

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia 1209/2025, de 9 de diciembre de 2025

Sala de lo Social

Rec. n.º 5538/2024

SUMARIO:

Despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP). Indemnización percibida por el trabajador que supera la legalmente garantizada. Consideración de esa parte como renta a efectos de su cómputo para el posterior reconocimiento del subsidio de desempleo. Para la resolución del caso, debe esclarecerse qué debe entenderse por indemnización legal cuando estamos ante un despido colectivo. A diferencia de lo que ocurre con el despido disciplinario (donde existe solo una cuantía indemnizatoria prevista, la propia de los casos en que se califica como improcedente), en este supuesto el legislador ha establecido dos magnitudes que aparecen enfrentadas. Por un lado, la propia de los supuestos en que acaba siendo considerado como «no ajustado a derecho» y que se reconduce a la del despido disciplinario improcedente. Por otra parte, la específicamente señalada para los supuestos en que el despido colectivo se considera ajustado a derecho. Ambas magnitudes pueden ser desplazadas por pactos que las superen, pues vienen fijadas en reglas que poseen la condición de derecho necesario relativo. De esta forma, el artículo 275.4 de la LGSS debe interpretarse en el sentido de que la indemnización legal es la que en cada caso proceda, y en el caso de un despido colectivo procedente, es la del despido objetivo procedente. Esa es la consecuencia lógica de que el artículo 51 del ET y concordantes contengan una detallada regulación de las causas y del procedimiento a seguir para que el despido colectivo surja como tal a los ojos del derecho. En caso contrario o no habría indemnización extintiva sino readmisión (despido nulo) o la causa de la terminación no podría subsumirse en el despido colectivo, sino que se reconduciría a la mera voluntad empresarial (despido improcedente). Por descontado, la autonomía de la voluntad es libre de pactar indemnizaciones superiores a la mínima o legalmente garantizada. Pero la existencia de un acuerdo colectivo no comporta que la causa extintiva haya mutado; la voluntariedad de las personas cuyo contrato finaliza con amparo en ese acuerdo, no puede ocultar que es la empresa quien ha activado la causa, puesto en marcha las pertinentes deliberaciones y, lo esencial, quien pone término a la relación laboral. Por tanto, la indemnización legalmente establecida para el despido colectivo solo puede ser la contenida en las propias normas, que no la derivada de un acuerdo cuya existencia es posible pero no segura. En fin, la propia dicción literal del precepto, al hablar de indemnización legal pone sobre la pista de que está refiriéndose a la prevista en el artículo 53.1 b) del ET. Que en el ámbito tributario exista una regulación diversa, considerando exenta a efectos de tributación en el IRPF el importe de la indemnización por despido colectivo en cuantía equivalente a la del despido improcedente viene a reforzar la conclusión a que hemos llegado. Además de que las previsiones impositivas son inaplicables para determinar las rentas computables a efecto de subsidio por desempleo, por no existir remisión normativa en ese sentido, lo que indica el artículo 7 e) de la Ley sobre ese impuesto personal es que cuando el legislador ha querido utilizar como coordenada la cuantía del despido improcedente lo ha hecho de manera abierta y clara. De este modo, cabe concluir que a efectos de cuantificar el umbral de rentas que condiciona el acceso al subsidio por desempleo, en el caso de terminación del contrato

Síguenos en...

derivada de despido colectivo pactado (art. 275.4 LGSS), por indemnización legal debe entenderse la establecida con carácter obligatorio (20 días de salario por año de servicios), sin que pueda considerarse como tal la superior acordada o la del despido improcedente. (*Vid.* STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 8 de noviembre de 2024, rec. núm. 227/2024, casada y anulada por esta sentencia).

PONENTE:

Don Juan Martínez Moya.

SENTENCIA

Magistrados/as
 CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA
 IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
 JUAN MARTINEZ MOYA
 ISABEL OLMOS PARES
 RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA
 UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 5538/2024
 Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya
 Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez
 TRIBUNAL SUPREMO
 Sala de lo Social
 Sentencia núm. 1209/2025
 Excmos. Sras. y Excmos. Sres.
 D.^a Concepción Rosario Ureste García, presidenta
 D. Ignacio García-Perrote Escartín
 D. Juan Martínez Moya
 D.^a Isabel Olmos Parés
 D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 9 de diciembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Abogado del Estado en representación del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), contra la sentencia núm. 5148/2024 de fecha 8 de Noviembre, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en el recurso de suplicación núm. 227/2024, formulado frente a la sentencia núm. 322/2023 de fecha 27 de Octubre, dictada en autos 364/2023 por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Pontevedra seguidos a instancia de D. Juan Miguel contra el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). sobre derecho a percibir el subsidio de desempleo.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida D. Juan Miguel, representado y asistido por la letrada D.^a. Laura Fraga Gómez

