



Roj: **STSJ NA 500/2026 - ECLI:ES:TSJNA:2026:500**

Id Cendoj: **31201340012026100268**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Pamplona/Iruña**

Sección: **1**

Fecha: **05/08/2026**

Nº de Recurso: **168/2026**

Nº de Resolución: **276/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **CARLOS GONZALEZ GONZALEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STIS, Pamplona/Iruña, núm. 4, 24-02-2026 (proc. 774/2024),
STSJ NA 500/2026**

ILMO. SR. D. MIGUEL AZAGRA SOLANO

PRESIDENTE

ILMO. SR. D. CARLOS GONZÁLEZ GONZÁLEZ

ILMA. SRA. D^a. MARÍA JOSÉ RAMO HERRANDO (MAGISTRADA SUPLENTE)

En la Ciudad de Pamplona/Iruña, a CINCO DE AGOSTO del dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A Nº 276/2026

En el Recurso de Suplicación interpuesto por Jose María , en nombre y representación de Debora , frente a la Sentencia de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Pamplona/Iruña. Plaza nº 4 sobre DESPIDO, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. CARLOS GONZÁLEZ GONZÁLEZ, quien redacta la sentencia conforme al criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Ante la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Pamplona/Iruña. Plaza nº 4 de los de Navarra, se presentó demanda por D^a. Debora , en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia declarando la nulidad de la decisión a extintiva por vulneración de derecho fundamental condenando a la readmisión en su puesto de trabajo con los salarios dejado de percibir desde el despido hasta la fecha de la readmisión, y una indemnización complementaria de 10.000 euros por vulneración de derechos fundamentales, o subsidiariamente declare la improcedencia del despido condenando a la empresa a su elección entre abonar la indemnización que legalmente le corresponde o a la readmisión Con los salarios de tramitación que le corresponden y todo ello con una indemnización adicional por los daños sufridos de 10.000 euros.

SEGUNDO: Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio oral en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en la grabación audiovisual que figura incorporada al expediente digital. Recibido el juicio a prueba se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

TERCERO: Por el Juzgado de instancia se dictó sentencia, cuya parte dispositiva dice: "Que ESTIMANDO PARCIALMENTE la demanda promovida por DÑA. Debora contra la mercantil INICIATIVAS BODOCHENA S.L. debo CONDENAR Y CONDENAR a la demandada al abono de la cantidad de 632,64€; en concepto de diferencia de indemnización por el despido por causas objetivas de fecha 28 de mayo de 2024. Todo ello sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL en caso de insolvencia empresarial.

Que ESTIMANDO la excepción de falta de legitimación pasiva de la mercantil NAVARRA LÁSER S.L. debo ABSOLVER Y ABSUELVO a dicha demandada de los pedimentos formulados en su contra."

CUARTO: En la anterior sentencia se declararon probados:

"PRIMERO.- Dña. Debora mayor de edad, provista de NIF NUM000 ha venido prestando servicios laborales para la mercantil INICIATIVAS BODOCHENA S.L. con la categoría profesional de técnico laser desde el pasado día 15 de mayo de 2023 con un salario bruto mensual incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias de 1.520,14€; en el centro de trabajo sito en Calle Carlos III 12, Bajo de Pamplona. (Certificado de vida laboral y nóminas de la trabajadora)

SEGUNDO.- Con fecha 28 de mayo de 2024 la actora recibió burofax en el que se le notificaba la extinción del contrato de trabajo con fecha de efectos de ese mismo día por causa económicas y organizativas debido a que la empresa estaba sufriendo importantes pérdidas económicas que la han llevado a encontrarse en una situación económica negativa con pérdidas en el ejercicio 2023 que ascienden a un total de -12.798,60€; y que continuaban en el año 2024 poniendo a su disposición una indemnización de 20 días por año de servicio en el importe de 1.154,05€; así como el finiquito y los 15 días de preaviso. Se tiene por reproducida la carta de despido obrante en autos.

TERCERO.- Mediante Auto de fecha 3 de septiembre de 2025 dictado por el Juzgado de lo Mercantil Número Uno de Donostia-San Sebastián en los Autos de Concurso Ordinario 174/2025 fue declarado el concurso de acreedores de la mercantil INICIATIVAS BODOCHENA S.L.

