tal clase de cuenta se inclinan las leyes laborales en numerosas ocasiones, sea como fórmula general comparativa entre regulaciones varias de una misma relación de trabajo (ET, art. 3º), sea como medida de lo que en definitiva constituye la suma mínima garantizada a cada trabajador (DSM, art. 5º)¹³³. La propia LECiv, en su

¹³² Criterio de principio, el de cómputo anual, que vería dificultada su aplicación en relaciones de breve duración. Otra fórmula que se ha propuesto es estar a «aquellos períodos de tiempo en que habitualmente se liquidan los devengos» (Carlos CIMA GARCIA: *Algunas cuestiones que suscita la ley de reforma urgente de la Ley de enjuiciamiento civil referentes al embargo y al apremio*, en «Justicia», 1985, núm. II, p. 375).

¹³³ Las leyes laborales «anualizan» el salario real en varias ocasiones; así, para el cálculo de pensiones por accidente de trabajo (Reg. 22 julio 1956, art. 60, todavía vigente); o para el cálculo de la cuantía litigiosa, a efectos de recurso procedente, en despidos y seguridad social (LPL, art. 178, r. 1ª y 3ª). A parecida operación acuden las leyes fiscales, concretamente en rendimientos del trabajo personal (Reg. Gen. 3 agosto 1981, art. 106 y concordantes).

texto reformado, sugería, como acabo de decir, esta solución, que es la que a la postre acabó aceptando algún derecho extranjero; así, la jurisprudencia francesa solventó la dificultad inherente a las percepciones variables mediante el expediente de la anualización: el dividendo salarial que buscamos se consigue mediante la integración de todas las percepciones reales correspondientes a los doce meses que siguen a la práctica del embargo. El derecho alemán llega a más: cuando de percepciones no periódicas se trata, como podría ser una retribución o indemnización aisladas, se refieren por el juez a un período temporal que quepa tener por prudencial o razonable, en función de las necesidades del afectado; y sobre tal período se proyectan las escalas progresivas temporalizadas que la norma procesal formula¹³⁴.

B. ¿Percepciones brutas o percepciones netas?

El SMI, medida de la inembargabilidad, se proyecta sobre las percepciones reales del trabajador, en su valor neto, no en su montante bruto. Así lo ordena el art. 1.451 II, cuando dice que la cantidad que sirve de tipo para regular el embargo, es la líquida que el deudor percibe, deducidos descuentos permanentes o transitorios, impuestos, tasas, arbitrios u otras cargas públicas. Solución a la que, por lo demás, se tiende en derecho comparado¹³⁵.

La intención de la norma es evidente: para hacer más efectiva y realista la protección, se parte de lo que efectivamente recibe el trabajador de manos de su empresario. Pero la formulación del precepto pudiera hacernos dudar en cuanto al alcance de la previsión: el art. 1.451 II dice literalmente que la percepción líquida es la que sirve para regular el embargo «según lo establecido en el párrafo anterior». Dicho esto en el párrafo 2º del art. 1.451, bien pudiera propiciarse el entendimiento de que los salarios netos influyen únicamente respecto de las fracciones retributivas de que

¹³⁴ Cfr. LYON-CAEN (cit. nota 72, p. 447), quien nos ilustra que en la práctica francesa se admite «*de système de l'étalement sur douze mois*». Esta anualización cobra especial significado cuando de primas se trata (vid. TILLHET-PRETNAR: cit. nota 99, n.37). En derecho alemán se cuenta con norma más depurada, para el caso de una percepción no periódica, la cual, no es objeto de anualización, sino de referencia a un «período razonable», apreciado judicialmente, en función del necesario sustento del deudor (ZPO, art. 850i). La doctrina incluye las remuneraciones de profesionales libres, las indemnizaciones por invención, etc; vid. Heinz THOMAS/Hans PUTZO: *Zivilprozessordnung*, 13ª ed., Munich, 1985, p. 1.440.

