

**ESTUDIOS
DOCTRINALES**

Vulneración de derechos fundamentales, indemnización de daños morales y otros daños y perjuicios: una síntesis de jurisprudencia

*Fundamental rights violations, moral damages
and compensation: a case law overview*

Ignacio GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN

Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo

Catedrático de Derecho del Trabajo (s.e.)

SUMARIO: 1. La modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales. 1.1. La demanda. 1.2. La sentencia. 1.3. Indemnizaciones: el central art. 183 LRJS. 2. La evolución de la jurisprudencia de la Sala IV y el «criterio orientativo» de la LISOS. 2.1. STS 768/2017, de 5 de octubre. 2.2. Sts 61/2018, de 25 de enero. 3. Presunción de la existencia de daño, automaticidad de la indemnización y determinación de su cuantía. 3.1. Algunas sentencias significativas. 3.2. La sts 356/2022, de 20 de abril. 3.3. Indemnización por lesión del derecho de huelga y del derecho de libertad sindical. 3.4. El supuesto de la STC 61/2021, de 15 de marzo, y la doctrina de la sala 1.^a del TS. 3.5. La ley 15/2022, de 12 de julio. 4. Prescripción. 5. Derechos de conciliación, modificación sustancial de condiciones de trabajo e indemnizaciones. 5.1. Derechos de conciliación e indemnizaciones. 5.2. Modificación sustancial de condiciones de trabajo. 6. Despido de mujer embarazada: nulidad «objetiva», pero no derecho a indemnización si no se produce vulneración de derechos fundamentales. 7. Algunas conclusiones. 7.1. El «cuidado» y la «atención» de la demanda. 7.2. La sentencia. 7.3. Presunción de daño y automaticidad de la indemnización. 7.4. La importancia práctica del «criterio orientador» de la lisos y la valoración de las circunstancias concurrentes. 7.5. Doble función: reparadora y preventiva. 7.6. Indemnización por daños y perjuicios y por daño moral. 7.7. La prescripción.

RESUMEN: El presente estudio sistematiza la jurisprudencia más relevante sobre las indemnizaciones derivadas de la vulneración de derechos fundamentales en el ámbito laboral. Se analiza el contenido del art. 183 de la LRJS, así como la evolución de la doctrina judicial sobre la presunción del daño moral, la cuantificación prudencial de la indemnización y el uso del criterio orientador de la LISOS. Asimismo, se examinan supuestos relacionados con derechos de conciliación, modificaciones sustanciales, despido de mujer embarazada y otros daños indemnizables.

PALABRAS CLAVE: derechos fundamentales; indemnización; daño moral; LISOS; tutela judicial; prescripción; conciliación laboral.

ABSTRACT: *This study provides a structured overview of the most relevant case law concerning compensation for the infringement of fundamental rights in the employment context. It examines Article 183 of the Spanish Labour Court Jurisdiction Act, the evolution of judicial doctrine regarding presumed moral damages, prudential assessment of compensation, and the guiding role of the LISOS penalty system. The article also addresses issues such as work-life balance rights, substantial changes in working conditions, dismissal of pregnant workers, and compensable damages.*

KEYWORDS: *fundamental rights; compensation; moral damages; LISOS; judicial protection; limitation period; work-life balance.*

1. LA MODALIDAD PROCESAL DE TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

1.1. La demanda

De conformidad con el art. 179.3 de la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS), «la demanda..., deberá expresar con claridad... la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183 (LRJS), y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador» (art. 179.3 LRJS).

El precepto obliga, así:

- a) A expresar con claridad la cuantía de la indemnización en su caso pretendida.
- b) A especificar adecuadamente los diversos daños y perjuicios, y
- c) Finalmente, y a salvo en el caso de los daños morales a los que a continuación se hará referencia, a establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para la persona trabajadora.

Esta última previsión no rige en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada.

Por su parte, el art. 179.2 LRJS dispone que la demanda ha de interponerse «dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión del derecho fundamental o libertad pública». Volveremos más adelante a la prescripción.

