TEAC, Resolución 1975/2022 de 17 Mayo 2022.

Tribunal Económico-Administrativo Central, Resolución, 17-05-2022

Criterio 1 de 1 de la resolución: 00/01975/2022/00/00

Calificación: Doctrina

Unidad resolutoria: TEAC

Fecha de la resolución: 17/05/2022

Asunto:

Procedimiento de recaudación. Embargo de sueldos, salarios y pensiones. Pagas extraordinarias. Determinación del límite de inembargabilidad de sueldos, salarios o pensiones a que se refiere el artículo 607 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil en el mes en que se percibe junto a la mensualidad ordinaria una gratificación o paga extraordinaria.

Criterio:

El límite de inembargabilidad de sueldos, salarios o pensiones a que se refiere el artículo 607.1 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil en el mes en que se percibe junto a la mensualidad ordinaria una gratificación o paga extraordinaria está constituido por el doble del importe del SMI mensual. Al exceso percibido sobre tal cantidad se le aplicará la escala recogida en el artículo 607.2 de dicha norma.

En el caso de que en el sueldo mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las pagas o gratificaciones extraordinarias, el límite de inembargabilidad estará constituido por el importe del SMI en cómputo anual (SMI mensual x 14) prorrateado entre 12 meses. Al exceso percibido sobre tal cantidad se le aplicará la escala recogida en el artículo 607.2 de la LEC.

Unificación de criterio

Referencias normativas:

· Ley 58/2003 General Tributaria LGT

o 170

o 170.3.c)

o 171

o 171.3

· RD 939/2005 Reglamento General de Recaudación RGR

o 82

· Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil

o 607

· RDLeg 2/2015 Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

o 27

o 31

· RD 231/2020 por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020

o 1

o 2

o 3

Conceptos:

· Embargos

· Embargos: cuentas en entidades de crédito

· Embargos: sueldos, salarios y pensiones

· Límites

· Procedimiento de recaudación

· Sueldos y salarios

Texto de la resolución:

Tribunal Económico-Administrativo Central

SALA TERCERA

FECHA: 17 de mayo de 2022

RECURSO: 00-01975-2022

CONCEPTO: PROCEDIMIENTO RECAUDATORIO

NATURALEZA: ALZADA UNIF. DE CRITERIO

RECURRENTE: DTOR DPTO RECAUDACION DE LA AEAT - NIF ---

DOMICILIO: CALLE SAN ENRIQUE, 17 - 28071 - MADRID (MADRID) - España

En Madrid, en el recurso extraordinario de alzada para la unificación de criterio interpuesto por el DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE RECAUDACIÓN DE LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (AEAT), contra la resolución del Tribunal Económico-Administrativo Regional del País Vasco, de 28 de octubre de 2021, recaída en la reclamación nº 48/00330/2021, interpuesta frente a acuerdo desestimatorio de recurso de reposición presentado contra diligencia de embargo de cuentas bancarias.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: De la documentación obrante al expediente resultan acreditados los hechos siguientes:

1.- Tramitándose expediente administrativo de apremio para el cobro de las deudas pendientes de pago correspondientes al obligado tributario, por un importe total de 14.987,71 euros, y habiendo transcurrido el correspondiente plazo de ingreso sin que se hubiera atendido el pago de aquellas, se iniciaron actuaciones de embargo contra el patrimonio del deudor, emitiéndose con fecha 22 de junio de 2021 diligencia de embargo de cuentas bancarias, notificada al deudor el día 16 de julio de 2021.

La entidad bancaria informó de la traba, efectuada el 29 de junio de 2021, en la cuenta bancaria del obligado tributario por importe de 55,14 euros.

2.- El 28 de julio de 2021 el interesado interpuso recurso de reposición contra la diligencia de embargo alegando, en síntesis, que la diligencia de embargo no se ajusta a lo dispuesto en el artículo 607 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, ya que la pensión -único ingreso del recurrente en la única cuenta bancaria de que dispone- no alcanza la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

El recurso de reposición fue desestimado mediante acuerdo de 30 de julio de 2021, notificado al interesado el 3 de agosto siguiente, con la motivación que se indica a continuación:

TERCERO. De acuerdo con la normativa señalada en el artículo 171.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre de 2003, General Tributaria y Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil:

"Cuando en la cuenta afectada por el embargo se efectúe habitualmente el abono de sueldos, salarios o pensiones, deberán respetarse las limitaciones establecidas mediante su aplicación sobre el importe que deba considerarse sueldo, salario o pensión del deudor.

A estos efectos se considerará sueldo, salario o pensión el importe ingresado en dicha cuenta por ese concepto en el mes en que se practique el embargo o, en su defecto, en el mes anterior".

Esta misma normativa es de aplicación a las ayudas establecidas por las Comunidades Autónomas o por las Entidades Locales para atender, con arreglo a su normativa, a colectivos en riesgo de exclusión social, situaciones de emergencia social, etc. (artículo 4 del Real Decreto-ley 9/2015, de 10 de julio)

Por lo tanto, de acuerdo con la documentación aportada por el recurrente, comprobándose que el importe ingresado por este concepto (pensión) en la cuenta objeto del embargo asciende a 1.553,94 euros en el mes de la traba, a los que deduciendo el salario mínimo interprofesional inembargable de 950,00 euros/mes, resta una cantidad de 603,94 euros, sobre la que ha de aplicarse el porcentaje deducible en la normativa, debiendo concluirse que la cantidad finalmente embargada es inferior a la que debiera haberse trabado en aplicación de la normativa prevista en el art. 607 LEC, resultando el embargo de cuentas practicado conforme a Derecho.

CUARTO. Se acuerda desestimar el presente recurso, confirmando la diligencia de embargo objeto del mismo.

SEGUNDO: Frente a la desestimación del recurso de reposición interpuso el obligado tributario la reclamación nº 48/00330/2021 ante el Tribunal Económico-Administrativo Regional del País Vasco (TEAR, en adelante) el día 11 de agosto de 2021, alegando, en palabras del TEAR, lo que sigue:

- Manifiesta que es beneficiario de una pensión de incapacidad por importe de 776,97 euros al mes (10.877,5 euros al año) y que esta pensión no contributiva no supera el salario mínimo interprofesional (en adelante SMI) ni mensual ni anual y que a pesar de ello le han embargado en su cuenta bancaria 55,14 euros, no ajustándose a lo recogido en el artículo 607 de la Ley 1/2000 de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

- Declara que el importe embargado en la cuenta corriente no es ahorro y es su único ingreso, como lo demuestra la documentación aportada.

- No comparte la interpretación que realiza la AEAT del artículo 607 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil al desestimar el recurso de reposición, cuando es evidente que sus ingresos no superan el SMI con independencia del número de mensualidades en que se abonan.

El TEAR dictó resolución el día 28 de octubre de 2021 por la que estima la reclamación y anula el acto impugnado con los siguientes razonamientos (el énfasis es nuestro):

<<QUINTO.- Entre las causas de oposición al embargo relacionadas en el artículo 170.3. de la LGT, antes citado, se encuentra en su apartado c) la de "incumplimiento de las normas reguladoras del embargo".

En tal sentido el artículo 171.3 de la LGT, dispone que

"Cuando en la cuenta afectada por el embargo se efectúe habitualmente el abono de sueldos, salarios o pensiones, deberán respetarse las limitaciones establecidas en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, mediante su aplicación sobre el importe que deba considerarse sueldo, salario o pensión del deudor. A estos efectos se considerará sueldo, salario o pensión el importe ingresado en dicha cuenta por ese concepto en el mes en que se practique el embargo o, en su defecto, en el mes anterior".

El artículo 607 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (en adelante LECiv), regula la cantidad inembargable del salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, y los límites de embargabilidad estableciendo que:

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

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

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

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

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

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

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

3. Si el ejecutado es beneficiario de más de una percepción, se acumularán todas ellas para deducir una sola vez la parte inembargable. Igualmente serán acumulables los salarios, sueldos y pensiones, retribuciones o equivalentes de los cónyuges cuando el régimen económico que les rija no sea el de separación de bienes y rentas de toda clase, circunstancia que habrán de acreditar al Secretario judicial.

4. En atención a las cargas familiares del ejecutado, el Secretario judicial podrá aplicar una rebaja de entre un 10 a un 15 por 100 en los porcentajes establecidos en los números 1º, 2º, 3º y 4º del apartado 2 del presente artículo.

5. Si los salarios, sueldos, pensiones o retribuciones estuvieron gravados con descuentos permanentes o transitorios de carácter público, en razón de la legislación fiscal, tributaria o de Seguridad Social, la cantidad líquida que percibiera el ejecutado, deducidos éstos, será la que sirva de tipo para regular el embargo.

6. Los anteriores apartados de este artículo serán de aplicación a los ingresos procedentes de actividades profesionales y mercantiles autónomas. (...).

La cuantía del SMI para el año 2020 se encuentra establecido por el Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, en su artículo 1º :

"El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 31,66 euros/día o 950 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses."

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

"1. El embargo de sueldos, salarios y pensiones se efectuará teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. La diligencia de embargo se presentará al pagador. Este quedará obligado a retener las cantidades procedentes en cada caso sobre las sucesivas cuantías satisfechas como sueldo, salario o pensión y a ingresar en el Tesoro el importe detraído hasta el límite de la cantidad adeudada.".

Respecto del momento en el que debe efectuarse la traba por la entidad de crédito, la Resolución de 16 de diciembre de 2011, de la Dirección de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se establece el procedimiento para efectuar por medios telemáticos el embargo de dinero en cuentas a la vista abiertas en entidades de crédito (B.O.E. 27/12/2011), en su apartado cuarto dispone:

"2.3 Traba. Antes de las 9 de la mañana del día siguiente a aquel en que la entidad de crédito (o, en su caso, su entidad transmisora) recupere el fichero de diligencias, deberá efectuarse la retención del importe a embargar si existe saldo suficiente o el total de los saldos en otro caso. Previo requerimiento de los órganos competentes de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, la entidad de crédito estará obligada a justificar de forma fehaciente la fecha y hora en la que se ha producido la traba efectiva."

SEXTO.- En el presente caso, de la documentación incorporada al expediente se constata, en primer lugar, que la pensión mensual que percibe el reclamante asciende a 776,97 euros, cantidad inferior al SMI mensual, establecido en 950 euros al mes.