¹³⁵ Vid. para Francia, TILLHET-PRETNAR: cit. nota 99, n.º 39; para Alemania, Jürgen BAUMANN/Wolfgang BREHM: *Zwangsvollstreckung*, 2ª ed., Bielefeld, para quienes solamente el salario neto «interesa en la cuestión de las necesidades vitales» (p. 65).

habla el párrafo 1º del mismo artículo, o sea, el segundo o ulterior salario mínimo; pero no lo haría en lo que hace al primer salario mínimo, absolutamente inembargable, que se menciona en precepto diferente, el art. 1.449 II.

Aunque el asunto no asuma excesiva importancia práctica, por su escasa repercusión en los cálculos a operar, me inclino por partir de salarios netos en todo caso, por tanto, también en lo que hace al primer salario mínimo. Pudiéndose distinguir de consiguiente: a) el caso de quien tenga asignada retribución coincidente con el SMI: se verá detraer los descuentos de reglamento, y percibirá, incólume, la diferencia; y b) el caso de quien, por el contrario, tenga asignada una retribución superior al SMI: podrá sumar tramos o fracciones equivalentes al dicho salario, una vez practicados los oportunos descuentos, con lo que obviamente resulta beneficiado el trabajador.

Sí tiene importancia, en cambio, lo relativo a los conceptos cuya detracción proporciona el salario neto de que habla la norma. La generalidad de los términos utilizados: «descuentos permanentes o transitorios», bien pudiera inclinarnos en una dirección interpretativa amplia, en la que tuviera cabida cualquier deducción, incluso las que son consecuencia de una traba anterior. Las palabras con que la redacción procurada en 1984 concluye la enumeración del precepto: «otras cargas públicas», podría propiciar una interpretación más restringida¹³⁶, y entender por tal, solamente, unas deducciones muy concretas que, por imperativo legal, se configuran como típicas retenciones en la fuente: impuesto sobre la renta de las personas físicas, cuota obrera de seguridad social, incluida la contingencia de desempleo, y cuota de formación profesional¹³⁷. Con el tiempo, si el pago de un canon por negociación colectiva, que la Ley sindical condiciona a ciertos requi-

¹³⁶ Entre los procesalistas, parece adpotar posición restringida V. CORTES (cit. nota 27, p. 728) cuando dice que el salario neto o líquido es aquel al que se ha deducido «los impuestos, tasas, arbitrios o cualquier otra carga pública». De «impuestos u otras cargas públicas» sin más, habla Emilio SALCEDO MARTIN: *La Reforma de 1984 de la Ley de enjuiciamiento civil*, Ediciones 7, 1984, p. 204. Por lo demás, una interpretación amplia del precepto, que incluyera cualesquiera descuentos transitorios «puede conducir a importantes fraudes», según advierte M.A. FERNANDEZ (cit. nota 34, p. 115).

¹³⁷ El empresario retiene al trabajador, con cargo a su salario mensual: a) por pago a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas, una cantidad variable, según el monto del salario y las cargas familiares (RD 2.434/81, de 3 agosto, arts. 147 y 157). b) por seguridad social, régimen general —caso más frecuente—, el 4'8% del salario; más un 1'1% para la contingencia de desempleo (RD 2.475/85, de 27 diciembre, arts. 7º y 13); más un 0'1% para Formación Profesional (RD 102/1986, de 10 enero, art. 2º); en principio, sobre salario real, aunque con ciertas matizaciones que esta normativa impone.

sitos, acaba generalizándose, hipótesis que es la más probable, quizá haya que incluir entre esas «cargas» lo que por el concepto se detraiga al trabajador¹³⁸.

Las deducciones que se estén practicando por embargos anteriores parece que habrán de situarse en otro plano: permitirán un segundo o ulterior embargo en la medida en que, sumadas a lo que por cargas públicas se detrae, dejen todavía una parte embargable en la cantidad que el trabajador tenga asignada como salario legal o convencional. Si no queda margen alguno, el nuevo embargo será impracticable, o por mejor decir, podrá practicarse pero sus efectos comenzaran cuando el primero deje de actuar, por satisfacción plena del acreedor que lo provocó. Cualquier otra diferencia que entre embargantes se suscite, en torno a la prelación del correspondiente crédito, es asunto ajeno al tema de la inembargabilidad, y deberá sustanciarse por los trámites de una tercera de mejor derecho¹³⁹.

