

LEX LABORUM

BOLETÍN JURÍDICO SOCIAL DE LA ASOCIACIÓN JUDICIAL FRANCISCO DE VITORIA.

Nº9 | abril 2026



Ingreso mínimo vital. Cómputo de los ingresos correspondientes a pensión de alimentos que se alega no fueron abonados. Prueba de ese incumplimiento

Julia Ruiz Chaves. Cuerpo de Letrados de la Administración de la Seguridad Social. Instituto Nacional de la Seguridad Social. Dirección Provincial de Zaragoza.

Distinta exigencia de prueba de las necesidades de conciliación

Pilar Giménez Pérez. Magistrada de la Sección Social nº 6 del Tribunal de Primera Instancia de Granada

Indemnización de daños y tutela de Derechos Fundamentales. ¿Qué, cuándo y cuánto?. Doctrina jurisprudencial

Jesús Gómez Esteban. Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

Nº9 abril 2026

LEX LABORUM

Boletín Jurídico Social de la Asociación Judicial Francisco de Vitoria.
ajfv@ajfv.es

COMITÉ EDITORIAL:

Susana María Molina Gutiérrez.
María José Hernández Vitoria
Óscar López Bermejo.
Agustín Serrano de Haro Sánchez
Rocío Trillo Varela

CONSEJO ASESOR:

Lourdes Arastey Sahun.
María Luz García Paredes.
Blanca Lozano Cutanda.
Andrés Martínez Arrieta.
Pascual Martínez Espín.
Juan Francisco Mestre Delgado.
José Luis Seoane Spiegelberg.

Edita: Asociación Judicial Francisco de Vitoria.
C/ Alberto Bosch nº 5, Bajo A, Madrid.

Diseño: Raspabook
Imagen de portada: Jules Breton,
Le Rappel des glaneuses (1859), óleo sobre lienzo, 90,5 × 176 cm. Musée d'Orsay, París.

ISSN: 2605-275X

EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD:

Exención de responsabilidad: Las opiniones, comentarios y hechos consignados en cada artículo efectuados por los autores son de su exclusiva responsabilidad y no han de ser necesariamente compartidos por los miembros del Comité Editorial y, por tanto, no se asume responsabilidad de los mismos por parte de estos y de la Asociación Judicial Francisco de Vitoria. Asimismo, el Comité Editorial y la Asociación Judicial Francisco de Vitoriano se hacen responsables, en ningún caso, de la credibilidad y autenticidad de los trabajos.

Sumario

03

Ingreso mínimo vital. Cómputo de los ingresos orrespondientes a pensión de alimentos que se alega no fueron abonados. Prueba de ese incumplimiento.

Julia Ruiz Chaves.
Cuerpo de Letrados de la Administración de la Seguridad Social.
Instituto Nacional de la Seguridad Social. Dirección Provincial de Zaragoza.

9

Distinta exigencia de prueba de las necesidades de conciliación

Pilar Giménez Pérez
Magistrada de la Sección Social nº 6 del Tribunal de Primera Instancia de Granada

14

“Indemnización de daños y tutela de Derechos Fundamentales. ¿Qué, cuándo y cuánto. Doctrina jurisprudencial”

Jesús Gómez Esteban
Magistrado de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña

INGRESO MÍNIMO VITAL

CÓMPUTO DE LOS INGRESOS CORRESPONDIENTES A PENSIÓN DE ALIMENTOS QUE SE ALEGA NO FUERON ABONADOS.

PRUEBA DE ESE INCUMPLIMIENTO

Julia Ruiz Chaves.

Cuerpo de Letrados de la Administración de la Seguridad Social.
Instituto Nacional de la Seguridad Social. Dirección Provincial de Zaragoza.

I.- LA VULNERABILIDAD ECONÓMICA COMO REQUISITO DE ACCESO AL INGRESO MÍNIMO VITAL

La normativa reguladora de la prestación de Ingreso Mínimo Vital (IMV) no deja dudas sobre el cómputo de la pensión de alimentos en los ingresos del solicitante. A tal efecto, es necesario tener en cuenta que uno de los requisitos necesarios para el devengo de esa prestación requiere acreditar una situación de vulnerabilidad económica, precisando la ley que «Se apreciará que concurre este requisito cuando el promedio mensual del conjunto de ingresos y rentas anuales computables de la persona beneficiaria individual o del conjunto de miembros de la unidad de convivencia, correspondientes al ejercicio anterior, en los términos establecidos en el artículo 20, sea inferior, al menos en 10 euros, a la cuantía mensual de la renta garantizada con esta

prestación que corresponda en función de la modalidad y del número de miembros de la unidad de convivencia en los términos del artículo 13» (art. 11.2 de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre). Añade el apdo. 3 del mismo precepto varios supuestos en los que no se puede apreciar que concurre este requisito, entre ellos «cuando la persona beneficiaria individual sea titular de un patrimonio neto valorado, de acuerdo con los criterios que se contemplan en el artículo 20, en un importe igual o superior a tres veces la cuantía correspondiente de renta garantizada por el ingreso mínimo vital para una persona beneficiaria individual. En el caso de las unidades de convivencia, se entenderá que no concurre este requisito cuando sean titulares de un patrimonio neto valorado en un importe igual o superior a la cuantía resultante de aplicar la escala de incrementos que figura en el anexo II». Sigue concretando la ley la forma de cómputo de los ingresos obtenidos

nidos por el solicitante en el ejercicio anterior al de la petición de IMV.

El art. 20 de la Ley 19/21 regula el cómputo de los ingresos y patrimonio, especificando en su apdo. e) que «Computará como ingreso el importe de las pensiones y prestaciones, contributivas o no contributivas, públicas o privadas». Por tanto, en caso de pensión de alimentos establecida en favor del solicitante de IMV, se computa la pensión que se tenga reconocida por este concepto en la cuantía fijada en título judicial u otro instrumento público, con las actualizaciones correspondientes.

Es preciso, por tanto, la aportación por parte del solicitante de la resolución que fija la pensión de alimentos, así como la de la guarda y custodia en exclusiva a efectos del complemento de monoparentalidad. No obstante, cuando el progenitor pagador de la pensión de alimentos declare fiscalmente una cantidad superior a la fijada en la sentencia aportada por el solicitante de IMV (receptor de dicha pensión), el INSS debe constatar que en la Hacienda Pública, Agencia Estatal tributaria (AET), se ha llevado a cabo el procedimiento de comprobación de las cantidades que justifiquen ese alegado pago en mayor cuantía.

Con respecto a la compatibilidad con la Ley de Protección de Datos, LO 3/2018, de 5 de diciembre, de la petición que

el INSS puede dirigir a la AET sobre las cantidades abonadas por el progenitor pagador de una pensión de alimentos, en los supuestos que se trata de un excónyuge que no forma parte de la unidad de convivencia, dicha petición estaría amparada por el artículo 95 de la Ley General Tributaria y el art. 8 de la citada LO de Protección de Datos.

El progenitor pagador de la pensión de alimentos no tiene obligación de declarar estas cantidades a la Hacienda Pública, pero tiene el derecho a declararlas en cuanto se obtienen beneficios fiscales conforme al art. 64 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. En cuanto a las cantidades percibidas en concepto de alimentos, si bien computan para el IMV, están exentas del IRPF conforme al art. 7.y) de la Ley 35/2006. Por tanto, no tienen por qué aparecer en los ingresos de los solicitantes de IMV, bien en sus declaraciones o bien en imputaciones de renta.

II.- IMPAGO DE LAS PENSIONES DE ALIMENTOS Y SU REPERCUSIÓN EN EL DERECHO A INGRESO MÍNIMO VITAL

El art. 20.1.f) de la Ley 19/2021 regula los supuestos que están exceptuados del cómputo de rentas a efectos del IMV, precisando el apdo. 2.º, párrafo segundo: «Asimismo, en la unidad de

convivencia que debe recibir la pensión de alimentos será renta exenta cuando no se hubiere producido el abono de la pensión por la persona obligada al pago».

Sentada esta regulación, la cuestión que sometemos a debate son los diversos criterios judiciales en orden a admitir y dar por buena la manifestación de la persona solicitante del IMV relativa a que no percibe la pensión de alimentos que tiene reconocida judicialmente. ¿Basta la mera alegación/declaración —bien en la solicitud de la prestación o posteriormente— de no abono del pago de esa pensión de alimentos por quien solicita el IMV para que no sean computados en los ingresos del solicitante?, ¿o es necesario un principio de prueba?