1.2. La sentencia

Si estima la demanda, la sentencia, según las pretensiones concretamente ejercitadas, «dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental», así como la «reparación» de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, «incluida la indemnización» que procediera en los términos del art. 183 LRJS (art. 182.1 d) LRJS).

1.3. Indemnizaciones: el central art. 183 LRJS

Merece la pena reproducir el cardinal art. 183 LRJS:

1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a esta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.

4. Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social.

Según puede comprobarse, el precepto legal obliga («deberá», se dice) al órgano judicial a pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización. El precepto diferencia expresamente entre, de un lado, el daño moral por la vulneración del derecho fundamental y, de otro, los daños y perjuicios derivados. La cuantía de la indemnización debe fijarse en función de ambos daños.

2. LA EVOLUCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA DE LA SALA IV Y EL «CRITERIO ORIENTATIVO» DE LA LISOS

2.1. STS 768/2017, de 5 de octubre (rec. 2497/2015)

En un interesante supuesto de despido nulo por represalia por haber testificado en un pleito de conflicto colectivo, la sentencia que se cita en el epígrafe fija (o recuerda) la doctrina «actual» de la Sala IV, resumiendo cómo ha ido evolucionando.

En lo que se refiere al *quantum* indemnizatorio, la sentencia enfatiza la «relevancia del criterio de instancia» y que las sanciones de la LISOS son un «parámetro válido» como «criterio orientativo».

En efecto, la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional, como puede verse, por ejemplo, en la STC 247/2006, de 24 de julio.

No abordo en este trabajo el carácter, igualmente orientador y no vinculante, del baremo del sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación y que se usa para la reparación del daño del accidente de trabajo y de la enfermedad profesional.

2.2. STS 61/2018, de 25 de enero (rec. 30/2017)

Esta sentencia expone las tres etapas que ha tenido la doctrina de la Sala IV.

3. PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DE DAÑO, AUTOMATICIDAD DE LA INDEMNIZACIÓN Y DETERMINACIÓN DE SU CUANTÍA

3.1. Algunas sentencias significativas

Se mencionan seguidamente las cuantías indemnizatorias dispuestas por algunas sentencias de la Sala IV.

La STS 1025/2017, de 19 de diciembre, fijó una indemnización de 6 000 euros. De 30 000 euros en favor del sindicato demandante fue la indemnización establecida

por la STS 347/2019, de 8 de mayo, por la vulneración del derecho de libertad sindical de aquel sindicato. La sentencia señala que la indemnización no solo tiene una función resarcitoria, sino también la de prevención general y examina las circunstancias agravantes concurrentes.

En la STS 736/2019, de 24 de octubre (rec. 12/2019), la demanda pedía 12 500 euros y la sentencia declara el derecho a 3 000 euros.

La STS 145/2020, de 14 de febrero (rec. 130/2018), que fijó una indemnización de 6 250 euros, afirmó que el órgano de instancia tiene «cierta discrecionalidad a la hora de cuantificar (el) daño, si bien su criterio puede ser revisado en vía de recurso de forma excepcional cuando se presente como desorbitado, injusto o desproporcionado».

La STS 352/2020, de 19 de mayo (RCUD 2911/2017), considera excesiva una indemnización de 48 080 euros y la deja en 3 000 euros. En el supuesto de la STS 946/2022, de 30 de noviembre (rec. 29/2020), se pedían 6 251 euros que se quedan en 300 euros. La STS 503/2023, de 11 de julio (rec. 141/021), determina una indemnización de 3 126 euros.

3.2. La STS 356/2022, de 20 de abril (RCUD 2391/2019)

Esta sentencia es, me parece, una sentencia útil para los profesionales y para los órganos judiciales.

En un supuesto de garantía de indemnidad, en el que se pedían 150 000 y subsidiariamente 76 000 euros de indemnización, acaba declarando el derecho a una indemnización de 60 000 euros. La sentencia opta por fijar prudentemente la indemnización y no por devolver las actuaciones a la sala de procedencia para que allí se fijen, lo que se entiende retardaría notablemente la plena satisfacción del derecho fundamental vulnerado.