En segundo lugar, en la cuenta bancaria del interesado, número ".....", se ha trabado un embargo por importe de 55,14 euros, el día 29 de junio de 2021, cuando en su cuenta bancaria le han abonado la pensión del mes de junio junto con la paga extraordinaria ascendiendo el saldo a un total de 1.553,94 euros.

Debe en primer lugar recordarse que tal y como se ha expuesto en el fundamento de derecho anterior de la presente resolución las limitaciones de embargo estipuladas en el artículo 607 de la LEC se aplican exclusivamente a las cantidades percibidas en concepto de sueldos, salarios y pensiones. Aplicando la normativa expuesta debe tenerse en cuenta que Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020, se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2021 en 31,66 euros/día, o 950 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses, y que el artículo 607 LEC señala que es inembargable la cuantía que no exceda del salario mínimo interprofesional.

El artículo 3.1 de dicho Real Decreto, y a efectos de compensación y absorción, se señala que el salario mínimo anual fijado en el artículo 1 no podrá ser inferior a 13.300 euros, cantidad que resulta de multiplicar por 14 el importe de 950 euros (S.M.I. mensual), de lo que cabe deducir que en el S.M.I. en cómputo anual se integran las dos gratificaciones extraordinarias a que se refiere el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

De lo anterior se deduce que, en el caso de que las pagas extraordinarias se abonen de forma prorrateada mensual, debe tenerse por inembargable el importe que resulte de multiplicar por 14 el S.M.I. mensual y dividido por 12, y que, cuando las pagas extras se abonen en los meses de junio y diciembre, se tenga por inembargable el doble del S.M.I. En el presente caso, se percibieron en el mes de junio de 2021 1553,94 euros, que se corresponde con la mensualidad y la gratificación , y según lo anterior, resulta inembargable la cantidad de 1.900 euros (950,00 *2).

En consecuencia, procede estimar las alegaciones del reclamante>>.

TERCERO: Frente a la resolución del TEAR se interpuso el 28 de enero de 2022 el presente recurso extraordinario de alzada para la unificación de criterio por parte del Director del Departamento de Recaudación de la AEAT, alegando cuanto

sigue:

1.- Siendo el acto impugnado una diligencia de embargo de una cuenta bancaria en la que se efectúa habitualmente el abono de la pensión del deudor, deben respetarse las limitaciones establecidas en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (en adelante LEC), mediante su aplicación sobre el importe que deba considerarse sueldo, salario o pensión del deudor.

El presente recurso extraordinario para unificación de criterio tiene su justificación en el criterio del TEAR en relación con el embargo de las pagas extraordinarias. El TEAR ha estimado la reclamación por entender que, en los casos como el presente, en el que las pagas extras no se abonan de forma prorrateada sino en dos meses -junio y diciembre- , a efectos del cálculo del importe embargable debe tomarse como base el doble del salario mínimo interprofesional (en adelante SMI).

Este Centro Directivo no comparte dicho criterio, por lo que interpone el presente recurso extraordinario de alzada, exponiendo a continuación los argumentos que avalan una postura diferente.

2.- El artículo 171 de la LGT, referido al embargo de bienes o derechos en entidades de crédito o de depósito, establece en su apartado 3 que cuando en la cuenta afectada por el embargo se efectúe habitualmente el abono de sueldos, salarios o pensiones, deberán respetarse las limitaciones establecidas en la LEC, mediante su aplicación sobre el importe que deba considerarse sueldo, salario o pensión del deudor. A estos efectos se considerará sueldo, salario o pensión el importe ingresado en dicha cuenta por ese concepto en el mes en que se practique el embargo o, en su defecto, en el mes anterior.

Los apartados 1, 2 y 3 del artículo 607 de la LEC establecen lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

3. Si el ejecutado es beneficiario de más de una percepción, se acumularán todas ellas para deducir una sola vez la parte inembargable. Igualmente serán acumulables los salarios, sueldos y pensiones, retribuciones o equivalentes de los cónyuges cuando el régimen económico que les rija no sea el de separación de bienes y rentas de toda clase, circunstancia que habrán de acreditar al Letrado de la Administración de Justicia."

Conforme a lo indicado en el artículo anterior, una vez aplicados los porcentajes que establece la LEC sobre el último sueldo, salario o pensión del deudor ingresada en la cuenta embargada, se determinará la cuantía embargable, cuantía que será la que se pueda detraer de la cuenta bancaria.

En el presente caso, la pensión del deudor era de 776,97 euros mensuales pero, con motivo de la paga extra, la última pensión ingresada en la cuenta del deudor en el mes de la traba asciende a 1.553,94 euros, cantidad a la que, deduciéndole los 950 euros correspondientes al salario mínimo interprofesional inembargable para 2020, establecido por Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, en 950,00 euros/mes, resta una cantidad de 603,94 euros, sobre la que se han de aplicar los porcentajes previstos en el artículo 607 de la LEC, resultando una cantidad embargable de 181,18 euros. El importe embargado de la cuenta bancaria fue de 55,14 euros, inferior a la cantidad que podía haberse trabado en aplicación de la normativa prevista en el art. 607 LEC.Por tanto, el embargo de cuentas practicado es conforme a Derecho.

Este es el criterio que se mantuvo en la resolución del recurso de reposición impugnada, y es el que a juicio de este Centro Directivo se debe mantener: aplicar lo dispuesto en el artículo 607 de la LEC al importe ingresado en la cuenta embargada en concepto de pensión en el mes en que se practique el embargo o, en su defecto, en el mes anterior, acumulándose todas las percepciones por dicho concepto; en este caso, salario mensual ordinario y paga extraordinaria, para deducir de una sola vez la parte inembargable, conforme al apartado 3 de dicho precepto, en su cómputo mensual.

En el presente supuesto, el TEAR, sin embargo, ha entendido que, como las pagas extras no se abonan de forma prorrateada, los meses en los que se abonan las mismas, a efectos del cálculo del importe embargable debe tomarse como base el doble del SMI, cuando esto no es conforme a lo establecido en los artículos 171.3 de la LGT y 607 de la LEC.

Por tanto, a juicio de este Centro Directivo no se puede admitir el criterio seguido por el TEAR en la resolución objeto del presente recurso extraordinario de alzada para unificación de criterio.

3.- El artículo 169.2.c) de la LGT enumera como bienes embargables los sueldos, salarios y pensiones y, por otro lado, el

artículo 82.1 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación (RGR), determina que el embargo de sueldos, salarios y pensiones se efectuará teniendo en cuenta lo establecido en la LEC:

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

Por su parte, el apartado 2 del artículo 82 del RGR establece asimismo la acumulación de todas las percepciones al objeto de calcular, sobre el resultado de la suma de todas ellas, el importe inembargable.

A la vista de lo anterior, los límites de embargabilidad del artículo 607 de la LEC deben aplicarse a la totalidad de las percepciones mensuales acumuladas, en este caso salario mensual ordinario y paga extraordinaria, dada la redacción del apartado 3 de dicho precepto.

Este es además el criterio Dirección General de Tributos en sus consultas vinculantes CV 2034-16, CV 4849-16, CV 5001-16, CV 0613-18, CV 1360-18, CV 2435-18, CV 0583-19 y CV 1508-19, que, refiriéndose al embargo de salarios, reafirman el criterio sobre la acumulación de retribuciones en el mes de la paga extraordinaria.

En concreto, se transcribe la CV 0583-19 de 19 de marzo de 2019, en la que se plantea cómo debe ejecutarse el embargo sobre el salario en el caso de que existan pagas extraordinarias para el año 2018, siendo las posibilidades las siguientes:

- Aplicando el salario mínimo interprofesional sin inclusión de pagas extraordinarias, por doce mensualidades, esto es, 735, 90 euros.

- Aplicando el salario mínimo interprofesional sin inclusión de pagas extraordinarias, por catorce mensualidades, esto es, 735,90 euros mensuales, y el doble, 1471,80 euros, en los meses de paga extraordinaria.

- Aplicando el salario mínimo interprofesional con inclusión de pagas extraordinarias, esto es, 858,55 euros.

A lo que la Dirección General de Tributos contesta:

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

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

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

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

El artículo 82.1 del RGR remite a la aplicación de los límites de embargabilidad regulados en el artículo 607 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (BOE de 8 de enero), en adelante LEC.

Los apartados 1, 2 y 3 del artículo 607 de la LEC señalan, respectivamente, que:

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

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

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

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

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

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

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

3. Si el ejecutado es beneficiario de más de una percepción, se acumularán todas ellas para deducir una sola vez la parte inembargable. Igualmente serán acumulables los salarios, sueldos y pensiones, retribuciones o equivalentes de los cónyuges cuando el régimen económico que les rija no sea el de separación de bienes y rentas de toda clase, circunstancia que habrán de acreditar al Secretario judicial.".

A la vista de lo anterior, los límites de embargabilidad del artículo 607 de la LEC deben aplicarse a la totalidad de las percepciones mensuales acumuladas, así, en el caso de que en los meses de junio y diciembre el trabajador perciba además del salario ordinario una paga extraordinaria: los límites de embargabilidad del artículo 607 de la LEC se aplicarán sobre la suma del salario mensual ordinario más el salario correspondiente a la gratificación extraordinaria, dada la redacción del apartado 3 de dicho precepto.

Por último, señalar, que el importe del salario mínimo interprofesional para 2018 se encuentra regulado en el Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018 (BOE de 30 diciembre) quedando este fijado en 735,9 euros/mes, siendo este último importe el que deberá considerarse en el caso señalado en el párrafo anterior, a efectos de la aplicación de los límites de embargabilidad del artículo 607 de la LEC durante el ejercicio 2018.

Esta interpretación es conforme con la doctrina de este Centro Directivo manifestada en las consultas vinculantes con números de referencia: V2034-16, de 11 de mayo, V5001-16 de 17 de noviembre y V2435-18 de 11 de septiembre.

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

En el mismo sentido, la consulta vinculante V1508-19 de 21 de junio de 2019, que establece idéntica conclusión, con la única modificación de tener en cuenta el cambio producido en el importe del SMI para el ejercicio 2019.

Este es, por tanto, el criterio de la Dirección General de Tributos y el que siguió la resolución del recurso de reposición impugnada y es el que, a juicio de este Centro Directivo, se debe mantener.