C. ¿Son embargables los salarios en especie?

Los salarios pueden ser en dinero o en especie. Esta última condición revisten: la vivienda, la alimentación, la luz, el agua... El salario en especie está admitido con carácter general por el art. 26 del ET y por sus normas de desarrollo. Incluso el DSM ordena que en los salarios mínimos que fija, «se computa tanto la retribución en dinero como en especie». De donde cabe concluir que cuando la LECiv toma como medida de la inembargabilidad el SMI, está considerando, junto al salario-dinero, el salario-especie. Pero el aserto está necesitado de mayor explicación.

Para que el salario en especie influya en las prohibiciones procesales de embargo, lo primero que habrá de conseguirse es una precisa valoración de las cosas o servicios que el empresario pone a disposición del trabajador. Nuestra legislación, acorde en esto con las previsiones contenidas en el Convenio núm. 95 de la OIT¹⁴⁰, aparece preocupada, en primera línea, porque el pago del salario con especies sea únicamente «parcial», lo que una norma

¹³⁸ Vid. Ley orgánica de libertad sindical, n.º 11, de 2 agosto 1985, art. 11.

¹³⁹ El valor de los bienes embargados se destina primordialmente a la satisfacción del acreedor ejecutante; esta regla de principio sólo puede ser alterada mediante el ejercicio de una tercera de mejor derecho (LECiv, art. 1.520, en relación con el art. 1.532 ss.).

¹⁴⁰ Conv. OIT n.º 95, sobre protección del salario, publicado en BOE 22-8-59. El art. 4º habla de «pago parcial del salario en especie», que exige la garantía de que «el valor atribuido a estas prestaciones sea justo o razonable».

de desarrollo de 1973 concreta en un 30% «del salario total», porcentaje que la normativa de sector modaliza según el caso, como conocidamente sucede en los trabajos agrarios o en los de servicio doméstico¹⁴¹. Pero apenas contamos con norte alguno de interés, que sirva para valorar lo que en especie se paga. Probablemente haya que estar a lo que las partes prescriban, siempre que «sea justo y razonable», por exigencia de la norma internacional; salvo que extensivamente se mantenga, y solamente para las especies que prevé, la guía indicativa de la legislación de accidentes de trabajo, que evalúa la casa-habitación en un 10%, y la alimentación en un 20%, porcentajes que se toman ahora de la parte en dinero¹⁴². La pobreza de este asidero queda atenuada por la escasa litigiosidad que la práctica muestra, aún en situaciones que pudieran ser propensas a la discusión, como es el cálculo de una indemnización por despido o de una prestación de seguridad social, para trabajadores que en parte cobraban en especie¹⁴³.

Pero, aun superada la dificultad inicial de cuantificación, todavía resta por dilucidar el papel que el valor de la especie juega en tema de inembargabilidad. Salvo la indicación que se desprende del art. 1º del DSM, en orden a integrar el salario garantizado con las percepciones en especie, no se cuenta con ningún otro dato esclarecedor. Quizá haya que inclinarse, por imperativos prácticos, en favor del criterio explicitado en alguna legislación extranjera, según el cual, con ocasión de una retención retributiva, la especie se comportaría así: 1º, su valor se tendrá en cuenta para componer el monto total del salario sobre que girarán los porcentajes progresivos del art. 1.451 de la LECiv; 2º, las deducciones, empero, únicamente podrán practicarse sobre la parte del salario que sea en dinero, deteniéndose en cuanto se llegue a la parte que sea en especie¹⁴⁴.

Digo que imperativos prácticos nos conducirán por regla a esta solución, debido a que difícilmente será la especie un objeto

¹⁴¹ En la agricultura se permite salarios en especie hasta un 20% (Ord. Lab. de 1 julio 1975, arts. 95 y 96); en el servicio doméstico, hasta un 45% (RD 1.424/84, de 1 agosto, art. 6). Con carácter general, vid. O. 22 noviembre 1973, art. 5.

¹⁴² Reg. 22 junio 1956, art. 60.

¹⁴³ En el derecho extranjero también preocupa el tema de la cuantificación del salario en especie; vid. sobre todo LYON-CAEN: cit. nota 72, p. 306 ss.; y STÖBER: cit. nota 119, p. 500 ss., quien notifica valoraciones operadas por la legislación alemana, para las percepciones del personal militar, a efectos precisamente de embargabilidad. A falta de regla normativa segura, es obvio que corresponde al juez del litigio valorar la especie, según dice TILLHET-PRETNAR: cit. nota 99, n.º 34.