Es interesante transcribir el razonamiento de la sentencia sobre: la flexibilización de las exigencias para cuantificar la indemnización; el recurso a la LISOS y sus limitaciones; la función no solo resarcitoria, sino también preventiva, de la indemnización.

Razona así la sentencia:

— Los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental, y al ser especialmente difícil su estimación detallada, deben flexibilizarse las exigencias normales para la determinación de la indemnización.

— Con la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS, no estamos haciendo una aplicación sistemática y directa de la misma, sino que nos ceñimos a la razonabilidad que algunas de esas cifras ofrecen para la solución del caso, atendida a la gravedad de la vulneración del derecho fundamental. De esta forma, la más reciente doctrina

de la Sala se ha alejado más —en la línea pretendida por la... Irjs— del objetivo propiamente resarcitorio, para situarse en un plano que no descuida el aspecto preventivo que ha de corresponder a la indemnización en casos como el presente.

— Sin embargo, en multitud de ocasiones el recurso a la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS no resulta, por sí mismo, suficiente para cumplir con relativa precisión la doble función de resarcir el daño y de servir de elemento disuasorio para impedir futuras vulneraciones del derecho fundamental.

Hay que subrayar que la sentencia señala que la aplicación de los criterios de la LISOS debe ir acompañada de la valoración de las circunstancias concurrentes.

La sentencia argumenta que «aspectos tales como la antigüedad del trabajador en la empresa, la persistencia temporal de la vulneración del derecho fundamental, la intensidad del quebrantamiento del derecho, las consecuencias que se provoquen en la situación personal o social del trabajador o del sujeto titular del derecho infringido, la posible reincidencia en conductas vulneradoras, el carácter pluriofensivo de la lesión, el contexto en el que se haya podido producir la conducta o una actitud tendente a impedir la defensa y protección del derecho transgredido, entre otros que puedan valorarse atendidas las circunstancias de cada caso, deben constituir elementos a tener en cuenta en orden a la cuantificación de la indemnización».

3.3. Indemnización por lesión del derecho de huelga y del derecho de libertad sindical

Como se hizo con anterioridad, se estima útil referir las cuantías indemnizatorias establecidas algunas sentencias de la Sala IV.

La STS 11/2021, de 27 de enero (rec. 140/2019), fija una indemnización de 6 251 euros. Y la STS 583/2021, de 27 de mayo (rec. 151/2019), de 15 000 euros, cuando se pedían 60 000 y el recurso de casación solicitaba la reducción de esos 15 000 euros.

La STS 1085/2021, de 3 de noviembre de 2021 (rec. 22/2020), establece una indemnización de 6 500 euros. La STS 269/2024, de 9 de febrero (RCUD 2161/2021), de 3 126 euros. Y la STS 1246/2024, de 14 de noviembre (rec. 227/2022), de 25 000 euros.

La STS 524/2024, de 3 de abril (RCUD 5599/2022), reiterada por muchas otras sentencias, diferencia entre la indemnización por daños y perjuicios (salarios dejados de percibir por no abonarse a las personas trabajadoras el salario del convenio colectivo que se les debía de aplicar, lo que supone una discriminación retributiva) y la indemnización por daños morales (en el caso, 600 euros, cuantía sobre la que no se puede entrar en el recurso de casación unificadora por ausencia de contradic-

ción). La sentencia determina que ambos daños (salarios dejados de percibir y daños morales) son canalizables por la modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales, sin que sea correcto remitir a un procedimiento ordinario la reclamación de la indemnización de los daños por los salarios dejados de percibir.

3.4. El supuesto de la STC 61/2021, de 15 de marzo, y la doctrina de la Sala 1.^a del TS

En el caso, la afectada pedía una indemnización algo superior a 50 000 euros. El juzgado de lo social concedió 6 251 euros. Y el TSJ determinó que no se tenía derecho a indemnización alguna, a pesar de que apreció la vulneración de derechos fundamentales (intimidad y secreto de las comunicaciones; art. 18.1 y 3 CE). La sentencia del TC declara que esto último, al ser incongruente, ilógico y contradictorio, supuso una vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, por lo que retrotrae las actuaciones a fin de que el TSJ se pronuncie sobre la indemnización.