En Auto de fecha 31 de octubre de 2025 se autoriza la transmisión de la unidad productiva de INICIATIVAS BODOCHENA S.L. y MENDICHENA S.L. a favor del GRUPO DERMASANA (Cantabria Láser S.L., Navarra Láser S.L., San Sebastián Láser S.L. y Vizcaya Láser S.L.) en los términos, condiciones y precio de la oferta vinculante mejorada presentada y aceptada por la Administración Concursal

La adquisición no implica para la adquirente asunción de las deudas de la concursada concursales o contra la masa, excepto aquéllas asumidas expresamente.

El adquirente quedará subrogado en los contratos, licencias o autorizaciones administrativa afectos a la continuidad de la actividad profesional o empresarial contenidos en la oferta.

Los bienes se transmiten libres de cargas, por lo que se ordena la cancelación de las cargas y gravámenes que recaigan sobre los bienes transmitidos conforme el artículo 225 TRLC.

Mediante Auto de fecha 13 de octubre de 2025 dictado en la Pieza Expediente Laboral (artículo 64 LC) se aprueba el acuerdo de despido de carácter colectivo solicitado con fecha 19 de septiembre de 2025 por causas económicas acordando la extinción de los contratos de trabajo existentes en dicha fecha con derecho a percibir una indemnización de 20 días por año de servicio en dicha fecha.

CUARTO.- La persona trabajadora no ostenta ni ha ostentando la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

QUINTO.- Se ha agotado la vía administrativa previa con la interposición de la correspondiente papeleta de conciliación con fecha 18 de junio de 2024, celebrándose el pertinente acto de conciliación el día 28 de junio de 2024 con el resultado de SIN AVENENCIA todo ello conforme lo dispuesto en el artículo 63 de la Ley de la Jurisdicción Social y así consta en los autos dándose íntegramente por reproducida el acta de conciliación.

QUINTO: Anunciado recurso de Suplicación por la representación letrada de la demandante o demandado, se formalizó mediante escrito en el que se consignan dos motivos, el primero al amparo del artículo 193.b) de Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, para revisar los hechos declarados probados, y el segundo, amparado en el artículo 193.c) del mismo Texto legal, para examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia, denunciando infracción del artículo 53 del E.T.

SEXTO: Evacuado traslado del recurso fue impugnado por el Letrado del Fogasa y por la representación letrada de la demandada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Sentencia de instancia que declara procedente el despido por causas ETOP y recurso de la trabajadora

La sección social del Tribunal de Instancia de Pamplona/Iruña -plaza núm. 4- ha dictado la sentencia núm. 90/2026, con fecha 24 de febrero de 2025, desestimando la demanda de despido al considerar ajustada a derecho la extinción del contrato de trabajo comunicada con efectos del 28 de mayo de 2024 por causas económicas y organizativas al considerar que concurren los requisitos formales y que han quedado probadas las causas invocadas por la empresa, no apreciando tampoco error en la puesta a disposición de la indemnización, para lo que razona *que "atendiendo a que nos encontramos ante la existencia de causas económicas, y que según la jurisprudencia transcrita es el único caso respecto de las causas objetivas que se permite la falta de abono de la indemnización ofrecida de 20 días de salario por año de servicio y de que no se trata de una gran diferencia habida cuenta la escasa antigüedad de la actora y que bien pudiera deberse a un error, se entiende en todo caso se trata de un error excusable, que no invalidan las causas concomitantes y que su falta de abono convierta automáticamente en improcedente el despido de la actora"*.

Disconforme con la sentencia recurre en suplicación la trabajadora, invocando motivos de revisión fáctica y jurídica.

La empleadora demandada y el FOGADA han impugnado el recurso.

