

**EL ERROR EXCUSABLE EN EL CÁLCULO DE LA
INDEMNIZACIÓN DEL DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS**

***EXCUSABLE ERROR IN THE CALCULATION OF COMPENSATION
FOR DISMISSAL ON OBJECTIVE CAUSES***

RUBÉN PARRES MIRALLES

*Profesor Ayudante Doctor Departamento de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social. Universidad de Alicante*

<https://orcid.org/0009-0009-6974-0828>

Cómo citar este trabajo: Parres Miralles, R. (2025). El error excusable en el cálculo de la indemnización del despido por causas objetivas.. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 15 (1), 1–23. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.11771>

RESUMEN

El objeto de este trabajo es analizar la figura del error excusable como excepción a la sanción que el ordenamiento impone con carácter general al incumplimiento del requisito de poner a disposición del trabajador una indemnización de 20 días de salario por año de servicio en el momento en el que se le comunica el despido por causas objetivas.

PALABRAS CLAVE: Despido objetivo, requisitos formales, indemnización, error excusable.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to analyse the figure of excusable error as an exception to the sanction that the legal system imposes in general for non-compliance with

the requirement to provide the worker with compensation of 20 days' salary per year of service at the time of notification of dismissal on objective grounds.

KEYWORDS: Objective dismissal, formal requirements, compensation for dismissal, excusable error.

SUMARIO

I. Introducción

II. El requisito de puesta a disposición de la indemnización

III. El error excusable en la cuantificación de la indemnización

1. Origen jurisprudencial

2. Previsión y evolución normativa

3. Concepto y justificación

4. Valoración casuística del error excusable en la jurisprudencia del Tribunal Supremo

IV. Reflexión final

V. Referencias bibliográficas

I. Introducción

Como se sabe, el despido se configura legalmente como un acto formal en la medida en que para proceder al mismo se exigen una serie de requisitos de forma de los que se hace depender su validez y su eficacia jurídica en el supuesto de que el trabajador proceda a su impugnación judicial.

En el caso del despido por las causas objetivas del art. 52 del ET tales requisitos son los que se contienen en el art. 53 del mismo cuerpo legal y que consisten, primero, en dirigir al trabajador una comunicación escrita “expresando la causa”; segundo, en poner a su disposición, “simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita”, una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, “prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades”, y, tercero, en concederle un preaviso de quince días, “computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo”, durante el cual “el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo”.

A dicho esquema formal se añaden dos reglas específicas. La primera entra en juego cuando la extinción contractual obedece a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 52.c) del ET) y exige que, en tal supuesto, el empresario facilite a la representación legal de los trabajadores una copia “del escrito de preaviso” (expresión esta que se ha de entender referida a la comunicación escrita o carta de despido de acuerdo con la interpretación dada a tal exigencia¹). Y la segunda opera cuando la extinción se fundamenta, en concreto, en causas económicas y establece que, en el caso de que, como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poder a disposición del trabajador la correspondiente indemnización, “el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva”.

El incumplimiento de estos requisitos de forma se sanciona hoy, como regla general, con la calificación judicial de improcedencia del despido², la cual conlleva la obligación empresarial de readmitir al trabajador con derecho al cobro de los salarios de tramitación o, alternativamente, abonarle una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio manteniendo la efectividad de la decisión extintiva.

La declaración de improcedencia por incumplimiento de la formalidades legales encuentra, sin embargo, dos excepciones que son la no concesión del preaviso y el error excusable en el cálculo de la indemnización, sobre los que se especifica que no darán lugar a 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” (art. 53.4 del ET y 122.3 de la LRJS).

Pues bien, la figura del error excusable en la cuantificación de la indemnización, como excepción de la sanción de improcedencia, es uno de los aspectos del régimen formal del despido objetivo que mayor litigiosidad ha venido generando. En efecto, su previsión normativa y su interpretación jurisprudencial han experimentado una evolución particular a cuyo análisis responde el presente trabajo.

II. El requisito de puesta a disposición de la indemnización

A tal fin, conviene esbozar previamente el requisito de puesta a disposición de la indemnización. En este sentido, se puede comenzar señalando que la razón que justifica la exigencia legal de indemnizar al trabajador para acometer el despido se encuentra en

¹ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo (STS) (social) de 18 de abril de 2007 (Rec. 4781/2005), de 7 de marzo de 2011 (Rec. 2965/2010), de 11 de junio de 2014 (Rec. 649/2013), de 1 de diciembre de 2016 (Rec. 2164/2015), de 25 de octubre de 2017 (Rec. 3149/2015), de 14 de marzo de 2018 (Rec. 2311/2016), de 17 de mayo de 2022 (Rec. 2894/2020), de 5 de julio de 2023 (Rec. 105/2022).

² Como es sabido, hasta la reforma del ET por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la sanción que se anudaba al incumplimiento de los requisitos de forma del despido objetivo era la calificación judicial de nulidad, de ahí que muchas de las sentencias y obras citadas en este trabajo hagan referencia a esta última.

la objetividad de sus causas, esto es, en que a diferencia del despido disciplinario se produce por motivos no imputables a la voluntad del trabajador, siendo, por tanto, el resultado de conjugar los intereses contrapuestos de las partes en la terminación de la relación laboral³. Es por ello por lo que se le reconoce carácter compensatorio a la indemnización, en tanto que su finalidad sería la de reparar el perjuicio originado al trabajador por la pérdida del empleo y el salario anudado a este debido a razones ajenas a su voluntad⁴.

La regulación dada a esta formalidad en el art. 53.1.b) del ET encuentra su antecedente inmediato en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (RDLRT), en cuyo art. 40.1.b) ya se preveía como requisito de la extinción por causas objetivas la exigencia de “poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita”, una indemnización cifrada entonces en una semana de salario por cada año de servicio o fracción de año.

El contenido y alcance de la obligación que entraña la “puesta a disposición” de la indemnización generó en su día ciertas dudas interpretativas. En este sentido, se ha entendido tradicionalmente que con dicha expresión (“puesta a disposición”) el legislador no se estaría refiriendo necesariamente a la entrega efectiva de la indemnización, sino a

³ A este respecto, interesa destacar las palabras de ALMANSA PASTOR, J.M.: “Forma y efectos de la extinción por causas objetivas” en AA.VV., BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo IX, EDESA, 1983, pp. 293-350, p. 322 y ss., de las que se hacen eco las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de la Comunidad Valenciana/Valencia (social) de 20 de mayo de 1999 (Rec. 1378/1998) y de Andalucía/Málaga (social) de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001), por cuanto señala que “ante el conflicto de intereses legítimamente protegibles entre la voluntad extintiva empresarial justificada por esas motivaciones objetivas y la voluntad continuativa del trabajador, amparada en el principio de estabilidad en el empleo y devaluada por virtud de aquellas circunstancias objetivas, el ordenamiento jurídico da preeminencia a aquélla, si bien estableciendo compensatoriamente una indemnización”. En el mismo sentido se pronuncian otros autores, como LÓPEZ-TRIVIÑO JUNCO, D.: “Aspectos formales y de procedimiento en los despidos ipso iure por causas económicas y empresariales” en AA.VV., CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.), *Los despidos por causas económicas y empresariales*, Tecnos, 1996, pp. 202-232, p. 203 y 212; CORTE HEREDERO, N.: “Forma y efectos del despido por causas objetivas” en AA.VV., *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, 1996, pp. 185-199, p. 190; IGARTUA MIRÓ, M.T.: “Requisitos formales del despido objetivo” en AA.VV., GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), *El despido: análisis y aplicación práctica*, Tecnos, 2004, pp. 445-465, p. 452; MARTÍN RIVERA, L.: *El despido objetivo por necesidades de la empresa*, Reus, 2008, p. 377; MARÍN MORAL, I.: “La indemnización por despido” en AA.VV., SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R. (Coords.), *El despido: aspectos sustantivos y procesales*, Aranzadi, 2009, pp. 997-1107, p. 1057; BLASCO PELLICER, A. y TALÉNS VISCONTI, E.: *La forma y el procedimiento del despido*, Tirant lo Blanch, 2018, p. 135.

⁴ Además de los autores y de los pronunciamientos citados en la nota anterior, se refieren al carácter compensatorio de la indemnización por tales perjuicios, entre otras, las STS (social) de 11 de junio de 1982 (RJ 1982/3960), de 17 de julio de 1998 (Rec. 151/1998), de 17 de octubre de 2017 (Rec. 2217/2016) y de 12 de enero de 2022 (Rec. 4657/2018). A nivel de suplicación, *cfr.* STSJ de Madrid/Madrid (social) de 22 de septiembre de 2003 (Rec. 2721/2003) y de 26 de noviembre 2012 (Rec. 944/2012); STSJ de Andalucía/Sevilla (social) de 14 de diciembre de 2016 (Rec. 580/2016).

un ofrecimiento de pago que deje a la misma disponible para que el trabajador pueda integrarla en su patrimonio⁵.

En efecto, a este respecto el Tribunal Supremo (TS) formuló un criterio en aplicación del RDLRT⁶ que se ha venido reiterando posteriormente en interpretación del ET⁷, según el cual el mandato legal en que consiste la puesta a disposición “sólo puede entenderse cumplido si, en el mismo acto en el que el trabajador se sabe despedido y sin solución de continuidad, sin precisión de otro trámite ni de cualquier quehacer complementario, él dispone efectivamente del importe dinerario a que asciende la indemnización que la Ley le confiere”.