¹⁴⁴ La solución indicada en el texto es la acogida por la legislación alemana: vid. ZPO, art. 850e; amplias indicaciones en STÖBER: cit. nota 119, p. 498 ss.

plenamente idóneo para ser sometido a embargo. Porque ¿en qué manera cabe trabar lo que el obrero percibe por alguno de los conceptos más usuales, como es la habitación, el alimento, la luz o el agua? ¿Cómo se va a proceder luego a su realización forzosa en subasta pública, o lo que sería más peregrino, a una adjudicación directa al acreedor ejecutante? Esto si contemplamos el crédito del trabajador. Si se considera la subsiguiente titularidad, dominical o de uso, estaremos con frecuencia, por no decir siempre, ante cosas inembargables *ex art. 1.449 I*: estaremos ante cosas de uso doméstico diario o ante instrumentos de utilización profesional.

D. Pluralidad de percepciones.

Las percepciones beneficiadas por el privilegio de la embargabilidad limitada son aquellas en que concurre esta doble condición: que provengan y sean contrapartida del trabajo por cuenta de otro; y que este trabajo se preste personalmente por el trabajador apremiado. Por ello, en las operaciones de determinación de la base salarial real a que el SMI debe ser referido, no cabe integrar ingresos de otra naturaleza que el trabajador pueda tener, como serían las rentas de un capital, o los productos de una explotación agraria; tampoco cabe integrar los eventuales ingresos de los familiares que con él convivan, aunque provengan de trabajo personal.

Supuesto diferente es el de trabajador ejecutado con varios empleos, y con varias percepciones salariales de consiguiente. La existencia de más de una fuente retributiva plantea el problema de cómo se calcula el salario real embargable, y de cómo se llevan a cabo las oportunas detracciones. La solución más lógica parece apuntar hacia una suma de todos los salarios, con la detracción que para la misma autoriza la norma legal (*LECiv, art. 1.551*), que se llevaría a cabo por cada empresario, en la proporción correspondiente a lo pagado por él. Aun aparentando ser la fórmula más justa, sobre todo en contemplación de los intereses del acreedor, no deja de presentar inconvenientes, entre los cuales destacaría, quizá, el que supone que uno de los empleadores involucrados dejara de abonar los salarios en su explotación devengados, con lo que la detracción operada por el otro pudiera resultar excesiva. Es comprensible por ello que la doctrina y la praxis de algún país como Francia, sean reacias a la apuntada solución integrado-

ra de todos los salarios, postulándose, mejor, un tratamiento aislado de cada retribución devengada¹⁴⁵; como lo es que en otro país, como Alemania, aún admitiéndose como punto de partida la suma de todos los salarios y el cálculo sobre el total de la porción libre de responsabilidad, está quede legalmente referida a aquella percepción retributiva que «en primera línea» atienda las necesidades del afectado¹⁴⁶. En nuestro derecho no hay base firme para proponer esta o aquella conclusión; aunque forzoso es admitir que la norma no distingue entre las diversas percepciones que enumera, por razón del origen de cada una, lo que inclina a pensar que todas ellas han de ser sumadas, y que al resultado se aplicará la división o fraccionamiento por tramos equivalentes al SMI.

4. Las obligaciones alimenticias: supuestos de concurrencia.

El régimen protector, diseñado por la LECiv y analizado hasta el momento, carece de aplicación cuando el acreedor ejecutante lo es por el concepto de alimentos debidos al cónyuge o a los hijos, en virtud de resolución judicial recaída en procesos de índole familiar: de nulidad, separación o divorcio, o de alimentos provisionales o definitivos. En este caso, es el Juez quien «fijará la cantidad a retener» (LECiv, art. 1.451 III).

El fundamento del trato privilegiado reservado a los alimentos es el mismo que la propia inembargabilidad conoce: las rentas del trabajo se destinan, primordialmente, al sustento del trabajador y de su familia más cercana. Esto explica que el fenómeno se halle completamente generalizado en la legislación comparada, en la que se conoce mecanismos de protección del alimentista, más idóneos y más acordes con la dignidad de los intereses en juego¹⁴⁷.