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Con fecha 27 de Octubre de 2023, el Juzgado de lo Social núm. 3 de Pontevedra, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «FALLO: Desestimando la demanda interpuesta por DON Juan Miguel frente al SERVICIO PUBLICO EMPLEO ESTATAL, absuelto al demandado de las pretensiones ejercitadas en su contra.».

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

Síguenos en...

«PRIMERO.- Don Juan Miguel, con D.N.I. NUM000 vino prestando servicios para el BANCO DE SANTANDER S.A. desde el 12 de abril de 1977 iniciándose en dicha empresa expediente de extinción colectiva por causas económicas productivas y organizativas que finalizó CON ACUERDO. El trabajador formaba parte del grupo de BAJAS INCENTIVADAS, comunicándole en fecha 28 de enero de 2021 comunicación individual de despido con fecha de efectos de 31 de enero de 2021, fijando una indemnización de 132388,46€, correspondiendo a 20 días de salario con el límite de una anualidad la suma de 49707,06€, abonándose la citada cifra de la siguiente forma: de 1 de febrero de 2021 a 31 de enero de 2023, 1652,47€; de 1 de febrero de 2023 hasta la fecha final de su acuerdo, 2670,57€, el 17 de octubre de 2024.

SEGUNDO.- Tras agotar la prestación contributiva de desempleo, se le reconoció el subsidio de desempleo por el periodo de 4 de marzo a 1 de junio de 2023, interponiendo reclamación previa que fue desestimada en fecha 31 de mayo de 2023.».

SEGUNDO.

Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, dictó sentencia con fecha 8 de Noviembre 2024, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «FALLAMOS: Que estimando el recurso de Suplicación interpuesto por la representación procesal del demandante, contra la sentencia de fecha 27 de octubre de 2023, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Pontevedra, en autos 364/23, revocamos la sentencia recurrida, y con estimación de la demanda, declaramos el derecho a percibir el demandante el subsidio de desempleo solicitado en demanda, hasta la fecha de su jubilación, 17/10/2026, condenando a la demandada SEPE a estar y pasar por la anterior declaración. Y al abono de las prestaciones correspondientes.».

TERCERO.

Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por el Abogado del Estado en representación del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla León, Sentencia núm. 190/2020 de 18 de Junio.

CUARTO.

Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por la representación procesal de D. Juan Miguel se presentó escrito impugnando el recurso de casación para la unificación de doctrina.

QUINTO.

Evacuado el trámite de impugnación, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso procedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos.

SEXTO.

Por Providencia de fecha 13 de Octubre de 2025, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 3 de Diciembre de 2025, designándose como Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Cuestión controvertida

La cuestión por decidir en el presente recurso de casación para unificación de doctrina consiste en determinar si la parte de la indemnización percibida por el trabajador que supera la legalmente garantizada tras un despido colectivo pactado, por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP), debe considerarse como renta a los efectos de

computar para el posterior reconocimiento del subsidio de desempleo del artículo 275.4 Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

SEGUNDO.- Resumen de antecedentes. La sentencia recurrida y el recurso de unificación de doctrina, la impugnación y el informe del Ministerio Fiscal.

1.-La sentencia recurrida es la núm. 5148/2024, de 8 de noviembre dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Galicia, (rec. 227/2024). Esta sentencia estimó el recurso de suplicación interpuesto por la representación procesal del demandante, contra la sentencia núm. 322 /2023 de 27 de octubre dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Pontevedra , (en autos 364/23), sobre desempleo, revocando la misma y estimando la demanda, declaró el derecho demandante a percibir el subsidio de desempleo solicitado en demanda, hasta la fecha de su jubilación (17 de octubre de 2026), condenando al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), a estar y pasar por la anterior declaración y al abono de las prestaciones correspondientes

2.-El Abogado del Estado en representación del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) interpone recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia núm. 5148/2024, de 8 de noviembre dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Galicia, (rec. 227/2024).

En el escrito de recurso:

a) Invoca como preceptos infringidos los artículos 274 y 275 (en concreto, en su párrafo 4) de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

b) Selecciona como sentencia de contraste la núm. 190/2020, de 18 de junio dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Burgos (recurso 161/2020).