A partir de esta formulación se han extraído las notas que caracterizarían al ofrecimiento que define al requisito de puesta a disposición de la indemnización y que son la *realidad* (a), la *efectividad* (b), la *incondicionalidad* (c), la *simultaneidad* (d) y la *integridad* (e)⁸.

⁵ Cfr. Sentencias del Tribunal Central de Trabajo (STCT) de 23 de junio de 1981 (Ar. 4306), de 12 de noviembre de 1982 (Ar. 6248) y de 13 de febrero de 1986 (Ar. 871); STS (social) de 13 de julio de 1982 (RJ 1982/4608), de 17 de julio de 1998 (Rec. 151/1998) y de 1 de julio de 2010 (Rec. 3439/2009). A nivel de suplicación, *vid.* STSJ de Cataluña/Barcelona (social) de 14 de julio de 1995 (AS 1995/3102), de 20 de septiembre de 1995 (AS 1995/3562) y de 4 de septiembre de 1998 (AS 1998/2941); STSJ de Galicia/A Coruña (social) de 25 de marzo de 1997 (Rec. 923/1997); STSJ de Madrid/Madrid (social) de 5 de febrero de 1998 (Rec. 4256/1997) y de 21 de marzo de 2005 (Rec. 202/2005); STSJ de Andalucía/Málaga (social) de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001) y de 4 de abril de 2013 (Rec. 193/2013); STSJ de Andalucía/Sevilla (social) de 15 de febrero de 2017 (Rec. 817/2016) y de 8 de enero de 2020 (Rec. 3162/2018). Por parte de la doctrina científica, se pronuncian sobre este particular, entre otros, ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, Civitas, 16.ª edición, 1998, p. 431; ORTIZ LALLANA, M.C.: “Extinción del contrato por causas objetivas y otras causas de extinción” en AA.VV., BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril)*, Tomo XIII, Vol. 2, EDESA, 1990, pp. 879-958, p. 909; ARCE, J.C.: *La extinción objetiva del contrato de trabajo. Despido por causas económicas y despidos colectivos. Régimen jurídico y tratamiento procesal*, Comares, 1997, p. 39; GARCÍA PAREDES, M.L.: “Artículo 122” en AA.VV., DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.), *Ley de Procedimiento Laboral. Comentada y con jurisprudencia*, La Ley, 2006, pp. 914-926, p. 917; GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Los requisitos formales del despido individual” en AA.VV., BORRAJO DACRUZ, E. (Coord.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, Actualidad Editorial, S.A., 1995, pp. 123-155, p. 139; LÓPEZ-TRIVIÑO JUNCO, D.: “Aspectos formales...”, *Op. cit.*, p. 213; BRIONES GONZÁLEZ, C.: *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: un estudio del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores*, MTSS, 1995, p. 393 y 395; RIERA VAYREDA, C.: *El despido nulo*, Tirant lo Blanch, 1999, p. 251; IGARTUA MIRÓ, M.T.: “Requisitos formales...”, *Op. cit.*, p. 453; MARÍN MORAL, I.: *La indemnización por despido*, Aranzadi, 2006, p. 149 y ss.; ALZAGA RUIZ, I.: “Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas” en AA.VV., SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), MARTÍN JIMÉNEZ, R. (Coord.), *El despido: Aspectos sustantivos y procesales*, Aranzadi, 2009, pp. 465-548, p. 529; ALTÉS TÁRREGA, J.A., BLASCO PELLICER, A. y NORES TORRES, L.E.: *El despido objetivo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p. 225; BLASCO PELLICER, A. y TALÉNS VISCONTI, E.: *La forma...*, *Op. cit.*, p. 142.

⁶ Cfr. STS (social) 20 de noviembre de 1982 (RJ 1982/6850).

⁷ Cfr. STS (social) 29 de abril de 1988 (RJ 1988/3042), de 26 de julio de 2005 (Rec. 760/2004) y de 17 de marzo de 2015 (Rec. 1145/2014).

⁸ Esta clasificación se ha realizado en atención a la apuntada por la doctrina de suplicación, entre otras, en las STSJ de Madrid/Madrid (social) de 22 de febrero de 2010 (Rec. 5986/2009) y de 7 de septiembre de 2012 (Rec. 2899/2012) y las STSJ de las Islas Canarias/Santa Cruz de Tenerife (social) de 14 de febrero de 2013 (Rec. 551/2012) y de 26 de junio de 2019 (Rec. 45/2019). En la doctrina de autores, hacen una clasificación similar FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. y CABALLERO PÉREZ, M.J.: “Despido por

(a) Así, se entiende, en primer lugar, que el ofrecimiento de la indemnización ha de ser real, esto es, expresivo de una verdadera voluntad empresarial de pago, no bastando, por tanto, con una mera oferta o alegación formal vacía de contenido material⁹.

Desde esta perspectiva, la puesta a disposición de la indemnización se concibe como un acto unilateral cuyo cumplimiento no precisa la concurrencia de la voluntad del trabajador. En efecto, la observancia de esta obligación se hace depender únicamente de la conducta del empresario, siendo irrelevante la respuesta que el trabajador pueda adoptar frente al ofrecimiento de aquella cuantía y su motivación, por lo que su negativa no impediría considerar correctamente satisfecho el requisito formal del art. 53.1.b) del ET¹⁰, de la misma manera que su aceptación tampoco enerva el ejercicio de la acción por despido ni supone la conformidad con la decisión empresarial *ex art.* 121.2 de la LRJS.

circunstancias objetivas” en AA.VV., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Comares, 2014, pp. 259-297, p. 278 y ss.

⁹ Cfr. STS (social) de 2 de noviembre de 2005 (Rec. 2939/2004), seguida, entre otras muchas, por las STS (social) de 17 de diciembre de 2014 (Rec. 2475/2013), de 17 de octubre de 2017 (Rec. 2217/2016) y de 12 de enero de 2022 (Rec. 4657/2018). En la doctrina judicial pueden citarse, en el mismo sentido, las STSJ de Cataluña/Barcelona (social) de 14 de julio de 1995 (AS 1995/3102), de 24 de octubre de 1996 (AS 1996/4795) y de 4 de septiembre de 1998 (AS 1998/2941); STSJ de La Rioja/Logroño (social) de 9 de noviembre de 1999 (Rec. 234/1999); STSJ de Madrid/Madrid (social) de 18 de junio de 2007 (Rec. 1899/2007); STSJ de Castilla y León/Burgos (social) de 17 de septiembre de 2009 (Rec. 521/2009); STSJ de Cantabria/Santander (social) de 20 de noviembre de 2017 (Rec. 669/2017); STSJ de las Islas Canarias/Santa Cruz de Tenerife (social) de 26 de junio de 2019 (Rec. 45/2019); STSJ de Andalucía/Sevilla (social) de 8 de enero de 2020 (Rec. 3162/2018). En la doctrina de autores, *vid.* LÓPEZ-TRIVIÑO JUNCO, D.: “Aspectos formales...”, *Op. cit.*, p. 213; CORTE HEREDERO, N.: “Forma y efectos...”, *Op. cit.*, p. 189; MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Artículo 122” en AA.VV., MONEREO PÉREZ J.L.; MORENO VIDA, M.N. y GALLEGO MORALES, A.J.: *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, Comares, Granada, 2001, p. 765; MARÍN MORAL, I.: “La indemnización por despido” en AA.VV., SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R. (Coords.), *El despido: aspectos sustantivos y procesales*, Aranzadi, 2009, pp. 997-1107, p. 1059; BLASCO PELLICER, A. y TALÉNS VISCONTI, E.: *La forma...*, *Op. cit.*, p. 142.

¹⁰ Es cuestión pacífica a nivel jurisprudencial y doctrinal que la negativa del trabajador al percibo de la indemnización puesta a su disposición correctamente por el empresario resulta irrelevante a efectos de entender cumplida esta obligación formal. Por parte de la jurisprudencia, *cfr.* STCT de 29 de octubre de 1985 (Ar. 5781) y STS (social) de 7 de julio de 1986 (RJ 1986/3961). A nivel de suplicación, *cfr.* STSJ de Cataluña/Barcelona (social) de 31 de octubre de 1997 (AS 1997/3919); STSJ de Aragón/Zaragoza (social) de 8 de mayo de 1999 (Rec. 247/1999); STSJ de Andalucía/Málaga (social) de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001); STSJ de Madrid/Madrid (social) de 21 de marzo de 2005 (Rec. 202/2005); STSJ de Murcia/Murcia (social) de 24 de julio de 2006 (Rec. 488/2006); STSJ del País Vasco/Bilbao (social) de 14 de noviembre de 2006 (Rec. 2474/2006); STSJ de Madrid/Madrid (social) de 22 de febrero de 2010 (Rec. 5986/2009); STSJ de Cantabria/Santander (social) de 20 de noviembre de 2017 (Rec. 669/2017); STSJ de las Islas Canarias/Santa Cruz de Tenerife (social) de 26 de junio de 2019 (Rec. 45/2019); STSJ de Andalucía/Sevilla (social) de 8 de enero de 2020 (Rec. 3162/2018). Por parte de la doctrina de autores, *vid.* ALMANSA PASTOR, J.M.: “Forma y efectos...”, *Op. cit.*, p. 323 y ss.; LÓPEZ-TRIVIÑO JUNCO, D.: “Aspectos formales...”, *Op. cit.*, p. 212 y 214; BRIONES GONZÁLEZ, C.: *La extinción del contrato...*, *Op. cit.*, p. 393; RIERA VAYREDA, C.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 251; ARCE, J.C.: *La extinción objetiva...*, *Op. cit.*, p. 40; MARÍN MORAL, I.: *La indemnización...*, *Op. cit.*, p. 148 y ss.; MARTÍN RIVERA, L.: *El despido objetivo...*, *Op. cit.*, p. 351; ALZAGA RUIZ, I.: “Extinción del contrato...”, *Op. cit.*, p. 530; ALTÉS TÁRREGA, J.A., BLASCO PELLICER, A. y NORES TORRES, L.E.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 226; FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. y CABALLERO PÉREZ, M.J.: “Despido...”, *Op. cit.*, p. 279; BLASCO PELLICER, A. y TALÉNS VISCONTI, E.: *La forma...*, *Op. cit.*, p. 153.