Además, existen diversos pronunciamientos judiciales que reproducen dicho criterio.

Así, por ejemplo: Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 4 de Oviedo, de 31/01/2020, recurso 361/2019 y Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso-Administrativo de 14/03/2016, recurso 339/2015, en la que se confirma el proceder de un órgano embargante que en los meses en los que se perciben las pagas extra embarga un importe muy superior, al tener en cuenta el mismo importe como inembargable en todos y cada uno de los meses, considerándolo sujeto a los límites establecidos en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

4.- Hay que tener en cuenta también que esta acumulación de retribuciones en el mes de la paga extraordinaria para establecer de una sola vez la parte inembargable, ocurre asimismo en el caso de que junto con el sueldo o pensión se perciban anticipos o atrasos de los mismos.

Partiendo de que los anticipos o atrasos tienen la consideración de salario, en caso de embargo sí que habrá que aplicarles los límites y porcentajes del artículo 607.2 de la LEC para calcular la cuantía embargable, tanto si solo se cobran atrasos o anticipos, como si se abonan en la misma nómina junto con el salario mensual, en cuyo caso se acumularían al sueldo correspondiente a ese mismo mes, de cara a aplicar sobre la cantidad toral percibida en concepto de sueldo o pensión, los límites y porcentajes establecidos en el artículo 607.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

El momento del embargo del salario se efectuará cuando se vaya a satisfacer el mismo por parte del empleador, con independencia de que el periodo de devengo del trabajo con cargo al mismo se produzca, en el pasado, como normalmente ocurre, o en el futuro, como en el caso de los anticipos.

En estos casos, los límites de embargabilidad del artículo 607 de la LEC se aplicarán a la totalidad de las percepciones mensuales acumuladas, como pudiera ser el salario mensual ordinario y los anticipos o los atrasos, dada la redacción del apartado 3 del artículo 607 de la LEC.

Y ello obedece a que el salario mínimo interprofesional trata de procurar el derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a las personas trabajadoras y a sus familias un nivel de vida decoroso, garantizando la capacidad adquisitiva de los salarios para hacer frente al coste de la vida y atendiendo a la coyuntura económica general, y las necesidades que este salario pretende cubrir no se duplican en los meses de junio y diciembre, ni en aquellos meses en los que se perciben atrasos o anticipos. Son equivalentes en todos y cada uno de los meses del año.

Por ello, una vez fijado un salario mínimo interprofesional en cómputo mensual, que se puede definir como la media de esas necesidades que ha de ser cubierta por esa remuneración equitativa y suficiente, ésa es la cuantía que se ha de emplear para deducir el importe inembargable conforme a lo previsto en el artículo 607 de la LEC.

Además, se puede afirmar que el artículo 607 de la LEC no establece ningún distingo o proporción en la aplicación del límite de embargabilidad referido al SMI en relación a aquellas situaciones en las cuales el devengo de las cantidades percibidas en concepto de salario no lo haya sido por el mes íntegro.

En consecuencia, la referencia al SMI mensual fijado por la normativa como límite a la embargabilidad del artículo 607 de la LEC se debe aplicar de forma íntegra a todas las percepciones acumuladas mensuales del trabajador que tuvieran la consideración de sueldos y salarios sin distingo o proporción en función del tiempo mensual en el que se hayan devengado dichas percepciones.

Resulta evidente que este mismo criterio es el que ha se mantenerse en el caso de las gratificaciones extraordinarias o pagas extras.

5.- Por último, la protección establecida para el salario mínimo interprofesional está recogida, no solo en el ya referido artículo 607 de la LEC, sino también en el artículo 27.2 de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre cuando declara que el salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.

Es importante tener en cuenta que esta protección tiene su fundamento en el mantenimiento y desarrollo de una vida digna por parte del deudor, en impedir que la ejecución forzosa destruya por completo la vida económica del ejecutado y se ponga en peligro su subsistencia personal y la de su familia.

Es de señalar que los sueldos, pensiones o ingresos profesionales no han constituido nunca un concepto inembargable por naturaleza, pero una parte de los mismos (calculada porcentualmente en función de su magnitud) sí se ha considerado desde siempre que ha de quedar ajena al buen fin de la ejecución, precisamente para que quede garantizada la digna subsistencia del propio ejecutado, de su familia y allegados dependientes.

En esta materia es cita obligada la sentencia del Tribunal Constitucional 113/1989, de 22 de junio, que se planteó en su día la constitucionalidad del privilegio de inembargabilidad total de las pensiones que el ya derogado artículo 22.1 de la Ley General de la Seguridad Social establecía.

La justificación constitucional de la inembargabilidad de bienes y derechos, según dice esta sentencia, es la siguiente:

"(...;) Los valores constitucionales, que conceden legitimidad al límite que la inembargabilidad impone al derecho del acreedor a que se cumpla la sentencia firme que le reconoce el crédito, se encuentran en el respeto a la dignidad humana, configurado como el primero de los fundamentos del orden político y de la paz social en el artículo 10.1 de la Constitución al cual repugna, según aduce el Abogado del Estado, que la efectividad de los derechos patrimoniales se lleve al extremo de sacrificar el mínimo vital del deudor, privándole de los medios indispensables para la realización de sus fines personales así como en la protección de la familia, el mantenimiento de la salud y el uso de una vivienda digna y adecuada, valores éstos que, unidos a las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad que debe garantizar el régimen público de Seguridad Social, están constitucionalmente consagrados en los artículos 39, 41, 43 y 47 de la Constitución, y obligan a los poderes púbicos, no solo al despliegue de la correspondiente acción administrativa prestacional, sino además a desarrollar la acción normativa que resulte necesaria para asegurar el cumplimiento de esos mandatos constitucionales, a cuyo fin resulta razonable y congruente crear una esfera patrimonial intangible a la acción ejecutiva de los acreedores que coadyuve a que el deudor pueda mantener la posibilidad de una existencia digna".

Pero en esta materia, como en todas, debe haber un equilibrio y debe velarse también por el interés del acreedor. En este sentido, hay que hacer referencia a la sentencia del Tribunal Constitucional 158/1993, de 6 de mayo, cuando dice:

"Nuestra legislación, con todo, excluye determinados bienes y derechos de la ejecución forzosa, declarándolos inembargables por las más variadas razones de interés público o social, razones entre las que destaca la de impedir que la ejecución forzosa destruya por completo la vida económica del ejecutado y ponga en peligro su subsistencia personal y la de su familia. [...;]

Tales límites legislativos a la embargabilidad tienen, en principio y con carácter general, una justificación constitucional inequívoca en el respeto a la dignidad de la persona (artículo 10.1 de la Norma Fundamental), principio al cual repugna que la efectividad de los derechos patrimoniales se lleve al extremo de sacrificar el mínimo económico vital del deudor [...;].

Las declaraciones legislativas de inembargabilidad deben, sin embargo, evitar todo sacrificio desproporcionado del derecho a la ejecución de las resoluciones judiciales firmes y han de desenvolverse, a tal efecto, dentro de los límites cuantitativos que resulten imprescindibles para asegurar el mínimo económico vital de sus beneficiarios. Si la ejecución se impidiera más allá de la cuantía que asegura ese mínimo vital, se estaría sacrificando, sin proporción ni justificación constitucional, el derecho de los acreedores ex artículo 24.1 a hacer efectivos los créditos reconocidos en resolución judicial".

Esta protección establecida para el salario mínimo interprofesional no debe verse alterada por la modalidad de relación laboral. La cuantía que no supere la cantidad que mensualmente se considera salario mínimo interprofesional será por tanto inembargable, y si excede de ella deberán aplicarse los porcentajes establecidos por el art. 607 de la LEC, como cualquier otro salario o sueldo y con independencia de que el trabajador se considere contratado a tiempo completo o parcial, por días o por temporadas, ya que lo que se pretende con esta protección es garantizar un mínimo vital que queda, por tanto, exceptuado de la posibilidad de embargo.

El cómputo de ese importe inembargable, por ello, ha de ser mensual; ello se desprende de una interpretación lógica y finalista de la doctrina constitucional, pero además podemos encontrarlo, por ejemplo, en el apartado 3º del artículo 171 de la LGT, que, en relación al embargo de cuentas donde se efectúa habitualmente el abono de sueldos, salarios o pensiones, dispone que hay que considerar como tales el importe ingresado en dicha cuenta por ese concepto en el mes en que se practique el embargo o, en su defecto, en el mes anterior.

El SMI se regula para cada año por Real Decreto y, conforme a todo lo anterior, el SMI que debe tenerse en cuenta a efectos de la determinación del límite del salario mensual inembargable debe ser el importe del SMI mensual fijado en el propio Real Decreto regulador y los límites de inembargabilidad se deben aplicar de forma íntegra a todas las percepciones acumuladas mensuales del trabajador que tuvieran la consideración de sueldos y salarios.

En el artículo 1 del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para

2021, se establece:

"Artículo 1. Cuantía del salario mínimo interprofesional.

El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 32,17 euros/día o 965 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses."

Se podría haber establecido una única cuantía con el cómputo que se estimara oportuno (diaria, mensual o anual) y a través de la multiplicación o división correspondiente se ajustaría a la periodicidad de la percepción.

Pero no es así, se establece todos los años una cuantía diaria y otra mensual (ninguna en cómputo anual) para recoger los distintos periodos en los que hay posibilidades de percepción.

La única mención a un cómputo anual se puede encontrar en el artículo 3 del citado RD, el que establece una cuantía del SMI en cómputo anual, pero a los exclusivos efectos de aplicar el artículo 27.1, último párrafo, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (no al artículo 27.2, que es el que se refiere a la inembargabilidad). El mencionado artículo 3 señala:

"Artículo 3. Compensación y absorción.

A efectos de aplicar el último párrafo del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del salario mínimo interprofesional, se procederá de la forma siguiente:

1. La revisión del salario mínimo interprofesional establecida en este real decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo las personas trabajadoras cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo.

A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 13.510 euros.

2. Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo las personas trabajadoras en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto.

3. Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del apartado 1 de este artículo, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a este."

El citado artículo 27 del TR de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al que se remite el precepto mencionado, dispone:

"Artículo 27. Salario mínimo interprofesional.

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

a) El índice de precios de consumo.

b) La productividad media nacional alcanzada.

c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.

d) La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable."