Solicita la estimación del recurso y, se case y anule la sentencia recurrida, y se desestime la demanda.

3.-La parte demandante ha presentado escrito de impugnación interesando la desestimación del recurso y solicitando la confirmación de la sentencia recurrida.

4.-El Ministerio Fiscal, en trámite de informe previsto en el artículo 226.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), interesa la estimación del recurso al considerar que la sentencia recurrida es contraria a la doctrina contenida en la reciente STS de 3 de junio de 2025 (Rcud. 3283/23).

TERCERO.- Examen de la contradicción

1.-El artículo 219 LRJS exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales". Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

2.-En esencia, los datos sobre los que descansa la sentencia recurrida son:

a) El actor demandó al SEPE solicitando el reconocimiento del subsidio de desempleo tras agotar la prestación contributiva, lo que fue inicialmente denegado.

b) Consta que el demandante prestó servicios por cuenta y bajo la dependencia del Banco de Santander S.A. desde 1977 y fue incluido en un expediente de extinción colectiva finalizado con acuerdo. La fecha de la comunicación de la extinción individual del contrato de trabajo fue el 31 de enero de 2021. Recibió una indemnización de 132.388,46 euros en diversos pagos.

c) Tras agotar la prestación contributiva, se le reconoció un subsidio de desempleo por un periodo limitado que fue objeto de reclamación previa, rechazada por el SEPE.

d) La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de lo Social núm.3 de Pontevedra de fecha 27 de octubre de 2023, (en autos 364/23), desestimó la demanda y el actor recurrió en suplicación solicitando la revisión de hechos probados y el examen de normas sustantivas, logrando que se añadiera un párrafo al hecho probado primero sobre el tope legal de la indemnización por despido. La Sala argumentó que debía aplicarse la doctrina del TSJ Madrid que distingue entre la indemnización legal y la pactada en acuerdos colectivos, considerando que en este caso se superaba el mínimo legal y que el subsidio debía reconocerse teniendo en cuenta la indemnización efectivamente percibida. En consecuencia, la Sala revocó la sentencia de instancia, estimando la demanda y condenando al SEPE a reconocerle el subsidio hasta la fecha de su jubilación.

3.-La sentencia de contraste de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla León, sede Burgos, de 18 de junio de 2020 (rec. 161/2020) da respuesta a la siguiente situación:

a) El demandante extinguió su contrato de trabajo con el Banco Popular Español S.A. mediante un expediente de regulación de empleo finalizado con acuerdo. Recibió una indemnización de 84.926,23 euros que se distribuyó en fraccionadamente en pagos mensuales. En mayo de 2019 dicha indemnización superó el 75% del salario mínimo interprofesional, lo que motivó la suspensión del subsidio.

b) El trabajador demandó al SEPE solicitando la continuidad del subsidio por desempleo que le había sido suspendido por superar el límite de rentas permitidas.

c) La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social desestimó la demanda absolviendo al SEPE. En el recurso de suplicación que interpuso el demandante sostenía que no debía computarse como renta el exceso de la indemnización legal. La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ confirmó la decisión desestimatoria de instancia considerando que, conforme al artículo 275.4 de la LGSS, solo la indemnización legalmente establecida no se computa como renta, mientras que el exceso pactado en el acuerdo del ERE sí debe considerarse. Confirmaba con este fundamento la suspensión del subsidio acordada por el SEPE.

4.-La Sala, en línea de lo informado por el Ministerio Fiscal, aprecia contradicción entre las sentencias comparadas porque aunque ambas aplican el artículo 275.4 de la Ley General de la Seguridad Social para decidir sobre el cómputo de la indemnización por despido como renta a efectos del subsidio de desempleo, adoptan criterios diferentes para determinar dicho cómputo.

En los dos casos: a) el importe de la indemnización pagada en total es muy superior a la que correspondería a la indemnización legal de 20 días de salario; b) el fundamento de las demandas se centra en sostener que la indemnización que cobra es también "la indemnización legalmente prevista" aunque sea superior a la de 20 días del despido objetivo colectivo, por no superar la del despido improcedente; y c) las pretensiones son las mismas: se tiene derecho al subsidio de desempleo, contra lo que afirma el SEPE, sin que la parte adicional de la indemnización, sobre la de 20 días, deba computarse como renta a los efectos de cálculo del requisito legal de no alcanzar el 75% del SMI para cobrarlo.

