

Despido nulo por vulneración derechos fundamentales, resarcimiento del daño moral y modo “prudencial” de cuantificación de la indemnización.

José Luis Monereo Pérez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

Resumen: Esta sentencia del Tribunal Supremo de 179/2022, 23 de febrero versa sobre la problemática del resarcimiento del daño moral por vulneración de derechos fundamentales ante un despido declarado nulo y el modo o fórmula de cuantificación de la indemnización. La cuantificación del daño moral justifica que el mismo deba ser indemnizado cuando se solicita y se acredita la vulneración del derecho fundamental. No es aplicable la doctrina anterior para exigir la aportación de bases y elementos objetivos más precisos para el cálculo del daño moral. Reitera Sentencia del Tribunal Supremo de 5 octubre de 2017, rcud. 2497/2015, invocada en contraste. Y, asimismo, esta misma doctrina se sigue y reitera posteriormente en la Sentencia del Tribunal Supremo 214/2022, de 9 de marzo.

Palabras clave: Despido nulo. Tutela de los derechos fundamentales. Garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales. Resarcimiento del daño moral. Carga de la prueba en despidos discriminatorios y lesivos de derechos fundamentales.

Abstract: This judgment of the Supreme Court of 179/2022, February 23, deals with the problem of compensation for moral damages for violation of fundamental rights in the case of a dismissal declared null and void and the method or formula for quantification of the compensation. The quantification of the moral damage justifies that it must be compensated when the violation of the fundamental right is requested and accredited. The previous doctrine is not applicable to require the provision of more precise bases and objective elements for the calculation of moral damages. Reiterates Sentence of the Supreme Court of 5 October 2017, rcud. 2497/2015, invoked in contrast. And, likewise, this same doctrine is subsequently followed and reiterated in Supreme Court Ruling 214/2022, of March 9.

Keywords: Zero dismissal. Protection of fundamental rights. Guarantee of indemnity of the worker against business reprisals. Compensation for moral damage. Burden of proof in discriminatory dismissals and harmful to fundamental rights.

“Jurisprudencia, “prudentia juris”, significa conocimiento del Derecho, percepción de lo justo, intuición y apreciación de la debida ordenación de las relaciones de la vida social [...]. “Prudentia juris, en este aspecto, es el sentimiento jurídico, el sentimiento vivo de la justicia intrínseca de las relaciones de la vida social...”

Felipe Clemente De Diego^[1]

I. Introducción

Es objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. José Manuel Nieto Zambrano, en nombre y representación de D. Augusto, contra la sentencia dictada el 29 de abril de 2019 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm.156/2019, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 22 de Madrid, de fecha 6 de noviembre de 2018, recaída en autos núm. 439/2018, seguidos a su instancia contra la Unión Temporal de Empresas Jardinalia Ecologic, S.L., Gocer Trans, S.L. y Jarcco Desarrollo Sostenible, S.L., siendo parte el Ministerio Fiscal y el Fondo de Garantía Salarial, sobre despido y reclamación de cantidad.

La cuestión a resolver es la de determinar si la declaración de la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales comporta la condena de la empresa al pago de la reclamada indemnización adicional por daños morales, en un supuesto en el que se ha entendido que la demanda no llega a concretar los parámetros que han de servir para cuantificar su importe.

Este estudio analiza, entre otras cuestiones conexas o vinculadas, la controversia jurídica sobre despido nulo por vulneración derechos fundamentales, el resarcimiento del daño moral y modo de cuantificación de la indemnización en este supuesto específico de “daño moral”.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: Sentencia

Órgano judicial: Sala de lo Social del Tribunal Supremo

Fecha de la sentencia: 23/02/2022

Recurso de Casación: 4322/2019

ECLI: ES:TS: 2022:830

Fuente: ROJ 830/2022

Ponente: Excmo Sra. D^o. SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Votos Particulares: carece

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. Se resuelve el recurso de casación para unificación de doctrina. Existe la contradicción.

2. En el presente asunto se reclama en la demanda la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales, con el argumento de que la decisión de la empresa de extinguir la relación laboral es una represalia a las denuncias presentadas por el trabajador ante la Inspección de Trabajo. En el hecho octavo de la demanda se interesa el pago de la indemnización adicional a la que se refiere el art.183 LRJS, y en tal sentido alega expresamente que la actuación de la empresa ha supuesto una desatención de los derechos más básicos del trabajador en el puntual abono de los salarios pactados, que culmina con el despido. Razona que esa actuación le ha causado un importante perjuicio por la desconsideración, falta de respeto y renuencia al cumplimiento de sus obligaciones que supone, lo que le ha generado unos daños morales derivados del quebranto psicológico, sufrimiento intenso y desasosiego padecido, que ha de resarcirse conforme a lo reclamado. A tal efecto cuantifica en 15.525 euros el importe de la indemnización, por ser la suma que queda dentro el

tramo inferior del grado mínimo de la sanción por faltas muy graves en materia de relaciones laborales conforme a los arts. 8, 11 y 12 de la LISOS.

La sentencia recurrida admite que la actuación empresarial efectivamente supone la vulneración del derecho fundamental a la indemnidad del trabajador, y por ese motivo declara la nulidad del despido para revocar en tal extremo la sentencia de instancia. Pero niega el derecho a la indemnización adicional reclamada, con el argumento, literalmente expresado, de que el demandante no concreta ningún motivo para ello, ni la cuantifica, y por no constar circunstancia alguna que pudiese dar lugar a su reconocimiento.