(b) La realidad del ofrecimiento se expresaría, pues, a través de la adopción de aquellas medidas o actuaciones que dejan a la indemnización efectivamente disponible para su cobro o realización por parte del trabajador¹¹. En este sentido, se ha venido exigiendo, en segundo lugar, que el empresario le facilite toda la información relativa a la puesta a disposición, es decir, la cuantía y el modo o lugar en que la indemnización puede hacerse efectiva¹².

(c) Correlato de la anterior es la exigencia, en tercer lugar, de que el ofrecimiento del importe correspondiente no se someta a ningún término o condición, de modo que su percibo efectivo solo dependa de la voluntad del trabajador¹³ (“sin precisión de otro trámite ni de cualquier quehacer complementario”, que reza el criterio sentado por el TS).

De acuerdo con ello, se ha negado que el empresario pueda supeditar el acceso a la indemnización a la efectividad de la decisión extintiva¹⁴, a la conformidad con el cese o

¹¹ Véanse las sentencias y obras citadas en la nota 9.

¹² Cfr. STCT de 12 de noviembre de 1982 (Ar. 6248), de 26 de enero de 1983 (Ar. 656), de 29 de septiembre de 1983 (Ar. 7903), de 6 de diciembre de 1984 (Ar. 9389), de 22 de octubre de 1985 (Ar. 5673), de 17 de febrero de 1988 (Ar. 1556); STS (social) de 20 de noviembre de 1982 (RJ 1982/6850). En suplicación, *vid.* STSJ de Cataluña/Barcelona (social) de 14 de julio de 1995 (AS 1995/3102) y de 24 de octubre de 1996 (AS 1996/4795); STSJ de Murcia/Murcia (social) de 28 de julio de 1995 (Rec. 258/1995); STSJ de Cantabria/Santander (social) de 10 de octubre de 1995 (Rec. 1077/1995); STSJ de Castilla-La Mancha/Albacete (social) de 6 de marzo de 1998 (Rec. 16/1998); STSJ de la Comunidad Valenciana/Valencia (social) de 20 de mayo de 1999 (Rec. 1378/1998); STSJ de Madrid/Madrid (social) de 22 de febrero de 2010 (Rec. 5986/2009) y de 7 de septiembre de 2012 (Rec. 2899/2012), STSJ de Andalucía/Málaga (social) de 3 de marzo de 2011 (Rec. 1802/2010) y STSJ de Andalucía/Sevilla (social) de 15 de febrero de 2017 (Rec. 817/2016); STSJ de Cataluña/Barcelona (social) de 31 de marzo de 2021 (Rec. 2999/2020). En la doctrina científica, *vid.* ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, *Op. cit.*, p. 431; GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Los requisitos formales...”, *Op. cit.*, p. 139; ORTIZ LALLANA, M.C.: “Extinción del contrato...”, *Op. cit.*, p. 908; LÓPEZ-TRIVIÑO JUNCO, D.: “Aspectos formales...”, *Op. cit.*, p. 212; BRIONES GONZÁLEZ, C.: *La extinción del contrato...*, *Op. cit.*, p. 393 y ss.; ARCE, J.C.: *La extinción objetiva...*, *Op. cit.*, p. 42; CORTE HEREDERO, N.: “Forma y efectos...”, *Op. cit.*, p. 191; SALA FRANCO, T. y PEDRAJAS HERRERO, A.: “El despido objetivo por causas económicas: Aspectos procedimentales” en AA.VV., SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *Medidas laborales para empresas en crisis*, Thomson-Aranzadi, 2009, pp. 235-268, p. 242; RIERA VAYREDA, C.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 245; MARTÍN RIVERA, L.: *El despido objetivo...*, *Op. cit.*, p. 350; ALZAGA RUIZ, I.: “Extinción del contrato...”, *Op. cit.*, p. 527 y ss.; MARÍN MORAL, I.: *La indemnización...*, *Op. cit.*, p. 151 y ss.; FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. y CABALLERO PÉREZ, M.J.: “Despido...”, *Op. cit.*, p. 278; BLASCO PELLICER, A. y TALÉNS VISCONTI, E.: *La forma...*, *Op. cit.*, p. 142.

¹³ STCT de 3 de mayo de 1980 (Ar. 2533) y de 12 de noviembre de 1982 (Ar. 6248); STS (social) de 20 de noviembre de 1982 (RJ 1982/6850), de 29 de abril de 1988 (RJ 1988/3042), de 26 de julio de 2005 (Rec. 760/2004) y de 17 de marzo de 2015 (Rec. 1145/2014). En la doctrina judicial, *cfr.* STSJ de Cataluña/Barcelona (social) de 14 de julio de 1995 (AS 1995/3102), de 24 de octubre de 1996 (AS 1996/4795) y de 4 de septiembre de 1998 (AS 1998/2941); STSJ de Andalucía/Málaga (social) de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001); STSJ de Cataluña/Barcelona (social) de 22 de marzo de 2001 (Rec. 8027/2000) y de 17 de julio de 2003 (Rec. 3304/2003); STSJ de las Islas Canarias/Santa Cruz de Tenerife (social) de 26 de junio de 2019 (Rec. 45/2019); STSJ de Andalucía/Sevilla (social) de 8 de enero de 2020 (Rec. 3162/2018).

¹⁴ Cfr. STS (social) de 9 de julio de 2013 (Rec. 2863/2012), de 24 de febrero de 2014 (Rec. 3152/2012) y de 4 de febrero de 2016 (Rec. 1621/2014). A nivel de suplicación, *cfr.* STSJ de Madrid/Madrid (social) de 22 de febrero de 2010 (Rec. 5986/2009) y de 7 de septiembre de 2012 (Rec. 2899/2012); STSJ de Extremadura/Cáceres (social) de 18 de marzo de 2010 (Rec. 44/2010); STSJ de Andalucía/Sevilla (social) de 15 de febrero de 2018 (Rec. 710/2017).

con la cuantía de la misma¹⁵, a la firma de un finiquito¹⁶ o al cumplimiento de condiciones pactadas en virtud de la autonomía de la voluntad que sean diversas a las establecidas en el ET¹⁷. La única formalidad que se ha admitido como condicionante del cobro de la indemnización es la firma de un recibo de cantidad por parte del trabajador con el que acreditar el cumplimiento de su puesta a disposición¹⁸.

(d) La nota de simultaneidad, por su parte, delimita el momento en el que el empresario ha de ofrecer la indemnización al trabajador. A este respecto, el ET es meridianamente claro por cuanto exige expresamente que su puesta a disposición tenga lugar “simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita”, es decir, en el mismo instante en el que se produce dicha entrega. A ello se refiere la jurisprudencia cuando afirma que la entrega de la carta de despido y la puesta a disposición de la indemnización se han de dar “sin solución de continuidad”, “con unidad de acto, en el mismo espacio de tiempo, al unísono”¹⁹.

¹⁵ Cfr. STSJ de Galicia/A Coruña (social) de 29 de noviembre de 2001 (Rec. 5223/2001); STSJ de Castilla y León/Burgos (social) de 17 de septiembre de 2009 (Rec. 521/2009); STSJ de Madrid/Madrid (social) de 22 de febrero de 2010 (Rec. 5986/2009) y de 7 de septiembre de 2012 (Rec. 2899/2012).

¹⁶ Cfr. STSJ de Cataluña/Barcelona (social) de 22 de marzo de 2001 (Rec. 8027/2000); STSJ de Andalucía/Málaga (social) de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001); STSJ de Cataluña/Barcelona (social) de 17 de julio de 2003 (Rec. 3304/2003); STSJ de Madrid/Madrid (social) de 22 de febrero de 2010 (Rec. 5986/2009) y de 7 de septiembre 2012 (Rec. 2899/2012); STSJ de Andalucía/Sevilla (social) de 8 de enero de 2020 (Rec. 3162/2018). Entre los autores se pronuncian a este respecto BRIONES GONZÁLEZ, C.: *La extinción del contrato...*, *Op. cit.*, p. 395, IGARTUA MIRÓ, M.T.: “Requisitos formales...”, *Op. cit.*, p. 454, nota al pie núm. 39; RIERA VAYREDA, C.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 252; ARCE, J.C.: *La extinción objetiva...*, *Op. cit.*, p. 40; MARÍN MORAL, I.: *La indemnización...*, *Op. cit.*, p. 153; SALA FRANCO, T. y PEDRAJAS HERRERO, A.: “El despido...”, *Op. cit.*, p. 252; ALTÉS TÁRREGA, J.A., BLASCO PELLICER, A. y NORES TORRES, L.E.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 226; FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. y CABALLERO PÉREZ, M.J.: “Despido...”, *Op. cit.*, p. 279; BLASCO PELLICER, A. y TALÉNS VISCONTI, E.: *La forma...*, *Op. cit.*, p. 140.

¹⁷ Cfr. STSJ de Asturias/Oviedo (social) de 27 de julio de 2001 (Rec. 511/2001).