Los órganos judiciales mantienen diversos criterios. Al respecto, citar las Sentencias del TSJ de Aragón de 31.3.2023, 30.10.2023 y 19.12.2025 (rec. suplicación 93/2023, 604/2023 y 847/2025).

En la primera de ellas se preguntaba el Tribunal, entre las cuestiones a examinar, a quién corresponde acreditar el nivel de rentas del solicitante y si entre esas rentas se computan la pensión de alimentos establecida en su favor por sentencia judicial. Acude esta sentencia al artículo 217.2 y 7 de la LEC, que regula la carga de la prueba: «2. Corresponde al actor y demanda-

do la carga de probar la certeza de los hechos de los que se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda y reconvencción...

Para la aplicación de lo dispuesto en los apartados anteriores a este artículo el tribunal deberá tener presente la disponibilidad y facilidad que corresponde a cada una de las partes del litigio».

Esta regla del apartado 7 tiene su origen en la doctrina constitucional sobre la facilidad probatoria de las partes procesales (STC 162/2020); con dos excepciones: cuando se pueda hablar de imposibilidad material de la Administración a la entrega del medio de prueba y cuando el deber de custodia del documento por una de las partes está sujeto a un plazo normativo. Continúa diciendo la sentencia, conforme a esta doctrina, que, cuando las fuentes de la prueba se encuentran en poder de una de las partes, esta es la obligada a aportarla al proceso, salvo que concurra alguna de las dos citadas excepciones: «... la carga de probar que la pensión de alimentos no era percibida es a ella a quien correspondía, titular de ese derecho mediante sentencia civil, y quien debía acreditar su falta de percepción o, al menos, que había ejercitado las acciones en defensa del mismo...».

La persona que tiene derecho a una pensión de alimentos cuenta con varias acciones en defensa de su abono, tales como denuncia judicial, denuncia policial, comunicación con el abogado que ha llevado el divorcio o incluso la mera aportación de extractos bancarios.

La Sala del TSJ de Aragón de 30.10.2023 requiere la prueba de la solicitante con denuncia por delito de abandono de familia e impago de alimentos. Al igual que en la reciente sentencia de 19.12.2025 (rec. suplicación 847/2025) mantiene la carga de la prueba en la solicitante, computando la pensión de alimentos, puesto que no se ha probado ni consta reclamación alguna de la actora en tal sentido.

Entre otras resoluciones judiciales que mantienen similar doctrina cabe citar la sentencia del Juzgado de lo Social 7 de Zaragoza dictada en autos 590/2021. Afirma que no pueda atenderse al concepto de pensión debida y no abonada, debiendo estarse a lo establecido en la resolución judicial que fija y cuantifica la pensión de alimentos, con la excepción ya citada, salvo que se denuncie judicialmente su incumplimiento, pues cualquier otra actuación sería contraria al principio de seguridad jurídica.

A su vez, la sentencia del Juzgado Social 1 de Zaragoza, dictada en autos 437/2022, mantiene que, a pesar de ser superior la cantidad declarada en

Hacienda por el progenitor pagador que la fijada en sentencia, se atiende a esta última para fijar los ingresos a efectos de IMV.

En última instancia y a falta de resolución judicial que determine la pensión de alimentos, podrá acudir al «Pacto de Relaciones Familiares». Al respecto, citar la sentencia del Juzgado Social 2 de Zaragoza, dictada en autos 333/2021, que no computa las cantidades percibidas en concepto de pensión de alimentos, al no haber sido ratificado un primer pacto de relaciones familiares que establecía esa pensión frente al posterior pacto que sí fue ratificado por resolución judicial y no incorporaba pensión de alimentos alguna.

Por el contrario, citar la sentencia del TSJ Andalucía/Granada de 6.11.2025 (rec. suplicación 2678/2024), que invoca la sentencia del Tribunal Supremo de 29.9.2025 (RCUD. 2756/2024), la cual para analizar el reintegro de subsidio por desempleo por impago de alimentos acude a la Ley 19/2021 reguladora del IMV. La sentencia del TSJ de Granada añade lo siguiente: la pensión de alimentos no abonada no puede ser considerada renta computable a efectos de determinar la renta de la unidad familiar para acceder o mantener el subsidio de desempleo, no siendo exigible la existencia de reclamación denuncia, salvo casos de fraude de ley probados.

La sentencia viene a considerar dentro del concepto de violencia de género el de violencia económica, como es la negativa a entregar dinero para los gastos del hogar cuando el obligado al pago disponga de medios para satisfacer esa obligación. Argumenta que el exigir a la beneficiaria que acredite el impago de la pensión de alimentos determina una solución que no incluye una dimensión de género conforme al art. 4 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad de mujeres y hombres.

En los autos 776/2025 del Juzgado de lo Social n.º 4 de Zaragoza se dicta sentencia el 23.12.2025 (recurrida en suplicación por la Entidad Gestora) en un supuesto donde en su solicitud administrativa declara la actora percibir pensión de alimentos y acompaña la sentencia civil que la establece, para posteriormente realizar sendas alegaciones de la solicitante y su exmarido de no percibo/no pago de la pensión de alimentos por motivos económicos del obligado al pago (alega situación de ERTE). No obstante, la Entidad Gestora comprueba que el obligado al pago se encuentra de alta y cotizando con normalidad. Pese a ello, la sentencia es estimatoria.

III.- CONCLUSIONES.-

Si bien nos encontramos ante una prestación que, como su nombre indica, Ingreso Mínimo Vital, parte del concepto

base de vulnerabilidad económica del solicitante, se trata de prestaciones de naturaleza pública no contributivas, siendo preceptivo acreditar todos los presupuestos de su devengo.

Al respecto, el art. 27 de la Ley 19/2021, relativo a la solicitud de la prestación de IMV, señala que se realizará en modelo normalizado acompañado de la documentación necesaria para justificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta Ley y normas de desarrollo. El apartado 3 de esta norma admite la declaración responsable al efecto de rentas e ingresos computables.

Ello sin perjuicio de que, de conformidad con el art. 29.2 Ley 19/2021 de las funciones de verificación o supervisión del cumplimiento de los requisitos para el acceso y mantenimiento de la prestación, si la Entidad Gestora constatará contradicción entre la declaración responsable y los datos recabados en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con el art. 19 de la citada Ley, podrá proceder en cualquier momento a la revisión motivada por la constatación de omisiones o inexactitudes o, en su caso, a la reclamación de las cantidades percibidas indebidamente.

En suma, cabe entender que a la persona solicitante del IMV que tiene oficialmente reconocido a su favor un crédito como pensión de alimentos no

le basta alegar que no lo percibe para excluir el importe de esa pensión de sus ingresos computables. La ley pone a su disposición diversos mecanismos para acreditar tal alegación. No puede obviarse que el impago intencionado de la pensión de alimentos está tipificado en el Código Penal (Ley 10/1995, de 23 de noviembre) en su art. 227, castigado con penas de prisión de tres meses a un año o multa de seis a 24 meses.

Tampoco puede obviarse que existe el RD 1618/2007, de 7 de diciembre, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos. Su art. 2.2 determina la finalidad de este Organismo: «El Fondo de Garantía del Pago de Alimentos tiene como finalidad garantizar a los hijos e hijas menores de edad el pago de alimentos reconocidos e impagados establecidos en convenio judicialmente aprobado o en resolución judicial en procesos de separación, divorcio, declaración de nulidad del matrimonio, filiación o alimentos, mediante el abono de una cantidad que tendrá la condición de anticipo». Y su artículo 14.2.b) determina que para acceder a las prestaciones del Fondo es preciso que la persona solicitante presente «Certificación expedida por el Secretario Judicial que acredite el resultado infructuoso de la ejecución, al no haberse obtenido el pago de los alimentos ni haberse trabado embargo sobre bienes propiedad del ejecutado».

La constatación oficial de la imposibilidad de hacer efectivo el cobro de una pensión de alimentos que requiere esta norma es acorde con la documentación requerida en otros supuestos de nuestro ordenamiento jurídico, como es el caso de las prestaciones que van a cargo del Fondo de Garantía Salarial en caso de insolvencia empresarial (art. 33 ET).