3. Admitida la existencia de contradicción respecto a una sentencia de esta Sala IV del Tribunal Supremo, se trata de precisar el criterio que ha de ser mantenido.

IV. Posiciones de las partes

1º. Posición de la empleadora

Entiende –con la sentencia de contraste anterior a la LRJS- que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, pero deniega el reconocimiento de la indemnización por daños morales al considerar que no se acreditan las bases para el cálculo de lo pedido, por más que en la demanda se identifican las razones por las que se solicita esa reparación y se cuantifica el importe de la cantidad reclamada con base a la cuantía de las sanciones de la LISOS.

2º. Posición de la parte social

Niega –con la sentencia referencial de contraste- que las circunstancias de que el trabajador se limita a solicitar una determina cantidad en concepto de indemnización de daños morales con remisión a la LISOS, sin atender a otro parámetro, puedan ser obstáculo para el reconocimiento de la indemnización, al tratarse de la valoración de unos daños morales que considera excepcionada de la obligación de identificar con mayor precisión las bases relevantes para su determinación, en tanto que resulta singularmente difícil y costosa su estimación detallada (con arreglo a lo previsto por el art. 183 LRJS).

V. Normativa aplicable al caso

Artículo 24 de la Constitución Española de 1978 (en adelante, CE); artículo 55, apartados 5 y 6 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante, LRJS),

Capítulo XI. “De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas”, artículos 177 a 184. En lo principal entran en juego más intensamente los artículos 179, 182 y 183 LRJS; artículo 108, artículo 96.1 LRJS; y artículos 207.e) y 219.1º LRJS.

VI. Doctrina básica

Se trata de decidir si basta con solicitar la indemnización del daño moral, aunque sea de una forma poco detallada, para que se reconozca el derecho a su percepción cuando ha quedado acreditada la vulneración del derecho fundamental, frente a lo que cada una de las dos sentencias en comparación han aplicado una doctrina contradictoria que ha de ser unificada.

Las SSTS 17 diciembre 2013 (rec. 109/2012), 8 julio 2014 (rec. 282/2013), 2 febrero 2015 (rec. 279/2013), 26 abril 2016 –rec. 113/2015- o 649/2016 de 12 julio (rec.

361/2014), en las que hemos dicho que 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. A lo que sea añade que la sentencia que se dicte dispondrá la reparación de las consecuencias de la infracción del derecho fundamental, incluyendo expresamente la indemnización, y *ha de pronunciarse sobre la cuantía del daño*, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, especialmente cuando se trate del resarcimiento de daños morales.

En tal sentido la indemnización de daños morales *abre la vía a la posibilidad de que sea el órgano judicial el que establezca prudencialmente su cuantía, sin que pueda exigirse al reclamante la aportación de bases más exactas y precisas para su determinación*, en tanto que en esta materia se produce la "inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste ... [lo que] lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración ... y, por otra parte, "diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio" de la aplicación de parámetros objetivos, pues "los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados "no tienen directa o secuencialmente una traducción económica"^[2], de tal forma que "en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras la LRJS se considera que la exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada" ha de excepcionarse en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada".

Y como definitivamente se indicó en aquella sentencia "Si el texto de la LRJS anuda la vulneración de derechos fundamentales y la reparación del daño moral al abono de una indemnización debemos concluir que la sentencia recurrida no acierta cuando deniega la solicitud por no haber acreditado las bases para el cálculo de lo pedido".

La aplicación de ese mismo criterio al caso enjuiciado conduce a entender que la sentencia recurrida debió de haber estimado la pretensión de reconocer en favor del trabajador una indemnización por daños morales, al ser suficiente a tal efecto las alegaciones que sobre este particular se exponen en el escrito de demanda, no siendo necesariamente exigible una mayor concreción en la exposición de parámetros objetivos de muy difícil cumplimiento en atención a la propia naturaleza de los daños morales reclamados.

VII. Parte dispositiva

De conformidad con el razonamiento efectuado, y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, se concluye la argumentación jurídica desplegada declarando:

Casar y anular en parte la sentencia recurrida, y resolver el debate de suplicación en el sentido de estimar en ese extremo el recurso de igual clase formulado por el demandante, y reconocer su derecho a la percepción de una indemnización en concepto de resarcimiento por los daños morales causados por la actuación empresarial vulneradora de derechos fundamentales.

En lo que a su cuantificación se refiere, debe tenerse en cuenta que la relación laboral apenas ha durado dos años, desde 1-7-2016 a 31-8-2016, siendo el salario medio del trabajador durante ese periodo de unos 1.300euros mensuales, por lo que resulta manifiestamente excesiva y desproporcionada la suma reclamada por daños morales de 15.525 euros, una vez que la declaración de nulidad del despido ya comporta la readmisión del trabajador y el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha de resolución del contrato de trabajo.

El importe de la sanción prevista en el art. 40 de la LISOS, a lo que se acoge el demandante como parámetro de referencia, parte de un mínimo de 6.251 euros hasta un máximo de 25.000 euros, por lo que es más razonable y adecuado fijar la indemnización en la suma correspondiente a la cuantía inferior de esa multa, que prudencialmente resulta más proporcionada y ajustada a las circunstancias del caso para resarcir en sus justos términos el perjuicio derivado del daño moral infringido al trabajador.