Es más, haciendo una interpretación sistemática, se concluye que el propio artículo 607 de la LEC acumula todas las rentas para averiguar la verdadera capacidad económica del deudor sobre la que descontar el importe de un SMI inembargable, con el fin de garantizar la digna subsistencia del propio ejecutado, de su familia y allegados dependientes.

En definitiva, a lo que habrá que estar es al salario real líquido percibido cada mes, de forma que, si se abonasen prorrateadas las gratificaciones extraordinarias, la retención correspondiente a ellas se realizaría mensualmente, en la

medida que corresponda, y si se abonan en dos o más mensualidades sin prorrateo, se sumarán al resto del salario, a efectos de embargo.

Por todo ello, debe quedar claro que el SMI que debe tenerse en cuenta a efectos de la determinación del límite del salario mensual embargable es el SMI mensual fijado en el correspondiente Real Decreto regulador y que los límites de inembargabilidad se aplican a la totalidad de las percepciones mensuales acumuladas percibidas por el embargado que tuvieran la consideración de sueldos, salarios y pensiones.

Termina el Director recurrente solicitando de este Tribunal Central la estimación del presente recurso extraordinario de alzada estableciendo como criterio lo siguiente:

La referencia al salario mínimo interprofesional fijado por la normativa como límite a la embargabilidad del artículo 607 de la LEC, se debe aplicar de forma íntegra y en cómputo mensual a todas las percepciones acumuladas mensuales del trabajador que tuvieran la consideración de sueldos, salarios y pensiones, sin distingo o proporción en función del tiempo en el que se hayan devengado dichas percepciones. Esto es aplicable a las pagas extraordinarias, con independencia de si se prorratean o no, de modo que son percepción del mes en el que se abonan, sin que proceda la elevación de la cuantía inembargable mensual que establece el correspondiente Real Decreto por el que se fije el salario mínimo interprofesional para el año que corresponda.

CUARTO: El obligado tributario que en su día ostentó ante el TEAR la condición de interesado (cuya situación jurídica particular en ningún caso va a resultar afectada por la resolución que se dicte en el presente recurso, en virtud del artículo 242.3 de la LGT) solicitó la desestimación del presente recurso extraordinario de alzada alegando, en síntesis, por un lado que el SMI ha de entenderse anualmente y no mensualmente y, por otro, que dado que su pensión no procede de actividad profesional alguna sino que se trata de una pensión por incapacidad, de la literalidad de lo dispuesto en el apartado 6 del artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil se infiere que no está sujeta a ninguno de los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 de dicho precepto, por lo que podría incluso considerarse que resulta exenta de cualquier embargo, supere o no el SMI.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Concurren los requisitos de competencia, legitimación y plazo para la admisión a trámite del presente recurso, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 242 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (en adelante, LGT).

SEGUNDO: La cuestión controvertida en el presente recurso extraordinario de alzada concierne al modo de determinar el límite de inembargabilidad de sueldos, salarios o pensiones a que se refiere el artículo 607 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil en el mes en que se percibe junto a la mensualidad ordinaria una gratificación o paga extraordinaria. En concreto, debemos pronunciarnos sobre si dicho límite está constituido por el importe mensual del SMI o por el doble de dicho importe.

TERCERO: El artículo 170 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (LGT) dispone, en sus apartados 1 y 3, lo que sigue:

"Artículo 170. Diligencia de embargo y anotación preventiva

1. Cada actuación de embargo se documentará en diligencia, que se notificará a la persona con la que se entienda dicha actuación.

Efectuado el embargo de los bienes o derechos, la diligencia se notificará al obligado tributario y, en su caso, al tercero titular, poseedor o depositario de los bienes si no se hubiesen llevado a cabo con ellos las actuaciones, así como al cónyuge del obligado tributario cuando los bienes embargados sean gananciales y a los condueños o cotitulares de los mismos.

2. (,,,,,).

3. Contra la diligencia de embargo sólo serán admisibles los siguientes motivos de oposición:

a) Extinción de la deuda o prescripción del derecho a exigir el pago.

b) Falta de notificación de la providencia de apremio.

c) Incumplimiento de las normas reguladoras del embargo contenidas en esta Ley.

d) Suspensión del procedimiento de recaudación".

En el caso examinado en el presente recurso extraordinario el motivo de oposición del obligado tributario a la diligencia de embargo es el indicado en el artículo 170.3.c) de la LGT, arriba transcrito, esto es, el incumplimiento de las normas

reguladoras del embargo contenidas en la LGT.

La Ley 58/2003, General Tributaria, en su artículo 169, relativo a la práctica de los embargos, enumera como bienes embargables, entre otros, el dinero en cuentas abiertas en entidades de crédito y los sueldos, salarios y pensiones. Así, en su apartado 2, segundo párrafo, dispone que:

" (.....) Si los criterios establecidos en el párrafo anterior fueran de imposible o muy difícil aplicación , los bienes se embargarán por el siguiente orden :

a) Dinero efectivo o en cuentas abiertas en entidades de crédito.

b) (.....).

c) Sueldos, salarios y pensiones.

(.....)"

Debe indicarse, en primer lugar, que la diligencia de embargo notificada al obligado tributario e impugnada por éste, primero en reposición y después en vía económico-administrativa, fue una diligencia de embargo de dinero en cuenta bancaria y no de sueldos, salarios y pensiones. Ahora bien, el embargo de dinero en una cuenta abierta en entidad de crédito no es cuestión ajena al embargo de sueldos, salarios o pensiones cuando éstos se abonan habitualmente en aquélla. Así, en efecto, el artículo 171 de la LGT establece en su apartado 3:

"Artículo 171. Embargo de bienes o derechos en entidades de crédito o de depósito

3. Cuando en la cuenta afectada por el embargo se efectúe habitualmente el abono de sueldos, salarios o pensiones, deberán respetarse las limitaciones establecidas en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, mediante su aplicación sobre el importe que deba considerarse sueldo, salario o pensión del deudor. A estos efectos se considerará sueldo, salario o pensión el importe ingresado en dicha cuenta por ese concepto en el mes en que se practique el embargo o, en su defecto, en el mes anterior".

La Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (LEC, en adelante), a la que se remite el artículo 171.3 de la LGT, establece en su artículo 607:

"Artículo 607. Embargo de sueldos y pensiones

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

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

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

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

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

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

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

3. Si el ejecutado es beneficiario de más de una percepción, se acumularán todas ellas para deducir una sola vez la parte inembargable. Igualmente serán acumulables los salarios, sueldos y pensiones, retribuciones o equivalentes de los cónyuges cuando el régimen económico que les rija no sea el de separación de bienes y rentas de toda clase, circunstancia que habrán de acreditar al Letrado de la Administración de Justicia.

4. En atención a las cargas familiares del ejecutado, el Letrado de la Administración de Justicia podrá aplicar una rebaja de entre un 10 a un 15 por 100 en los porcentajes establecidos en los números 1º, 2º, 3º y 4º del apartado 2 del presente artículo.

5. Si los salarios, sueldos, pensiones o retribuciones estuvieron gravados con descuentos permanentes o transitorios de carácter público, en razón de la legislación fiscal, tributaria o de Seguridad Social, la cantidad líquida que percibiera el ejecutado, deducidos éstos, será la que sirva de tipo para regular el embargo.

6. Los anteriores apartados de este artículo serán de aplicación a los ingresos procedentes de actividades profesionales y mercantiles autónomas.

7. (.....)".

El artículo 82 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación

(RGR), señala:

"Artículo 82. Embargo de sueldos, salarios y pensiones

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

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

La forma, medio, lugar y demás circunstancias relativas a la presentación de las diligencias de embargo podrán ser convenidas, con carácter general, entre la Administración ordenante y los pagadores destinatarios de dichas diligencias. En todo caso, las diligencias de embargo se notificarán conforme al régimen jurídico previsto en los artículos 109 y siguientes de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

2. Si el obligado al pago es beneficiario de más de una de dichas percepciones, se acumularán para deducir sobre la suma de todas ellas la parte inembargable. La cantidad embargada podrá detraerse de la percepción o percepciones que fije el órgano de recaudación competente. Si el obligado al pago propone expresamente otra, le será aceptada, si ello no supone obstáculo para el cobro.

3. Cuando el embargo comprenda percepciones futuras, aún no devengadas, y existan otros bienes embargables, una vez cobradas las vencidas podrán embargarse dichos bienes, sin esperar a los posibles devengos o vencimientos sucesivos.

Una vez cubierto el débito, el órgano de recaudación competente notificará al pagador la finalización de las retenciones".

Por tanto la regulación relativa a embargos de sueldos, salarios y pensiones contenida en la LEC es directamente aplicable a los embargos realizados en el procedimiento administrativo de apremio por remisión expresa del RGR. A su vez, el embargo de dinero en cuentas abiertas en entidades de crédito está sujeto a las limitaciones establecidas por la LEC para el embargo de sueldos, salarios o pensiones, cuando éstos se abonen en aquellas, por aplicación del artículo 171.3 de la LGT.

A este respecto, no está de más recordar, en palabras del Auto del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2019 por el que se inadmite el recurso de casación 889/2019, que "las limitaciones que se establecen en la LEC se aplican exclusivamente sobre el importe que deba considerarse sueldo, salario o pensión, y no sobre el exceso que pudiera haber en la cuenta bancaria, al margen de su origen y procedencia".

Es cuestión pacífica que, en el caso analizado en el presente recurso, la pensión del obligado tributario se abonaba en la cuenta bancaria embargada por la Administración tributaria. Así, en efecto, del extracto bancario que obra al expediente se extraen los siguientes datos para el período abril-junio de 2021:

FECHA	CONCEPTO	IMPORTE	SALDO
			3,98 H
19-04-2021	Doc. privad. atend.	55,98 D	52,00 D
23-04-2021	Abono pensión	776,97 H	724,97 H
30-04-2021	Disp. Efectivo	675,00 D	49,97 H
05-05-2021	Recibo Yoigo	32,00 D	17,97 H
17-05-2021	Liquidación	21,02 D	3,05 D
24-05-2021	Abono pensión	776,97 H	773,92 H
04-06-2021	Recibo Yoigo	32,00 D	741,92 H

10-06-2021	Disp. Efectivo	720,00 D	21,92 H
17-06-2021	Liquidación	20,72 D	1,20 H
23-06-2021	Abono pensión	776,97 H	778,17 H
23-06-2021	Abono pensión	776,97 H	1.555,14 H
24-06-2021	Disp. Efectivo	1.500,00 D	55,14 H

Se observa, pues, que los únicos ingresos de la citada cuenta bancaria están constituidos por la pensión mensual y que en el mes de junio de 2021 el obligado tributario percibió junto con la pensión mensual una de las dos pagas extraordinarias, la correspondiente al mes de junio.