Lo anterior coincide con la doctrina de la Sala 1.^a del TS. Según señala la STS, 1.^a, 826/2022, de 24 de noviembre (rec. 76/2022), la sentencia que, pese a reconocer la existencia de intromisión ilegítima, no establece indemnización alguna a favor de la recurrente, infringe el art. 9.3 de la Ley Orgánica 1/1982 y no se compadece con la doctrina de la Sala 1.^a.

3.5. La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

El art. 27 de la Ley 15/2022 prescribe que «la persona física o jurídica que cause discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado 1 del art. 2 de esta ley reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido».

A subrayar que se presume la existencia de daño moral y los criterios que se establecen para la valoración de dicho daño.

4. **PRESCRIPCIÓN**

De conformidad con las SSTS 729/2018, de 10 de julio, 105/2019, de 12 de febrero, y 106/2019, de 12 de febrero, el plazo de prescripción es del año del art. 59 ET.

Respecto del *dies a quo*, la ya citada STS 524/2024, de 3 de abril (RCUD 5599/2022), afirma que no hay prescripción mientras subsista la vulneración del derecho fundamental. Para la sentencia, en el caso «no estamos ante una reclamación de diferencias salariales propiamente dicha, sino simplemente ante un criterio —objetivo, claro, transparente y totalmente adecuado— para fijar la cuantía de la indemnización que resarce los daños y perjuicios causados».

5. **DERECHOS DE CONCILIACIÓN, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO E INDEMNIZACIONES**

5.1. **Derechos de conciliación e indemnizaciones**

El art. 139.1 a) LRJS dispone que «en la demanda del derecho a la medida de conciliación podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador».

Nótese que los daños y perjuicios que se pueden acumular son los derivados de la negativa o demora en el reconocimiento efectivo del derecho. Estos daños son distintos de los daños morales vinculados a la eventual vulneración de un derecho fundamental. De interés es al respecto, por ejemplo, el supuesto de la STS 427/2023, de 14 de junio (RCUD 2599/2020), en el que se mantiene la indemnización de 6 251 euros que se reclamaba por daños (no por vulneración de derechos fundamentales, aunque se alegaba la dimensión constitucional del asunto).

En la STS 310/2023, de 25 de abril (RCUD 1040/2020), los perjuicios (no los daños morales) se cifran en 6000 euros.

En las SSTS 379/2023, de 25 de mayo (RCUD 1602/2020), y 1095/2024, de 12 de septiembre (RCUD 550/2021), al no existir discriminación por razón de sexo, no se reconoce el derecho a la indemnización por esa causa, eliminándose la indemnización de 6 251 euros que se había declarado por discriminación (daños morales). Hay que subrayar que en los casos no se reclamaba el derecho indemnizatorio del art. 139.1 a) LRJS.

La sentencia no es recurrible, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación (artículos 139.1 y 191.2 f) LRJS).

Ahora bien, la sentencia sí será recurrible si se alega vulneración de derechos fundamentales (por todas, STS 679/2022, de 10 de julio, RCU 454/2021).

5.2. Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Tal como declara la STS del Pleno 840/2022, de 19 de octubre (RCUD 1363/2019), la sentencia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual con invocación de derechos fundamentales es recurrible, pero únicamente en las pretensiones vinculadas a la denunciada vulneración de derechos fundamentales, de manera que la sala de suplicación solo puede conocer de las cuestiones de legalidad ordinaria planteadas en el recurso, si están estrechamente vinculadas a la vulneración de derechos fundamentales.