Por lo demás, no cabe pasar por alto que el art. 117.3 CE estipula que «El ejercicio de la potestad jurisdiccional en todo tipo de procesos, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, corresponde exclusivamente a los Juzgados y Tribunales determinados por las leyes, según las normas de competencia y procedimiento que las mismas establezcan». La completa ejecución de una resolución judicial firme constituye uno de los contenidos del derecho de tutela judicial efectiva del art. 24 de la CE.

Por tanto, en este caso «Hacer ejecutar lo juzgado» establecido en el citado precepto constitucional supone que quien tiene reconocido judicialmente el derecho de alimentos cuenta también con el apoyo judicial para conseguir su efectivo percibo, de forma que, si esa vía fuese infructuosa, es cuando se podría excluir el cómputo de ese ingreso a efectos del IMV. Por el contrario, no hay base normativa para que esa exclusión se considere legalmente acreditada por la mera alegación de quien solicita esa prestación pública.

DISTINTA EXIGENCIA DE PRUEBA DE LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN

Pilar Giménez Pérez

Magistrada de la Sección Social nº 6 del Tribunal de Primera Instancia de Granada

I. NEGOCIACIÓN SÍ O SÍ

El art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores¹ constituye probablemente la mejor norma de conciliación que el trabajador tiene a su disposición en nuestro ordenamiento jurídico, no porque reconozca el permiso retribuido más amplio o porque tutele de manera directa el interés más vulnerable, sino por la diversidad de situaciones jurídicas que permite amparar. Reconoce un derecho a solicitar cualquier medida de organización del tiempo de trabajo que facilite la ardua tarea de conciliar la vida laboral con la personal y familiar, aun cuando la misma no esté expresamente contemplada en la batería de medidas conciliatorias de nuestra norma laboral.

En su redacción originaria, este precepto recogía el derecho de adaptación de jornada por razones de conciliación, pero supeditado a lo que se acordase en la negociación colectiva, sin más pauta que el promover una serie de medidas que se nombraban². Será con las reformas más

recientes llevadas a cabo con objeto de adaptar de la mejor forma posible nuestro ordenamiento jurídico a los mandatos de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, cuando se introduzca un proceso negociador a seguir en el caso de ausencia de establecimiento del mismo en la regulación colectiva, proceso en el que el empresario debe valorar la petición que le hace el trabajador, esto es, considerar las razones conciliatorias que el mismo expone y ponderar su viabilidad en atención a la organización de su empresa. Dentro de dicho trámite, la redacción vigente pone el acento en el derecho que asiste al trabajador a solicitar, pues de eso se trata, no del derecho a obtener la medida solicitada —como sí ocurre, por ejemplo, con la reducción de jornada por cuidado de hijos del art. 37.6 o con el permiso de lactancia del apartado 4 del mismo precepto, de concesión automática con tan solo reunir los requisitos que establece el supuesto de hecho legalmente previsto—, sino del derecho a pedir una deter-

caso, lo previsto en aquella.

¹ Dispone el art. 34.8 del ET que Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.)

² La redacción primera señalaba que El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

minada medida y a que el empresario escuche, valore y responda motivadamente a tal petición. Así, se establece un mecanismo de negociación caracterizado por la celeridad, con plazos máximos tasados y estableciendo consecuencias para la falta de respeto de dicha motivación³.

Esta negociación tiene como finalidad que la empresa pondere las razones de conciliación que asisten al trabajador, valorando su proporcionalidad y razonabilidad, y dando una respuesta sobre su viabilidad, todo ello en consideración al esfuerzo que va a suponer para aquella la aceptación de lo pedido. Esa misma ponderación será la que, en caso de desacuerdo, realice el órgano judicial. De ahí la necesidad de que la petición del trabajador se acompañe de una justificación de los motivos de conciliación que aduce, que permitan al empleador conocer las razones para modificar la organización del tiempo o forma de prestación de servicios por su empleo que, con toda seguridad, afectará a la organización o productividad de la empresa⁴.

II. MOTIVACIÓN DE LA PETICIÓN

Llegados a este punto, y centrándonos en la carga probatoria de quien

³ En defecto de regulación por convenio colectivo, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo (34.8 párrafo 4º ET)

⁴ Recogida en sentencias como la STC 3/2007

ejercita el derecho que reconoce el art. 34.8 del ET, hemos de preguntarnos hasta dónde llega esa obligación de justificación para el trabajador, pues queda claro que no basta con alegar el supuesto de hecho (tener un hijo menor de 12 años o un cónyuge dependiente a cargo, por ejemplo), pero ¿resulta imprescindible que el trabajador acredite una necesidad irremediable de conciliar y la imposibilidad total de que otra persona asuma esa carga? La propia trascendencia constitucional de los derechos de conciliación, nos lleva a pensar que es suficiente con justificar que se tiene una persona a cargo y las circunstancias en las que la adaptación de jornada o forma de prestación de servicios interesada favorecerían la conciliación de esa persona trabajadora⁵.

El propio texto legal nos impone la razonabilidad y proporcionalidad como criterio interpretativo para las adaptaciones solicitadas, criterios que deben ser también los que orienten la carga probatoria de las partes. No obstante, dentro del margen interpretativo que permite el precepto en cuanto a esa obligación de prueba, las posturas judiciales que encontramos distan en este aspecto, existiendo tribunales que flexibilizan esta obligación en pos de la mejor tutela del derecho de toda persona trabajadora a conciliar⁶,

⁵ En el mismo ejemplo utilizado, el hecho de tener un hijo menor de 12 años al que hay que llevar al colegio que está lejos del centro de trabajo.

⁶ La STSJ de Galicia 2093/2022 de 4 de mayo disponía que

mientras que en el otro extremo existen posturas más partidarias de acreditar todo aquello relacionado con la vida personal y familiar sin reducirlo, por tanto, a la esfera individual⁷. Parece la primera de las opciones la más respetuosa con una adecuada tutela de los derechos de conciliación del trabajador, dada su trascendencia constitucional, que obliga a interpretar cualquier conflicto referente a los mismos teniendo en cuenta siempre que están en juego derechos del trabajador solicitante directamente vinculados con el mandato constitucional de la adecuada protección de la familia y la infancia y el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de las circunstancias personales. Es decir, contemplando el supuesto a analizar desde ese prisma constitucional y entendiendo por ello que el solicitante no necesita realizar un esfuerzo probatorio excesivo de su petición⁸.

debemos recordar que estamos ante un derecho individual del demandante por lo que (...) "el punto de partida debe ser necesariamente que el titular del derecho no tiene que demostrar una especie de necesidad insuperable de conciliación y la imposibilidad de que concilie su pareja, si existe (o un familiar) -teniendo que revelar innecesariamente datos de su vida familiar al conocimiento ajeno.

⁷ Así la STS 26 de abril de 2023: Como señala la STC 26/2011, de 14 de marzo, que analizó un supuesto encuadrable en el artículo 34.8 ET (con la redacción entonces vigente), más que en el artículo 37.6 ET, se deben valorar las concretas circunstancias "personales y familiares" que concurren en quien trata de ejercer los derechos de conciliación, mencionándose, entre otras, la edad y situación escolar del menor y la situación laboral del otro progenitor.

⁸ La STC 3/2007 disponía al respecto que: «Siendo ello así, y reconocida la incidencia que la denegación del ejercicio de uno de los permisos parentales establecidos en la ley puede tener en la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las trabajadoras, es lo cierto que el análisis que a tal efecto corresponde efectuar a los órganos judiciales no puede situarse exclusivamente en el ámbito de la legalidad, sino que tiene que ponderar y valorar el derecho fundamental en juego. Como hemos señalado también en relación con el tema de la excedencia, los órganos judiciales no pueden ignorar la dimensión constitucional de la cuestión ante ellos suscitada y limitarse a valorar, para excluir la violación del art. 14 CE, si la diferencia de trato tiene en abstracto una justificación objetiva y razonable, sino que han de efectuar su análisis atendiendo a las circunstancias concurrentes y, sobre todo, a la trascendencia constitucional de

III. UN MAYOR ESFUERZO PROBATORIO

Esta afirmación cabría hacerla sin duda en los casos de solicitudes referidas a progenitores de hijos o hijas menores de 12 años pero, ¿qué ocurre con los demás supuestos? Y es que el propio Estatuto viene a diferenciar este caso del de la petición de conciliación de quien presenta necesidades de cuidado respecto de hijos mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, consanguíneos hasta el segundo grado y otras personas dependientes convivientes con el trabajador solicitante.

