

EMBARGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

A diferencia del embargo de sueldos y pensiones, las indemnizaciones por despido o por extinción del contrato de trabajo son íntegramente embargables, al no estar afectadas por la embargabilidad relativa de aquellas otras percepciones.

En efecto, el Art. 606.4º de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC) declara inembargables las cantidades expresamente declaradas así por la Ley, entre las que no se encuentran –al menos de forma explícita- las indemnizaciones por despido. Por su parte el Art. 607 también de la LEC señala como inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente que no exceda de la cuantía señalada para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), estableciendo a continuación una escala que, desde la inembargabilidad del SMI, va en proporción ascendente declarando embargable una parte proporcional del sueldo, pensión o retribución, según éste sea mayor.

En relación, por lo tanto, al embargo de salarios y pensiones se establecen dos niveles de inembargabilidad, a saber, una inembargabilidad absoluta coincidente con la cuantía señalada para el Salario Mínimo Interprofesional y una inembargabilidad relativa, cuando la cuantía del salario, sueldo, pensión o retribución fuera superior al SMI.

Ahora bien, aunque los preceptos citados no recojan ninguna mención a las indemnizaciones por despido o extinción del contrato de trabajo, tal omisión debe ser interpretada a los solos efectos de la inaplicación de la escala prevista en el Art. 607 LEC, pero no en cuanto a su supuesta inembargabilidad.

En este sentido debe afirmarse la total embargabilidad de las indemnizaciones por despido, máxime cuando también son embargables las pensiones de Seguridad Social que atienden a situaciones de mayor necesidad, que la de un trabajador en activo que cesa en su trabajo.

Si acaso, la inembargabilidad de la indemnización por despido podría derivarse de la literalidad de la propia resolución administrativa o judicial que ordena el embargo, dado que si dicha resolución únicamente alude al embargo del salario no procederá extender el embargo al importe de la indemnización por despido.

No obstante, si la resolución que ordena el embargo está redactada en términos tales que en su significado normal o habitual puede tener cabida la indemnización por despido, porque utiliza expresiones como percepciones, pagos, retribuciones en general, emolumentos o similares, el embargo practicado sobre la indemnización por despido deberá entenderse correcto, sin que a ello sea óbice que dicha resolución judicial no se refiera expresamente a estas indemnizaciones.

En este sentido se han pronunciado las SSTSJ de Andalucía/Sevilla de 5 de marzo de 2025 (RSUP nº 4646/2021), de Canarias/Las Palmas de 15 de enero de 2016 (RSUP nº 1241/2015) y de la Comunidad Valenciana de 13 de mayo de 2014 (RSUP nº 2640/2013).

En definitiva, a efectos prácticos será necesario examinar con precisión el contenido de la resolución judicial o administrativa que ordena el embargo, ya que si esta únicamente alude a las retribuciones salariales del trabajador, la empresa deberá abstenerse de retener cantidad alguna de la indemnización por despido al no tener esta la condición legal de salario según se desprende del Art. 26 del Estatuto de los

Trabajadores, cuando señala que *“no tendrán la consideración de salario... las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”*.

Por el contrario, si la resolución que ordena el embargo comprende todos los ingresos del trabajador, las indemnizaciones por despido serán embargables en su totalidad, hasta llegar al límite de la deuda embargada.



Bufete Díaz-Arias

bufediar@diazarias.com