En tales circunstancias resulta claro que, al amparo de lo dispuesto en el artículo 171.3 de la LGT, en el embargo del dinero existente en la cuenta bancaria deben respetarse los límites establecidos en el artículo 607 de la LEC, aplicándolos sobre el importe que deba considerarse sueldo, salario o pensión del deudor, que será la cantidad ingresada en la cuenta por ese concepto en el mes en que se practique el embargo o, en su defecto, en el mes anterior.

La Administración tributaria embargó la cantidad de 55,14 euros, saldo existente en la cuenta bancaria a 29 de junio de 2021, fecha de la traba practicada por la entidad financiera. Se trata de conocer si, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171.3 de la LGT, dicho embargo respetó los límites establecidos en el artículo 607 de la LEC.

El primer límite que contempla el artículo 607 de la LEC es el del salario mínimo interprofesional (SMI): es inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no exceda de la cuantía señalada para el SMI. El exceso del sueldo, salario o pensión respecto del SMI está sometido a un segundo límite de embargabilidad constituido por los porcentajes a que se refiere el apartado 2 del artículo 607 de la LEC.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores (ET), regula en su artículo 27 el SMI en los términos siguientes:

Artículo 27. Salario mínimo interprofesional

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

a) El índice de precios de consumo.

b) La productividad media nacional alcanzada.

c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.

d) La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.

El artículo 31 del ET dispone, por su parte:

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

El Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, fijó el SMI para el año 2020 en los términos siguientes:

Artículo 1. Cuantía del salario mínimo interprofesional

El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 31,66 euros/día o 950 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses.

En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.

Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.

Para la aplicación en cómputo anual del salario mínimo se tendrán en cuenta las reglas sobre compensación que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 2. Complementos salariales

Al salario mínimo consignado en el artículo 1 se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

Artículo 3. Compensación y absorción

A efectos de aplicar el último párrafo del artículo 27.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del salario mínimo interprofesional, se procederá de la forma siguiente:

1. La revisión del salario mínimo interprofesional establecida en este real decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo.

A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 13.300 euros.

2. Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto.

3. Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del apartado 1 de este artículo, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a éste.

Debe señalarse que el SMI fijado para el año 2020 por el Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, se prorrogó para el año 2021 por la Disposición Adicional 6 del Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre, que dispuso que "Hasta tanto se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2021 en el marco del diálogo social, en los términos establecidos en aquel, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se prorroga la vigencia del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020". El SMI para el año 2021 se aprobó mediante el Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, con efectos desde el 1 de septiembre de 2021, cambio que no afectó, en consecuencia, al SMI del mes de junio de 2021 en que se produjo el embargo aquí examinado y que fue el mismo que el fijado para el año 2020.

CUARTO: Llegados a este punto y para dar respuesta a la cuestión controvertida se hace necesario recordar las posturas de las distintas partes sobre la aplicación de los límites de embargabilidad en el caso examinado.

Para la Oficina gestora y el Director recurrente el embargo efectuado en junio de 2021 del saldo existente en la cuenta bancaria (55,14 euros) respetó los límites de embargabilidad del artículo 607 de la LEC.Así, en efecto, de la resolución del recurso de reposición y de las alegaciones del Director se colige que, a su juicio, siendo la pensión mensual del obligado tributario de 776,97 euros y habiéndosele abonado en la cuenta en el mes de junio de 2021 dicha cantidad junto con igual importe en concepto de paga extraordinaria, el importe total ingresado por el concepto de "pensión" fue de 1.553,94 euros en el mes de la traba, cantidad ésta que al amparo del artículo 171.3 de la LGT debe ser tomada como pensión a efectos del cálculo de los límites de embargabilidad del artículo 607 de la LEC.La diferencia entre esta cantidad y el importe mensual del SMI que, para el año 2021, asciende a 950 euros, arroja una cifra de 603,94 euros. La aplicación de los límites del artículo 607.2 de la LEC a la cuantía de 603,94 euros supone que era embargable el 30% de dicha cantidad, esto es, 181,182 euros, por lo que, habiéndose embargado un importe inferior (55,14 euros), el embargo se ajustó a Derecho según la Oficina gestora y el Director recurrente.

Para el TEAR, del artículo 3.1 del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, se infiere que en el SMI en cómputo anual hay

que incluir las dos pagas extraordinarias a que se refiere el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores. De ello deduce que en el caso de que las pagas extraordinarias se abonen de forma prorrateada mensual, debe tenerse por inembargable el importe que resulte de multiplicar por 14 el SMI mensual y dividido por 12, y que, cuando las pagas extras se abonen en los meses de junio y diciembre, se tenga por inembargable el doble del SMI. En el presente caso, como en el mes de junio de 2021 se percibieron 1.553,94 euros, que se corresponde con la mensualidad y la gratificación, resulta inembargable según el TEAR la cantidad de 1.900 euros (950,00*2), razón por la cual el embargo efectuado por la Administración tributaria fue improcedente.

El Director recurrente apoya su postura en diversas consultas de la Dirección General de Tributos (DGT).

Transcribe, en concreto, en su escrito de alegaciones la CV 0583-19, de 19 de marzo de 2019. El consultante solicita que se le informe sobre el modo de realizar el embargo sobre el sueldo en el caso de que existan pagas extraordinarias sin prorratear (junio y diciembre) para el año 2018. De dicha consulta se infiere que para la DGT "los límites de embargabilidad del artículo 607 de la LEC deben aplicarse a la totalidad de las percepciones mensuales acumuladas, así, en el caso de que en los meses de junio y diciembre el trabajador perciba además del salario ordinario una paga extraordinaria: los límites de embargabilidad del artículo 607 de la LEC se aplicarán sobre la suma del salario mensual ordinario más el salario correspondiente a la gratificación extraordinaria, dada la redacción del apartado 3 de dicho precepto". Añade la DGT que en el caso señalado (pagas extraordinarias satisfechas en junio y diciembre) siendo el importe del SMI el fijado para ese año por el Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, esto es, 735,90 euros/mes, esta cantidad es la que hay que tomar en consideración a efectos de la aplicación de los límites de embargabilidad del artículo 607 de la LEC en los meses en que se cobran dichas pagas. Es decir, que el SMI que hay que tener en cuenta para la aplicación de los citados límites es el SMI compuesto por 12 mensualidades de 735,90 euros y en el que no tienen cabida las pagas extraordinarias.

Si bien la contestación de la DGT se ampara en el artículo 607.3 de la LEC para concluir que la base para aplicar los límites de embargabilidad en el mes en que se percibe la paga extraordinaria está constituida por la suma del salario mensual ordinario más el salario correspondiente a la gratificación extraordinaria, sin embargo no cita precepto legal para justificar por qué el importe del SMI a considerar a efectos de la aplicación de dichos límites ha de ser el indicado y no, por ejemplo, el compuesto por 12 mensualidades de 735,90 euros y 2 mensualidades más por ese mismo importe correspondientes a las pagas extraordinarias, supuesto en el que la comparación habría de hacerse entre la suma del salario mensual ordinario más el salario correspondiente a la gratificación extraordinaria percibidos por el obligado tributario y el doble de 735,90 euros, esto es, 1.471,80 euros, que sería la retribución correspondiente al SMI en el mes en que se percibe dicha paga extra. Adviértase, en este sentido, que el Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, que fija el SMI para el año 2018, indica en su artículo 3.1, párrafo segundo, que "A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 10.302,6 euros". El hecho de que la cuantía anual del SMI no pueda ser inferior a 10.302,60 euros significa, teniendo en cuenta que el SMI mensual es de 735,90 euros, que se está tomando como SMI la cuantía mensual de 735,90 euros y dos pagas extraordinarias del mismo importe, circunstancia que legitima plantearse si la respuesta a la consulta formulada a la DGT por el obligado tributario no debería haber sido más bien la que se plantea como alternativa más arriba, es decir, que para la aplicación de los límites de embargabilidad la comparación habría de hacerse entre la suma del salario mensual ordinario más el salario correspondiente a la gratificación extraordinaria percibidos por el obligado tributario y el doble de 735,90 euros, esto es, 1.471,80 euros, al amparo de lo dispuesto en los artículos 607.3 de la LEC y 3.1 del Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre.

Lo mismo cabe decir de otra de las consultas que cita, la CV 1508-19, de 21 de junio de 2019. En ésta el consultante solicitaba que se le informara sobre la forma de realizar el embargo sobre el sueldo, en el año 2019, en el caso de que existieran pagas extraordinarias prorrateadas en las 12 mensualidades del año. Concretamente pedía el consultante información sobre si debía aplicar el SMI fijado para ese año sin inclusión de pagas extraordinarias, esto es, 900,00 euros/mes o el SMI con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias, esto es, 1.050 euros/mes (900,00 x 14/12). Análogamente a la anterior consulta, la DGT se apoya en el artículo 607.3 de la LEC para afirmar que "los límites de embargabilidad del artículo 607 de la LEC se aplicarán sobre el salario mensual ordinario y la parte prorrateada correspondiente a la paga extraordinaria" pero no cita precepto para justificar por qué el importe del SMI a considerar a efectos de la aplicación de dichos límites ha de ser el fijado para 2019 por el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, esto es, 900 euros/mes, y no la cifra de 1.050 euros/mes resultante de incluir la parte proporcional de las pagas extraordinarias. También en este caso el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, que fija el SMI para el año 2019, indica en su artículo 3.1, párrafo segundo, que "A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 12.600 euros". El hecho de que la cuantía anual del SMI no pueda ser inferior a 12.600 euros significa, teniendo en cuenta que el SMI mensual es de 900 euros, que se está tomando como SMI la cuantía mensual de 900 euros y dos pagas extraordinarias del mismo importe, circunstancia que legitima plantearse si la respuesta a la consulta formulada a la DGT por el obligado tributario no debería haber sido más bien la que se plantea como alternativa más arriba, es decir, que para la aplicación de los límites de embargabilidad la comparación habría de hacerse entre la suma del salario mensual ordinario más la parte prorrateada correspondiente a las pagas extraordinarias y el SMI mensual más la suma prorrateada correspondiente a las pagas extraordinarias.