¹⁸ Cfr. STSJ de Cataluña/Barcelona (social) de 14 de julio de 1995 (AS 1995/3102), de 24 de octubre de 1996 (AS 1996/4795) y de 22 de marzo de 2001 (Rec. 8027/2000); STSJ de Asturias/Oviedo (social) de 26 de diciembre de 2003 (Rec. 3123/2003); STSJ de Madrid/Madrid (social) 21 de marzo de 2005 (Rec. 202/2005) y de 22 de febrero de 2010 (Rec. 5986/2009); STSJ de Andalucía/Málaga (social) de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001) y STSJ de Andalucía/Sevilla (social) de 8 de enero de 2020 (Rec. 3162/2018). En la doctrina científica, *vid.* LÓPEZ-TRIVIÑO JUNCO, D.: “Aspectos formales...”, *Op. cit.*, p. 212; CORTE HEREDERO, N.: “Forma y efectos...”, *Op. cit.*, p. 191; RIERA VAYREDA, C.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 252; ARCE, J.C.: *La extinción objetiva...*, *Op. cit.*, p. 40; IGARTUA MIRÓ, M.T.: “Requisitos formales...”, *Op. cit.*, p. 454; MARÍN MORAL, I.: *La indemnización...*, *Op. cit.*, p. 153; SALA FRANCO, T. y PEDRAJAS HERRERO, A.: “El despido...”, *Op. cit.*, p. 252; ALTÉS TÁRREGA, J.A., BLASCO PELLICER, A. y NORES TORRES, L.E.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 226; FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. y CABALLERO PÉREZ, M.J.: “Despido...”, *Op. cit.*, p. 279; BLASCO PELLICER, A. y TALÉNS VISCONTI, E.: *La forma...*, *Op. cit.*, p. 140.

¹⁹ La primera expresión se contiene, entre otras, en las STS (social) de 20 de noviembre de 1982 (RJ 1982/6850) y de 29 de abril de 1988 (RJ 1988/3042), y la segunda, en la STS (social) de 11 de junio de 1982 (RJ 1982/3960). Otras fórmulas de la misma idea pueden encontrarse, asimismo, en las STS (social) de 17 de julio de 1998 (Rec. 151/1998) y de 17 de marzo de 2015 (Rec. 1145/2014); o, en suplicación, en la STSJ de Andalucía/Sevilla (social) de 15 de febrero de 2018 (Rec. 710/2017). Ahora bien, no puede desconocerse que la expresión “con unidad de acto” se ha empleado en un doble sentido: para indicar el tiempo en el que se ha de producir la puesta a disposición de la indemnización (STS (social) de 11 de junio de 1982 (RJ 1982/3960)) y también para señalar el documento en el que esta ha de formalizarse (STSJ de Cataluña/Barcelona (social) de 14 de julio de 1995 (AS 1995/3102) y de 24 de octubre de 1996 (AS

La claridad con la que se expresa la norma ha llevado a los tribunales a mantener una rígida interpretación de su mandato, con independencia de la naturaleza pública o privada del empleador²⁰ o de la modalidad del contrato cuya extinción se indemniza²¹. En este sentido, se ha entendido, primero, que el correcto cumplimiento de esta obligación formal no admite ningún tipo de demora, habiéndose vetado retrasos mínimos como de tres²² y seis²³ días; segundo, que no cabe su subsanación con posterioridad a la entrega de la carta de despido²⁴; tercero, que no resulta admisible el pago aplazado o fraccionado de la indemnización²⁵, ni promesa alguna sobre su puesta a disposición²⁶; y, cuarto, que la simultaneidad de esta última se quiebra si, debido a la falta de cuantificación de la indemnización por el empresario, resulta necesario proceder a su cálculo posteriormente²⁷.

Con todo, no puede desconocerse que la exigencia de simultaneidad en la puesta a disposición de la indemnización constituye, únicamente, la regla general para el cumplimiento de tal obligación, la cual se ve excepcionada, de un lado, por la posibilidad que el segundo párrafo del art. 53.1.b) del ET brinda al empresario para dejar de cumplir con este requisito en el momento de entrega de la comunicación escrita en caso de que ello le resulte imposible como consecuencia de la situación económica en que se basa el

1996/4795); STSJ de Andalucía/Málaga (social) 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001); STSJ de Galicia/A Coruña (social) de 25 de marzo de 1997 (Rec. 923/1997) y de 15 de octubre de 1997 (Rec. 3635/1997) y STSJ de Castilla-La Mancha/Albacete (social) de 6 de marzo de 1998 (Rec. 16/1998)).

²⁰ Cfr. STSJ de Galicia/A Coruña (social) de 8 de octubre de 2014 (Rec. 3023/2014).

²¹ Cfr. STS (social) de 17 de marzo de 2015 (Rec. 1145/2014) en relación con los fijos discontinuos.

²² Cfr. STS (social) de 23 de abril de 2001 (Rec. 1915/2000).

²³ Cfr. STS (social) de 13 de octubre de 2005 (Rec. 3801/2004).

²⁴ Cfr. STCT de 7 de junio de 1983 (Ar. 5260), de 29 de octubre de 1985 (Ar. 5781) y de 17 de febrero de 1988 (Ar. 1556); STS (social) de 26 de julio de 2005 (Rec. 760/2004) y de 28 de septiembre de 2017 (Rec. 3460/2015). En la doctrina de suplicación, *vid.* STSJ del País Vasco/Bilbao (social) de 15 de febrero de 2011 (Rec. 261/2011), STSJ de Cantabria/Santander (social) de 20 de noviembre de 2017 (Rec. 669/2017); STSJ de las Islas Canarias/Santa Cruz de Tenerife (social) de 26 de junio de 2019 (Rec. 45/2019); STSJ de Andalucía/Sevilla (social) de 8 de enero de 2020 (Rec. 3162/2018); STSJ de Madrid/Madrid (social) de 20 de julio de 2020 (Rec. 275/2020).

²⁵ Cfr. STSJ de Cataluña/Barcelona (social) de 14 de julio de 1995 (AS 1995/3102); STSJ de Castilla y León/Burgos (social) de 17 de septiembre de 2009 (Rec. 521/2009).

²⁶ Cfr. STS (social) de 11 de junio de 1982 (RJ 1982/3960) y STCT de 20 de diciembre de 1982 (Ar. 7510).

²⁷ Cfr. STCT de 29 de septiembre de 1983 (Ar. 7903); STCT de 28 de septiembre de 1984 (Ar. 7205); STSJ de Murcia/Murcia (social) de 28 de julio de 1995 (Rec. 258/1995): “esa simultaneidad desaparece cuando, tras la entrega de la carta, se hace preciso, al no haberse fijado en ella la indemnización, una operación posterior como es la cuantificación de su importe. Así lo ha entendido, también, el Alto Tribunal en su Sentencia de 20 noviembre 1982 (RJ 1982/6850)” o, en el mismo sentido, STSJ de Andalucía/Málaga (social) de 30 de noviembre de 2001 (Rec. 1422/2001). A nivel doctrinal, hacen referencia a esta cuestión, entre otros, ARCE, J.C.: *La extinción objetiva...*, *Op. cit.*, p. 42; BRIONES GONZÁLEZ, C.: *La extinción del contrato...*, *Op. cit.*, p. 394; IGARTUA MIRÓ, M.T.: “Requisitos formales...”, *Op. cit.*, p. 453; GARCÍA PAREDES, M.L.: “Artículo 122...”, *Op. cit.*, p. 918. Con todo, no puede desconocerse que algún pronunciamiento ha interpretado este requisito con cierta flexibilidad. En este sentido, *cfr.* STCT de 12 de noviembre de 1982 (Ar. 6248): “[...] esos extremos han quedado cumplidos, tanto en lo que a la cuantía se refiere, pues al indicarse el número exacto de días de salario que correspondían, con un simple cálculo aritmético pudo quedar determinado el importe exacto, como en lo que respecta al lugar, al señalar las oficinas de la recorrida”.

despido, y, de otro, por la admisión jurisprudencial del aplazamiento o fraccionamiento de la indemnización acordada en el marco de un despido colectivo²⁸.

(e) Finalmente, la integridad hace referencia a la cuantía indemnizatoria que el empresario ha de ofrecer al trabajador en los términos hasta ahora expuestos a fin de entender correctamente cumplida la obligación formal contenida en el art. 53.1.b) del ET. En este sentido, como es lógico, se exige la puesta a disposición de la indemnización legal en su totalidad, es decir, en la cuantía íntegra a la que ascienda la misma según los parámetros establecidos por el propio precepto y que son “veinte días -de salario, cabría añadir- por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades”²⁹.

Ahora bien, se entiende de forma mayoritaria que, en caso de que se hubiera pactado una mejora de la cuantía legal mínima en virtud de la autonomía de la voluntad, el correcto cumplimiento del requisito de puesta a disposición exigiría el ofrecimiento de la indemnización mejorada³⁰.

²⁸ Cfr. STS (social) de 2 de junio de 2014 (Rec. 2534/2013), de 22 de julio de 2015 (Rec. 2127/2014), de 10 de mayo de 2016 (Rec. 2878/2014), de 12 de mayo de 2016 (Rec. 3082/2014), de 20 de julio de 2016 (Rec. 323/2014), de 20 de abril de 2017 (Rec. 812/2015), de 13 de junio de 2018 (Rec. 2200/2016) y de 12 de noviembre de 2019 (Rec. 1453/2017).