Por tanto, discrepan sobre el concepto de "indemnización máxima legal" a que se refiere el art. 275.4 LGSS, llegando a soluciones divergentes. Los hechos, pretensiones y fundamentos son sustancialmente idénticos.

La sentencia recurrida considera que la indemnización recibida no debe computarse como renta porque se encuentra dentro del límite legal del despido improcedente. En cambio, la sentencia referencial estima que al superar la indemnización percibida la legalmente establecida para el despido objetivo debe considerarse el exceso como renta computable a efectos del límite de ingresos.

CUARTO.- Estimación del rcud. Aplicación de la doctrina contenida en la STS

1.-La cuestión controvertida está centrada en determinar si el exceso sobre la indemnización legal del despido colectivo por causas ETOP debe entenderse como renta a los efectos de determinación del requisito a que se refiere el art. 275.4 LGSS. La sentencia recurrida sostiene que el concepto de indemnización legal debe integrarse sistemáticamente con las reglas del Estatuto de los Trabajadores y del ordenamiento laboral en su conjunto, lo que permite entender como indemnización "legalmente prevista" toda aquella que resulte del marco normativo, ya sea por mandato imperativo o por acuerdos colectivos válidamente constituidos. En cambio, la sentencia de contraste considera que constituye renta tal exceso a los efectos legales pretendidos.

2.-Esta cuestión ha tenido respuesta en la STS 526/2025, de 3 de junio, (rcud 3283/2023), en el sentido indicado en la sentencia referencial. De ahí que por un principio de igualdad en el tratamiento de la aplicación de la ley y por seguridad jurídica debamos también aplicar el criterio establecido en la mencionada sentencia de esta Sala.

3.-Como dijimos en nuestra STS 526/205, de 3 de junio, (rcud 3283/2023): «[L]a resolución de la expuesta disparidad interpretativa ha de partir del atento examen de la regulación aplicable y de nuestra doctrina. En ambos planos resulta muy útil atender a los antecedentes inmediatos.»

4.-En dicha resolución dejamos sentado el marco normativo aplicable integrado por los siguientes preceptos:

a) El artículo 215.3.2 LGSS de 1994 disponía que el importe correspondiente a la indemnización legal que en cada caso proceda por la extinción del contrato de trabajo no tendrá la consideración de renta. Ello con independencia de que el pago de la misma se efectúe de una sola vez o de forma periódica...

b) La Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, en su Disposición Transitoria tercera determinó que a efectos del reconocimiento de los subsidios por desempleo y no obstante lo establecido en el artículo 215.3.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, no se computarán como renta ni el importe de la indemnización por extinción del contrato de trabajo derivada de expediente de regulación de empleo autorizado mediante resolución de la autoridad laboral [...] siempre que el expediente se hubiera iniciado con anterioridad al 26 de mayo de 2002, y dicho expediente fuera la causa de acceso a la prestación por desempleo contributiva cuyo agotamiento permite el acceso al subsidio

c) Por razón de la fecha en que acaece el despido (31 de enero de 2021 en la recurrida; diciembre de 2016 en la referencial) y de la solicitud del subsidio (en 2019 en ambos casos) la redacción del artículo 275.4 LGSS, en el fragmento que interesa, se limita a prescribir que el importe correspondiente a la indemnización legal que en cada caso proceda por la extinción del contrato de trabajo no tendrá la consideración de renta. Ello con independencia de que el pago de la misma se efectúe de una sola vez o de forma periódica.

d) Es posteriormente cuando el RDL 7/2023 traslada al apartado 5 del mismo artículo la advertencia de que no se entiende computable como renta El importe correspondiente a la indemnización legal que en cada caso proceda por la extinción del contrato de trabajo, con independencia de que su pago se efectúe de una sola vez o de forma periódica.

e) Tras el RDL 2/2024 se reformula esta última explicitación, quedando redactada de modo que El importe correspondiente a la indemnización legal prevista en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para cada uno de los supuestos de extinción del contrato de trabajo, con independencia de que su pago sea único o periódico. En todo caso, a los efectos previstos en este artículo, se computará como renta el exceso que sobre dicha cantidad pueda haberse pactado.

5.-También dejaba constancia de la doctrina concordante:

«A) La STS 3 diciembre 2008 (rcud 99/2008) abordó un supuesto similar al que ahora se ha suscitado. Conforme a sus propias palabras, estudia si las cantidades percibidas por los trabajadores de Telefónica de España S.A. despedidos mediante el expediente de regulación de empleo, donde se ha establecido una indemnización de despido colectivo superior a la

establecida en el art. 51.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET), computan para el cálculo del citado requisito de carencia de rentas en la cuantía excedente del importe de la indemnización legal.