¹⁴⁵ Sobre la situación del problema en derecho francés, vid. TILLHET-PRETNAR: cit. nota 99, núm. 40.

¹⁴⁶ Cfr. ZPO, art. 850e, núm. 2; vid. STÖBER: cit. nota 119, p. 487 ss; más ampliamente: W. GRUNSKY: *Probleme des Pfändungsschutzes bei mehreren Arbeitseinkommen des Schuldners*, en «Zeitschrift für Wirtschaftsrecht und Insolvenzpraxis», Colonia, año 1983, p. 908 ss. La calificación de ingreso que primariamente («in erster Linie») dice la norma procesal) atiende las necesidades del ejecutado está deferida al juez, y no depende exclusivamente del monto de cada retribución, sino de circunstancias varias, como puede ser la de su regularidad, tanto en devengo como en efectivo cobro.

¹⁴⁷ Sorprende que la reforma urgente de 1984 apenas haya innovado nada en tema tan grave como el de las pensiones alimenticias desatendidas; cuando en derecho comparado la preocupación es notoria, y hasta se proponen fórmulas como la de creación de un Fondo nacional de pensiones alimenticias. Vid. al respecto, VICENT/PREVAULT: cit. nota 120, p. 292, con bibliografía allí citada.

Naturalmente, pueden concurrir, respecto de un mismo salario, deudas ordinarias, y deudas por alimentos. La diferencia de trato se manifestará en que, mientras las primeras han de moverse dentro del margen embargable, las segundas pueden afectar a todo lo percibido, dentro de unos límites que únicamente al juez compete fijar. Por esto, plantear la cuestión de preferencia carece aquí de significado; en la caótica regulación de los privilegios que es característica de nuestro derecho, hipótesis habrá en que el crédito ordinario sea de rango más elevado que el crédito alimenticio; pero si esto sucediere, bastará con acudir al remedio excepcional, consistente en hacer recaer la obligación familiar sobre la parte que no responde frente a créditos no familiares.

**CONTESTACION
DEL
EXCELENTISIMO SEÑOR
DON ALFREDO MONTOYA MELGAR**

Excmo. Sr.
Excmos. e Ilmos. Sres.
Sras. y Sres.:

Tengo el honor y la satisfacción de dar la bienvenida, en nombre de la Academia, a su nuevo miembro, el Dr. D. Bartolomé Ríos Salmerón.

Su incorporación a nuestras tareas es importante porque la Corporación se enriquece con la presencia de un jurisconsulto tan prestigioso en la práctica profesional como en la dedicación investigadora.

En el Dr. Ríos Salmerón se da, en efecto, una confluencia de saberes y aptitudes tan afortunada como infrecuente. Por un lado, es un juez experimentado, con treinta años de eficaces servicios, inicialmente como Juez de Primera Instancia e Instrucción, más tarde como Magistrado de Trabajo, en cuyo Cuerpo ingresó en 1969, y en el que permanece, como titular de la Magistratura

n.º 2 de Murcia, después de haber cumplido destinos en las Magistraturas de Balerares y Navarra y en el Tribunal Central de Trabajo, en Madrid.

Bartolomé Ríos es, pues, un distinguido aplicador del Derecho, en quien brillan de modo muy patente las cualidades —sabiduría, justicia, prudencia, independencia— que definen al buen juez. Si todas las resoluciones de nuestro nuevo Académico llevan impresas esas cualidades, algunas de ellas han abierto horizontes interpretativos seguidos luego por otros jueces y tribunales y merecedores del comentario elogioso de la doctrina científica.

Pero el Dr. Ríos Salmerón no es sólo un buen juez; no es sólo un gran juez. Como decía hace un instante, se da en su persona una afortunada y rara coincidencia de aptitudes, que hace de él al tiempo un sobresaliente teórico.

Contribuyendo con su propio ejemplo a desmontar el tópico de que teoría y práctica del Derecho constituyen mundos incommunicados, el nuevo Académico acredita simultáneamente un dominio consumado de la aplicación del Derecho y un profundo conocimiento de sus bases teóricas. La obra, como juez y como investigador del derecho, de Bartolomé Ríos, es una demostración contundente de que no hay gran práctica sin sólida formación teórica, ni gran teórico sin conocimiento de la realidad práctica.