²⁹ Desde el momento en que el ET no ha previsto para la cuantificación de esta indemnización reglas específicas y distintas a las propias de la indemnización por despido improcedente, los criterios de cálculo de esta última, los días de salario y los años de servicio, así como la interpretación que se ha dado a los mismos, resultan de aplicación a tal efecto. A mayor abundamiento sobre la interpretación dada a los criterios de cálculo de la indemnización por despido, *vid.* VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El cómputo de los años de servicio a efectos de la indemnización por despido improcedente” en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, Núm. 1, 1996, p. 86-92; MARÍN MORAL, I.: *La indemnización...*, *Op. cit.*; MARÍN MORAL, I.: “La indemnización...”, *Op. cit.*; GIL Y GIL, J.L.: “La indemnización por despido...”, *Op. cit.*; LLOMPART BENNASSAR, M.: “Claves judiciales de la indemnización por despido improcedente” en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Núm. 134, 2016, pp. 167-192; RODRÍGUEZ CARDO, I.A.: *El cálculo de la indemnización por extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, 2017; PARRES MIRALLES, R.: “Los años de servicio como criterio de cálculo de la indemnización por despido improcedente” en AA.VV., *El Estatuto de trabajadores: 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 2 (Comunicaciones), Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 2020, pp. 1541- 1556; PARRES MIRALLES, R.: “Antigüedad y fijos discontinuos: el tiempo computable a efectos retributivos e indemnizatorios. Últimos desarrollos en la jurisprudencia” en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9, Núm. 2, 2021, pp. 318-343.

³⁰ Cfr. STS (social) de 12 de febrero de 2020 (Rec. 2115/2016) y de 14 de octubre de 2020 (Rec. 1284/2018). En la doctrina judicial, *cfr.* STSJ de Cataluña/Barcelona (social) de 20 de julio de 1998 (AS 1998\3487); STSJ de Galicia/A Coruña (social) de 10 de marzo de 2006 (Rec. 162/2006) y de 7 de diciembre de 2018 (Rec. 2831/2018); STSJ de Madrid/Madrid (social) de 17 de septiembre de 2018 (Rec. 349/2018). Entre los autores, *vid.* CORTE HEREDERO, N.: “Forma y efectos...”, *Op. cit.*, p. 190; MARTÍN JIMÉNEZ, R.: “Despido por causas económicas sin consignar en la carta cantidad superior a la legal en virtud de pacto sujeto a condición (comentario a la STS 4ª 31 de enero de 2000)” en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, Núm. 2, 2000, pp. 631-636, p. 634; MARÍN MORAL, I.: *La indemnización...*, *Op. cit.*, p. 155; ALTÉS TÁRREGA, J.A., BLASCO PELLICER, A. y NORES TORRES, L.E.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 230; FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. y CABALLERO PÉREZ, M.J.: “Despido...”, *Op. cit.*, p. 275; BLASCO PELLICER, A. y TALÉNS VISCONTI, E.: *La forma...*, *Op. cit.*, p. 142. Con todo, hay quien defiende que, a efectos de entender correctamente cumplido el requisito

III. El error excusable en la cuantificación de la indemnización

En cualquier caso, la exigencia de integridad de la puesta a disposición de la indemnización pertinente se ve matizada por la figura del error excusable en su cuantificación, de acuerdo con la cual las insuficiencias en la cuantía de la indemnización puesta a disposición por el empresario, cuando se deban a un error de cálculo excusable, no tienen la consideración de un incumplimiento de forma sancionable con la improcedencia del despido y no conllevan mayor consecuencia que la obligación de abonar al trabajador la indemnización en su cuantía correcta; es decir, al pago de la diferencia entre lo ofrecido y lo adeudado en atención a la cifra que legalmente corresponda³¹ (condena esta que operaría, además, por ministerio de la ley y sin necesidad, por tanto, de que el trabajador la solicitara expresamente en la impugnación del despido³²).

1. Origen jurisprudencial

La excepción que constituye el error excusable a la sanción general que se impone por la inobservancia del requisito de puesta a disposición de la indemnización encuentra apoyo legal en el último párrafo del art. 53.4 del ET y del art. 122.3 de la LRJS, si bien tiene su origen en la jurisprudencia.

En efecto, ante la falta de previsión normativa de esta figura, los tribunales inicialmente asumieron con carácter general que cualquier insuficiencia en la cuantía de la indemnización puesta a disposición del trabajador constituía un incumplimiento de este requisito formal y que, como tal, habría de conllevar la nulidad del despido, al ser esta la sanción con la que la norma castigaba tal incumplimiento. Ello puede observarse, entre otras³³, en la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo (STCT) de 13 de mayo de 1981 (Ar. 3233), en la que se declaró la nulidad del despido debido a que la indemnización ofrecida por el empresario era de 213.440 pesetas y la realmente debida al trabajador de 215.488 pesetas; es decir, por un error de poco más de dos mil pesetas.

Ahora bien, un sector de la jurisprudencia empezó a considerar de forma excepcional que las insuficiencias en la indemnización debidas a determinados errores no habrían de ser un óbice para valorar correctamente cumplido el requisito de puesta a disposición y

que impone el art. 53.1.b) del ET, bastaría con la puesta a disposición de la indemnización legal y que la falta de ofrecimiento de la indemnización mejorada no tendría que condicionar la calificación judicial del despido. En este sentido, *vid.* STSJ de Cataluña/Barcelona (social) 22 de marzo de 2001 (Rec. 8027/2000) y, en la doctrina científica, RIERA VAYREDA, C.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 248; IGARTUA MIRÓ, M.T.: *“Requisitos formales...*, *Op. cit.*, p. 454; GARCÍA PAREDES, M.L.: *“Artículo 122...*, *Op. cit.*, p. 918.

³¹ Así se especifica en el art. 123.1 LRJS: “Si la sentencia estimase procedente la decisión del empresario, se declarará extinguido el contrato de trabajo, condenando al empresario, en su caso, a satisfacer al trabajador las diferencias que pudieran existir [...] entre la indemnización que ya hubiese percibido y la que legalmente le corresponda”.

³² *Cfr.* STS (social) de 12 de abril de 2018 (Rec. 1309/2016) y de 30 de junio de 2020 (Rec. 838/2017); STSJ de Cataluña/Barcelona (social) de 16 de diciembre de 2002 (Rec. 7001/2002).

³³ *Cfr.* STCT de 28 de octubre de 1978 (Ar. 5661), de 21 de febrero de 1979 (A. 1137), de 9 de diciembre de 1981 (Ar. 7240) y de 7 de junio de 1983 (Ar. 5260).

declarar, por ende, la procedencia del despido, sin más secuela que la de abonar la indemnización en la cuantía correspondiente³⁴.

2. Previsión y evolución normativa

Este criterio jurisprudencial se incorporó posteriormente al ordenamiento a través del Real Decreto legislativo 1568/1980, de 13 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL). En concreto, en su art. 109 disponía que “la decisión extintiva únicamente será nula en los casos establecidos por la Ley y cuando no se hubiesen cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa, y la del ofrecimiento de la indemnización correspondiente; pero no procederá la declaración de nulidad por haberse omitido el plazo de preaviso o por haber existido error en el cálculo del importe de la indemnización puesta a disposición del trabajador”. Con la aprobación del Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la LPL, dicha disposición se reubicó en el art. 122.3 de la nueva norma, añadiéndose a la anterior redacción el adjetivo “excusable” del error en cuestión.

Las consecuencias anudadas a dicho error, más allá de su repercusión sobre la calificación del despido (nulidad-improcedencia), no encontraron una previsión específica en el ordenamiento laboral hasta la reforma de la norma procesal por la Ley 35/2010³⁵, que introdujo una nueva versión del art. 122.3 en la que se añadía la fórmula actual, según la cual “el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario [...] al pago de la indemnización en la cuantía correcta”. Con todo, los tribunales ya venían imponiendo esta sanción en aplicación del art. 1266 del Código Civil, como así se puede observar, entre otras, en la STCT de 7 de diciembre de 1982 (Ar. 7056), en la que se señala que “ninguna exigencia legal faltó, a salvo las posibles diferencias cuantitativas que, conforme al art. 109 párr. 2º de la L. Pro. Lab. no originan la nulidad de la decisión extintiva, sino el derecho de la trabajadora a las diferencias que pueden resultar”.

El ET, sin embargo, no hizo mención alguna al error excusable ni a sus consecuencias hasta su reforma por la Ley 35/2010 antes citada, con la que se dio la misma redacción sobre el particular a la norma sustantiva y a la procesal. Es más, el hecho de que el ET no contuviera ninguna referencia a la excusabilidad del error hasta ese momento obligó a los tribunales a pronunciarse sobre la posible contradicción entre las previsiones del mismo y las propias de la LPL. En este sentido, la STCT de 31 de enero de 1984 (Ar. 734) señaló que “no puede merecer éxito el motivo formulado a continuación pues en él se acusa el

³⁴ *Cfr.* STCT de 17 de febrero de 1981 (Ar. 1079): “no es necesario modificar la cantidad que consta como indemnización, ni dicha cifra puede conducir a declarar la nulidad del despido, en aplicación del art. 40, b) del R. D.-Ley de 4 de marzo 1977 (R. 490), porque el simple error material o legal en el cálculo del importe de la indemnización constituya incumplimiento de las formalidades legales del despido”; STCT de 17 de marzo de 1981 (Ar. 1883); STCT de 17 de marzo de 1981 (Ar. 1914); STS (social) de 14 de mayo de 1981 (RJ 1981/2315).