Segundo. Revisión de los hechos declarados probados

En el primer motivo de revisión fáctica se propone la modificación del hecho probado segundo

SEGUNDO.- Con fecha 28 de mayo de 2024 la actora recibió burofax en el que se le notificaba la extinción del contrato de trabajo con fecha de efectos de ese mismo día por causa económicas y organizativas debido a que la empresa estaba sufriendo importantes pérdidas económicas que la han llevado a encontrarse en una situación económica negativa con pérdidas en el ejercicio 2023 que ascienden a un total de -12.798,60€; y que continuaban en el año 2024 poniendo a su disposición una indemnización de 20 días por año de servicio en el importe de 675 euros en concepto de indemnización así como el finiquito, la nómina y los 15 días de falta de preaviso. Se tiene por reproducida la carta de despido obrante en autos, en la cual no se expone la indemnización de despido objetivo correcta de 1082,79 euros ni se expone que no se ponga a disposición de la actora cantidad alguna por falta de liquidez".

Con ello se pretende corregir el error de la sentencia al mantener en dicho hecho, con proyección al examinar si concurre error inexcusable en la puesta a disposición, que la empleadora puso a disposición de la trabajadora con la comunicación extintiva una indemnización de 20 días por año de servicio en el importe de 1.154,05€, así como el finiquito y los 15 días de preaviso, cuando la realidad es que no se puso a disposición 1154,05 euros, sino que en el finiquito -aportado como documento número 3- consta que lo que se puso a disposición fueron 675 euros de indemnización y la diferencia hasta la indemnización expuesta en la carta de despido lo fue en concepto de vacaciones no disfrutadas.

Añade el recurso que, con la antigüedad y salario que constan en el hecho primero de la sentencia (15 de mayo de 2023, con un salario bruto mensual, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, de 1.520,14 euros, conforme al certificado de vida laboral y nóminas de la trabajadora), la indemnización por despido objetivo es de 1082,84 euros, por lo que la diferencia con lo realmente puesto a disposición a la trabajadora (675 euros) fue de 407,47 euros (que en motivo de censura jurídica se considera inexcusable). Para la recurrente un error de 407,47 euros en una indemnización de 1082,05 euros, de los cuales solamente se abonaron 675 euros, no es un error excusable.

El primer motivo de revisión se estima al ser evidente conforme al documento que se invoca -el documento de finiquito aportado al expediente judicial electrónico- que la empresa no puso a disposición de la trabajadora las cantidades que afirma erróneamente, sino que por el concepto de indemnización por la extinción del contrato se pusieron a disposición solo 675 euros -cuando correspondía por los 20 días de la indemnización legal el importe de 1082,84 euros, siendo la diferencia de 407,47 euros-. El importe de 1154,05 euros que menciona la sentencia comprende la suma de 675 euros que pone a disposición la empresa en concepto de indemnización y 573,30 euros brutos en concepto de vacaciones no disfrutadas al tiempo de la extinción. La corrección del error fáctico es relevante para analizar el motivo de censura en el que la recurrente invoca el error inexcusable en la puesta a disposición de la indemnización legal que le correspondía.

Se postula en un segundo motivo que se incluya otro hecho probado, conforme al cual *"El día 27 de mayo de 2024, el día anterior a la comunicación de la carta de despido de fecha 28 de mayo de 2024 la trabajadora comunicó a su encargada, Josefina mediante whatsapp: no me encuentro bien mañana iré al médico. Lo que*

dio lugar a la emisión del correspondiente parte de baja médica". Se funda el motivo en la "comunicación de la situación de enfermedad comunicada por la trabajadora a su encargada mediante mensaje telefónico que reconoció en sala la propia encargada prueba número 5 del ramo de prueba".

El motivo **se desestima** porque el documento en que se funda la revisión no es literosuficiente y ya ha sido valorado por la magistrada de instancia, que llega a otras conclusiones motivadas, atendiendo para ello a otras pruebas practicadas y, en concreto, la declaración testifical de la encargada, lo que no cabe examinar en el recurso extraordinario de suplicación, pretendiendo la parte sustituir el criterio objetivo e imparcial de la magistrada por el subjetivo y parcial de la recurrente, lo que no resulta admisible.

