



Carlos Sedano
Asesor Laboral de CEHAT

Son embargables las indemnizaciones por extinción de la relación laboral

A raíz de la crisis económica, han sido habituales los requerimientos efectuados por diferentes organismos oficiales y juzgados, a las empresas a practicar embargos en el salario de sus trabajadores. En numerosas ocasiones surgen dudas acerca del carácter embargable o no de las indemnizaciones por despido, por la ausencia de referencia expresa de este concepto en el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, y por

la ambigüedad en los términos utilizados en la redacción de tales requerimientos. Recientemente la Subdirección General de Tributos ha concluido, con efectos vinculantes, que la indemnización por finalización del contrato laboral es embargable en su totalidad. La relevancia del tema viene determinada por la responsabilidad en que puede incurrir el empresario de no practicar correctamente los embargos ordenados.

El artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, tras señalar en su primer apartado que “es inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no exceda de la cuantía señalada para el salario mínimo interprofesional”, determina en su apartado segundo que son embargables, aplicando una escala progresiva, “los salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones que sean superiores al salario mínimo interprofesional”.

Este precepto se suele interpretar frecuentemente de modo que, como entre los conceptos embargables no se citan las indemnizaciones, estas se pueden entender como inembargables. Esta conclusión según parte de los operadores jurídicos podría ser errónea, puesto que su falta de cita en el precepto transcrito no significaría que la cuantía indemnizatoria queda exenta de embargos, sino precisamente todo lo contrario; lo estaría y su omisión en el mencionado artículo lo único que significaría es que no le serían aplicables las deducciones ni la escala contenida en el precepto. Esto es, en definitiva, que podría quedar sujeta a embargo en su totalidad.

Esto es lo que entiende también la Subdirección General de Tributos, que en consulta vinculante V2030-16, de 11 de mayo de 2016, interpreta el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el sentido de que los límites de embargabilidad son aplicables a los ingresos en la medida en que estos tengan la consideración de sueldos, salarios y pensiones. En base a lo dispuesto en los apartados primero y segundo del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, que definen lo que se entiende por salario, la Subdirección General de Tributos concluye que los límites de embargabilidad previstos en la normativa, se aplicarían exclusivamente a las percepciones que tuvieran la consideración de salario de acuerdo con lo previsto en la norma estatutaria; por tanto, la indemnización percibida por un trabajador por rescisión de su contrato de trabajo, no se beneficiaría de los límites de embargabilidad del artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, sino que sería embargable en su totalidad.

Ahora bien, es frecuente que los ‘despachos de embargo’ sean ambiguos, y se susciten dudas acerca de la obligatorie-

dad o no de incluir la indemnización por extinción de la relación laboral entre los conceptos embargables. Prueba de ello son los supuestos conocidos por las sentencias de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 13 de mayo de 2014 y de Castilla y León (Burgos), de 18 de junio de 2014. En la primera, una trabajadora demandaba a su empresa por haber embargado y puesto a disposición del juzgado de Primera Instancia

la indemnización que le correspondía a resultas de un procedimiento colectivo de extinción de las relaciones laborales, por entender que la traba no procedía, al limitarse el requerimiento judicial al

salario y demás emolumentos salariales por causa de la prestación del trabajo. La sentencia razona que la empresa actuó correctamente al embargar la indemnización, puesto que el término “emolumentos” permite interpretaciones distintas respecto de la remuneración o retribuciones que comprende, y por lo tanto la empresa, ante la disyuntiva de si se comprendía o no en esa comunicación de embargo la indemnización por despido, se limitó a cumplir con su deber de colaboración con el Juez de la ejecución.

En la segunda, en un supuesto en el que el Juzgado de Primera Instancia nº 2 de Miranda de Ebro había requerido a la empresa para efectuar “retenciones derivadas de embargo de salarios, sueldos, pensiones, retribuciones u otras prestaciones periódicas equivalentes” que percibiera la trabajadora, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Burgos) entendió que dentro del concepto de retribuciones y emolumentos también se integraría,

desde un punto de vista gramatical, la indemnización que pudiera percibir la misma por razón de un despido objetivo, por cuanto dicha indemnización es una “retribución” o “emolumento” que

percibe la actora por razón de su relación laboral, o más concretamente, por la extinción, por causas objetivas de la misma. En cualquier caso, considera que la empresa procedió a consignar la cantidad y la ingreso en la cuenta de consignaciones judiciales, a nombre de la trabajadora dando satisfacción, en todo o en parte, a sus deudas con los referidos órganos judiciales, por lo que ningún perjuicio se le originó, convalidando así la decisión empresarial de embargar la indemnización por despido.

En cualquier caso, y desde un punto de vista práctico, es muy importante examinar el exacto contenido de la resolución judicial o administrativa que ordena el embargo. Si esta solo indica que se retengan las retribuciones salariales del trabajador, parece evidente que no se está refiriendo a las indemnizaciones por despido, que no tienen la condición legal de salario según indica de forma expresa el artículo 26, apartado segundo, del Estatuto de los Trabajadores,

el cual establece inequívocamente que “no tendrán la consideración de salario las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”. Por el contrario, si la re-

solución ordena el embargo con carácter general sobre todos los ingresos del trabajador, las indemnizaciones sí quedarían incluidas y, además, sin aplicación de escala alguna, es decir, serían embargables en su integridad. Al respecto, si el texto de la resolución planteara dudas, o ambigüedad en su redacción, sería imprescindible para evitar posibles responsabilidades empresariales, consultar al órgano del que procede, siempre por escrito y con constancia de su presentación.

Es frecuente que los ‘despachos de embargo’ sean ambiguos

Es importante examinar el exacto contenido de la resolución judicial o administrativa

