



Novedad Versión 0.6 julio 2026. Cuantificación del tope máximo mensual de las indemnizaciones extintivas conforme a la STS 651/2026, de 9 de julio (rcud 3819/2024) que calcula el tope máximo de 12 meses de la indemnización extintiva de 20 días de salario por año de servicio, a razón de 30 días mensuales. La indemnización límite o máxima se fija en 360 días de salario, no en 365 días.

La Comisión Permanente del CGPJ, en sesión celebrada el 13 de diciembre de 2015, acordó la constitución de un Grupo de trabajo para el estudio de los criterios de cómputo legales indemnizatorios por extinción de contrato de trabajo, con el objeto de desarrollar una herramienta informática que calcule la cuantía de las indemnizaciones laborales por extinciones del contrato de trabajo y su indexación en la página web del Poder Judicial.

El resultado de este proyecto fue la elaboración de un aplicativo informático publicado en la página web del CGPJ, previa aprobación de la Comisión Permanente del día 26 de Mayo de 2016.

Esta herramienta informática fue objeto de una primera actualización en mayo de 2017 por el Grupo de trabajo con el fin de incorporar y adaptar la herramienta a novedades jurisprudenciales en la materia de cálculo de indemnizaciones, contemplar nuevos supuestos y llevar a cabo mejoras técnicas.

La excelente acogida que viene teniendo el uso de esa herramienta queda constatada en dos indicadores fundamentales: tanto en el registro de entradas a la página en que se aloja como en su utilización en la práctica diaria judicial derivada a su vez del uso continuado de la misma por los profesionales del Derecho y ciudadanía en general.

La actualización Versión 0.6_ julio 2026 ha sido llevada a cabo por el Grupo de Trabajo* .

El objeto de esta actualización consiste incorporar a la Guía práctica legal y jurisprudencial la siguiente información:

«La STS 651/2026, de 9 de julio (rcud 3819/2024) calcula el tope máximo de 12 meses de la indemnización extintiva de 20 días de salario por año de servicio, a razón de 30 días mensuales. La indemnización se fija en 360 días de salario, no en 365 días.

El TS relaciona el art. 56.1 con la DT 1ª del ET y argumenta:

«el anterior texto legal (la DT 1ª del ET) traduce el límite máximo de 24 mensualidades en 720 días de salario, calculando cada mes a razón de 30 días. De este modo, debemos

* Grupo de Trabajo Indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo, en la actualidad está constituido por Juan Molins García-Atance, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, Juan Martínez Moya. Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y Juana Vera Martínez. Magistrada (especialista) de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia. Julen Lasa Jauregui. Informático. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). Consejo General del Poder Judicial.



entender que la interrelación entre el art. 56.1 ET y la DT 11ª del mismo texto legal determina que, cuando se fija una indemnización por despido en un número de meses, debe considerarse que los meses son de 30 días».

En el mismo sentido se habían pronunciado las STS 118/2016, de 18 de febrero (rcud 3257/2014) y 582/2017, de 4 de julio (rcud 2991/2016) que mencionaron la «cuantía máxima» de la indemnización por despido y transformaron la indemnización máxima de 42 mensualidades en 1.260 días de salarios.

La citada STS 651/2026, de 9 de julio (rcud 3819/2024) calcula la indemnización límite o máxima extintiva multiplicando el salario diario por 360 días, que es el resultado de multiplicar el límite de la indemnización máxima (12 meses) por 30 días cada mes. »

La herramienta informática del CGPJ para el cálculo de indemnizaciones extintivas de los contratos de trabajo había aplicado la citada doctrina jurisprudencial, calculando los topes máximos a razón de 30 días por mes. Esa reciente sentencia del TS ratifica el criterio del Grupo de Trabajo de esta herramienta.

Debe recordarse que la presente herramienta, siendo un instrumento o utilidad para facilitar los cálculos de indemnizaciones tasadas en la normativa, no tiene carácter vinculante en sus resultados.