Ciertamente, lo absorbente de su dedicación a la profesión judicial, unido a su exigente concepción de la investigación jurídica, demoraron la aparición de los primeros estudios del Dr. Ríos Salmerón. No creo, sin embargo, que esa espera haya sido perjudicial para su obra doctrinal, sino más bien lo contrario; los largos años de «estudio, observación y experiencia» que según Coke están presentes en la doctrina científica, habían servido a nuestro nuevo Académico para construir los sólidos cimientos sobre los que edificar en el futuro una impecable obra jurídica.

Bajo la parte externa y visible de esta obra, permanecen ocultos, pero explicándola, los esfuerzos de esos largos años: el estudio de muchos casos, y por tanto, de muchas leyes y muchas doctrinas, así como la insistente aproximación a las cuestiones de Derecho comparado.

Al igual que quien se inicia públicamente en la actividad literaria tras una larga dedicación secreta no merece en rigor el nombre de escritor novel, las primeras publicaciones jurídicas de Bartolomé Ríos no son, en modo alguno, trabajos de principiante. Por eso, cuando prologué la edición por Civitas de la tesis doctoral sobre «Los privilegios del crédito salarial», que antes había sido distinguida con el Primer Premio extraordinario de nuestra Facultad de Derecho, tuve ocasión de decir que «aún siendo la primera obra de su autor, es un libro de plena madurez, suficiente por sí solo para consagrar como jurista consumado a quien lo ha concebido y llevado a término». Así lo entendió también la crítica que se ocupó de este libro en el momento de su aparición. Un ilustre mercantilista, el Profesor Olivencia Ruiz, dedicó, más que una recensión, todo un ensayo a glosar el estudio de Ríos Salmerón, llegando a la conclusión de que «nos encontramos ante una obra excepcional en la bibliografía jurídica española sobre una materia tan árida y dificultosa como es la de privilegios» y ello «no sólo en relación con lo que representa en la doctrina jurídico-laboral, en la que... no existe estudio más completo sobre el tema, sino, en términos más absolutos, referida a toda la producción científica española en tan ardua materia» (**Rev. Esp. de Der. del Trabajo**, abril-junio, 1984, n.º 1984, n.º 18, pág. 199). Y el Profesor Alonso Olea, a quien con mucha propiedad ha llamado en su discurso el nuevo Académico «maestro de todos nosotros», destacó, en un lugar tan relevante como el Prólogo a la octava edición de su afromado «Derecho del Trabajo», la aparición de la citada obra del Dr. Ríos, que califica como extraordinaria.

Comentarios de análogo tenor, que sería largo repetir aquí, insistieron en la elogiosa valoración de la obra del juez murciano.

Seguramente no fueron ajenos estos estímulos a la multiplicación del esfuerzo investigador de Bartolomé Ríos, que en sólo un par de años —los discurridos entre 1984 y el día de hoy— se ha prodigado en conferencias y publicaciones, requerido como el gran especialista que es en materia de privilegios salariales. Ahí están para atestiguarlo títulos como «La preferencia por salarios y el procedimiento judicial sumario del art. 131 de la Ley Hipotecaria» (**Relaciones Laborales**, 1985, n.º 1), «Los privilegios del crédito salarial y las indemnizaciones por cese» (**Actualidad Laboral**, 1985), «Ejecución laboral singular y procedimientos de quiebra» (**Relaciones Laborales**, 1985, n.º 9), «Aspectos procedimentales del privilegio salarial» (**Revista Española de Derecho del Trabajo**,

n.º 14), «Crédito laboral e hipoteca naval: cuestiones prelativas a la luz del Convenio de Bruselas de 1926» (**Actualidad Laboral**, 1986, n.º 2), «Los créditos laborales en el área marítima», en curso de publicación, etc., etc.