Tras la primera reforma de 2019, el derecho de conciliación se concretaba solo respecto de estos sujetos, dando la impresión de que se quería ceñir la protección al cuidado de los hijos hasta que alcanzasen esa edad, quedando fuera cualquier otro supuesto. Pero, lejos de entenderse así, vino a adoptarse una interpretación extensiva a los casos de otros familiares dependientes o hijos mayores de 12 años, considerándose que —al equipararse al caso del art. 37.6 del ET— la petición tendría cabida siempre que se probase la enfermedad grave o la situación

este derecho de acuerdo con los intereses y valores familiares a que el mismo responde». Y la STC 26/2011: «Conforme ya indicamos, la dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE), como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación a un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar».

de dependencia, es decir, la concreta necesidad⁹. Así, en la última reforma del precepto, para mejor acomodo del mismo al art. 9 de la Directiva (UE) 2019/1158, que contiene un mandato de adopción de fórmulas de trabajo flexible¹⁰, se introduce el párrafo referente a las necesidades de cuidado de hijos mayores de doce y otros parientes convivientes y dependientes¹¹.

Expresamente nos dice para estos casos el precepto que podrá pedirse la adaptación debiendo justificar las circunstancias en las que se fundamenta su petición. Parece querer exigir el legislador en este supuesto un esfuerzo probatorio más cualificado para obligar al empleador a valorar esa necesidad de conciliación en los casos en los que no se trata solamente del cuidado de un menor de 12 años, supuesto ya protegido de forma directa a través de otras medidas y en el que la necesidad de cuidado es connatural a la edad y la razonabilidad de la necesidad de conciliación prácticamente se presume, sino que estamos ante casos más amplios que comprenden otras circunstancias personales y familiares

⁹ STSJ Galicia, de 5 de octubre de 2020 (rec. 2173/2020).

¹⁰ art. 9 de la Directiva 2019/1158: «Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores, tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado. La duración de estas fórmulas de trabajo flexible podrá estar supeditada a un límite razonable»,

¹¹ Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

diversas y que implican ya a otras personas. Resulta lógico que deba probarse que un padre dependiente vive con la persona trabajadora, pues no es lo habitual hoy día que el núcleo familiar del trabajador comprenda también a sus padres, o que un hijo o hija mayor de 12 años no puede valerse por sí mismo o necesite ayuda por una determinada razón, por ejemplo, por una enfermedad, pues tampoco ello es lo corriente a partir de los 12 años de edad. Sí lo es, sin embargo, tener que llevar o recoger a un hijo de 6 años al colegio o atenderlo fuera del horario escolar sin necesidad de probar que un menor de esa edad necesita al progenitor que pide la medida. En este aspecto, el legislador español es generoso al establecer el límite en los 12 años de edad, teniendo en cuenta el mandato comunitario que fija la edad mínima a proteger en los 8 años.

En estos supuestos, por tanto, va a exigirse un mayor esfuerzo probatorio al trabajador de esas circunstancias y de aquellas que afecten al resto de miembros del núcleo familiar para poder abrir la puerta a la negociación del art. 34.8 del ET y, en su caso, obtener la concreta adaptación solicitada. No puede olvidarse que nos encontramos en un marco legal amplio que permite al trabajador pedir, para atender estas necesidades de conciliación, cualquier adaptación del tiempo y forma de prestación de servicios, incluido el teletrabajo, amplitud siempre amparada

por la obligatoriedad de acreditar la necesidad de conciliación.

IV. APUNTE FINAL

Cuanto más amplia sea la prueba de esa necesidad, mayores posibilidades tendrá la persona trabajadora de que su empleador se avenga a lo solicitado y mayor será el esfuerzo que deba realizar la misma para justificar una denegación o una propuesta alternativa.

No obstante, y partiendo de ese doble escalón a efectos de obligación de prueba: prueba, por un lado, de la necesidad de conciliación cuando el hijo es menor de 12 años y, por otro, cuando se trata de los demás supuestos, además de esa necesidad conciliatoria, acreditación de la especial situación de dependencia del hijo mayor de esa edad o de cualquier otro pariente conviviente, no pueden perderse de vista los derechos que se están tutelando y generar una exigencia desmesurada de prueba. Así, en modo alguno podrá la empresa exigir al trabajador que acredite que el otro progenitor no puede adaptar su trabajo y conciliar, pues no puede la empleadora de ninguna de las maneras imponer al trabajador una determinada organización de su vida personal, aunque, al contrario, sin embargo, sí que puede el trabajador solicitante —si considera que puede beneficiar a su derecho— aportar prueba de la dificultad del otro progenitor (o, en su caso, del otro cuidador, un hermano por ejemplo) para reforzar su petición.

INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES. ¿QUÉ, CUÁNDO Y CUÁNTO. DOCTRINA JURISPRUDENCIAL

Jesús Gómez Esteban

Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

I.- INTRODUCCIÓN

Si la protección de los derechos fundamentales se configura como un pilar básico del Estado social y democrático de derecho, su reflejo en el orden jurisdiccional social tiene en los últimos años una especial incidencia, apareciendo la correcta e integral reparación de los daños sufridos por la persona trabajadora que padece una vulneración de los derechos fundamentales en el proceso laboral como un auténtico desafío, objeto de numerosas resoluciones judiciales.

La determinación de las consecuencias económicas derivadas de su vulneración ha sido una tarea singularmente compleja, oscilante en los criterios empleados en su valoración y generadora de una notoria inseguridad jurídica.

Dicha problemática ha tenido enfoques diversos. Así, en sus aspectos procesales, ha venido generando dudas sobre la posible acumulación de reclamaciones económicas derivadas de incumplimientos empresariales susceptibles de valoración aplicando la legalidad

ordinaria con aquellas que derivan de la vulneración de derechos fundamentales; respecto de la congruencia de las resoluciones judiciales, ha generado controversia la obligada fijación de una cuantía indemnizatoria una vez la vulneración del derecho fundamental se concluye como producida, pudiendo venir condicionada a unas exigencias en sus bases o fundamentos de fijación y probatorias para la persona trabajadora lindantes en ocasiones con lo imposible.

Respecto de la concreta fijación cuantitativa de la reparación del daño sufrido, las cuestiones relativas a la naturaleza del padecido e indemnizable, los parámetros para su cálculo y su final cuantificación han generado dispares resoluciones judiciales que, más allá del preciso examen de las circunstancias del caso concreto y de la posible discrecionalidad judicial, no han venido ofreciendo unas mínimas notas generales que permitan dotar al sistema de relaciones laborales de una exigible seguridad. En los términos ya reconocidos por la STS de 19 de diciembre de 2017, recurso 624/2016 (en un supuesto de vulneración de la

garantía de indemnidad ligada al derecho a la libertad sindical en el que se negó la indemnización solicitada por el Juzgado de instancia y reconocida por el Tribunal Superior estimando el recurso de suplicación), el escenario de respuesta judicial en la materia supone reconocer: «Que la doctrina de la Sala en orden a la cuestión de que tratamos –indemnización por vulneración de derechos fundamentales– no ha tenido la uniformidad que sería deseable».

El presente artículo, valorando en especial la regulación procesal en la materia (arts. 177 y ss. de la LRJS), se propone analizar tres elementos que se entienden nucleares para una debida indemnización de los daños derivados de la vulneración de los derechos fundamentales –DD. FF. en adelante– de la persona trabajadora.

El primero, referido al qué procede indemnizar, examinando la distinta naturaleza de conceptos clásicos en el derecho de daños: los daños morales derivados de la vulneración y los daños patrimoniales o materiales (daños emergentes–lucro cesante), con consecuencias en materia de las bases para su resolución y carga de la prueba.

El segundo, referido al cuándo procede indemnizar, examinando si la obligación resarcitoria del daño acontece una vez acreditada judicialmente la vulneración de los DD. FF. y la conside-

ración del daño moral como indisolublemente unido a tal vulneración.