En tal sentido se estima, en primer lugar, el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Augusto , contra la sentencia dictada el 29 de abril de 2019 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 156/2019, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 22de Madrid, de fecha 6 de noviembre de 2018, recaída en autos núm. 439/2018, seguidos a su instancia contrala Unión Temporal de Empresas Jardinalía Ecologic, S.L., Gocer Trans, S.L. y Jarcco Desarrollo Sostenible, S.L.,siendo parte el Ministerio Fiscal y el Fondo de Garantía Salarial.

Y en coherencia, se acuerda casar y anular la sentencia recurrida, y resolver el debate de suplicación con la estimación en parte el recurso de igual clase interpuesto por el trabajador, en el sentido de condenar a Jarcco Desarrollo Sostenible, S.L., al pago de una indemnización por daños morales de 6.251 euros, dejando en sus términos los demás pronunciamientos de la sentencia recurrida. Sin costas.

VIII. Pasajes decisivos

La controversia jurídica planteada hace referencia a varias cuestiones, según queda expuesto aquí (y con mayor detenimiento, lógicamente en los fundamentos jurídicos de esta importante STS). De entre ellos se puede destacar los siguientes (con carácter muy selectivo dado los límites de espacio asignados a este estudio jurisprudencial): La indemnización de daños morales abre la vía a la posibilidad de que sea el órgano judicial el que establezca prudencialmente su cuantía, sin que pueda exigirse al reclamante la aportación de bases más exactas y precisas para su determinación, en tanto que en esta materia se produce la "inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste ... [lo que] lleva,por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración ... y, por otra parte, "diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio" de la aplicación de parámetros objetivos,pues "los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados "no tienen directa o secuencialmente una traducción económica", de tal forma que "en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras la LRJS se considera que la exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada" ha de excepcionarse en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada". Siendo así, en definitiva, si el texto de la LRJS anuda la vulneración de derechos fundamentales y la reparación del daño moral al abono de una indemnización debemos concluir que la sentencia recurrida no acierta cuando deniega la solicitud por no haber acreditado las bases para el cálculo de lo pedido (FJº 3.2).

IX. Comentario

Nos encontramos ante un problema de aplicación e interpretación del grupo normativo regulador de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas (Capítulo XL, artículos 177 a 184 de LRJS, en relación con el artículo 26.2, 108.2, 113 LRJS, 40.1 LISOS; y artículos 54, 55, apartados 5 ("Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas

del trabajador...” y 6 (“El despido nulo tendrán el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir”)^[3] del ET.

En la controversia jurídica quedan implicados dos órdenes de cuestiones anudadas entre sí: Por un lado, la llamada “garantía de indemnidad” del trabajador frente a represalias del empleador. Y, por otro, la problemática al resarcimiento del daño moral por vulneración de derechos fundamentales en supuestos de despido nulo, su acreditación y cuantificación. Cuestión litigiosa, esta última, que adquiere una especial centralidad en la STS objeto de comentario.

Conviene examinar separadamente ambas cuestiones controvertidas.

1ª). La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales....

Dentro de la calificación judicial del despido, la calificación de nulidad (que remite al despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos y libertades públicas del trabajador o en los supuestos legalmente asimilados ex artículo 108.2 LRJS –en relación con el art. 55. 5 ET) adquiere una particular relevancia la garantía de indemnidad, la cual se enmarca dentro derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24 CE), y que en el marco de las relaciones laborales se materializa en la prohibición para el empleador de acordar medidas o actos de represalia derivada de las actuaciones del trabajador encaminada a obtener la tutela efectiva de sus derechos en un intersecuencial que va más allá de las acciones procesales en sentido estricto. Para su alcance puede consultarse SSTs de 5 de julio 2013, rec. 1683/2012, y 19 de abril de 2013, rec. 255/2012; y señaladamente, STC 198/2001, de 4 de octubre (BOE núm. 266, de 06 de noviembre de 2001), que resuelve sobre la invocación del art. 24.1 CE, en cuanto garantía de indemnidad, así como el art. 20.1.a CE, afirmando que su despido constituye una represalia empresarial por su intento de denunciar ante la autoridad competente la presunta irregularidad advertida al incorporarse a su turno de trabajo en el casino, por lo que, al no haberlo entendido así las Sentencias impugnadas, que se limitan a declarar la improcedencia del despido, los órganos judiciales han venido a confirmar la lesión constitucional ocasionada por la empresa al despedirle.

Por lo que se refiere a alegada lesión del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), el enjuiciamiento de este Tribunal ha de partir de su reiterada doctrina conforme a la cual *la prohibición de que el empresario utilice sus facultades organizativas y disciplinarias para sancionar el legítimo ejercicio por parte del trabajador de sus derechos fundamentales encuentra una aplicación específica en los supuestos en los que la extinción del contrato o el despido se configura como una represalia al previo ejercicio por parte del trabajador de acciones judiciales contra la empresa dirigidas a la reclamación o protección de sus derechos laborales.*

Como decíamos en la STC 140/1999, de 22 de julio (FJ 4), el “derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface, pues, mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, que significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a ésta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza... En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos (SSTC 7/1993, 14/1993, 54/1995)”.