La dedicación básica a los problemas de la protección del crédito salarial —que se manifiesta también en el Discurso que acabamos de oír— no ha impedido al autor asomarse a otros campos de investigación, como lo prueban sus estudios sobre «La contratación de trabajadores fijos discontinuos» (**Documentación laboral**, 1985, n.º 16), «Algunas conductas punibles del empresario» (**Poder Judicial**, 1985, n.º 16) o «Resoluciones judiciales contradictorias y principios constitucionales», en prensa en estos momentos.

Es consecuencia natural que quien sabe y sabe bien una materia propenda a su comunicación, no ya sólo en el reducido círculo de los profesionales y expertos, a quienes van destinadas las publicaciones científicas, sino buscando más amplios campos de difusión. Así se explica la dilatada labor docente del Dr. Ríos Salmerón en el marco de nuestra Universidad. El mismo ha recordado en sus palabras preliminares cómo fue iniciado en estas materias por el Profesor Rodríguez-Piñero, el primer Catedrático de Derecho del Trabajo que ha tenido la Universidad de Murcia, hace ahora veinticinco años. La colaboración, tan eficaz como desinteresada, de Bartolomé Ríos con la Universidad, mantenida siempre, por encima de situaciones profesionales y variaciones de residencia, se hizo más intensa al incorporarse a Murcia como Magistrado de Trabajo, en 1971. A partir de esta fecha, ha venido participando en las tareas docentes del Departamento de Derecho del Trabajo, e igualmente viene desempeñando ininterrumpidamente la enseñanza del Derecho Procesal del Trabajo en la Escuela Social, como Profesor Titular de ésta desde su fundación.

Es así como este murciano de nación y de convicción —nacido en Cieza en 1929, bachiller en el Instituto «Alfonso X el Sabio» de Murcia, licenciado y doctor por la Facultad de Derecho murciana, Magistrado y Profesor en Murcia— ha seguido una trayectoria profesional y vital estrechamente unida a su propia tierra.

Esa vinculación a Murcia, de la que también es ejemplo su condición de Vicepresidente de la Asociación de Derecho del Trabajo de nuestra Región, no ha impedido a Bartolomé Ríos su pro-

yección en ámbitos nacionales e internacionales. Hay que recordar en este sentido sus viajes de ampliación de estudios a Francia, Alemania, Italia y Gran Bretaña, su participación en numerosos Congresos (Exeter, Madrid, Zagreb, Las Palmas, Szeged...), su condición de miembro de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de Consejero de las Revistas «Relaciones Laborales» y «Actualidad Laboral», etc.

* * *

El Discurso con cuya lectura ha franqueado Bartolomé Ríos Salmerón los umbrales de esta Corporación ilustra inmejorablemente acerca de sus dotes investigadoras y expositivas.

Por lo pronto, e igual que sucedió con la elección del tema de su tesis doctoral, nuestro Académico no ha dudado en abordar una cuestión ardua, de tan intrincadas derivaciones técnicas como escasa elaboración científica. Con razón nos ha dicho el autor que el tema elegido va referido a un «asunto prácticamente inédito en nuestra literatura jurídica», lo que ya sería bastante para explicar el interés de la indagación. Pero es que, además, la materia estudiada fue objeto de reforma legal reciente, lo que duplica ese interés.

Nuevamente el Dr. Ríos Salmerón aborda una típica figura jurídica interdisciplinar, para cuyo tratamiento no basta el conocimiento del Derecho del Trabajo sino que es preciso además el del Derecho Civil, Procesal, Constitucional... El objeto de investigación seleccionado por Bartolomé Ríos sirve muy bien para ilustrar la certera afirmación de Alonso Olea según la cual el Derecho del Trabajo permite «la reinterpretación desde sus supuestos de todo el mundo de lo jurídico»; el laboralista, en efecto, se acerca a la teoría de las fuentes del Derecho, a la doctrina del proceso, a la del contrato o a la de los actos administrativos desde el ángulo específico de lo jurídico-laboral, que impregna con sus principios propios, reelaborándolas, todas esas instituciones.