El tercero, y de mayor dificultad en la búsqueda de propuestas uniformes, referido al cuánto procede indemnizar, examinando junto con la pura reparación del quebranto sufrido por el titular del DD. FF. afectado la función preventiva y garantizadora en su evitación. Junto con el criterio reiterado en el uso de la LISOS como orientador y siendo constatable la diversidad en las resoluciones judiciales, se concluirá partiendo de la doctrina más reciente (en especial la STS de 17 de diciembre de 2025, recurso 408/2025) con una serie de propuestas que permitan dotar de mayor objetividad a la materia.

II.- MARCO NORMATIVO

Focalizado el objeto del presente trabajo, conviene recordar sucintamente la regulación esencial aplicable a la hora de estimar y cuantificar la reparación derivada por daños sufridos por tutela de los DD. FF. de la persona trabajadora.

La vigencia de la Ley 36/2011, de 10 de octubre (LRJS), supuso una plasmación normativa de anteriores resoluciones judiciales, intentando el legislador dotar de un andamiaje legal para lograr un objetivo de regularizar y sistematizar el modo en el que el daño venía siendo examinado en su estimación y en su fijación por los tribunales.

Distintos aspectos procesales cabe diferenciar en un examen inicial de la materia.

El primero, recogido en capítulo XI del Libro II de la LRJS al examinar la modalidad procesal de tutela de los DD. FF. y libertades públicas, apareciendo en el art. 182 como uno de los pronunciamientos necesarios a realizar en la sentencia la «reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183», precepto que, con el título de «indemnizaciones» (debiendo destacarse el empleo del plural), será objeto de especial análisis.

En dicho precepto, declarada la vulneración del DF, se exige al juez («deberá») un pronunciamiento sobre «la cuantía de la indemnización» que «en su caso» corresponda al demandante y ello en función «tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental» como de «los daños y perjuicios adicionales derivados».

La clara diferenciación, propia de la doctrina general en materia de daños, entre el daño material o patrimonial propio (entendidos como «daños adicionales» en el precepto) respecto del daño moral resulta nítida.

Junto con dicha distinción en cuanto a la naturaleza de los daños a reparar, el

art. 183.2 recoge una serie de exigencias procesales del juzgado o tribunal al cuantificar el 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».

Nuevamente, la distinción entre la propia finalidad resarcitoria y compensatoria del daño sufrido por la víctima singular de la vulneración del DF y la general contribución preventiva tendente a una evitación de un nuevo daño derivado de la conducta lesiva (prevención, por ello, no solo interesada por el directamente afectado, sino colectiva) aparece nuevamente nítida en el redactado legal.

Finalmente, en cuanto al reconocimiento y fijación del importe del daño, el legislador permite compatibilizar la indemnización por vulneración de los DD. FF. con las que, en su caso, pudieran corresponder por la modificación o extinción del contrato de trabajo o «en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales».

No pudiendo, por su extensión y objeto, en el presente trabajo realizarse un estudio mínimamente exhaustivo al respecto, cabe recordar la habitual

acumulación de pretensiones alegando tutela de los DD. FF. con otras modalidades procesales, en especial despidos y extinciones de la relación laboral a instancia de la persona trabajadora (con las correspondientes indemnizaciones tasadas y reconocidas normativamente), así como en supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, en los que el art. 138 de la LRJS, expresamente, en su apartado 7, de reconocerla como injustificada, prevé «el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos» (así, el lucro cesante por el percibo de sumas salariales inferiores), cantidades a las que, de ser declarada nula la modificación sustancial consecuencia de apreciarse un móvil discriminatorio o una vulneración de DF, podrá llevar aparejada la correspondiente indemnización al amparo del art. 183 de la LRJS, de ser instada.

Dentro de los «otros supuestos» a enunciar sin mayor posibilidad de desarrollo a los que el art. 183.3 LRJS se refiere cabe destacar, en especial por su reiteración en la práctica forense, la previsión contenida en el art. 139 LRJS respecto de la modalidad procesal de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En su apartado 1 a) prevé expresamente la acumulación en la demanda de «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...», exclusividad que supone su nítida distinción

de una posible, y cabe añadir habitual, reclamación por daños derivados de una vulneración de los DD. FF. relacionados con el derecho a la conciliación.

El presente examen regulatorio de la materia exige, siquiera mínimamente, recordar preceptos procesales en materia de acumulación de acciones.

Si bien la regla general, art. 178 LRJS, es la no acumulación a la declarativa por tutela de los DD. FF. y de condena por daños derivados de la misma de otras modalidades procesales, la realidad procesal evidencia que el examen de pretendidas vulneraciones de los DD. FF. acumuladas a las modalidades procesales que el art. 184 LRJS admite como supuesta excepción, resulta extraordinariamente frecuente en la práctica forense, con incidencia no solo en el examen de cuantas pretensiones acumuladas sean objeto del proceso, sino incluso en materia de acceso al recurso de suplicación de resoluciones que, en cuanto al examen de la legalidad ordinaria, se encuentra vetado en diversos supuestos en nuestra legislación procesal.

Finalmente, y por su exponencial impacto, no puede obviarse la cita de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. En su art. 28, respecto de la «tutela judicial del derecho a la igualdad de trato y no discriminación» y siendo la tutela antidiscriminatoria, al amparo del ámbito de aplicación de su art. 2, especialmente frecuente en nuestros tribunales laborales, recoge la comprensión en los términos establecidos en las leyes procesales

(en especial, por lo ya expuesto, el art. 183 LRJS en nuestro caso), entre otras medidas, de «la indemnización de los daños y perjuicios causados y el restablecimiento de la persona perjudicada en el pleno ejercicio de su derecho».

Y ello como manifestación, art. 27, de la responsabilidad patrimonial y reparadora del daño tanto de la persona física como de la jurídica (con impacto en el proceso social ante la legitimación pasiva que el art. 177.4 de la LRJS atribuye no solo al empresario, sino también «a cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario»), incluyendo como regla general en la materia una presunción de existencia de daño moral valorable «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».

3.- VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES: ¿QUÉ SE INDEMNIZA?

Respecto del importe a fijar en la cuantificación del daño cabe distinguir claramente por su naturaleza el daño moral del resto de daños y perjuicios patrimoniales-materiales «adicionales» en terminología del art. 183.1 LRJS.

En la concreta valoración de la distinta naturaleza de los daños a indemnizar una vez acreditada judicialmente en el orden social la vulneración de los DD. FF., la doctrina jurisprudencial reciente ha examinado dicha cuestión:

1.- En la STS de 25 de marzo de 2025, recurso 1138/2024, la demanda rectora de los autos acumuló, junto con una pretensión de tutela del DF a la igualdad retributiva e indemnización por daños morales, una indemnización por lucro cesante, consistente en las diferencias salariales dejadas de percibir. Estimando parcialmente la demanda la sentencia de instancia, apreciando la vulneración del DF, condenando junto con la suma por daños morales derivados de la misma al pago de una cantidad por lucro cesante, la sentencia dictada en suplicación estimó parcialmente el recurso, reduciendo la indemnización por daños morales y dejando sin efecto la condena por importes derivados del lucro cesante.

El recurso de casación fue estimado, manteniendo el pronunciamiento de la sentencia de instancia.

Y ello validando plenamente la posibilidad de acumular a un procedimiento de tutela de derechos fundamentales no solo la reclamación por daños morales, sino también la de los patrimoniales derivados del lucro cesante consistentes en las diferencias salariales no percibidas. Y ello no entendiendo dicha indemnización adicional una reclamación objeto de la modalidad procesal ordinaria, sino un supuesto de resarcimiento del perjuicio patrimonial directamente derivado de la conducta empresarial vulneradora del DF. Todo ello con importantes consecuencias en materia de prescripción de la acción por resarcimiento del lucro cesante acumulada y derivada de la vulneración de los DD. FF., que no empezaría a correr como *dies a quo* mientras subsista

la situación discriminatoria, iniciándose, en consecuencia, el cómputo en el momento en que cesa la vulneración a la que se vincula la existencia de los daños.

2.- En la STS de 22 de octubre de 2025, recurso 1357/2024, estimándose en la instancia una demanda por vulneración del DF a la igualdad retributiva por no aplicación de un convenio colectivo, condenando al pago como lucro cesante de sumas por diferencias salariales y al abono de suma por daños morales, la sentencia del TSJ estimó nuevamente de forma parcial el recurso de suplicación, manteniendo el pronunciamiento declarativo por vulneración de DF y daños morales, si bien revocó la condena al pago de diferencias salariales por lucro cesante.