En efecto, ya en la STC 7/1993, de 18 de enero (FJ 3), el TC declaró que “es claro [...] que si la causa del despido del trabajador hubiera sido realmente una reacción [...] por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que se creía asistido, la calificación de tal sanción sería la de radicalmente nula”. En este supuesto, además, como recuerda esa misma Sentencia y las posteriores SSTC 7/1993, de 18 de enero, 14/1993, de 18 de enero, 54/1995, de 24 de febrero, 197/1998, de 13 de octubre, 140/1999, de 22 de julio, 101/2000, de 10

de abril, 196/2000, de 24 de julio, y 1999/2000, de 24 de julio, la prohibición del despido como respuesta al ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos se desprende también del art. 5.c del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por España (“Boletín Oficial del Estado” de 29 de junio de 1985), que expresamente excluye de las causas válidas de la extinción del contrato de trabajo “el haber planteado una queja o participado en un procedimiento entablado contra un empleado por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes”. Asimismo, el despido en estos casos supondría el desconocimiento o vulneración del derecho básico que ostentan los trabajadores, conforme al art. 4.2 g) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que configura como tal “el ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo”. Cabe citar, por último, la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 22 de septiembre de 1998 (asunto C- 185/97), la cual, si bien centrada en el principio de igualdad de trato y en la Directiva 76/207/CEE, declara que debe protegerse al trabajador frente a las medidas empresariales adoptadas como consecuencia del ejercicio por aquél de acciones judiciales.

En fin, la garantía de indemnidad *ínsita en el art. 24.1 CE cubre no sólo el ejercicio de la acción judicial, sino también los actos preparatorios o previos a la misma, toda vez que, según doctrina igualmente consolidada del TC, el derecho a la tutela judicial efectiva es perfectamente compatible con el establecimiento de condicionamientos previos para el acceso a la jurisdicción, y en concreto, con la exigencia del agotamiento de la reclamación administrativa o de la conciliación previa, según proceda. Los mencionados actos previos no pueden permanecer al margen del derecho fundamental de tutela judicial, pues, de otro modo, se dificultaría la plena efectividad del derecho* (por todas, SSTC 14/1993, de 18 de enero, FJ 3º, 140/1999, de 22 de julio, FJ 6º, y 168/1999, de 27 de septiembre, FJ 1º)^[4].

Precisando el alcance el control constitucionalidad, el TC considera que no le corresponde en esta sede enjuiciar si el despido disciplinario del recurrente resultó ser una sanción proporcionada a su conducta en atención a su categoría laboral, cuestión ésta de legalidad que corresponde al conocimiento de la jurisdicción ordinaria y que ha sido efectivamente resuelta por Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 25 de Madrid (confirmada en suplicación por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid) en el sentido de declarar la improcedencia del despido, *sino, exclusivamente, dilucidar si la decisión de despedir constituye en el presente caso una reacción empresarial lesiva de la garantía de indemnidad protegida por el art. 24.1 CE*, en los términos expresados al respecto por nuestra doctrina, anteriormente expuesta. En el caso que enjuicia el Alto Tribunal concluye que desde esta perspectiva constitucional ha de rechazarse que haya existido en el presente caso la alegada lesión del derecho a la tutela judicial efectiva. Pero lo doctrina que establece es bien expresiva del alcance omnicompreensivo de la garantía de indemnizada de que disfruta el trabajador como integrante del derecho matriz ex art. 24 CE.

2ª). El resarcimiento del daño moral por vulneración de derechos fundamentales en supuestos de despido nulo, su acreditación y cuantificación.

La sentencia recurrida admite que la actuación empresarial efectivamente supone la vulneración del derecho fundamental a la indemnidad del trabajador, y por ese motivo declara la nulidad del despido para revocar en tal extremo la sentencia de instancia. Pero niega el derecho a la indemnización adicional reclamada, con el argumento, literalmente expresado, de que el demandante no concreta ningún motivo para ello, ni la cuantifica, y por no constar circunstancia alguna que pudiese dar lugar a su reconocimiento.

Se trata, en definitiva, de decidir si basta con solicitar la indemnización del daño moral, aunque sea de una forma poco detallada, para que se reconozca el derecho a su percepción cuando ha quedado acreditada la vulneración del derecho fundamental, frente a lo que cada una de las dos sentencias en comparación han aplicado una doctrina contradictoria que ha de ser unificada.

La sentencia de contraste, posterior a la vigente LRJS, STS 17 diciembre 2013 (rec. 109/2012), contiene un resumen de la doctrina actual de la Sala en la materia, con cita de las SSTS 17 diciembre 2013 (rec. 109/2012), 8 julio 2014 (rec. 282/2013), 2 febrero 2015 (rec. 279/2013), 26 abril 2016 –rec. 113/2015- o 649/2016 de 12 julio (rec. 361/2014), en las que hemos dicho que 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. A lo que el propio TS en la sentencia comentada añade que la sentencia que se dicte *dispondrá* (imperativo categórico) la reparación de las consecuencias de la vulneración del derecho fundamental, incluyendo expresamente la indemnización, y ha de pronunciarse sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, especialmente cuando se trate del resarcimiento de *daños morales*.