³⁵ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

exceso que, a juicio de quien recurre, se produjo al redactarse el artículo 109 de la Ley de Procedimiento Laboral con respecto a la delegación legislativa contenida en le [sic] Disposición Final 6.^a del Estatuto de los Trabajadores (R. 1980, 607) pues dicho precepto contraría lo previsto en los números 1-b) y 4º del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores conforme a los cuales cuando el empresario incumpliese el requisito de poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita la indemnización de 20 días por año de servicio en decisión extintiva será nula, mientras que en el 1º prescribe que no procederá esa declaración de nulidad cuando haya existido error en el cálculo del importe de la indemnización; y no puede estimarse así, pues no existe contradicción entre tales preceptos al no negarse por la Ley de Procedimiento Laboral una nulidad decretada por el Estatuto, sino, antes al contrario, dicha nulidad se confirma para los supuestos en que la indemnización no se haya ofrecido y se complementan, desarrollan, aclaran sus mandatos (conforme a las prevenciones de aquella disposición final), en cuanto para la indemnización defectuosa no se prescribe tal nulidad, de acuerdo con la precisiones del artículo 1266 del Código Civil de acuerdo con el cual el simple error de cuenta sólo dará lugar a su corrección”.

3. Concepto y justificación

Pese a su previsión normativa, el error excusable no ha dejado de tener una estrecha vinculación con la jurisprudencia, pues han sido los tribunales, a través de sus pronunciamientos, quienes han delimitado conceptualmente esta figura y han ahondado en su justificación.

A este respecto deben advertirse dos cuestiones. La primera es que toda la construcción jurisprudencial formulada en torno al error excusable se ha erigido sobre la interpretación dada a la cuantificación de dos indemnizaciones: una, la que el empresario debe poner a disposición del trabajador como requisito de forma impuesto por el art. 53.1.b) del ET para proceder al despido objetivo y, otra, la que, en reconocimiento de la improcedencia de su decisión extintiva, podía consignar en el juzgado a fin de evitar el devengo de los salarios de tramitación de acuerdo con la figura del *despido exprés* introducida en el art. 56.2 del ET por la reforma de 1994 y eliminada por la de 2012³⁶. Y la segunda

³⁶ Reformas que, como es sabido, fueron acometidas, respectivamente, por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y por la ya citada Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Sobre la figura del despido exprés o despido rápido, señala DESDENTADO BONETE, A.: “Crisis y reforma del despido: puntos críticos seguidos de algunas propuestas” en *Actualidad Laboral*, Núm. 11, 2010, pp. 1263-1280, p. 1266, “que consiste en que el empresario en el momento de despedir reconoce la improcedencia del cese y ofrece al trabajador despedido la indemnización legal, consignando su importe en el juzgado. Si se hace así, el empresario puede esperar que todo termine en ese momento, paralizando los salarios de tramitación. Cabe, desde luego, que el trabajador siga adelante con el pleito pidiendo la nulidad del despido o una indemnización superior, pero, si no tiene éxito en esta reclamación, todo se queda en la indemnización consignada, pues no habrá salarios de tramitación”. A mayor abundamiento, *vid.* CRUZ VILLALÓN, J.: “El reconocimiento de la improcedencia del despido en la conciliación procesal” en AA.VV., GÁRATE CASTRO, J. (Coord.), *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario. Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea, con motivo de su investidura como doctor «honoris causa» por la Universidad de*

cuestión es que se ha reconocido que los criterios sobre la excusabilidad del error formulados en torno al cálculo de esta última indemnización resultan de aplicación al cálculo de la indemnización relativa al despido objetivo³⁷.

Sentado lo anterior, y por lo que se refiere propiamente a la conceptualización del error de cálculo excusable, se ha de destacar la argumentación que desarrollan las Sentencias del Tribunal Supremo (STS) (social) de 11 de octubre de 2006 (Rec. 2858/2005) y de 22 de julio de 2015 (Rec. 2393/2014), puesto que en ellas se contienen las claves jurisprudenciales de aquella noción³⁸.

Se centra la primera en la delimitación del concepto de error excusable señalando que “poca ayuda puede obtenerse del DRAE, 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 una obligación o disculpar una omisión». Ahondando en el mismo, apunta el Alto Tribunal que el error excusable, en su delimitación negativa, “no puede identificarse con el «simple error de cuenta» que «sólo dará lugar a su corrección», conforme al art. 1266 CC”, ya que si así fuese sería palmariamente innecesaria la precisión de la norma laboral por establecer tal consecuencia el mandato del Código Civil “y –sobre todo– estaría de más toda referencia a la excusabilidad del error, pues el de cuenta ya lo es [excusable y corregible] por propia naturaleza y por la previsión civil referida”.

Desde un planteamiento en positivo, en cambio, el error excusable sería el que “se produce aún a pesar de haber empleado la debida diligencia; y a la hora de precisar este último concepto [diligencia] bien puede acudir, con la más cualificada doctrina civilística, a la que es propia del hombre medio o del «buen padre de familia» [art. 1903 CC], en el bien entendido de que frente a la protección que merece quien se equívoca, debe prevalecer la consideración de la seguridad jurídica, si con el error se incurre en culpa lata”. Y que, a tal efecto, ha de asumirse “la afirmación civilista de que más que un problema de formación de la voluntad, se trata de un supuesto de «justa o

Santiago de Compostela, Universidad de Santiago de Compostela, 1997, pp. 343-366; GÁRATE CASTRO, J.: “Notas sobre la reducción del período de devengo de salarios de tramitación por aplicación del art. 56, núm. 2, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores” en AA.VV., GÁRATE CASTRO, J. (Coord.), *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario. Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea, con motivo de su investidura como doctor «honoris causa» por la Universidad de Santiago de Compostela*, Universidad de Santiago de Compostela, 1997, pp. 367-388; ESTEVE SEGARRA, A.: *El despido exprés: la limitación de los salarios de tramitación*, Tirant lo Blanch, 2011; ALEGRE NUENO, M. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “La consignación de la indemnización como mecanismo liberatorio del pago de los salarios de tramitación desde la perspectiva del RD 467/2006, de 21 de abril” en *Aranzadi Social*, Núm. 7-8, 2006, pp. 41-54.

³⁷ Cfr. STS (social) de 11 de octubre de 2006 (Rec. 2858/2005), de 30 de junio de 2016 (Rec. 2990/2014), de 28 de septiembre de 2017 (Rec. 3460/2015), de 12 de abril de 2018 (Rec. 1309/2016) y de 30 de junio de 2020 (Rec. 838/2017).

³⁸ A dichos pronunciamientos le siguen, entre otras, las STS (social) de 13 de marzo de 2012 (Rec. 743/2011), de 30 de junio de 2016 (Rec. 2990/2014), de 28 de septiembre de 2017 (Rec. 3460/2015), de 14 de marzo de 2018 (Rec. 801/2016), de 31 de mayo de 2018 (Rec. 2785/2016), de 21 de febrero de 2020 (Rec. 3229/2017), de 30 de junio de 2020 (Rec. 838/2017), de 9 de diciembre de 2020 (Rec. 1228/2018).

injusta lesión de intereses en juego»; y que «el error es inexcusable cuando el que lo padece ha podido y ha debido, empleando una diligencia normal, desvanecerlo».

De esta forma, concluye el Tribunal, “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”.

De acuerdo con ello, la doctrina de la Sala hace pivotar “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 prevalente perspectiva de la buena fe”. En este sentido, se atribuye “cualidad decisiva a la entidad de la diferencia entre lo ofrecido y lo debido, distinguiendo entre supuestos de escasa cuantía y aquellos otros en que el diferencial es relevante”, valorándose, igualmente, “si se trata de un simple error de cálculo o si obedece a la voluntad consciente de incumplir el mandato legal”.

Por su parte, la STS (social) de 22 de julio de 2015 subraya que “la escasa entidad del importe diferencial constituye un indicio muy relevante de que el error es poco trascendente y disculpable”, pero que “ese criterio solo puede invocarse como único cuando estamos ante unas operaciones aritméticas sin especial dificultad jurídica”; que “la indiferencia del importe y la fatal consideración como inexcusable del error jurídico padecido es aplicable pero cuando, atendidas las circunstancias, la empresa no posee justificación para haberlo cometido”; y que, “en suma, ni todo error jurídico es necesariamente constitutivo de error inexcusable, ni toda diferencia de escasa entidad aboca a la consideración del error como excusable”.

En línea con lo anterior, la justificación de la previsión normativa de la excusabilidad del error y de la interpretación que se ha dado a la misma se ha apoyado en tres razones. Una sería “la complejidad de la estructura del salario, integrado frecuentemente por conceptos diversos, cuya percepción puede producirse o no, o puede depender en su cuantía o en su periodicidad, de circunstancias variables”. Otra “la propia complejidad de las regulaciones jurídicas de la retribución del trabajo, donde la línea divisoria entre las percepciones salariales y las extrasalariales no siempre está nítidamente trazada, y de la indemnización básica de despido, que plantea el problema no siempre fácil de cómo se ha computar el tiempo de servicio”. Y la tercera razón sería “la eventualidad de padecer algún error aritmético en el cálculo de la indemnización básica de despido, no descartable incluso cuando se ha aplicado la diligencia que cabe exigir al empleador, tanto en el caso

de que la lleve a cabo personalmente, como en los supuestos en que la encargue a un empleado o a un profesional de su elección”³⁹.