La Sala IV del TS, estimando el recurso de casación parcialmente, confirmó la sentencia de instancia respecto del reconocimiento de diferencias salariales por lucro cesante derivado de la vulneración del DF. Y ello nuevamente entendiendo no resultar necesario acudir a un procedimiento ordinario de reclamación de cantidad separado, ya que estas diferencias estarían directamente conectadas con la reparación de la vulneración del DF a la igualdad retributiva que, estimada, el daño a resarcir sería dual: por un lado, la pérdida material del salario y, por otro, el daño moral inherente a la conculcación del derecho fundamental.

Dicho pronunciamiento fue reiterado en la STS de 4 de febrero de 2026, recurso 1222/2024.

IV.- VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES: ¿CUÁNDO SE INDEMNIZA?

Permitida la acumulación a la acción declarativa instando la tutela de los DD. FF. tanto de los daños morales como de los patrimoniales-lucro cesante, el imperativo «deberá» empleado en el art. 183.1 de la LRJS como mandato dirigido al juez, declarada la existencia de vulneración del DF, en cuanto al «pronunciamiento sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, corresponda a la parte demandante» ha generado diversos pronunciamientos judiciales de interés.

1.- Sin duda, por su relevancia práctica, por provenir del Tribunal Constitucional y por las materias objeto de examen, debe destacarse la STC 61/2021, de 15 de marzo (recurso 6838/2019).

En un supuesto de acumulación a la impugnación de un despido de la tutela por vulneración de los DD. FF. y reclamación por daños morales derivados de la misma, la sentencia de instancia estimó parcialmente la demanda declarando vulnerados los DD. FF. a la intimidad y secreto de las comunicaciones, con nulidad del despido y condena al pago de la suma de 6.251 euros por daños morales. Y ello declarando la

prueba digital del acceso a dispositivo digital de la persona trabajadora ilícita, no siendo acreditados los hechos imputados en la carta de despido.

La sentencia dictada en suplicación, confirmando la ilicitud de la prueba digital declarada en la instancia (y, con ella, la vulneración de los DD. FF. apreciada en instancia), entendió como consecuencia de la ineficacia procesal de dicha prueba ser la declaración del despido, por no acreditación de su causa, la improcedencia, no la nulidad; por lo anterior, y a los efectos que interesan en el presente documento, la Sala de lo Social revocó el reconocimiento de indemnización por daños morales al no haber sido acreditada situación de acoso laboral y conllevar la ilicitud de la prueba la declaración de improcedencia del despido, no su nulidad.

El TC estima el recurso de amparo de la persona trabajadora por vulneración del DF a la tutela judicial efectiva, anulando la sentencia dictada en suplicación, acordando retrotraer las actuaciones al momento previo a su dictado para que, respecto de los DD. FF. a la intimidad y secreto de las comunicaciones que se acreditaron como vulnerados por el acceso ilícito al dispositivo digital de la persona trabajadora, fuera resuelta por la sentencia del TSJ la cuestión relativa al importe de la indemnización por daños morales. Valorando que «el argumento utilizado en la resolución impugnada para denegar la indemnización consistente

en afirmar que no ha existido vulneración de derechos fundamentales de la trabajadora, debe ser calificado de incongruente, ilógico y contradictorio» al confirmarse la vulneración de DD. FF. en el acceso ilícito al dispositivo digital para excluir dicha prueba, negando al mismo tiempo la existencia de dicha vulneración para reconocer indemnización por daños morales. La aplicación del art. 183.1 LRJS al exigirse un pronunciamiento judicial sobre la cuantía de la indemnización una vez declarada la vulneración del DF conlleva un pronunciamiento sobre los daños morales reclamados y ello con independencia de la declaración como nulo o improcedente del despido consecuencia de la ilicitud de la prueba digital practicada.

2.- Una cuestión de interés respecto de los supuestos en los que el pronunciamiento sobre las consecuencias indemnizatorias de la vulneración declarada judicialmente de los DD. FF. de la persona trabajadora es el resuelto en STS de 10 de enero de 2023, recurso 2582/2020.

El supuesto de hecho parte de previos antecedentes judiciales, impugnándose el traslado de una persona trabajadora desde un país extranjero a España y el posterior traslado desde Madrid a Palma de Mallorca.

Presentada posterior demanda por extinción del contrato de trabajo al

amparo del art. 50 del ET, se acumuló reclamación por daños morales derivados del alegado acoso laboral sufrido, junto con una reclamación de daños cuantificada en seis mensualidades de salario, en cifra próxima a los 70.000 euros.

Desestimando la sentencia de instancia la total reclamación del trabajador, en la sentencia dictada en suplicación se estimó la pretensión del trabajador extinguiendo su contrato de trabajo al amparo del art. 50 ET. En auto de no aclaración de la sentencia se alegó haber omitido la parte actora recurrente en el recurso de suplicación interpuesto un pronunciamiento expreso sobre daños y perjuicios.

El TS va a estimar el recurso de casación interpuesto por la persona trabajadora, anulando la sentencia y auto de no aclaración dictados en suplicación, retrotrayendo las actuaciones al momento anterior a su dictado a los efectos de dictarse nueva resolución resolviendo la pretensión de la persona trabajadora sobre reconocimiento de daños morales. Y ello examinando la doctrina sobre la incongruencia omisiva de las resoluciones judiciales, en especial respecto de las consecuencias inherentes a la estimación de la pretensión principal de un recurso.

3.- Finalmente, la STS de 8 de marzo de 2022, recurso 130/2019, aborda una cuestión nuevamente generada por la

naturaleza imperativa del pronunciamiento judicial sobre la cuantía de la indemnización, en su caso, una vez estimada la vulneración de DF de la persona trabajadora.

La sentencia examina un supuesto de hecho en el que una entidad bancaria, respecto de una persona trabajadora, utilizó datos de una cuenta corriente personal en su condición de cliente para justificar incumplimientos laborales, datos obtenidos en una auditoría interna. La persona trabajadora accionó por despido, interesando únicamente su declaración de improcedencia, pretensión estimada por la sentencia de instancia.

La sentencia dictada en suplicación confirmó la ineficacia de la prueba consistente en la obtención de datos personales de la cuenta corriente de la persona trabajadora como cliente. Sin embargo, valorando otras pruebas practicadas, declaró la procedencia del despido.

En el recurso de casación la procedencia del despido no se cuestionó. Desestimando el formalizado por la empresa, confirmando no proceder la utilización de los datos personales de la cuenta corriente de la trabajadora para justificar el despido acordado, respecto del posible reconocimiento de daños derivados de la vulneración del DF a la intimidad en el acceso a los datos personales de la cuenta de

la trabajadora por la empresa, más allá de la declaración de procedencia del despido, el TS, a diferencia del supuesto contemplado en la STC 61/2021, entendió no ser reconocible de oficio indemnización alguna al amparo del art. 183 LRJS. Y ello al no haber sido solicitada por la parte actora ni en la demanda o momento procesal alguno previo al dictado de la sentencia en instancia ni en el trámite de impugnación al recurso de suplicación, ni siquiera en su impugnación al recurso de casación para la unificación de la doctrina, importe alguno en concepto de indemnización por daños patrimoniales o morales, solicitando únicamente como pronunciamiento la desestimación del recurso «por ser adecuada a derecho la sentencia recurrida».

En consecuencia, exigiéndose para pronunciarse el tribunal sobre la cuantía de la indemnización por daños de cualquier naturaleza derivados de la vulneración de los DD. FF. su expresa solicitud, no siendo reconocibles de oficio por el tribunal.

V.- VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES: ¿CUÁNTO SE INDEMNIZA?

Diferenciada la naturaleza de los daños susceptibles de indemnización una vez acreditada judicialmente la vulneración de los DD. FF. de la persona trabajadora entre los morales y

los patrimoniales-lucro cesante, el reconocimiento y cuantificación de los primeros resulta tarea harto compleja que ha sido abordada en un intento de ofrecer y unificar criterios valorativos por la doctrina jurisprudencial reciente de forma reiterada.