En el mismo o similar sentido, se pronuncian las SSTS 556/2023, de 14 de septiembre (RCUD 2589/2020); 991/2023, de 22 de noviembre (RCUD 4644/2022); 42/2024, 11 de junio (RCUD 739/2021); 540/2024, de 11 de abril (RCUD 1015/2023); y 1232/2024, de 12 de noviembre (RCUD 987/2022)

Modificando doctrina previa, la STS 556/2023, de 14 de septiembre (RCUD 2589/2020), declara que no es recurrible la sentencia de instancia dictada en un proceso sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo, pese a que se reclame cuantía superior a 3000 euros como consecuencia de los perjuicios derivados de la decisión empresarial cuestionada. Reitera el criterio la STS 42/2024, de 11 de enero (RCUD 739/2021).

6. **DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA: NULIDAD «OBJETIVA», PERO NO DERECHO A INDEMNIZACIÓN SI NO SE PRODUCE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES**

La STS 1148/2023, de 12 de diciembre (RCUD 5556/2022), declara la nulidad del despido disciplinario de una mujer embarazada; al no acreditarse los hechos reflejados en la carta de despido, opera objetivamente la nulidad del despido (art. 55.5 ET).

Sin embargo, la sentencia determina que en el caso no procede indemnización adicional por daño moral si no se acredita que el despido tiene por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o se haya producido con vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas.

En el supuesto, la empresa conoció del embarazo de la trabajadora en el momento de la entrega de la carta de despido y la empresa extinguió en esas mismas fechas el contrato de otros cinco trabajadores.

7. ALGUNAS CONCLUSIONES

7.1. El «cuidado» y la «atención» de la demanda

Es importante que la demanda contenga la cuantía de la indemnización pretendida, con expresión de las «circunstancias» relevantes para su determinación (gravedad, duración y consecuencias del daño) o las bases de cálculo de los perjuicios (art. 179.3 LRJS).

Ahora bien, lo anterior no opera para la daños morales si es difícil su estimación detallada (art. 179.3 LRJS).

7.2. La sentencia

Si se declara la vulneración de derechos fundamentales, el órgano judicial debe pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización, tanto en función del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios derivados (art. 183.1 LRJS).

El órgano judicial determinará prudencialmente la cuantía del daño si la prueba de su importe exacto es difícil o costosa. La cuantía indemnizatoria tiene que resarcir suficientemente a la víctima, estableciéndola, en la medida de lo posible, en la integridad de la situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño (art. 183.2 LRJS).

La indemnización es compatible con la que pueda corresponder a la persona trabajadora por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos previstos en el ET y demás normas laborales (art. 183.3 LRJS).

7.3. Presunción de daño y automaticidad de la indemnización

Como ha quedado dicho, el daño se presume y existe cierta automaticidad de la indemnización.

7.4. La importancia práctica del «criterio orientador» de la LISOS y la valoración de las circunstancias concurrentes

El «criterio orientador» de la LISOS ha sido al que mayoritariamente han recurrido nuestros tribunales (y antes las partes).

No obstante, hay que valorar las circunstancias concurrentes. Se remite, adicionalmente, al anteriormente reproducido art. 27 de la Ley 15/2022.

7.5. Doble función: reparadora y preventiva

La indemnización tiene una función reparadora, pero también una finalidad preventiva.

Respecto de una posible función «punitiva», puede ser de interés la STJUE de 17 de diciembre de 2015 (C-407/14, Arjona) que, interpretando la Directiva 2006/54/CE, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, declara que la indemnización debe reparar íntegramente los daños causados, pero no impone —tampoco impide— que se declaren daños punitivos.

7.6. Indemnización por daños y perjuicios y por daño moral

Conviene reiterar que una cosa son los daños morales vinculados a la vulneración de un derecho fundamental y otra los daños y perjuicios adicionales derivados.

Para la determinación de los primeros, ha sido útil, entre nosotros, el criterio orientador de la LISOS. Pero recuérdese que han de valorarse las circunstancias concurrentes.

Y para la determinación de los daños y perjuicios, en los ejemplos que se han ido poniendo han sido útiles las cantidades equivalente a los salarios dejados de percibir por privar del convenio colectivo que debía aplicarse; o los importes derivados de no aceptar concreción horaria o de la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

7.7. La prescripción

El plazo de prescripción es de un año (art. 59 ET), si bien su cómputo no comenzará mientras subsista la vulneración.

