

## ¿SE PUEDE EMBARGAR UNA INDEMNIZACIÓN LABORAL?

En muchos de nuestros despachos se nos ha planteado la presente cuestión y con el ánimo de aclarar todas las dudas que nos pueden surgir ante esta situación se ha elaborado el presente artículo.

En inicio tenemos que verificar a través de la notificación recibida, la obligación de embargar una indemnización teniendo en cuenta cuál es el mandato emanado del órgano emisor de la orden de embargo (juzgado, Seguridad Social, Ayuntamientos, Hacienda,...). Así, si nos requieren el embargo de sueldos y salarios exclusivamente, **NO** deberíamos incluir como embargable el monto de la indemnización que corresponda. Por el contrario, si la orden de embargo recoge la coletilla: "**salarios, sueldos, jornales, retribuciones, pensiones, indemnizaciones y resto de emolumentos del deudor**" o bien: "**salarios, sueldos, jornales, retribuciones, pensiones o cualquier tipo de percepción del deudor**", **SÍ** deberemos aplicar también el embargo en la indemnización.

## ¿QUÉ PORCENTAJE SE EMBARGA DE UNA INDEMNIZACIÓN?

Si, finalmente, y tras verificar que la indemnización es objeto de embargo, el embargo afectará a su totalidad. En este supuesto no será de aplicación la escala que se recoge en el Art. 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil donde dice expresamente que se aplicará la escala a "**Los salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones que sean superiores al salario mínimo interprofesional (...)**". Dado que la **INDEMNIZACIÓN LABORAL no se trata de salario sino de una deuda a exigible a corto plazo** conforme a lo dispuesto en las siguientes referencias normativas:

- a) Art.26 del Estatuto de los Trabajadores, "**No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos**". Distinto a lo que se enumera en el Art.607 antes referido, donde habla exclusivamente de la escala para conceptos clasificados como **salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones**, no contemplándose la indemnización como salario.
- b) En el caso de ser el embargo originado por deuda con la administración pública, se estará a lo dispuesto en la Ley General de Tributos en su Art. 169 de la Ley General Tributaria donde se recoge el orden del embargo sobre los bienes del deudor de la deuda tributaria. Este artículo afecta a aquellas deudas que procedan de la administración pública.

Se entiende que la indemnización es y está recogida como bien embargable bajo el título de **deuda exigible a corto plazo**, ya que es en sí misma un derecho de cobro a corto plazo a favor del trabajador (acreedor) y exigible a su pagador/empresa (deudor).

En consecuencia y según la normativa expuesta, es susceptible de embargo la totalidad de la indemnización.

Es importante tener en cuenta, en el momento de finiquitar a un trabajador que la parte que corresponde a salario y las partes proporcionales de las pagas extras, vacaciones no disfrutadas,... serán embargables con los límites y porcentajes establecidos en la LEC., excluyendo aquellas cantidades que son propiamente **indemnización por extinción de la relación laboral** que serán embargables en su totalidad siempre que la diligencia de embargo así lo establezca.