Debe recordarse que al estar concebido el procedimiento laboral como un proceso de instancia única, la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud únicamente al juzgador de instancia, por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica, de ahí que la revisión de sus conclusiones únicamente resulte viable cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de medios de prueba hábiles a tal fin que obren en autos, no siendo posible que el Tribunal ad quem pueda realizar una nueva valoración de la prueba, por lo que, debe rechazarse la existencia de error de hecho si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de instancia -siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica-, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes.

Debemos insistir en estas exigencias y requisitos de la revisión de los hechos probados atendida la naturaleza extraordinaria de la suplicación. El error ha de evidenciarse esencialmente del documento alegado en el que se demuestre su existencia, sin necesidad de que el recurrente realice conjeturas, hipótesis o razonamientos; por ello mismo se impide la inclusión de afirmaciones, valoraciones o juicios críticos sobre la prueba practicada. Esto significa que el error ha de ser evidente, evidencia que ha de destacarse por sí misma, superando la valoración conjunta de las pruebas practicadas que haya podido realizar el Juzgador «a quo». Además, no pueden ser combatidos los hechos probados si éstos han sido obtenidos por el Juez del mismo documento en que la parte pretende amparar el recurso.

Como se ha razonado con anterioridad estas exigencias no se cumplen en el segundo motivo de revisión fáctica, lo que determina que se desestime.

Tercero. Infracción de las normas jurídicas o de la jurisprudencia sobre discriminación por razón de enfermedad y nulidad del despido

En el primer motivo de censura jurídica se invoca la infracción del artículo 55 del ET y de la Ley 15/2022 porque la sentencia no ha tenido en cuenta que la extinción de contrato por causas objetivas no era sino consecuencia de la situación de enfermedad de la recurrente que comunicó a la empresa un día antes de que se le entregase la carta de despido.

El motivo **se desestima** porque descansa sobre una revisión fáctica no lograda, haciendo supuesto de la cuestión, señalando la sentencia de instancia que no se acredita conocimiento empresarial de ninguna enfermedad y que solo consta que la encargada manifestó en prueba testifical que "el día anterior al despido la actora le envió un WhatsApp informándola de que no se encontraba bien y que por la mañana iba a llamar al médico para coger cita y que ella le preguntó que qué le pasaba y que nunca le llegó a contestar, por lo que no supieron nada ni de la existencia de una enfermedad ni tampoco de la baja médica hasta el día siguiente cuando se extendió el parte médico de baja", por lo que la sentencia concluye que "no existe indicio alguno de que el móvil del despido residiera en la situación física de la demandante, por lo que no existe vulneración del derecho a la integridad física y/o discriminación por razón de enfermedad".

Además, la propia sentencia declara probada la concurrencia de las causas que justificaban la extinción del contrato, desvirtuando así que pudiera estar relacionada la decisión extintiva con el hecho de haber acudido al médico o por padecer alguna enfermedad. Razona en este sentido que queda probada "la incidencia de la mala situación económica de la mercantil INICIATIVAS BODOCHENA S.L., empleadora que abocó a la solicitud y tramitación del concurso de acreedores con extinción por despido colectivo de la totalidad de la plantilla aprobado mediante Auto de fecha 13 de octubre de 2025". Añade que "resulta acreditada de forma efectiva la existencia de las causas económicas y organizativas alegadas por la empresa en la carta de despido. En este sentido se pronunció la testigo propuesta por la actora Dña. Josefina, quien depuso en el acto de juicio oral bajo juramento y en calidad de encargada del centro de trabajo, y que manifestó que en el centro de trabajo dedicado a la actividad de depilación láser, funcionan a través de la venta de bonos y que hacía bastante tiempo que no se producían ventas de bonos y que las trabajadoras del centro, entre ellas la actora, eran perfectamente conocedoras de la situación económica adversa de la empresa".

Cuarto. Infracción de las normas jurídicas o de la jurisprudencia sobre error inexcusable en la puesta a disposición de la indemnización legal como causa para declarar la improcedencia del despido

En el segundo motivo de censura jurídica se solicita la declaración de improcedencia del despido, denunciando la infracción por la sentencia de los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores en relación a la jurisprudencia del Tribunal Supremo que recoge la STSJ Navarra 364/2025, de 7 de octubre, rec. 249/2025. la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia al que respetuosamente me dirijo en la sentencia TSJ Navarra (Social).