A la luz de todo lo dicho, se puede concluir que la excusabilidad del error se valora en atención a tres criterios: la cuantía del error (esto es, la diferencia entre lo ofrecido y lo debido), la dificultad del cálculo de la indemnización en vista de la complejidad jurídica de los conceptos computables como salario y/o como años de servicio y la buena fe o la diligencia empleada por el empresario en tal operación⁴⁰; y a cómo estos criterios se conjugan en función de las distintas circunstancias concurrentes en cada caso⁴¹. De ahí que se reconozca que la apreciación de si un error resulta o no excusable posee un importante elemento casuístico que da lugar, irremediabilmente, a pronunciamientos muy dispares.

De hecho, las diferencias existentes en los pronunciamientos de los Tribunales en lo relativo a la apreciación o no de la excusabilidad del error dieron lugar a la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 60/1984 de 16 de mayo⁴², en la que se señaló que “la determinación en cada caso concreto de si la diferencia en la indemnización implica una u otra de las citadas situaciones, incumplimiento de la obligación o error de cálculo, corresponde en exclusividad a la jurisdicción ordinaria laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 117.3 CE” y que dicha operación “en realidad no se trata de un automatismo en la aplicación de la normativa adecuada que el Tribunal Central de Trabajo realice unas veces en un sentido y antagónicamente en otros, ya que ciertamente el precepto del artículo 109 de la Ley de Procedimiento Laboral que -como ya apuntamos- posibilita que el despido no sea nulo, lo vincula a que haya mediado «error» en el cálculo de la indemnización, apreciaciones éstas en las que difícilmente podría penetrar este Tribunal Constitucional, y sobre todo que apartan el supuesto del margen o cauce que el propio Tribunal viene estableciendo a la hora de configurar el alcance del principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la CE”.

³⁹ Cfr. STS (social) de 19 de junio de 2007 (Rec. 5147/2005), de 1 de octubre de 2007 (Rec. 3794/2006) y de 11 de mayo de 2009 (Rec. 3632/2007) y, en la doctrina judicial, STSJ de Aragón/Zaragoza (social) de 13 de mayo de 2013 (Rec. 146/2013), STSJ de Andalucía/Granada (social) de 7 de mayo de 2014 (Rec. 606/2014), STSJ de Andalucía/Sevilla (social) de 10 de marzo de 2016 (Rec. 900/2015) y de 13 de septiembre de 2017 (Rec. 3021/2016), STSJ de Asturias/Oviedo (social) de 2 de abril de 2019 (Rec. 395/2019) y STSJ de Cataluña/Barcelona (social) de 22 de noviembre de 2021 (Rec. 4971/2021).

⁴⁰ Interesante crítica a la amplitud con la que se emplea la buena fe como criterio de valoración de la excusabilidad del error la que desarrollan SEGALÉS FIDALGO, J. y FOTINOPOULOU BASURKO, O.: “La progresiva desnaturalización del error (excusable o inexcusable) como cláusula específica para autorizar indemnizaciones mal calculadas. Notas a cerca de la STS de 31-5-2018, ECLI 2332/2018, REC. 2785/2016” en *Jurisdicción social. Revista de la Comisión de lo social de Jueces y Jueces para la Democracia*, Núm. 191, 2018, pp. 11-16.

⁴¹ Sobre la necesidad de desarrollar un examen casuístico en la valoración de la excusabilidad del error de cuantificación se pronuncian expresamente, entre otras, las STS (social) de 11 de octubre de 2006 (Rec. 2858/2005), de 5 de febrero de 2014 (Rec. 1136/2013), de 30 de junio de 2016 (Rec. 2990/2014), de 28 de septiembre de 2017 (Rec. 3460/2015), de 30 de junio de 2020 (Rec. 838/2017), de 14 de marzo de 2018 (Rec. 801/2016), de 31 de mayo de 2018 (Rec. 2785/2016) y de 21 de febrero de 2020 (Rec. 3229/2017).

⁴² Recurso de amparo núm. 515/1983 («BOE» núm. 146, de 19 de junio de 1984, pp. 1 a 2).

4. Valoración casuística del error excusable en la jurisprudencia del Tribunal Supremo

Buena muestra del carácter casuístico de la valoración del error excusable es la amplia relación de STS recaídas sobre el particular que se recoge en las STS (social) de 22 de julio de 2015, antes citada, y de 30 de junio de 2016 (Rec. 2990/2014). Dicho elenco, en efecto, comprende más de treinta SSTS y abarca el período comprendido entre el año 2000 y el año 2016, si bien el Supremo se ha seguido pronunciando al respecto con posterioridad.

En este sentido, a fin de actualizar el referido elenco de pronunciamientos, se puede citar, entre otras⁴³, la STS (social) de 27 de septiembre de 2017 (Rec. 2139/2015). En ella se plantea como cuestión de fondo si la falta de cómputo como partida salarial del plus de transporte o locomoción previsto convencionalmente constituye o no un supuesto de error excusable. En esta ocasión el TS entendió que, dado el tenor literal de la regulación contenida en el convenio colectivo, el plus en cuestión compensaba el gasto de ir al trabajo y era un suplido que no tenía naturaleza salarial, por lo que no procedía su cómputo para el cálculo de la indemnización y no se cometió error alguno; pero subraya que, de estimarse lo contrario (esto es, que dicho plus tuviera naturaleza salarial), su falta de cómputo en el caso concreto constituiría un error excusable “debido a la dudosa naturaleza convencional de la referida partida y a ser escasa su repercusión sobre la cuantía de la indemnización puesta a disposición del trabajador” (mil ciento treinta y tres euros que suponen el 5,56% de la cantidad a pagar si el plus se considerara salario).

La complejidad en la cuantificación de la indemnización en atención a la difícil delimitación de los conceptos computables a tal efecto es también el criterio preeminente en torno al cual se pronuncia el Supremo en sus sentencias de 10 de septiembre y de 9 de diciembre de 2020. Así, en la STS (social) de 10 de septiembre de 2020 (Rec. 492/2018) se aprecia la excusabilidad del error a la vista de la escasa diferencia entre la suma abonada y la que se debía abonar y la dificultad jurídica que, en el caso, rodeaba al cómputo del salario, cuya determinación solo fue sido posible tras la intervención judicial.

Sin embargo, en la STS (social) de 9 de diciembre de 2020 (Rec. 1228/2018) el error empresarial se califica como inexcusable pese a la escasa diferencia entre la cuantía ofrecida y la debida (un diferencial del 3,07%) por cuanto que los elementos de cálculo no eran complejos ni cuestionados y no concurría circunstancia alguna que permitiera entender y justificar el incumplimiento de la puesta a disposición del trabajador del exacto importe de la indemnización.

⁴³ Del listado que se ofrece se han excluido las STS (social) de 28 de septiembre de 2017 (Rec. 3460/2015) y de 26 de abril de 2018 (Rec. 4003/2015) por recaer ambas en supuestos en los que entraba en juego la responsabilidad del FOGASA prevista en el art. 33.8 del ET en el momento de los hechos y cuya regulación ya no está vigente.

En otro registro, la STS (social) de 14 de marzo de 2018 (Rec. 801/2016) resuelve un caso en el que la empresa calculó la indemnización teniendo en cuenta la antigüedad en la anterior empresa contratista según los datos que esta le había proporcionado y que, pese a resultar incorrectos, había venido manejando durante el transcurso de la relación laboral sin oposición ni reclamación alguna por parte del trabajador despedido. En este caso, el TS concluyó que el error era excusable, con independencia de cuál fuera la diferencia entre lo ofrecido y lo debido, por la complejidad de los fenómenos interempresariales habidos y por el hecho de que no se apreciaba mala fe en la actuación del empresario, que actuó con arreglo a lo que durante la pervivencia de la relación laboral se había venido considerando correcto, esto es, tomar como fecha inicial de antigüedad la proporcionada por la empresa anterior.

Similar es el asunto sobre el que recae la STS (social) de 11 de septiembre de 2024 (Rec. 1361/2023). El conflicto esta vez se dio porque la empresa que procede al despido no computó como años de servicio el tiempo de trabajo prestado por el trabajador en la empresa contratista anterior. El TS, en cambio, consideró aquí que ello constituía un error inexcusable en vista de que no había habido complejidad de la sucesión de contratos, ni discrepancias jurídicas que hubieran dado lugar a distintas interpretaciones sobre la antigüedad y fraude de los contratos temporales de otros trabajadores en análoga situación, ni se probó la falta de oposición previa de éstos a la antigüedad que se les reconocía en las hojas de salarios.

Por su parte, la STS (social) de 12 de abril de 2018 (Rec. 1309/2016) recae en un supuesto de prestación de servicios en el marco de una ETT. En concreto, la controversia surgió porque la empresa no consideró a efectos de antigüedad del trabajador el tiempo de servicios prestados en la misma, antes de ser contratado directamente por ella, en calidad de trabajador puesto a disposición por una ETT. Una vez despejadas las dudas sobre la necesidad de que la indemnización por despido incluya el tiempo de servicios prestados a través de una ETT cuando el trabajador acaba siendo incorporado a la plantilla de la empresa usuaria, el TS entiende que el proceder empresarial controvertido constituye un error excusable con base en dos motivos. El primero es que la diferencia entre la indemnización debida y la puesta a disposición resultaba de poca relevancia ya que los periodos de prestación de servicios omitidos en el cálculo no alcanzaban los cuatro meses. Y el segundo es que la fecha tomada como inicio de la prestación de servicios por parte de la empresa es la que venía figurando en la hoja de salario del trabajador, sobre la que no había existido controversia alguna en desarrollo la relación laboral.