De este modo, la indemnización de daños morales abre la vía a la posibilidad de que sea el órgano judicial el que establezca *prudencialmente* su cuantía, sin que pueda exigirse al reclamante la aportación de bases más exactas y precisas para su determinación, en tanto que en esta materia se produce la "inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste ... [lo que] lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración ... y, por otra parte, "diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio" de la aplicación de parámetros objetivos, pues "los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados "no tienen directa o secuencialmente una traducción económica" [SSTS/1ª 27/07/06 Ar. 6548; y 28/02/08 -rec. 110/01-]" (SSTS 21/09/09 -rcud2738/08-; y 11/06/12 -rcud 3336/11-), de tal forma que en atención a la nueva regulación legal que se ha producido en la materia tras la LRJS se considera que la exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada" ha de excepcionarse en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada".

Y como definitivamente señalamos en aquella sentencia "Si el texto de la LRJS anuda la vulneración de derechos fundamentales y la reparación del daño moral al abono de una indemnización debemos concluir que la sentencia recurrida no acierta cuando deniega la solicitud por no haber acreditado las bases para el cálculo de lo pedido".

La pertinente aplicación de ese mismo criterio al caso enjuiciado conduce a entender que la sentencia recurrida debió de haber estimado la pretensión de reconocer en favor del trabajador una indemnización por daños morales, al ser suficiente a tal efecto las alegaciones que sobre este particular se exponen en el escrito de demanda, no siendo necesariamente exigible una mayor concreción en la exposición de parámetros objetivos de muy difícil cumplimiento en atención a la propia naturaleza de los daños morales reclamados.

Aplicando ese criterio flexibilizador –o de facilitación de la prueba- el TS entiende que se ha reconocer el derecho del trabajador afectado a la percepción de una indemnización en concepto de resarcimiento por los daños morales causados por la actuación empresarial vulneradora de derechos fundamentales.

Pero admitido el derecho a la indemnización inherente al daño moral, su cuantificación ya no puede ser prácticamente automática, pues se ha de atender a las circunstancias concurrentes. En tal sentido, en lo que a su cuantificación se refiere, debe tenerse en cuenta que la relación laboral apenas ha durado dos años, desde 1-7-2016 a 31-8-2016, siendo el salario medio del trabajador durante ese periodo de unos 1.300 euros mensuales, por lo que resulta manifiestamente excesiva y desproporcionada la suma reclamada por daños morales de 15.525 euros, una vez que la declaración de nulidad del despido ya comporta la readmisión del trabajador y el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha de resolución del contrato de

trabajo. Aplicando el criterio prudencial –que supone admitir un margen relevante de discrecionalidad o arbitrio del órgano judicial-, este caso no procede la máxima cuantificación. En efecto, el importe de la sanción prevista en el art. 40 de la LISOS, a lo que se acoge el demandante como parámetro de referencia, parte de un mínimo de 6.251 euros hasta un máximo de 25.000 euros, por lo que es más razonable y adecuado fijar la indemnización en la suma correspondiente a la cuantía inferior de esa multa, que prudencialmente resulta más proporcionada y ajustada a las circunstancias del caso para resarcir en sus justos términos el perjuicio derivado del daño moral infringido al trabajador.

Hay que señalar, para enmarcar este debate, que la calificación del despido por discriminación o violación de derechos y libertades públicas del trabajador se *mueve en un contexto de garantías de orden público procesal, que determina la acción de oficio del órgano judicial*. En efecto, como establece el apartado 3 del art. 108 LRJS, “si se acredita que el móvil del despido obedeciera a alguna de las causas del número anterior, el juez se *pronunciará* (imperativo categórico) sobre ella, con independencia de cuál haya sido la forma del mismo”. El juez ha de entrar necesariamente en el asunto (la violación del derecho o libertad fundamental a que alude el art. 108.2 LRJS), una vez que resulte acreditada la causa de nulidad, toda vez que la finalidad del art. 108.3 LRJS es “la de colmar la tutela necesaria a la invocación de lesiones anticonstitucionales”. Por lo demás, la calificación del despido corresponde al órgano jurisdiccional y no a la parte a la que lo único que le corresponde es la prueba de que dicho despido se produjo efectivamente. Cfr. STS de marzo de 2005, rec. 24/2004, que subraya que cuando se trata del ejercicio de la acción de despido la calificación del mismo no depende de lo que la parte diga o pida sino de lo que con arreglo a derecho proceda decir, por lo que no es incongruente una sentencia que declare la improcedencia de despedir aunque se haya solicitado la nulidad con las distintas previsiones que se contienen en el art. 55 ET. Es por ello mismo que corresponde al órgano jurisdiccional y no a la parte procesal, a ésta lo único que le corresponde es probar que dicho despido se produjo ateniéndose en esto a las reglas de la carga de prueba. Recae en el órgano jurisdiccional la obligación jurídica de pronunciarse sobre la prohibición de discriminación o la lesión del derecho fundamental (SSTS de 23 de marzo de 2005, rec. 25/2004, 1 de julio de 2018, rec. 232/2016).