La argumentación, a nuestro juicio, de las consultas de la DGT, anteriormente expuesta, es completada por el Director recurrente señalando que la mención a un cómputo anual del SMI contenida en el artículo 3.1 del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, en virtud del cual en ningún caso puede considerarse una cuantía anual para el SMI inferior a 13.300

euros, lo es a los solos efectos de aplicar lo dispuesto en el artículo 27.1, último párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, de forma que ninguna repercusión tiene respecto a la inembargabilidad, que se regula en el artículo 27.2 de esta última norma.

El razonamiento del Director no resulta concluyente, en opinión de este Tribunal Central, por los motivos siguientes considerados en su conjunto:

- El carácter de exclusividad que pretende atribuir a la referencia a la cuantía anual del SMI contenida en el artículo 3.1 del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, en cuanto que limitada a lo concerniente a las consecuencias de la revisión del SMI, no se desprende literalmente de lo dispuesto en el mencionado precepto. Y es que el artículo utiliza la expresión "A efectos de aplicar..." y no "A los solos efectos de aplicar...." ó "A los exclusivos efectos de aplicar...".

- De los artículos 1 y 3.1 del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, se infiere con claridad que si la cuantía mensual del SMI es de 950 euros y su cuantía anual no puede ser inferior a 13.300 euros, ello significa que en cómputo anual el SMI se compone de 12 mensualidades de 950 euros y dos gratificaciones extraordinarias de igual importe cada una. Es decir, que los importes del SMI fijados por día y por mes en el artículo 1 del Real Decreto no incluyen la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias.

- En orden a determinar qué salario mensual resulta embargable considera este Tribunal que han de compararse cantidades homogéneas. Tal circunstancia no se produciría si, como considera el Director, a efectos de determinar la cantidad embargable en un mes en el que el interesado percibe junto con su sueldo mensual una de las pagas extraordinarias, se compara la retribución total que percibe en dicho mes (sueldo + paga extraordinaria) y el importe mensual del SMI sin inclusión de la gratificación extraordinaria correspondiente.

- No parece lógico, a juicio de este Tribunal, que cuando (i) estando constituida la pensión anual del obligado tributario en el año 2021 por 12 mensualidades de 776,97 euros cada una y dos gratificaciones extraordinarias por el mismo importe, es decir, ascendiendo la pensión anual del interesado a 10.877,58 euros, y (ii) siendo el SMI en cómputo anual de 13.300 euros (11.400 euros, si como postula el recurrente, no se toman en cuenta a efectos de inembargabilidad las pagas extraordinarias del SMI), esto es, estando la pensión recibida por el interesado por debajo del SMI en todo caso, se sostenga la posibilidad de embargar el salario del interesado en el mes de recepción de la paga extraordinaria cuando tanto el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores como el 607 de la LEC declaran la inembargabilidad del SMI.

- La jurisprudencia social y civil a la que más adelante nos referiremos sostiene el criterio de inclusión de las pagas extraordinarias en la noción de SMI. Este Tribunal no encuentra razón para interpretar de modo más restrictivo para el interesado esa noción cuando del embargo de sueldos, salarios o pensiones se trata, supuesto en el que lo que está en juego es ese mínimo vital existencial que representa el SMI.

Por último, en el caso de que en el sueldo mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias, la parte que habría que detraer en el mes como inembargable sería el importe del SMI en cómputo anual (13.300 euros en el año 2021) prorrateado entre 12 meses.

El Director recurrente apela también a diversos pronunciamientos jurisdiccionales que apoyarían su postura. Cita por un lado una sentencia de la Audiencia Nacional de 14 de marzo de 2016 (rec. contencioso-admvo. 339/2015), que, a juicio de este Tribunal Central, no resulta determinante sobre la cuestión aquí examinada.

Menciona también el Director la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Oviedo, de 31/01/2020, recurso 361/2019. Ciertamente, en esta sentencia el recurrente consideraba que el límite de inembargabilidad en los meses de percepción de la paga extraordinaria debía ser el equivalente a dos SMI. La sentencia desestima tal pretensión concluyendo que en el año 2019 en que se produce el embargo de la pensión de jubilación "el importe o cuantía del salario mínimo interprofesional era también en los meses de junio y diciembre de 900 y no de 1.800. En consecuencia, el embargo es posible en el 30% de la cuantía que supere los 900 euros y hasta los 1.800 euros".

El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Oviedo, en el recurso 361/2019, se apoyaba, para alcanzar su conclusión, en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 1 de junio de 1998 (recurso casación para unificación doctrina nº 3953/1997) que, en relación con un supuesto de indemnizaciones por cese que tenía que abonar el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA), señalaba (el énfasis es nuestro):

"PRIMERO.- En la demanda formulada ante los Jugados de lo Social de Barcelona, que por reparto correspondió conocer al número 28 de los de dicha ciudad, se solicitaba la condena al Fondo de Garantía Salarial al abono del 40% de la indemnización que les correspondía percibir de la empresa en virtud de su cese por expediente de regulación de empleo, con el tope legal establecido en el R.D. 505/1985. Estimada íntegramente la demanda, e interpuesto recurso de suplicación, la sentencia combatida, que es la dictada el día 14 de febrero de 1997 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, estimó dicha impugnación revocando en parte la sentencia recurrida y señalando las cantidades a las que se limitaba la condena de Fogasa, teniendo en cuenta ese tope legal del duplo del salario mínimo interprofesional sin incluir las pagas extraordinarias.

La diferencia existente entre ambas resoluciones radica únicamente en la base inicial del cálculo de dicho importe, bien atendiendo al salario diario percibido, tesis de la sentencia combatida, o por el contrario si el mismo ha de incrementarse con la parte proporcional de las pagas extraordinarias, como estableció en la de instancia, y la sentencia de contraste que es la dictada por esta Sala el 13 de octubre de 1986.

SEGUNDO.- Al no existir diferencias en la situación de los litigantes, puesto que en la de contraste se contemplan igualmente la reclamación de la indemnización al Fondo de Garantía Salarial, por parte de trabajadores que cesaron en virtud de expedientes de regulación de empleo, ante la falta de abono por parte de la empresa, y estando ante fundamentos y pretensiones substancialmente iguales, inicialmente existe la contradicción presupuesto del recurso de casación para la unificación de doctrina que nos ocupa, en el que se alega como motivo, la infracción errónea de los apartados 1 y 2 del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, y del art. 19 del R.D. 505/1985 del 6 de marzo.

En el recurso se alega, para justificar esa infracción, que la sentencia de ésta Sala del 16 de mayo de 1995 que se cita en la que hoy se combate, no establece jurisprudencia, y sus afirmaciones sobre límite de imputación de responsabilidades al Fondo de Garantía Salarial, no tiene otro alcance que el de un "obiter dicta" puesto que en ningún momento se planteó esa cuestión, y a mayor abundamiento, tal declaración no constituye la razón esencial de la decisión adoptada en relación con el objeto del debate resuelto por dicha sentencia.

Ante estas alegaciones lo que sí conviene destacar en este momento es que, aunque la sentencia de contraste se refiere al monto de la indemnización por cese que tenía que abonar Fogasa, y la sentencia de esta Sala del 16 de mayo de 1995 se está refiriendo a salarios adeudados, por la remisión del párrafo segundo del número 8 del artículo 33 del Estatuto al número 2 del mismo precepto, los módulos a tener en cuenta son los mismos, como entendió la sentencia de referencia al invocar precisamente la sentencia de contraste. La cita literal de los razonamientos de la sentencia en este extremo, rebate toda esa argumentación con la que se pretende el éxito del recurso.

Señala dicha sentencia " No desconoce la Sala que con anterioridad se había entendido que el límite del duplo del salario mínimo interprofesional debía fijarse añadiendo al establecido en las correspondientes normas el importe de la parte proporcional de las pagas extraordinarias (sentencia de 13 de octubre de 1986). Pero este criterio debe ser revisado de conformidad con las orientaciones más recientes de la doctrina unificada (sentencias de 26 de mayo, 2, 5, 21 de octubre, 10 y 11 de diciembre de 1992 y 28 de enero de 1993, entre otras muchas). Esta doctrina establece que la expresión salario mínimo se utiliza con diverso alcance en la legislación laboral, ya que con ella se designa tanto el salario mínimo interprofesional en sentido estricto, que define un tope general de este carácter, como los denominados salarios mínimos adicionales, que son los que en cada caso -es decir, de forma variable para cada sector profesional o, incluso, para cada trabajador surgen como consecuencia de añadir a aquel mínimo los conceptos que enumeran los Decretos anuales de fijación (artículo 2 del Real Decreto 8/1991, de 11 de enero), entre ellos las pagas extraordinarias. Estos salarios mínimos profesionales o individuales no se confunden con el salario mínimo interprofesional y así se advierte claramente de la redacción de las correspondientes disposiciones cuando establecen que a los salarios mínimos interprofesionales -sólo variables en función de la edad del trabajador- "se adicionarán" los conceptos mencionados. Es cierto que el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores establece el derecho de los trabajadores a percibir dos gratificaciones extraordinarias al año. Pero la generalidad de este reconocimiento no es suficiente para entender comprendidas dichas pagas dentro de la noción de salario mínimo interprofesional, ni su garantía de una percepción mínima anual se confunde con éste". Esta doctrina se ha establecido en relación con la determinación de la cuantía del subsidio asistencial por desempleo, pero resulta plenamente aplicable en el presente caso, ya que el concepto legal interpretado es el mismo y también lo es en lo esencial la función de la norma: establecer el límite aplicable a una prestación pública que ha de tener en cuenta mínimos de ámbito interprofesional".

TERCERO.- Al ser esto así el recurso ha de ser desestimado por no existir la infracción documentada y por falta de contenido casacional al no producirse quebranto en la formación de la jurisprudencia como exige el artículo 222 y la naturaleza del recurso dirigido a defender por la Sala el "ius constitutionis"".