En su desarrollo señala el recurso que en el momento del despido la empresa le puso a disposición la indemnización de 675 euros cuando hubiera correspondido con el hecho probado primero de la sentencia 1082 euros. Considera que la empresa *"no cometió un error, sino que calculó mal la indemnización y trató de llevar a equívoco a la trabajadora en la carta de despido incluyendo en el finiquito las vacaciones como parte de la indemnización puesta a disposición. La empresa mostró conformidad con la antigüedad de 15 de mayo de 2023 y el salario regulador conforme al hecho probado primero"*.

Añade la recurrente que *"en el presente caso, existiendo un error muy importante de indemnización de un 38% de la misma, y las circunstancias en las que se produjo el despido manifestando que la indemnización a percibir era de 1154 euros en la carta de despido, existe una falta de diligencia exigible a la empresa, siendo un error inexcusable, tratando de llevar a equívoco a la trabajadora poniendo a disposición una indemnización en la carta y después sumándole las vacaciones en el finiquito, tal como se denunció en la demanda interpuesta. Por ello el error debe ser calificado de inexcusable y en consecuencia el despido debe ser declarado improcedente"*.

Termina por solicitar, si se desestima la nulidad, que se declare la improcedencia del despido improcedente y se condene al pago de una indemnización de 1786,89 euros.

El artículo 53.1 b) del ET dispone que la empresa debe poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. A su vez, el artículo 122.3 de la LRJS, después de sancionar con la declaración de improcedencia la decisión extintiva en que se hubiesen incumplido los requisitos señalados en el apartado 1 del mencionado artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, establece que, no obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable del cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

Para resolver la cuestión del carácter excusable o inexcusable del error en la cuantificación de la indemnización que debe ponerse a disposición del trabajador, conviene traer a colación una abundante doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo que, aunque en muchos supuestos se refería al caso regulado en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, en su antigua redacción, es perfectamente aplicable por analogía a los casos del cálculo de indemnización que deba ponerse a disposición del trabajador en el despido objetivo (STS 11 de octubre de 2006).

Así, las sentencias del Tribunal Supremo de 17 de diciembre de 2009, recurso de casación para unificación de doctrina 957/09, y la sentencia de fecha 22 de julio de 2015, recurso de casación para unificación de doctrina número 2393/2014, vuelven a recordar los criterios generales para la determinación del carácter inexcusable o no del error. Son los siguientes:

- a) Poca ayuda puede obtenerse del Diccionario de la Real Academia Española para el que es "excusable" lo que "admite excusa o es digno de ella", y es "excusa" el "motivo o pretexto que se invoca para eludir la obligación o disculpar una misión".
- b) En la práctica, una tautología que evidencia el acierto de la doctrina del Tribunal Supremo, pivotando la razonabilidad -excusabilidad- del error en factores tan significativos como la entidad cuantitativa del mismo (por mero error de cálculo o por divergencia en los parámetros indemnizatorios, singularmente salario y antigüedad) y la complejidad jurídica del supuesto, que en todo caso han de contemplarse desde la perspectiva prevalente de la buena fe.
- c) Apurando más el concepto se debe indicar, en su delimitación negativa, que el error excusable no puede identificarse con el simple error de cuenta que sólo dará lugar a su corrección, conforme a lo previsto en el Art.1266 del Código Civil.
- d) Es inexcusable cuando la divergencia se produce maliciosamente o pudo haberse evitado con una mayor diligencia.
- e) El "error excusable" es el que se produce aun a pesar de haber empleado la debida diligencia.



- f) Pero más que un problema de formación de la voluntad, se trata de un supuesto de justa o injusta lesión de los intereses en juego.
- g) El error es inexcusable cuando el que lo padece ha podido y ha debido, empleando una diligencia normal, desvanecerlo.
- h) De esta forma, en la determinación de la excusabilidad del error, producido por calcular la indemnización sobre la base de indebidos parámetros fácticos y/o jurídicos, pasan a un primer plano factores objetivos y subjetivos que ofrecen decisiva trascendencia, tales como la complejidad de aquéllos, la entidad de la empresa y la cobertura jurídica de que la misma pudiera gozar.
- i) Los datos que permiten calificar un error como excusable o no, pueden variar de un supuesto a otro y habrán de ser ponderados en cada caso.