Pero sin olvidar que cuando se alegue la vulneración de discriminación o derechos y libertades fundamentales será suficiente que el trabajador aporte indicios suficientes para que ello determine que corresponda al empresario probar que existe una causa seria de despido desprovista de toda pretensión de violar el derecho fundamental. Estamos aquí ante una “*facilitación*” de carga de probar en favor del trabajador más que –en *ius strictum*- de una inversión completa o plena sin más (salvo que la expresión “inversión de la carga probatoria” se utilice en un sentido amplio, lo cual es ciertamente un uso frecuente), pues no hay una liberación para el trabajador de acreditar el principio de prueba que supone la necesidad de aportar “indicios” de que se ha producido discriminación o vulneración del derecho fundamental^[5]. Conforme al art. 96.1 LRJS (Carga de la prueba en casos de discriminación y cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública...): “En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la *existencia de indicios fundados* de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

Entrando en la problemática del resarcimiento del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados, el punto de partida ha de ser necesariamente el análisis de sentido jurídico del art. 183 LRJ (“Indemnizaciones”).

Conforme a dicha disposición: “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 ésta, 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”.

En el proceso de tutela de los derechos fundamentales la demanda, además, de los requisitos generales establecidos, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y 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 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 para el trabajador (art. 179 LRJS).

a) Se puede decir que este precepto establece una *regla general*: consiste en que se 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 para el trabajador. (véase STS de 8 de mayo de 2019, rec. 42/2018).

b) Y una *excepción*: “*salvo en el caso de daños morales unidos a la vulneración*” del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada (que será lo normal en este tipo o modalidad de daños extrapatrimoniales vinculados a la esfera de la personalidad). Aparte de señalarse que cuando la sentencia declare la existencia de vulneración del derecho fundamental, 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, el art. 183.2, añade que 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 ésta, 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. Pero también de persuadir y disuadir con la amenaza de la indemnización adicional que puede recaer en el sujeto infractor.

La doctrina actual del Tribunal Supremo es contundente respecto a la determinación de la indemnización en supuestos de daños morales: en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras la LRJS se considera que la exigible identificación de «circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada» ha de excepcionarse en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada (STS de **5 de octubre de 2017, rec. nº 2497/2015**).

Está claro que se está refiriendo aquí, ante todo, a los daños morales, que “per se” son de difícil cuantificación. Atendiendo a esta dificultad se establece un cierto principio de automaticidad de que va a existir indemnización y en cuanto a su cuantificación suele utilizarse como módulo de fijación de la cuantía indemnizatoria el importe de las sanciones pecuniarias prevista por la LISOS para las infracciones producidas a tales efectos, bien que es cierto que se trata de infracciones previstas con independencia de los perjuicios causados, dado su carácter esencialmente preventivo. En cualquier caso la aplicación de esta referencia como modo de cálculo de la cuantía indemnizatoria no puede ser mecánica, sino flexible con sometimiento al necesario criterio prudencial de órgano judicial, prudente arbitrio judicial que ha de buscar el carácter íntegro de la reparación del daño realmente ocasionado. (Véase STC 247/2006, de 24 de julio; SSTS de 8 de julio de 2014, rec. 282/2013, 2 de febrero de 2015, rec. 279/2013, 8 de mayo de 2019, rec. 42/2018). Cuestión distinta es que esto se consiga efectivamente como muestra la experiencia jurídica no siempre satisfactoria al respecto.

Con todo, es manifiesto que el art. 183 LRJS mantiene un criterio aperturista en el resarcimiento del daño moral, dada la inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño moral esencialmente consiste y se resuelve a partir de su hecho humano productor o causante. De ahí que se reconozca un mayor *margen de discrecionalidad* en la valoración por el órgano judicial del quantum indemnizatorio. La referencia al criterio flexibilizador ex art. 183.2 LRJS implica que se atribuye a la indemnización por vulneración de derechos fundamentales no sólo una función resarcitoria (en la dirección de proximidad integral hacia la “*restitutio in integrum*”; reintegración en forma específica^[6]), sino también la de prevención general (SSTS 19 de diciembre de 2017, rec. 624/2016). De ahí también la coherencia de que se haya acudido, con regularidad y adaptación funcional y finalista, a las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones producidas (STS 13 de julio de 2014, rec. 221/14).

En la doctrina clásica, Adriano De Cupis^[7] ya había hecho notar que el resarcimiento del daño no patrimonial es difícil de argumentar, tanto en lo que se refiere a la influencia que la naturaleza de este daño ejerce en la función del resarcimiento, como en lo que afecta al campo de la aplicación de tal remedio. Ello no impide que tal daño modele al resarcimiento, adaptándolo para cumplir las exigencias de su propia naturaleza. Es cierto, pues, que el resarcimiento como modo de reparación del daño por equivalente, adquiere especiales caracteres cuando afecta al daño no patrimonial (daño extrapatrimonial).

Lo que se pone manifiesto ex art. 183 LRJS (en relación con el art. 179 LRJS) el principio de automaticidad de la reparación del daño moral (toda vez que la lesión es inherente al daño moral; in fine STS 768/2017, de 5 de octubre, precisamente sobre un despido por represalia), correspondiendo fijar la correspondiente indemnización adicional, confiriendo al órgano judicial un margen de discrecionalidad.

Con todo, la STS 179/2022, de 23 de febrero, aplica esta construcción en un despido por represalia del trabajador, considerando que la difícil cuantificación del daño moral justifica que el mismo debe ser indemnizado cuando se solicita y se acredita la misma vulneración del derecho fundamental. Por el mismo, declara que no es aplicable la doctrina jurisprudencial anterior para exigir la aportación de bases y elementos objetivos más precisos para el cálculo del daño moral; y en esto coincide y reitera la doctrina sentada en la STS de 5 de octubre de 2017, recud. 2497/2015, que fue invocada de contraste.