Para resolver el dilema analiza el alcance de la recordada Disposición Transitoria tercera de la Ley 45/2002. Especial interés posee su advertencia de que Lo que viene a ordenar, en suma, la norma contenida en la Disposición Transitoria 3ª de la Ley 45/2002 no es en realidad la resolución de un conflicto de derecho intertemporal, sino una ampliación de la excepción del art. 215.3 LGSS para casos de despidos colectivos muy concretos, limitados a un determinado período de tiempo. Para los supuestos previstos en la mencionada disposición la excepción del art. 215.3.2) párrafo segundo se extiende no sólo a la indemnización legal de despido sino al importe íntegro de la indemnización de despido.

Concluye que, al no estar el despido examinado en el supuesto de la Disposición Transitoria, el exceso indemnizatorio sobre la cuantía legal ha de considerarse como renta a efectos del subsidio por desempleo. Recordemos que se trata de la sentencia expresamente invocada y aplicada por la sentencia del Juzgado de lo Social.

B) La STS 7 marzo 2012 (rcud 4391/2010) insiste en que la exención refiere al importe de la indemnización legal prevista para cada modalidad de despido, no así a las superiores cuantías pactadas que excedan del importe garantizado, advirtiéndolo que ha de descontarse la parte correspondiente al pago de las cuotas para el convenio especial por parte del empresario.

C) La STS 694/2023 de 3 octubre (rcud 4058/2020) concluye que El hecho de que el tratamiento fiscal de la indemnización por despido varíe como consecuencia de la forma de pago - en uno o varios plazos directamente por la empresa, o a través de una póliza de seguros suscrita por la empresa, de la que es beneficiario el trabajador- no implica que cambie la naturaleza de las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato y, en concreto, su carácter de cantidades exentas a efectos del cómputo de ingresos para la percepción del subsidio por desempleo (Art 275 LGSS). La norma no ha querido penalizar ni tratar de forma distinta la indemnización que se reciba de forma periódica. Lo que se declara exento es, pues, lo percibido por indemnización derivada de la extinción del contrato hasta el límite legal, con independencia de la forma de su abono, del tiempo del mismo y del tratamiento fiscal de la indemnización.»

6.-La mencionada STS 526/2025, de 3 de junio, (rcud 3283/2023), afrontaba la fijación de la cuantía indemnizatoria no computable con fundamento en:

A) Consideraciones específicas, precisando lo siguiente:

«Digamos ya que la doctrina acuñada por nuestra STS 3 diciembre 2008 (rcud 99/2008) sigue siendo válida, sin que hayan aparecido circunstancias o argumentosa que aconsejen su revisión. Al contrario, son varias las razones adicionales que inclinan a reafirmarla.

A) La breve secuencia normativa expuesta (Fundamento Tercero.1) muestra que en todo momento ha quedado exenta de la consideración como renta la indemnización legal que en cada caso proceda por la extinción del contrato de trabajo.

La irrupción de la Ley 45/2002 alteró provisionalmente esa situación, pero solo para los expedientes iniciados antes de mayo de 2002: respecto de ellos desaparecía la remisión a la cuantía legal de la indemnización. En su lugar la norma intertemporal aludía al importe de la indemnización por extinción del contrato de trabajo derivada de expediente de regulación de empleo autorizado.

De esta sucesión normativa deriva una clara conclusión; nuestro ordenamiento ha diferenciado la indemnización legal de la real. Cuando ha querido que la exención vaya más allá de lo garantizado por el legislador así lo ha expuesto de forma expresa.

A los efectos aquí considerados es computable el importe que exceda de la indemnización legal por extinción del contrato de trabajo, salvo lo dispuesto en la disposición transitoria tercera de la Ley 45/2002, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, en relación con las indemnizaciones derivadas de expedientes de regulación de empleo en determinados supuestos.»

B) Centrando el debate en los siguientes términos:

«[...]qué debemos entender por indemnización legal cuando estamos ante un despido colectivo. A diferencia de lo que ocurre con el despido disciplinario (donde existe solo una

cuantía indemnizatoria prevista, la propia de los casos en que se califica como improcedente), en este supuesto el legislador ha establecido las dos magnitudes que aparecen enfrentadas por las sentencias comparadas. Por un lado, la propia de los supuestos en que acaba siendo considerado como "no ajustado a Derecho" y que se reconduce a la del despido disciplinario improcedente. Por otra parte, la específicamente señalada para los supuestos en que el despido colectivo se considera ajustado a Derecho.