Podemos a continuación hacer referencia a un elenco de supuestos sobre los que se ha pronunciado el Tribunal Supremo para determinar si podían ser calificados de error inexcusable o como error excusable, cuando la cantidad que el empresario puso a disposición del trabajador era inferior a la que legalmente le corresponde. Si bien la mayoría de las sentencias del Tribunal Supremo se han dictado examinando el importe de la consignación de la indemnización en despidos reconocidos como improcedentes por el empresario, dada la entidad de razón la doctrina establecida es claramente aplicable actualmente a los supuestos de extinción del contrato por causas objetivas.

En este recorrido por el elenco de supuestos debe recordarse las sentencias del Tribunal Supremo de 17 de diciembre de 2009, 16 de abril de 2013, 27 de noviembre de 2013 o la de 25 de mayo de 2015, todas ellas recordadas y reproducidas en la sentencia dictada por el Tribunal Supremo el 22 de julio de 2015.

Podemos distinguir supuestos admitidos como excusables de otros que se consideraron inexcusables.

A) Así, las sentencias dictadas por el Tribunal Supremo reconociendo el carácter excusable del error son las siguientes:

? Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de abril de 2000, a pesar de la diferencia entre lo consignado y lo que se debió consignar, entendió que se trataba de un error excusable pues el Juzgado consideró correcto el cálculo efectuado por la empresa y fue la sentencia de suplicación la que elevó dicha cantidad.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de diciembre de 2005, recurso de casación para unificación de doctrina 239/05, que entendió que la escasa cuantía de la diferencia -157,90 euros- unida a que el salario de la demandante era de cálculo especialmente complejo, y lo discutible de los conceptos y la presencia de factores ajenos a la mala fe en la consignación efectuada, hacen que el error haya de calificarse de excusable.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de enero de 2006, recurso de casación para unificación de doctrina 3813/04, que entendió que se trataba de error excusable el no haber incluido como salario, a efectos del cálculo del depósito, el importe atribuido a las stock options, y ello por concurrir dificultad jurídica para determinar si era o no salario computable.

? Sentencia del Tribunal Supremo del 7 de febrero de 2006, recurso de casación para unificación de doctrina 3850/04, que entendió que era error excusable el no haber incluido en el cálculo de indemnización una partida correspondiente al salario en especie, consistente en el valor de utilización del coche.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de febrero de 2006, recurso de casación para unificación de doctrina 121/05, que entendió que era error excusable no incluir el bonus en el cálculo de la indemnización, justificando su decisión en que existía una cierta dificultad jurídica en la fijación de dicho bonus teniendo en cuenta el periodo de vencimiento de tal concepto retributivo y la diversidad de regulaciones del mismo.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2006, recurso 3110/2005, que entendió que era error excusable el no tener en cuenta la antigüedad reconocida a la trabajadora en el momento de su contratación - la empresa le reconoció la antigüedad de los servicios prestados en otra empresa anterior a todos los efectos- a efectos de calcular la indemnización.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de junio de 2007, Recurso 1008/06, que entendió que era error excusable el depositar 54,45 euros menos, dada su escasa cuantía.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de octubre de 2007, recurso de casación para unificación de doctrina número 4128/06, que entendió que era error excusable la insuficiente consignación pues la misma obedecía al salario que venía percibiendo el trabajador en el momento del despido, conforme a la categoría profesional fijada en el contrato, sin que proceda privar de efectos a dicha consignación porque en el propio juicio