Al riguroso tratamiento técnico de la figura de la inembargabilidad, que el autor lleva a cabo auxiliándose del método histórico y del comparado, que maneja con verdadera maestría, se suma así lo que pudiéramos denominar indagación «principal», esto es, la dedicada a averiguar los principios sociopolíticos a los que sirve la institución jurídica y la forma en que mejor las cumple ésta. Partiendo de la declaración constitucional de que «España es

un Estado social y democrático de derecho», el Dr. Ríos cifra el sentido del instituto de la inembargabilidad en «la protección que al deudor hay que dispensar por razones sociales de interés público». La búsqueda de una raíz constitucional a la inembargabilidad permite al autor contrastar la legitimidad constitucional de algunas soluciones legales; así por ejemplo, la disparidad de trato, seguramente discriminatoria, entre las pensiones de la Seguridad Social, garantizadas con inembargabilidad absoluta, y los derechos pasivos de los funcionarios, dotados sólo de inembargabilidad relativa.

La adopción de un método que, trascendiendo la mera técnica (pero, bien entendido, partiendo de su dominio), persigue la consecución de unos principios de justicia material, se refleja en toda la obra de Bartolomé Ríos, y, por lo tanto, en la que aquí glosamos. Lejos de limitarse a una meritoria aunque insuficiente tarea de exposición y exégesis de las normas legales, nuestro Académico enjuicia la bondad de la norma, su adecuación a los principios constitucionales y a los paradigmas de justicia, y propone, llegado el caso, las interpretaciones que estima más ajustadas a esas pautas y principios.

Así ocurre en la doctrina que sienta el Discurso sobre la compensación de deudas entre trabajador y empresario, postulando claramente la admisión de una compensación limitada, ya que lo contrario podría llevar al trabajador a la indigencia.

Donde la perspectiva social en la que se sitúa el estudioso del Derecho del Trabajo destaca más vivamente es en la determinación de las percepciones protegidas por el instituto de la inembargabilidad; o dicho más simplemente, en lo que se entienda por «salario» en la expresión «inembargabilidad del salario».

En este punto, el autor se desvincula abiertamente de lo que él llama la «rigidez sinalagmática» del concepto de salario acuñado por el Estatuto de los Trabajadores, cuyo estrecho marco propone desbordar en el momento de determinar qué partidas o percepciones económicas pueden beneficiarse del régimen de la inembargabilidad. Amparándose en la amplia dicción de la Ley de Enjuiciamiento Civil (reformada) más que en la estricta del Estatuto de los Trabajadores, y teniendo presente que aquélla alude no sólo a salarios sino también a «su equivalente», argumenta el Dr. Ríos Salmerlón que las indemnizaciones del tipo de las percibidas

por gastos o por despidos quedan también acogidas al régimen protector de la inembargabilidad, no sin lamentar que la reforma urgente de 1984 a la Ley procesal civil no haya seguido el ejemplo de Ordenamientos extranjeros en cuanto a la clara especificación de los conceptos cubiertos por la inembargabilidad.

Análogas consideraciones sociales presiden el razonamiento del autor al tratar de la posible inembargabilidad de los salarios pagados y obrantes en una cuenta bancaria; supuesto en el que se propone, similarmente a como han decidido los tribunales franceses, e invocando una vez más el principio del Estado social de Derecho, el desglose de una parte inembargable de las cantidades depositadas.

Como ya indiqué, esta constante intención social que preside el discurso de nuestro nuevo compañero de Academia se desenvuelve y argumenta a través de un razonamiento técnico-jurídico del más exigente rigor. El autor acredita, no ya un conocimiento exhaustivo de la compleja legislación que confluye a regular el supuesto tratado, sino que ofrece su propia interpretación, al hilo de la evolución histórica y de las legislaciones y jurisprudencias comparadas.

El Académico que ahora recibimos ha mostrado cumplidamente, tanto con su historial como con su Discurso reglamentario, los méritos y cualidades que le han hecho acreedor a su elección. Sería ocioso y hasta inoportuno que yo intentase agotar ahora los muchos aciertos concretos que en ese Discurso aparecen; el clásico dijo que todo libro habla por sí mismo («per se loquitur»), y, en este caso, el Discurso ha hablado de la capacidad de su autor con la mayor elocuencia.

En el convencimiento de que su incorporación a la Real Academia de Legislación y Jurisprudencia de Murcia ha de rendir muchos y provechosos frutos, repito, en nombre de la Corporación, la cordial bienvenida al Dr. D. Bartolomé Ríos Salmerón.

Muchas gracias.