Siendo objeto de especial análisis la STS de 17 de diciembre de 2025, recurso 408/2025, al intentar sistematizar tales criterios de cuantificación, no pueden desconocerse otros pronunciamientos de la propia Sala IV del TS que inciden en los elementos a ponderar para el cálculo de los daños morales y su posible unificación en aras de conseguir una deseable seguridad jurídica.

Todo ello debiendo valorarse cuestiones previas que inciden directamente en la dificultad de la tarea. En primer lugar, la propia naturaleza del daño moral (a diferencia del daño patrimonial o lucro cesante a reparar) que deriva de un ataque a los DD. FF. de la persona trabajadora hace de su cuantificación una cuestión singular y propia del caso concreto a examinar. Ese «daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental» al que el art. 183.1 LRJS se refiere es necesariamente singularizable en cada caso concreto, exigiendo la ponderación de una serie de parámetros y principales criterios que la doctrina jurisprudencial ha venido enumerando en un intento de su unificación.

En segundo lugar, como el art. 183.2 LRJS recuerda, siendo «demasiado difícil o costosa» por su propio carácter la cuantificación del daño moral, tal nota debe tener reflejo en las reglas de carga y valoración probatoria, no pudiendo desconocerse al respecto la previsión del art. 96.1 LRJS sobre carga de la prueba en casos de discriminación y vulneración de cualquier DF, que por lo limitado del presente documento no pueden ser objeto de examen.

Finalmente, no puede desconocerse la plural finalidad de la cuantificación del daño derivado de la vulneración de los DD. FF. de la persona trabajadora. Como con insistencia recordarán las sentencias a examinar, la suma a reconocer no solo tiene una finalidad resarcitoria que compense el quebranto sufrido por la persona trabajadora que ha visto vulnerados sus DD. FF., sino que, en una visión colectiva, la indemnización a fijar ha de valorar la «finalidad de prevenir el daño» a la que el art. 183.2 LRJS se refiere, aspecto general que incide en la dificultad de fijar criterios comunes a valorar en la materia.

Dentro de los pronunciamientos de la Sala IV del TS previos a la STS de 17 de diciembre de 2025 cabe destacar:

1.- La STS de 6 de junio de 2023, recurso 4538/2019, asume como criterio orientativo en la cuantificación del daño moral derivado de la vulneración

de DF en el marco de la relación laboral las cuantías por sanciones de la LISOS, en especial en aplicación de su art. 40.1 c), la cuantía por infracción muy grave (multa, en la regulación vigente, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo, de 120.006 euros a 225.018 euros); y ello en relación con la infracción muy grave prevista en el art. 8 derivada de conductas empresariales vulneradoras de los DD. FF. de las personas trabajadoras.

El relato fáctico parte de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo declarada nula en la sentencia de instancia por vulneración del DF a la libertad sindical, condenando, entre otros pronunciamientos, al pago en concepto de indemnización de daños morales a la suma de 6.251 euros, sentencia confirmada en suplicación.

La sentencia de contraste alegada en casación resolvía un supuesto de otra persona trabajadora de la misma empresa y centro de trabajo que, declarada la decisión empresarial nula, cuantificando en la suma de 6.251 euros igualmente el importe por daños morales, la Sala en suplicación los rebajó al importe de 3.000 euros.

La sentencia desestima el recurso de casación. Asumiendo como baremo aplicable el importe de la sanción por falta muy grave prevista en la LISOS,

siendo el importe de la reconocida en la sentencia recurrida la multa en su grado mínimo y cuantía inferior entonces vigente (6.251 euros en lugar de los actuales 7.501 euros), la sentencia concluye entendiendo dicho tope inferior el mínimo a reconocer, ya que «...esta cuantía ha de aceptarse como válida, sin que sea aceptable rebajar el importe por debajo del referido baremo, indiscutiblemente aceptado por las partes».

2.- En un supuesto análogo en el que, respecto de personas trabajadoras de la misma empresa y con escenarios fácticos afines, el importe de la indemnización por daños morales derivados de la vulneración del DF difiere, la STS de 4 de junio de 2025, recurso 3891/2023, parte de la situación de dos personas trabajadoras, con la condición de liberados sindicales del mismo sindicato, respecto de los que, como miembros de un comité de huelga, se declaró la nulidad de las sanciones disciplinarias impuestas por vulneración en ambos casos del DF a la libertad sindical y derecho de huelga.

En sendas sentencias de la misma Sala de lo Social en suplicación, respecto de una persona trabajadora la indemnización por daños morales fue fijada en el mínimo de 7.501 euros previsto en el art. 40.1 c) de la vigente LISOS y, respecto de la otra, objeto de recurso, en la suma de 10.000 euros.

La STS confirma esta última indemnización. Siendo criterio determinante para la cuantificación del daño moral la «prudencia del Tribunal», recordando criterios orientativos previamente fijados por la Sala IV del TS que serán objeto de posterior enunciación, parte como baremación tradicional aplicada el importe de sanciones por infracciones muy graves de la LISOS. Si bien, atendiendo a la horquilla existente en tales preceptos (mínimo de 7.501 euros y máximo de 225.018 euros), la sentencia concluye que «el recurso a las sanciones de la LISOS debe ir acompañado de una valoración de las circunstancias concurrentes en el caso concreto».

Tomando como base lo anterior, la STS concluye no resultar razonable cuantificar de forma distinta el daño moral por vulneración del mismo DF respecto de dos supuestos idénticos como los examinados, más allá de la correcta motivación de ambas SSTSJ dictadas.

La sentencia, en la comparación de las dos sentencias contradictorias en la cuantificación del daño moral, entendiéndose ajustada a las circunstancias del supuesto concreto examinado la recurrida, que fija en el importe de 10.000 euros su importe. Y ello entendiendo que en esta se realiza, a diferencia de la de contraste, en la fijación de la indemnización «una vertebración, razonada, de los parámetros e indicadores que le llevan al importe fijado, desve-

lando el juicio prudencial que exige la ley, citando doctrina jurisprudencial, y, consiguientemente, yendo más allá de la mera cita legal del precepto de la LISOS».

3.- En la STS de 14 de noviembre de 2023, recurso 1975/2021, el supuesto de hecho probado parte de un despido por faltas de asistencia justificadas previsto en la anterior regulación del art. 52 d) del ET (derogada) respecto de persona trabajadora con sucesivas situaciones de incapacidad temporal. Reconocida la improcedencia del despido por la empresa en el acto de juicio, la sentencia de instancia declaró su nulidad por vulneración de DD. FF., fijando en la suma de 50.000 euros el importe de la indemnización por daños morales.

La sentencia dictada en suplicación, manteniendo la declaración de nulidad del despido, dejó sin efecto la condena por daños morales.

En el examen del recurso de casación formalizado por la persona trabajadora, el TS estimó parcialmente el mismo, casando la sentencia dictada en suplicación, fijando finalmente como importe de la indemnización por daños morales la suma de 25.000 euros.

Frente al criterio de la resolución del TSJ recurrida, que entendió corresponder a la persona trabajadora «especificar en qué aspectos concretos se produce una insuficiencia de la repa-

ración moral», no habiendo sido identificado ningún daño moral concreto indemnizable, el TS concluyó, frente al criterio de la sentencia recurrida, nuevamente que: «los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental», respondiendo la indemnización en tales supuestos a una función resarcitoria *in integrum* del afectado junto con una finalidad de prevención general.

Asumiendo como base para valorar el daño moral las cuantías fijadas en la LISOS en concepto de sanciones, así como correspondiendo al órgano de instancia, como regla general, la fijación del importe indemnizatorio, destaca igualmente su posible corrección en sede de recurso cuando se presente «desorbitado, injusto, desproporcionado o irrazonable» [sentencias del TS 440/2016, de 18 mayo (rcud 150/2015); 920/2016, de 2 noviembre (rec. 262/2015), y 583/2021, de 27 mayo (rcud 151/2019)].