Las mismas razones abonan la solución que ofrecen las STS (social) de 13 de mayo de 2018 (Rec. 2785/2016) y de 30 de junio de 2020 (Rec. 838/2017). En el caso de la primera, el error cometido por la empresa consistió en tomar como referencia para cuantificar la indemnización una incorrecta antigüedad, equívoco que se consideró excusable por la escasa diferencia entre la cuantía puesta a disposición del trabajador y la que se le debió ofrecer (la diferencia ascendía a 409,98 euros, inferior al 2,8% del total de la cantidad debida) y porque no se pudo inferir elemento intencional ni falta de

diligencia en el proceder de la empleadora, que se limitó a calcular la indemnización con arreglo a los datos que había venido manejando de forma pacífica durante todo el tiempo que discurrió la prestación de servicios.

El error de cálculo en el supuesto de la STS (social) de 30 de junio de 2020, en cambio, no pivotaba sobre el factor temporal, sino sobre el salarial. En efecto, la empresa en esta ocasión tomó en consideración el salario de la categoría profesional que formalmente desarrollaba la trabajadora despedida y no el de la categoría superior que materialmente le correspondía en atención a las funciones que venía ejerciendo en la realidad; circunstancia esta que solo se pudo comprobar tras una extensa práctica de la prueba debido a la similitud existente entre ambos perfiles profesionales. Frente a ello, el TS concluyó nuevamente que el error en cuestión resultaba excusable, primero, por su escasa cuantía sobre el total y, segundo, porque no se observaba mala fe por parte de la empresa, que, simplemente, cuantificó la indemnización teniendo en cuenta el salario de la categoría profesional que la trabajadora venía ocupando formalmente durante los últimos quince años sin oponer queja o acción alguna.

Por último, puede encontrarse un ejemplo de error inexcusable en la STS (social) de 21 de febrero de 2020 (Rec. 3229/2017). La controversia en este asunto vino dada porque la empresa no computó como salario en el cálculo de la indemnización el alquiler de vivienda y seguro médico que abonaba en especie al trabajador despedido, pese a que el Supremo ya se había pronunciado anteriormente en dos ocasiones sobre la naturaleza salarial de las referidas partidas en relación con la misma empresa y el mismo tipo de contrato de trabajo como el extinguido, lo cual llevó al Alto Tribunal a declarar inexcusabilidad del error cometido por la empresa en vista de que, atendiendo a las circunstancias, fácilmente podría haberlo evitado.

IV. Reflexión final

En fin, el hecho de que la valoración de la excusabilidad del error en la cuantificación de la indemnización del despido por causas objetivas sea una cuestión que dependa tanto de las circunstancias concurrentes en cada caso hace difícil pensar en una fórmula legal que permita evitar o reducir el casuismo y, por consiguiente, la litigiosidad que rodea a esta figura.

Con todo, a fin de generar una mayor seguridad jurídica, puede que fuera conveniente que la norma incorporase los criterios en torno a los cuales la jurisprudencia ha venido apreciando la excusabilidad o inexcusabilidad del error. Así, tras su enunciación como excepción a la calificación de improcedencia por incumplimiento de las formalidades legales para el despido, la ley podría añadir que la valoración del error excusable atenderá a cómo se conjugan en función de las circunstancias tales criterios, que son, en definitiva, la cuantía del error (la diferencia entre lo ofrecido y lo debido), la dificultad del cálculo de la indemnización en vista de la complejidad jurídica de los conceptos computables

como salario y/o como años de servicio y la buena fe o la diligencia empleada por el empresario en tal operación.

V. Referencias bibliográficas

ALEGRE NUENO, M. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “La consignación de la indemnización como mecanismo liberatorio del pago de los salarios de tramitación desde la perspectiva del RD 467/2006, de 21 de abril” en *Aranzadi Social*, Núm. 7-8, 2006.

ALMANSA PASTOR, J. M.: “Forma y efectos de la extinción por causas objetivas” en AA.VV., BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo IX, EDERSA, 1983.

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: *Derecho del Trabajo*, Civitas, 16.^a edición, 1998.

ALTÉS TÁRREGA, J. A., BLASCO PELLICER, Á. y NORES TORRES, L. E.: *El despido objetivo*, Tirant lo Blanch, 2010.

ALZAGA RUIZ, I.: “Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas” en AA.VV., SEMPERE NAVARRO, A. V: (Dir.), *El despido: Aspectos sustantivos y procesales*, Aranzadi, 2009.

ARCE, J. C.: *La extinción objetiva del contrato de trabajo. Despido por causas económicas y despidos colectivos. Régimen jurídico y tratamiento procesal*, Comares, 1997.

BLASCO PELLICER, Á. y TALÉNS VISCONTI, E.: *La forma y el procedimiento del despido*, Tirant lo Blanch, 2018.

BRIONES GONZÁLEZ, C.: *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: un estudio del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores*, MTSS, 1995.

CORTE HEREDERO, N.: “Forma y efectos del despido por causas objetivas” en AA.VV., *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, 1996.

CRUZ VILLALÓN, J.: “El reconocimiento de la improcedencia del despido en la conciliación procesal” en AA.VV., GÁRATE CASTRO, J. (Coord.), *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario. Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea*, con

motivo de su investidura como doctor «honoris causa» por la Universidad de Santiago de Compostela, Universidad de Santiago de Compostela, 1997.

DESDENTADO BONETE, A.: “Crisis y reforma del despido: puntos críticos seguidos de algunas propuestas” en *Actualidad Laboral*, Núm. 11, 2010.

ESTEVE SEGARRA, A.: *El despido exprés: la limitación de los salarios de tramitación*, Tirant lo Blanch, 2011.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. y CABALLERO PÉREZ, M. J.: “Despido por circunstancias objetivas” en AA.VV., MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.), *Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Comares, 2014.

GÁRATE CASTRO, J.: “Notas sobre la reducción del período de devengo de salarios de tramitación por aplicación del art. 56, núm. 2, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores” en AA.VV., GÁRATE CASTRO, J. (Coord.), *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario. Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea, con motivo de su investidura como doctor «honoris causa» por la Universidad de Santiago de Compostela, Universidad de Santiago de Compostela, 1997.*

GARCÍA PAREDES, M. L.: “Artículo 122” en AA.VV., DE LA VILLA GIL, L. E. (Dir.), *Ley de Procedimiento Laboral. Comentada y con jurisprudencia*, La Ley, 2006.

GIL Y GIL, J. L.: “La indemnización por despido improcedente” en AA.VV., GIL Y GIL, J. L. y DEL VALLE, J. M. (Coords.), *El despido disciplinario*, Ediciones Cinca, 2009.

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Los requisitos formales del despido individual” en AA.VV., BORRAJO DACRUZ, E. (Coord.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, Actualidad Editorial, S.A., 1995.

IGARTUA MIRÓ, M. T.: “Requisitos formales del despido objetivo” en AA.VV., GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), *El despido: análisis y aplicación práctica*, Tecnos, 2004.

LLOMPART BENNÀSSAR, M.: “Claves judiciales de la indemnización por despido improcedente” en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Núm. 134, 2016.

LÓPEZ-TRIVIÑO JUNCO, D.: “Aspectos formales y de procedimiento en los despidos ipso iure por causas económicas y empresariales” en AA.VV., CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.), *Los despidos por causas económicas y empresariales*, Tecnos, 1996.

MARÍN MORAL, I.: *La indemnización por despido*, Aranzadi, 2006.

MARÍN MORAL, I.: “La indemnización por despido” en AA.VV., SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R. (Coords.), *El despido: aspectos sustantivos y procesales*, Aranzadi, 2009.

MARTÍN JIMÉNEZ, R.: “Despido por causas económicas sin consignar en la carta cantidad superior a la legal en virtud de pacto sujeto a condición (comentario a la STS 4ª 31 de enero de 2000)” en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, Núm. 2, 2000.

MARTÍN RIVERA, L.: *El despido objetivo por necesidades de la empresa*, Reus, 2008.

MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: “Artículo 122” en AA.VV., MONEREO PÉREZ, J. L., MORENO VIDA, M. N. y GALLEGO MORALES, Á. J.: *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, Comares, Granada, 2001.

ORTIZ LALLANA, M. C.: “Extinción del contrato por causas objetivas y otras causas de extinción” en AA.VV., BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril)*, Tomo XIII, Vol. 2, EDERSA, 1990.

PARRES MIRALLES, R.: “Los años de servicio como criterio de cálculo de la indemnización por despido improcedente” en AA.VV., *El Estatuto de trabajadores: 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 2 (Comunicaciones), Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 2020.

PARRES MIRALLES, R.: “Antigüedad y fijos discontinuos: el tiempo computable a efectos retributivos e indemnizatorios. Últimos desarrollos en la jurisprudencia” en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9, Núm. 2, 2021.

RIERA VAYREDA, C.: *El despido nulo*, Tirant lo Blanch, 1999.

RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: *El cálculo de la indemnización por extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, 2017.

SALA FRANCO, T. y PEDRAJAS HERRERO, A.: “El despido objetivo por causas económicas: Aspectos procedimentales” en AA.VV., SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.), *Medidas laborales para empresas en crisis*, Thomson-Aranzadi, 2009.

SEGALÉS FIDALGO, J. y FOTINOPOULOU BASURKO, O.: “La progresiva desnaturalización del error (excusable o inexcusable) como cláusula específica para autorizar indemnizaciones mal calculadas. Notas a cerca de la STS de 31-5-2018, ECLI 2332/2018, REC. 2785/2016” en *Jurisdicción social. Revista de la Comisión de lo social de Juezas y Jueces para la Democracia*, Núm. 191, 2018.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El cómputo de los años de servicio a efectos de la indemnización por despido improcedente” en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, Núm. 1, 1996.