Obsérvese que el razonamiento de la sentencia del Tribunal Supremo para concluir que no están comprendidas las pagas extraordinarias dentro de la noción de SMI está en la distinción entre el SMI en sentido estricto (que es al que se refiere el tope legal) y los salarios mínimos adicionales que surgen como consecuencia de añadir, en cada caso, al SMI en sentido estricto los conceptos que enumeran los Decretos anuales de fijación, entre ellos las pagas extraordinarias. En el caso examinado en la sentencia de 16 de mayo de 1995 (recurso de casación para unificación doctrina nº 2517/1994), parcialmente transcrita en la STS de 1 de junio de 1998, resultaba de aplicación el Real Decreto 8/1991, de 11 de enero, por el que se fijó el SMI para el año 1991, cuyo artículo 2 establecía que al SMI en sentido estricto se adicionarán, entre otros conceptos, las pagas extraordinarias. Sin embargo, el Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, aplicable en el caso examinado en el presente recurso extraordinario de alzada, establece en su artículo 2 que "Al salario mínimo consignado en el artículo 1 se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción". Entre los complementos salariales del artículo 26.3 del ET no se encuentran las pagas extraordinarias. Así pues, los argumentos de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo para concluir que no están comprendidas las pagas extraordinarias dentro de la noción de SMI no pueden mantenerse, en nuestra opinión, en el caso analizado en el presente recurso extraordinario de alzada.

Adicionalmente cabe añadir que el Tribunal Supremo (Sala de lo Civil) se ha pronunciado en sentencia de 6 de julio de 2021 (recurso de casación nº 4510/2018) sobre la determinación del SMI que debe tomarse como base de cálculo del límite previsto en el artículo 176.bis.2.2º de la Ley Concursal y, en concreto, sobre si para calcular dicho límite ha de incluirse en el SMI la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias, señalando en sus fundamentos de derecho lo siguiente:

"PRIMERO.- Antecedentes del caso

1.- La cuestión objeto de este recurso es la determinación del salario mínimo interprofesional que debe tomarse como base de cálculo del límite previsto en el art. 176.bis.2.2º de la Ley Concursal y, en concreto, si para calcular dicho límite ha de incluirse en el salario mínimo interprofesional la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

2.- Varios trabajadores de la concursada Volconsa Construcción y Desarrollo de Servicios S.A. promovieron una demanda incidental en la que reclamaron el pago de unas cantidades correspondientes a salarios devengados durante el año 2013 a cuyo pago tenían derecho, con preferencia sobre otros créditos contra la masa, con base en el art. 176.bis.2.2º de la Ley Concursal. Para el cálculo de las cantidades afectadas por esta preferencia de pago, fijaron el límite del triple del salario mínimo interprofesional con inclusión del prorrateo de las pagas extraordinarias.

3.- El Juzgado Mercantil dictó una sentencia en la que calculó ese límite del triple del salario mínimo interprofesional sin incluir el prorrateo de las pagas extraordinarias. Para justificar su decisión, invocó las sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 16 de mayo de 1995 y 11 de junio de 1998.

4.- Los trabajadores apelaron la sentencia. La Audiencia Provincial estimó en este extremo el recurso de apelación y acordó que "la forma de calcular los límites legalmente contemplados en los grupos 1.º y 2.º del art. 176 bis LC se realice atendiendo al concepto legal de salario mínimo interprofesional que incluye la parte proporcional de las pagas extraordinarias".

La Audiencia Provincial basó su decisión en la sentencia de la Sala Primera del Tribunal Supremo 682/2008, de 9 de julio, y en la sentencia de la Sección 16.ª de la Audiencia Provincial de Barcelona de 29 de junio de 2000 que resultó confirmada por la anterior, que resolvió una tercería de mejor derecho en la que los trabajadores hicieron valer la preferencia establecida en el artículo 32.3 del Estatuto de los Trabajadores. Y concluyó que "al no haberse introducido matiz alguno por el legislador en la definición de salario mínimo a la hora de fijar los topes del privilegio, no parece que concurra justificación bastante para acoger la interpretación sesgada que la sentencia apelada asume, siendo más razonable y coherente mantener un concepto unívoco y uniforme de salario mínimo para los distintos supuestos en los que dicho concepto es empleado, esto es, aquel definido en los arts. 27.1 y 31 ET, así como en los distintos Reales Decretos que anualmente vienen fijando el salario mínimo interprofesional para cada ejercicio".

5.- La concursada y su administración concursal han interpuesto un recurso de casación, basado en un motivo, que ha sido admitido.

SEGUNDO.- Formulación del motivo

1.- En el encabezamiento del motivo, los recurrentes alegan la infracción el art. 176.bis.2.2.º de la Ley Concursal.

2.- En el desarrollo del motivo, las recurrentes argumentan que el art. 32.3 del Estatuto de los Trabajadores, a diferencia del art. 33, no se refiere al prorrateo de pagas extraordinarias para calcular el límite a la preferencia de los créditos por salarios, límite consistente en el triple del salario mínimo interprofesional correspondiente al número de días del salario pendientes de pago. Además, aquí es de aplicación la Ley Concursal y no los arts. 26 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. Y, por último, la calificación privilegiada deberá interpretarse restrictivamente.

TERCERO.- Decisión del tribunal: para calcular el límite previsto en el art. 172.bis.2.2.º de la Ley Concursal a la preferencia de los créditos salariales, el salario mínimo profesional ha de incluir la parte proporcional de las pagas extraordinarias

1.- En el caso objeto del recurso, se discute si la sentencia de la Audiencia Provincial ha vulnerado el art. 176.bis.2.2.º de la Ley Concursal. Este precepto legal, en la redacción aplicable por razones temporales (año 2013), establecía:

"Tan pronto como conste que la masa activa es insuficiente para el pago de los créditos contra la masa, la administración concursal lo comunicará al juez del concurso, que lo pondrá de manifiesto en la oficina judicial a las partes personadas.

" Desde ese momento, la administración concursal deberá proceder a pagar los créditos contra la masa conforme al orden siguiente, y, en su caso, a prorrata dentro de cada número, salvo los créditos imprescindibles para concluir la liquidación:

[...]

" 2.º Los créditos por salarios e indemnizaciones en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago".

2.- Los créditos salariales gozan de diversas preferencias en la Ley Concursal. En la redacción de esta ley aplicable al caso por razones temporales, los créditos por salarios por los últimos treinta días de trabajo efectivo anteriores a la declaración de concurso y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional, pese a haberse generado antes de la declaración de concurso, son considerados créditos contra la masa en el art. 84.2.1.º de la Ley Concursal. Los créditos por salarios que no tengan reconocido privilegio especial, en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago y las indemnizaciones derivadas de la extinción de los contratos, en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo interprofesional, son créditos concursales con privilegio general, de acuerdo con el art. 91.1.º de la Ley Concursal. Y una vez que la administración concursal ha comunicado al juez del concurso que la masa activa es insuficiente para el pago de los créditos contra la masa, la administración concursal deberá proceder a pagar los créditos contra la masa conforme al orden siguiente (en su caso, a prorrata dentro de cada número, salvo los créditos imprescindibles para concluir la

liquidación), del que se transcriben los dos primeros apartados:

1.º Los créditos salariales de los últimos treinta días de trabajo efectivo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional. 2.º Los créditos por salarios e indemnizaciones en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago.

3.- En la regulación legal de estas preferencias de pago, se prevé como limitación de la cuantía del crédito al que se reconoce la preferencia la aplicación de un múltiplo del salario mínimo interprofesional: en unos casos, el doble de este salario mínimo interprofesional; en otros, el triple de este salario mínimo interprofesional.

4.- Esto plantea el problema de si en el cálculo del salario mínimo interprofesional que se utiliza para fijar esta limitación debe o no incluirse la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Y eso es justamente lo que debemos resolver en este recurso.

5.- Para determinar lo que deba entenderse como salario mínimo interprofesional ha de estarse a las previsiones de la legislación social.

6.- Como acertadamente afirma la sentencia recurrida, el concepto legal de salario mínimo lo constituye la cantidad mínima que todo trabajador por cuenta ajena tiene derecho a percibir. De ahí que el último inciso del art. 27.1 del Estatuto de los Trabajadores establezca:

"La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel".

7.- La normativa que desarrolla este precepto legal y, en concreto, el Real Decreto 1717/2012, de 28 de diciembre, que fija el salario mínimo interprofesional para 2013 (año en que se devengaron los salarios en el caso objeto del recurso), establece que para el cálculo del salario mínimo interprofesional se incluyen dos pagas extraordinarias cuyo importe es el fijado para cada mensualidad. De ahí que el art. 3 de este Real Decreto establezca:

"La revisión del salario mínimo interprofesional establecida en este real decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo.

" A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 9.034,20 euros".

Dado que la cuantía mensual del salario mínimo interprofesional para el año 2013 era fijado en el art. 1 de este Real Decreto en 645,30 euros, la cantidad de 9.034,20 euros anuales, que es la cuantía mínima del salario anual de todo trabajador (pues los salarios de los trabajadores no resultarían afectados por esta subida del salario mínimo cuando fueran superiores, en cómputo anual, a 9.034,20 euros y, por el contrario, si fueran inferiores, deberían incrementarse hasta esa cuantía), resulta de multiplicar por catorce el importe mensual de 645,30 euros. Por tanto, el salario mínimo interprofesional incluye las dos pagas o gratificaciones extraordinarias anuales a las que todo trabajador tiene derecho de acuerdo con el art. 31 del Estatuto de los Trabajadores.

8.- La sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 16 de mayo de 1995 (cuyos argumentos relevantes son reproducidos por la de 11 de junio de 1998), en la que se apoyó la sentencia del Juzgado Mercantil para no incluir el prorrateo de las pagas extraordinarias en el cálculo del salario mínimo interprofesional, abordaba la cuestión del límite de la garantía del Fondo de Garantía Salarial previsto en el art. 33 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción entonces vigente, y seguía la doctrina fijada respecto del subsidio asistencial por desempleo, que no tiene naturaleza salarial. De ahí que dicha sentencia afirmara:

"esta doctrina se ha establecido en relación con la determinación de la cuantía del subsidio asistencial por desempleo, pero resulta plenamente aplicable en el presente caso, ya que el concepto legal interpretado es el mismo y también lo es en lo esencial la función de la norma: establecer el límite aplicable a una prestación pública que ha de tener en cuenta mínimos de ámbito interprofesional".