Ambas magnitudes pueden ser desplazadas por pactos que las superen, pues vienen fijadas en reglas que poseen la condición de Derecho necesario relativo. Tanto por la deducción que acabamos de extraer de la evolución normativa cuanto por la propia lógica de la norma, consideramos que la solución correcta es la albergada en la sentencia recurrida.»

C) Y dando respuesta a la cuestión planteada sobre los términos y alegaciones del debate en cuanto precisa que:

«[...] El Informe de Fiscalía concluye que el art. 275.4 LGSS debe interpretarse en el sentido de que la indemnización legal es la que en cada caso proceda, y en el caso de un despido colectivo procedente, es el del despido objetivo procedente.

Esa es la consecuencia lógica de que el artículo 51 ET y concordantes contengan una detallada regulación de las causas y del procedimiento a seguir para que el despido colectivo surja como tal a los ojos del Derecho. En caso contrario o no habría indemnización extintiva sino readmisión (despido nulo) o la causa de la terminación no podría subsumirse en el despido colectivo sino que se reconduciría a la mera voluntad empresarial (despido improcedente).

[...] Por descontado, como expone la sentencia referencial, la autonomía de la voluntad es libre de pactar indemnizaciones superiores a la mínima o legalmente garantizada. Pero la existencia de un acuerdo colectivo no comporta que la causa extintiva haya mutado; como muchas veces hemos advertido, la voluntariedad de las personas cuyo contrato finaliza con amparo en ese acuerdo, no puede ocultar que es la empresa quien ha activado la causa, puesto en marcha las pertinentes y deliberaciones y, lo esencial, quien pone término a la relación laboral.

La indemnización legalmente establecida para el despido colectivo solo puede ser la contenida en las propias normas, que no la derivada de un acuerdo cuya existencia es posible pero no segura.

[...] En fin, la propia dicción literal del precepto, al hablar de indemnización legal pone sobre la pista de que está refiriéndose a la prevista en el artículo 53.1.b) ET.

Que en el ámbito tributario exista una regulación diversa, considerando exenta a efectos de tributación en el IRPF el importe de la indemnización por despido colectivo en cuantía equivalente a la del despido improcedente viene a reforzar la conclusión a que hemos llegado. Además de que las previsiones impositivas son inaplicables para determinar las rentas computables a efecto de subsidio por desempleo, por no existir remisión normativa en ese sentido, lo que indica el artículo 7.e) de la Ley sobre ese impuesto personal es que cuando el legislador ha querido utilizar como coordinada la cuantía del despido improcedente lo ha hecho de manera abierta y clara.»

7.-Y la trascrita STS 526/2025, de 3 de junio, (rcud 3283/2023) concluye sentando la doctrina unificada en los siguientes términos:

«[...] consideramos acertada la contenida en la sentencia recurrida, alineada con la solución que hemos dado a esta cuestión en la STS de 3 diciembre 2008 (rcud 99/2008) y otras concordantes.

De este modo, cabe concluir que a efectos de cuantificar el umbral de rentas que condiciona el acceso al subsidio por desempleo, en el caso de terminación del contrato derivada de despido colectivo pactado (art. 275.4 LGSS), por indemnización legal debe entenderse la establecida con carácter obligatorio (20 días de salario por año de servicios), sin que pueda considerarse como tal la superior acordada o la del despido improcedente.»

8.-Aplicada esta doctrina al caso planteado, de conformidad con el Informe del Ministerio Fiscal, debemos estimar el recurso interpuesto por el Abogado del Estado en la representación que ostenta del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), porque la doctrina ajustada es se aparta de la doctrina contenida en nuestra STS 526/2025, de 3 de junio, (rcud 3283/2023).

9.-No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia (art. 235 LRJS).

F A L L O

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1.-Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Abogado del Estado en la representación que ostenta del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), contra la sentencia núm. 5148/2024, de 8 de noviembre dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Galicia, (rec. 227/2024).

2.-Casar y anular la sentencia núm. 5148/2024, de 8 de noviembre dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Galicia, (rec. 227/2024), y resolviendo el debate suscitado en suplicación, confirmar, y declarar firme, la sentencia núm. 322 /2023 de 27 de octubre dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Pontevedra, (en autos 364/23), seguidos a instancia de D. Juan Miguel frente al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), sobre desempleo.

3.-No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