de despido se haya fijado una categoría superior, por realizar las funciones de dicha categoría, a la que corresponde un salario superior.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de mayo de 2008, recurso número 523/07, que entendió que era error excusable el no haber incluido en el cálculo de la indemnización por despido los beneficios del ejercicio de las opciones sobre acciones, dadas las especiales circunstancias concurrentes, ya que la orden de venta se produjo por el actor el sábado 18 de febrero de 2006, cuando conocía desde el miércoles 15 la decisión empresarial de despedirle, aunque no se le entregó carta de despido hasta el lunes 20, y se materializó la venta -por estar cerrado el lunes el mercado de valores en Estados Unidos- el 21 de febrero, martes, habiéndose efectuado la consignación por la empresa el día 22, miércoles.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de diciembre de 2009, recurso número 957/09, que entendió que era error excusable la diferente consignación, porque fue en el proceso por despido donde la actora planteó por primera vez que su categoría no era la que tenía reconocida en el contrato.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2011, recurso de unificación de doctrina número 1882/2011, que calificó como excusable el error en la consignación dada la escasa cuantía de diferencia entre lo consignado y lo debido de consignar.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de noviembre de 2012, recurso número 4355/11, que entendió que se trataba de un error excusable, al no ser la diferencia relevante, ya que eran 145,91 euros en lugar de 43 euros.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de noviembre de 2011, recurso número 4348/11, que calificó de excusable el error, dada la escasa diferencia de la cuantía en términos absolutos, en total 102,91 euros.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de diciembre de 2012, recurso número 3538/11, que calificó el error de excusable por tratarse de una discrepancia razonable en el cálculo efectuado por el empresario, dado su convencimiento de que el concepto de dietas y de locomoción tenía carácter extrasalarial y por ello no fueron reconocidos a efectos indemnizatorios.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de junio de 2013, recurso 1302/12, que califica de error excusable el no reconocer al trabajador la antigüedad desde el 19 de enero de 1994, por haberse producido subrogación, consignando la empresa cedente del anexo entregado a la nueva empresa que la antigüedad del trabajador era de 1 de mayo de 2004, comunicándole posteriormente que la antigüedad era de 16 de septiembre de 1997.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de marzo de 2013, recurso número 2002/11, que califica de error excusable el no tener en cuenta el incremento salarial del convenio colectivo del sector a efectos de fijar la cuantía de la indemnización, teniendo en cuenta la escasa diferencia de la cuantía y que la empresa a los pocos días completó la indemnización.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de noviembre de 2013, recurso número 75/2013, que considera excusable el error padecido por la empresa que despide y aplica la antigüedad que le había comunicado la empresa transmitente.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de febrero de 2015, recurso número 3056/13, que entendió que era error excusable el no incluir las dietas por manutención y alojamiento en el cálculo indemnizatorio ya que, aunque en realidad era el salario, dada la dificultad jurídica en su calificación como tal, el error debía calificarse de excusable.

? SSTs de 23 julio 2015 (rec. 2393/2014) y 23 julio 2015 (rec. 2219/2014): es excusable tomar la errónea antigüedad que aparece en nómina (nunca cuestionada) si ha mediado cesión a través de ETT y ulterior contratación directa, con tres subrogaciones empresariales.

B) En cambio, ha habido otras ocasiones en que el Tribunal Supremo ha valorado el error como inexcusable:

? Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de octubre de 2006, recurso número 2858/05, que entendió que era un error inexcusable que la empresa calculara la indemnización sin tener en cuenta la real antigüedad del trabajador, en la que había que completar el periodo de trabajo en prácticas.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de octubre de 2007, recurso número 3794/06, que entendió que era error inexcusable que la empresa calculara la indemnización atendiendo al salario neto percibido por el trabajador, en lugar del salario bruto.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de noviembre de 2007 que calificó como inexcusable el error por no tener en cuenta para el cálculo de la indemnización los periodos en los que el trabajador había estado prestando servicios a la empresa en virtud de sucesivos contratos temporales, celebrados con la empresa de trabajo temporal, habiendo pasado posteriormente a prestar servicios contratado por la empresa usuaria.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de septiembre de 2010, recurso número 3199/09, en un supuesto en el que se había realizado la consignación transcurridas más de 48 horas desde el despido, y entendió que era error inexcusable no haber consignado el importe correspondiente a salarios de tramitación.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de abril de 2011, recurso número 3726/2010, que califica de error inexcusable el que la empresa no tuviera en cuenta, a efectos del cálculo de la indemnización, la antigüedad real de la trabajadora ya que, al haberse subrogado en el contrato de una empresa anterior, debió de computar el periodo de servicios prestado a dicha empresa.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de julio de 2012, recurso número 2931/13, que califica error inexcusable el calcular la indemnización no computando como un mes completo los días del último mes trabajado. Lo mismo Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de junio de 2014, recurso número 562/2013, que califica error inexcusable el calcular la indemnización no computando como un mes completo los días del último mes trabajado.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 2014, recurso número 1136/13, que califica error inexcusable el no incluir en el cálculo de indemnización el importe de la vivienda que, como retribución reflejada en la nómina, venía abonando la empresa.

? Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de mayo de 2015, recurso número 1936/2014, que entiende que no hay ninguna especial complejidad jurídica o complejidad del cálculo que permita entender que el inferior importe abonado de indemnización obedece a un error inexcusable cuando se ha omitido computar el tiempo de servicios desarrollados al amparo del contrato temporal inmediatamente anterior al indefinido.

La aplicación de esta doctrina jurisprudencial al presente recurso debe determinar que consideremos que el error fue inexcusable porque no es escasa la diferencia en la puesta a disposición de la indemnización legal en términos porcentuales, teniendo en cuenta que se puso a disposición solo 675 euros cuando la indemnización legal ascendía a 1082,84 euros (diferencia de 407,47 euros) y, al mismo tiempo, ni siquiera se invoca por la empresa razón alguna justificativa del error ni concurre algunas de las circunstancias de complejidad en los cálculos que ha tenido en cuenta la jurisprudencia. Sencillamente, la empresa incumplió con la obligación de poner a disposición la indemnización que legalmente procedía -conforme a los cálculos que aporta el recurrente, aquí no cuestionados- y entregó cantidad inferior en un porcentaje significativo.

Lo anterior determina que se estime el motivo subsidiario de censura y el recurso de suplicación, revocando la sentencia de instancia para declarar la existencia del despido improcedente.

Por lo que se refiere a los efectos del despido, tanto la empresa como el FOGASA solicitaron que en caso de improcedencia se tenga por realizada la opción por la indemnización al amparo del artículo 110.1 a) de la LRJS, lo que así se estima. El importe de la indemnización por el despido improcedente asciende a 1786,89 euros (s.e.u.o), conforme a los cálculos que aporta la recurrente -que no han sido impugnados ni cuestionados por las demás partes-. Se condena a la empresa a su abono, sin perjuicio del descuento que proceda respecto de los 675 euros puestos a disposición de la trabajadora con la comunicación de la extinción del contrato por causas objetivas.

Quinto. No procede la imposición de las costas del recurso al no haber parte vencida cuando se revoca la sentencia de instancia y ser el recurso solo estimado parcialmente.

Sexto. Contra la presente sentencia cabe recurso de casación para unificación de doctrina.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

FALLAMOS

1º Estimar parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por doña Debora contra la sentencia núm. 90/20206 dictada con fecha 24 de febrero de 2026 por la sección social del Tribunal de Instancia de Pamplona/Iruña -plaza núm. 4-, en el procedimiento de despido núm. 774/2024.

2º Revocar la sentencia recurrida y, estimando parcialmente la demanda, declarar la existencia del despido improcedente, con condena a la mercantil INICIATIVAS BODOCHENA S.L a abonar la indemnización de 1786,89 euros (s.e.u.o), sin perjuicio del descuento de la cantidad ya puesta a disposición y entregada a la demandante (675 euros), desestimando la pretensión de nulidad del despido por no apreciarse la discriminación por razón de enfermedad denunciada, y con condena al FOGASA a estar y pasar por la anterior declaración.

3º Sin imposición de las costas del recurso.



Notifíquese a las partes y al Ministerio Fiscal la Sentencia dictada, con la advertencia que contra la misma, puede interponerse Recurso de Casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, anunciándolo a través de esta Sala por escrito, dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a su notificación, durante el cual tendrán a su disposición en la oficina judicial de esta Sala los autos para su examen.

Firme que sea esta resolución, devuélvanse los autos al Juzgado de lo social de procedencia.

Así, por nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

FONDO DOCUMENTAL CENDO