Citando supuestos de concreta condena en el importe de los daños morales (así, 30.000 euros confirmados en STS de 5 de octubre de 2017, recurso 2497/2015; 48.080 euros fijados inicialmente y revocados en STS de 19 de mayo de 2020, recurso 2911/2017, fijándola en 3.000 euros; 6.251 euros fijados estimando el recurso de casación en STS de 23 de febrero de 2022, recurso 4322/2019, frente a los 15.525 euros iniciales «una vez que la declaración de nulidad del despido ya comporta la re-

admisión del trabajador y el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha de resolución del contrato de trabajo», suma mínima reconocida en la LISOS como sanción por infracción muy grave, reiterada en la STS de 9 de marzo de 2022, recurso 2269/2019), cabe destacar la STS Pleno de 20 de abril de 2022, recurso 2391/2019, en la que se parte de una indemnización por daños morales en importe de 60.000 euros en supuesto de despido de persona trabajadora en situación de IT.

En dicha sentencia, en criterios reiterados con posterioridad para la cuantificación de la indemnización, se indicaron: «...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», ratificando la suma de 60.000 euros por daños morales que suponían aproximadamente dos anualidades de salario, se situaba en la franja intermedia del importe por sanción en la LISOS

y valoraba una antigüedad en torno a los 18 años.

Con dichos antecedentes y entendiendo la suma por importe de 50.000 euros interesada por el trabajador, como criterios a ponderar se señalaron la antigüedad prolongada (año 2000), los procesos de IT negando medidas de adaptación la empresa y el hecho de que la declaración de nulidad del despido «comporta la readmisión del trabajador y el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha de resolución del contrato de trabajo».

En dicho escenario singular probado, la STS examinada redujo el importe de la indemnización por daños morales a 25.000 euros.

4.- Finalmente, como corolario en el momento de elaboración del presente documento de la previa doctrina jurisprudencial, debe realizarse un análisis más detenido de la STS de 17 de diciembre de 2025, recurso 408/2025.

El supuesto fáctico parte de una contratación indefinida sin fijación de periodo de prueba. Aproximadamente un mes después del inicio de la relación laboral, la persona trabajadora acudió a un servicio de urgencias por un trastorno de ansiedad, iniciando situación de IT. Seis días después, la empresa extinguió el contrato alegando no superación de un periodo de prueba inexistente.

La sentencia de instancia declaró la extinción del contrato como despido, entendiendo el mismo nulo por vulneración del DF a la no discriminación por razones de salud, fijando en la suma de 7.501 euros la suma indemnizatoria por daños morales. La Sala en suplicación, estimando el recurso de la empresa, negó la procedencia de dicha indemnización al «no operar de forma automática», sin aportar la parte actora las bases para su cálculo.

La Sala IV del TS estimará en parte el recurso de casación formalizado por la persona trabajadora. Pudiendo derivar de la vulneración del DF como daño indemnizable el patrimonial-lucro cesante, con posibilidad sencilla de fijación de las bases de su cuantificación, respecto del daño moral la misma, en cuanto a sus bases de cuantificación, se reconoce «puede ser más difícil y costosa».

Para examinar si la vulneración del DF indiscutida supone de forma automática reconocer una indemnización por daños morales por parte del tribunal aunque las bases de cuantificación no se hayan aportado, el TS parte de tres aspectos esenciales:

1.- La flexibilización de las exigencias para determinar la cuantía de la indemnización, conllevando mayor margen de discrecionalidad en su valoración.

2.- Reitera la utilización de las cuantías por sanciones pecuniarias de la LISOS por infracción de los DD. FF. como criterio orientador: «...Lo que no supone su aplicabilidad directa, sino la consideración de que el importe de la sanción se considera razonable como cuantía de la indemnización por el daño moral, ponderándose, de este modo, tanto el aspecto resarcitorio como el preventivo de la indemnización».

3.- Ante la amplitud de la horquilla económica prevista en la LISOS, ya destacada en la STS de 4 de junio de 2025, el TS señala la necesaria valoración de las concretas circunstancias concurrentes en cada caso.

Consecuencia de esta última nota que caracteriza la cuantificación del daño moral, sistematiza los criterios orientativos ya enunciados en previas resoluciones del TS: «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».

Cabe destacar, por lo que luego se dirá, que entre los criterios valorativos no se recoge la consecuencia legalmente fijada para todo despido nulo, más allá de que se haya producido o no una vulneración de los DD. FF.: la readmisión de la persona trabajadora con abono de los salarios de tramitación.

El TS no obvia la necesidad, alegada la vulneración de DD. FF. instando indemnización por daños morales, de manifestar la parte «las circunstancias relevantes que han de tenerse en cuenta para la determinación de la indemnización solicitada». Sin embargo, frente a los daños patrimoniales o «adicionales» en la terminología del art. 183.1 LRJS, en la reclamación de daños morales «el demandante no tendrá que efectuar tal especificación cuando resulte difícil su estimación detallada», obligando en tales supuestos al órgano judicial a pronunciarse sobre la cuantificación del daño fijándolo prudentialmente, valorando la finalidad tanto reparadora como preventiva en su reconocimiento.

En consecuencia, casando el criterio de la STSJ recurrida, mantiene el reconocimiento de la indemnización por daños morales e importe de 7.501 euros reconocidos por la sentencia de instancia.

VI.- A MODO DE CONCLUSIÓN

El reconocimiento y cuantificación de

los daños de distinta naturaleza que pueden derivarse de una conducta empresarial vulneradora de los DD. FF. de la persona trabajadora ha venido generando una conflictividad relevante en lo cuantitativo y divergente en la interpretación de la normativa sustantiva y procesal aplicable en la materia.

Partiendo de la específica regulación del art. 183 de la LRJS, y teniendo normas como la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, un impacto directo en los supuestos que exigen un examen judicial de la materia, la diferenciación entre el propio daño patrimonial-lucro cesante sufrido por el afectado en la vulneración de sus derechos fundamentales y el daño moral ha dado lugar a pronunciamientos sobre las consecuencias procesales (carga de la prueba y bases exigidas al demandante para su reclamación) que diferencian ambas modalidades de daños, así como pronunciamientos sobre la obligación judicial que, en el supuesto de ser reclamados por la víctima de la vulneración, el art. 183 de la LRJS exige en cuanto al pronunciamiento sobre su cuantificación.

Junto con lo anterior, y partiendo de una notoria diversidad en los pronunciamientos, la fijación de unos criterios generales que permitan objetivar en la medida de lo posible el importe de la suma a reconocer por daños morales derivados de la vulneración de los

DD. FF. ha sido objeto de abordaje por la doctrina jurisprudencial, culminando, en el presente momento, en la STS de 17 de diciembre de 2025, recurso 408/2025.

Junto con los criterios expresamente enumerados, vinculados a la antigüedad de la persona trabajadora, la persistencia temporal, intensidad y carácter pluriofensivo de la conducta empresarial, la intensidad de esta en la afectación a los DD. FF. y la especial consecuencia sufrida por la persona trabajadora, cabe destacar, en criterio que se comparte, no incluirse en los últimos pronunciamientos jurisprudenciales un aspecto que resulta ajeno a la expresa vulneración de los DD. FF. derivados de una conducta empresarial, a la que directamente el art. 183 de la LRJS vincula el reconocimiento de los daños a cuantificar: la obligada readmisión de la persona trabajadora y el reconocimiento de salarios de tramitación. Dicha consecuencia legal resulta propia de toda declaración de nulidad del despido, entendiéndose como no valorable para cuantificar daños de cualquier naturaleza a reconocer únicamente si la vulneración de los DD. FF. ha acontecido.

Finalmente, y como la doctrina ha venido señalando (así Todolí Signes, Adrián, «Criterios para el cálculo de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales. Una revisión sistemática de sentencias y una pro-

puesta de baremo», revista Labos, vol. 5, n.º 2, 2024), junto con los enunciados expresamente por la doctrina jurisprudencial cabe añadir otros elementos susceptibles de valoración en la cuantificación del daño moral: la cifra de negocio de la empresa, el tiempo de duración de la situación conflictiva y el carácter continuado de la lesión que la vulneración del DF pueda acarrear a la persona trabajadora afectada o la intencionalidad de la empresa en su causación vs. la existencia de una duda jurídica razonable previa.

A los anteriores, y sin agotar los posibles criterios a valorar, cabría añadir si la condición de empresa del sector público o propia Administración pública del empleador causante de la vulneración del DF podría emplearse, ante una singular exigencia de ejemplaridad y en especial respecto de la finalidad preventiva propia del reconocimiento de la indemnización prevista expresamente en el art. 183 LRJS, como un criterio añadido en la fijación de la cuantía del daño y su mayor entidad respecto del empleador privado.