Esta importante doctrina para una tutela más efectiva de los despidos por vulneración de derechos fundamentales (en la correcta dirección, aunque todavía incompleta) se consolida y refuerza con la STS 214/2022, de 9 de marzo (ECLI:ES:TS:2022:907), sobre resarcimiento del daño moral por vulneración de derechos fundamentales en el que, por dicha vulneración, el despido es declarado nulo. En ella se insiste –reiterando la jurisprudencia anterior– en que la sentencia que

declare la existencia de una violación de un derecho fundamental el órgano jurisdiccional debe pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización y hacerlo por razones de orden público procesal.

No es baladí recordar la doctrina establecida en la STJUE de 17 de diciembre de 2015, en asunto C-407/14^[8]. En ella el Tribunal de Justicia comunitario declara que “El art. 18 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, debe interpretarse en el sentido de que, para que el perjuicio sufrido como consecuencia de una discriminación por razón de sexo sea efectivamente indemnizado o reparado de manera disuasoria y proporcionada, este artículo obliga a los Estados miembros que eligen la forma pecuniaria a introducir en su ordenamiento jurídico interno, según los procedimientos que determinen, medidas que establezcan el pago a la persona que ha sufrido un perjuicio de una *indemnización que cubra integrante dicho perjuicio*”.

No está demás señalar, en este orden de ideas, que el art. 18 (“Indemnización o reparación”) de la Directiva 2006/54/CE dispone que: “Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para garantizar la indemnización o la reparación, según determinen los Estados miembros, real y efectiva del perjuicio sufrido por una persona a causa de una discriminación por razón de sexo, de manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido”. Añadiendo, de manera harto significativa, que “Dicha indemnización o reparación no podrá estar limitada por un tope máximo fijado *a priori*, excepto en aquellos casos en que el empresario pueda probar que el único perjuicio sufrido por el demandante como resultado de la discriminación en el sentido de la presente Directiva sea la negativa a tomar en consideración su solicitud de trabajo”. El Tribunal de Justicia comunitario entiende la que la indemnización integrar del perjuicio sufrido no comprende necesariamente –a efectos del Derecho comunitario- el abono de “daños punitivos”: lo previsto en el art. 18 de la Directiva no implica “la concesión a la víctima de una discriminación por razón de sexo de una indemnización en concepto de ‘daños punitivos’, que va más allá de la reparación íntegra de los perjuicios efectivamente sufridos y es una medida [típicamente] sancionadora”. Ahora bien, el art. 25 de la Directiva 2006/54 sí permite a los Estados miembros adoptar medidas que establezcan adicionalmente el abono de “daños punitivos” a la víctima de una discriminación (y añadiríamos nosotros de una lesión de derechos fundamentales). Según el Tribunal de justicia “mientras que el art. 18 de la Directiva 2006/54 tiene por objeto *imponer* la reparación o la indemnización del perjuicio sufrido por una persona, se desprende del art. 24 de dicha Directiva que éste confiere a los Estados miembros la *facultad* de adoptar medidas al objeto de sancionar la discriminación por razón de sexo en forma de indemnización concedida a la víctima” (f. 39). En este sentido, recuerda el Alto Tribunal comunitario que el art. 27, apartado 1, de dicha Directiva dispone que los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las establecidas en dicha Directiva (f. 40). Pero en el caso de autos, el Tribunal de Justicia entiende que el concepto de “daños punitivos” no existe –a su entender- en el Derecho español (f. 42).

Bibliografía

ÁLVAREZ ALONSO, D.: *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*. Albacete, Bomarzo. 2005.

BAYLOS GRAU, A. y PÉREZ REY, J.: *El despido o la violencia del poder privado*, Madrid, Trotta, 2009.

CLEMENTE DE DIEGO, F.: *La jurisprudencia como fuente del derecho*, edición y estudio preliminar, “Creación judicial del Derecho y razonamiento judicial: reflexiones sobre una controversia de principio” (pp. IX-XLV), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Col. Crítica del Derecho), 2016.

DE CUPIS, A.: *El daño. Teoría general de la responsabilidad civil*, trad. de la 2ª ed., italiana y estudio preliminar por Ángel Martínez Sarrión, Barcelona, Bosch, 1975.

DÍEZ-PICAZO, L.: *Derecho de daños*, Madrid, Civitas, 1999.

FERRAJOLI, L.: *Derechos y garantías. La ley del más débil*, traducción de Perfecto Andrés Ibáñez y Andrea Greppi, 3a. ed., Madrid, Trotta, 1999.

FOLGOSO OLMO, A.: *La garantía de indemnidad*, Madrid, BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO, 2021.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *La prueba en el proceso de trabajo*. Madrid, Civitas. 1994.

GIMENO DÍEZ DE ATAURI, P.: *El coste del despido y otras formas de terminación del contrato de trabajo por iniciativa empresarial: Un análisis jurídico y económico*, Valladolid, Lex Nova/Thomson, 2014.

GINDO MORALES, S.: *Acción de impugnación judicial, calificación y efectos de la extinción del contrato de trabajo por circunstancias objetivas*, Murcia, Laborum, 2020.

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *El cumplimiento específico de la readmisión obligatoria*, Madrid, Civitas, 1995.