La Sala Cuarta no se ha pronunciado sobre la cuestión relevante para este recurso, ya sea con relación a las normas de la Ley Concursal que establecen las diversas preferencias de los créditos laborales, ya sea con relación al art. 32 del Estatuto de los Trabajadores.

9.- Además, en un momento posterior a la citada sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, el Estatuto de los Trabajadores fue reformado para que el concepto de salario mínimo interprofesional que servía de límite a las coberturas del Fondo de Garantía Salarial en caso de insolvencia de la empresa empleadora, incluyera el prorrateo de las pagas extraordinarias, pues en la redacción del art. 33 del Estatuto de los Trabajadores aplicable, por razones temporales, al caso resuelto por la Sala Cuarta, no se precisaba si debía o no incluirse.

Así, el Real Decreto-ley núm. 5/2006, de 9 de junio, modificó la redacción del art. 33 del Estatuto de los Trabajadores, de modo que en sus apartados primero y segundo se estableció como límite de los salarios pendientes o indemnizaciones por despido o extinción del contrato de trabajo "el triple del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago" (énfasis en cursiva

añadido). A nuestro entender, la existencia de esas sentencias de la Sala Cuarta explica que el legislador, al reformar el art. 33 del Estatuto de los Trabajadores, mencionara expresamente la inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias, y que tal precisión no se contenga en otros preceptos del Estatuto de los Trabajadores (como es el caso del art. 32) en los que no era necesario porque no se había planteado controversia sobre la inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias en el salario mínimo interprofesional que se tomaba como referencia.

10.- La Ley núm. 38/2011, de 10 de octubre, reformó el apartado tercero del art. 33 del Estatuto de los Trabajadores, referido a la garantía del Fondo de Garantía Salarial en los procesos concursales. Y el número 2 de dicho apartado tercero quedó redactado así:

"Las indemnizaciones a abonar a cargo del FOGASA, con independencia de lo que se pueda pactar en el proceso concursal, se calcularán sobre la base de veinte días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias" (énfasis en cursiva añadido).

11.- No parece razonable que para el cálculo del límite de la garantía del Fondo de Garantía Salarial en los procesos concursales se utilice un concepto de salario mínimo interprofesional diferente, y menos restrictivo, del que se utilice para la fijación del límite a las distintas preferencias de los créditos laborales en la Ley Concursal.

12.- Por lo expuesto, es acertado el argumento de la Audiencia Provincial cuando considera artificial la distinción entre el concepto legal de salario mínimo interprofesional que resulta de los arts. 27, en relación con el 31, del Estatuto de los Trabajadores y de la normativa que fija su importe para cada anualidad, que reconoce la naturaleza salarial de las pagas extraordinarias, y el concepto de salario mínimo profesional que sirve para fijar el límite del privilegio concursal.

13.- Este criterio coincide con el seguido por la sentencia de esta sala 682/2008, de 9 de julio, que interpretó el privilegio previsto en el art. 32.3 del Estatuto de los Trabajadores en una tercería de mejor derecho interpuesta por los trabajadores, en la que también se discutió si en el límite consistente en que la cuantía del salario adeudado no superara el doble del salario mínimo interprofesional, se debía incluir el prorrateo de las dos pagas extras. En esa sentencia se consideró correcta la decisión de la Audiencia Provincial que, para el cálculo de dicho privilegio, incluyó el prorrateo de las pagas extras. La similar razón de ser de los privilegios salariales previstos en el art. 32 del Estatuto de los Trabajadores y de los previstos en la Ley Concursal justifica que el criterio fijado en esa sentencia se aplique también al cálculo del límite de las preferencias previstas en esta última ley.

14.- Como conclusión, para fijar el límite cuantitativo a la preferencia de los créditos laborales en la Ley Concursal ha de estarse a la norma que periódicamente fija el salario mínimo interprofesional en cumplimiento de previsto en el art. 27 del Estatuto de los Trabajadores, de modo que el límite no es el "salario día" ni el "salario mes" establecidos en el art. 1 del Real Decreto 1717/2012, de 28 de diciembre, aplicable por razones temporales, sino el "salario mínimo en cómputo anual", señalado en el art. 3 de dicho Real Decreto, donde claramente se concluye que "en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 9.034,20 euros", por lo que en el cálculo de dicho límite debe incluirse la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

15.- Por lo expuesto, el recurso de casación debe ser desestimado, y la sentencia de la Audiencia Provincial, confirmada en sus propios términos".

Debe señalarse, asimismo, que existen otros pronunciamientos jurisdiccionales en sentido distinto al de la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Oviedo, en el recurso 361/2019. Sirva de ejemplo, en este sentido, el Auto de la Audiencia Provincial de Madrid, Sección 28, especializada en materia mercantil, de 18 de enero de 2013 (rec. nº 713/2011), que dispone lo siguiente en su fundamento de derecho tercero:

"La mera remisión por parte de la administración concursal en la literatura del plan de liquidación a la previsión del artículo 607 de la LEC se revela en el presente caso, dada la polémica planteada, como insuficiente. El problema se ha suscitado porque hay meses (en concreto, dos al año) en los que la concursada percibe, como por otro lado es lo habitual en muchos empleados y funcionarios, paga extraordinaria y ello debería ser tenido en cuenta para la aplicación de la referida regla legal, a la que se remite la administración concursal. En esas mensualidades no bastaría, para la recta aplicación de la norma de referencia, con la utilización de un simple criterio de adición de retribuciones, sin distinción alguna, para aplicar la escala progresiva contemplada en la ley, como deducimos de las alegaciones de la administración concursal, sino que resultaría imprescindible no perder de vista que las dos pagas extras contienen también una parte que, en la medida en que sería, asimismo, salario mínimo interprofesional (SMI), resultaría inembargable (es decir, no debería quedar afecta al pago a los acreedores). Así se desprende de un dato tan claro como que el legislador, pese a establecer el SMI con una referencia diaria o mensual, también contempla su consideración como cuantía anual y lo hace como una repercusión por 14 pagas (de ahí que el cómputo anual lo derive de multiplicar por 14 la referencia mensual del SMI; basta para comprenderlo así con comprobar las previsiones de los sucesivos Reales Decretos de periódica fijación de su cuantía, desde el 2030/2009 que se cita por la recurrente hasta el 1717/2012) Luego el legislador está reconociendo la necesidad de conceder el mismo tratamiento a efectos de inembargabilidad (artículos 607 de la LEC y 27.2 del ET) a lo que se perciba por las pagas extraordinarias, que contempla el artículo 31 del ET , que a las ordinarias.

Este tribunal debe, no obstante, aclarar que la correcta aplicación de tal previsión legal no pasa por la necesidad de operar con la regla de multiplicación por 14 del importe del SMI mensual para luego dividirlo entre 12 y así obtener el importe inembargable cada mes, como postula la recurrente, pues esto sólo se justificaría para el supuesto en que las nóminas de la concursada hubiesen sido idénticas todos los meses porque las pagas extraordinarias las percibiera de forma

prorrateada entre todas ellas (opción ésta contemplada como alternativa en el párrafo segundo del artículo 31 del ET). No es éste el caso, sino el de percepción de nóminas que varían en las mensualidades de junio y diciembre, porque sólo cobra la concursada las pagas extraordinarias en esos meses, según deducimos de los datos volcados en autos. Para tal caso, en los meses sin paga extra, la cuantía inembargable resultaría del importe del SMI mensual, aplicando los porcentajes del art. 607 LEC sobre la parte de sueldo líquido que exceda de dicha referencia; sin embargo, en los meses con paga extra, la cuantía inembargable habría de ascender al doble del SMI mensual, aplicándose luego los porcentajes del art. 607 LEC sobre la parte del sueldo líquido que en ese mes superase el duplo del SMI".

Por otra parte debemos constatar que la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Oviedo, de 31/01/2020, recurso 361/2019, invocada por el Director, fue recurrida en apelación ante el Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Conencioso), que la confirmó en su sentencia de 9 de noviembre de 2020 (rec. nº 107/2020). Pues bien, esta última sentencia ha sido recurrida en casación, habiendo sido admitido a trámite el recurso mediante Auto del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso) de 24 de junio de 2021 (rec. cas. 585/2021), que dispone que "la cuestión en la que entendemos que existe interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia es si a efectos de los límites de inembargabilidad del artículo 607 de la LEC, respecto embargos acordados por deudas con la Tesorería General de la Seguridad Social, procede excluir del límite de inembargabilidad de los salarios las pagas extra, o están incluidas en el concepto de SMI en su cuantía anual".

Pues bien, en tanto el Tribunal Supremo no dicte sentencia en el recurso de casación anteriormente mencionado (a la fecha de la presente resolución no consta su publicación en la colección legislativa del Centro de Documentación Judicial) fijando doctrina sobre la cuestión de interés casacional, cuestión coincidente con la controvertida en el presente recurso extraordinario de alzada, este Tribunal Central, por las razones anteriormente expuestas, considera que el límite de inembargabilidad de sueldos, salarios o pensiones a que se refiere el artículo 607 de la LEC en el mes en que se percibe junto a la mensualidad ordinaria una gratificación o paga extraordinaria está constituido por el doble del importe del SMI. Dicho límite estará constituido por el importe del SMI en cómputo anual (SMI mensual x 14) prorrateado entre 12 meses cuando en el sueldo mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las pagas o gratificaciones extraordinarias.

Por lo expuesto,

FALLO

EL TRIBUNAL ECONÓMICO-ADMINISTRATIVO CENTRAL, EN SALA, en el recurso extraordinario de alzada para la unificación de criterio interpuesto por el DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE RECAUDACIÓN DE LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, acuerda: DESESTIMARLO, fijando el criterio siguiente:

El límite de inembargabilidad de sueldos, salarios o pensiones a que se refiere el artículo 607.1 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil en el mes en que se percibe junto a la mensualidad ordinaria una gratificación o paga extraordinaria está constituido por el doble del importe del SMI mensual. Al exceso percibido sobre tal cantidad se le aplicará la escala recogida en el artículo 607.2 de dicha norma.

En el caso de que en el sueldo mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las pagas o gratificaciones extraordinarias, el límite de inembargabilidad estará constituido por el importe del SMI en cómputo anual (SMI mensual x 14) prorrateado entre 12 meses. Al exceso percibido sobre tal cantidad se le aplicará la escala recogida en el artículo 607.2 de la LEC.