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *El coste económico del despido o el precio de la arbitrariedad. Un estudio sobre la eficacia del despido disciplinario ilícito*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2010.

HARRAIZ MARTÍN, M.S.: *El despido nulo: causas y efectos (A propósito de la Jurisprudencia)*, Cizur Menor (Navarra), Thomson/Aranzadi, 2009.

LÓPEZ INSUA, B.M.: *El principio de igualdad de género en el Derecho Social del Trabajo*, Murcia, Laborum, 2017.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 1996.

MONEREO PÉREZ, J.L.: "Protección en caso de despido injustificado (Artículo 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea)", en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J.L.(DIRS): *La Europa de los Derechos. Estudio Sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Comares, 2012.

MONEREO PÉREZ, J.L.: "Derecho a protección en caso de despido (Artículo 24 de la Carta Social Europea revisada)", en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J.L.(DIRS): *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea*, Granada, Comares, 2017.

MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M.N.: "Forma y procedimiento del despido disciplinario. El despido nulo (ET: artículos 55 y concordantes. Estudio especial del despido nulo)", en VV.AA.: *La reforma del Estatuto de los Trabajadores. El despido*, Tomo II, BORRAJO DACRUZ, E. (DIR.), Madrid, EDERSA, 1994.

MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M.N.: "Despido nulo", en MONEREO PÉREZ, J.L. (DIR.): *Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, TRIGUERO MARTÍNEZ, L.Á. y GONZÁLEZ DE PATTO, R.M. (COORDS.), Granada, Comares, 2014.

ORTEGA LOZANO, P.G.: *Las consecuencias jurídicas del despido procedente, imprevisto y nulidad*, Murcia, Laborum, 2018.

SÁEZ LARA, C. (COORD.): *Igualdad de género en el trabajo: Estrategias y propuestas*, Murcia, Laborum, 2017.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Y FOLGOSO OLMO, A.: «Protección frente a represalias a quien se opone a una discriminación en el seno de la propia empresa: STJUE (Sala Tercera) de 20 de junio de 2019 (asunto C-404/18)». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 5, 2019.

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

TOROLLO GONZÁLEZ, F. J.: «La garantía de indemnidad del trabajador y carga probatoria del empresario ante despido disciplinario. Comentario a la STC 198/2001, de 4 de octubre», en ALONSO OLEA, M. Y MONTOYA MELGAR, A (EDS.): *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y Seguridad Social. Tomo XVIII*, Madrid, Civitas. 2000.

VICENTE PALACIO, M. A., Y GARCÍA NINET, J. I.: «Efecto directo horizontal de las Directivas comunitarias. Medidas de represalia adoptadas por el empresario como reacción al ejercicio de una acción judicial por discriminación sexual». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 22, 2000

Referencias:

1. ^ CLEMENTE DE DIEGO, F.: *La jurisprudencia como fuente del derecho, edición y estudio preliminar, "Creación judicial del Derecho y razonamiento judicial: reflexiones sobre una controversia de principio" (pp. IX-XLV), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Col. Crítica del Derecho), 2016, P. 26.*
2. ^ [SSTS/Iª 27/07/06 Ar. 6548; y 28/02/08 -rec. 110/01-J" (SSTS 21/09/09 – rcurd 2738/08-; y 11/06/12 -rcud 3336/11-).
3. ^ Véase, en general, SSTC 322/1994, de 28 de noviembre (BOE de 28 de diciembre) y 5/2003, de 20 de enero (BOE de 19 de febrero).
4. ^ STC 183/2015, de 10 de septiembre BOE núm. 245, de 13 de octubre de 2015; STC 123/2016, de 23 de junio BOE núm. 181, de 28 de julio de 2016; STC 135/2016, de 18 de julio BOE núm. 196, de 15 de agosto de 2016; STC 146/2019, de 25 de noviembre BOE núm. 5, de 6 de enero de 2020. Los pronunciamientos del Tribunal Supremo mantienen una doctrina consolidada, aunque a menudo se incide en nuevos supuestos que se encadenan la garantía de indemnidad enmarcada en el derecho matriz a la tutela judicial efectiva ex art. 24 CE. Por citar alguno de las últimas, véase STS 540/2020, de 29 de junio (RCUD 2778/2017) , STS 674/2020, de 16 de julio (RCUD 1921/2018).
5. ^ En este sentido puede consultarse, MONEREO PÉREZ, J.L.: *La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 1996.
6. ^ DE CUPIS, A.: *El daño. Teoría general de la responsabilidad civil*, trad. De la 2ª ed., italiana y estudio preliminar por Ángel Martínez Sarrión, Barcelona, Bosch, 1975, pp. 811 y ss.
7. ^ DE CUPIS, A.: *El daño. Teoría general de la responsabilidad civil*, trad. De la 2ª ed., italiana y estudio preliminar por Ángel Martínez Sarrión, Barcelona, Bosch, 1975, pp. 762 y ss.
8. ^ Que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al art. 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba, mediante auto de 1 de agosto de 2014, recibido en el Tribunal de Justicia el 27 de agosto de 2014, en el procedimiento entre María Auxiliadora Arjona Camacho. Se recoge, aparte lógicamente de la normativa comunitaria aplicable, la normativa básica del Derecho español, a saber: el art.10 ("Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias") de la

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el art. 183 (“Indemnizaciones”) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social