



AMPARO BRU MUNDI,  
asociada sénior de Abdón Pedrajas Littler.

## Extinción del contrato de trabajo por vulneración de derechos fundamentales: la cuantificación del daño

La extinción de la relación laboral no es siempre pacífica, máxime si entra en colisión con algún derecho fundamental. Tanto es así que, desde hace algunos años, el Tribunal Supremo viene defendiendo que los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental y, por tanto, conllevan la automática condena al abono de una indemnización de daños y perjuicios.

Como consecuencia de ello es habitual que, ante la dificultad de cuantificar los daños morales producidos, nos encontremos ante una genérica referencia a la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (en adelante, LISOS) a fin de cuantificar el importe de la lesión producida.

Sin embargo, en los dos últimos meses, el Tribunal Supremo ha tenido

la oportunidad de fijar nuevos parámetros de cálculo a la hora de cuantificar los daños, desligándolos de la aplicación analógica de la LISOS.

En efecto, el pasado 23 de febrero de 2022 el Tribunal Supremo dictó la sentencia nº 179/2022 (rec. 4322/2019) en la que advierte que no puede *“exigirse al reclamante la aportación de bases máximas 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 que tal daño esencialmente consiste”*, lo que conlleva, por una parte, un mayor margen de discrecionalidad en la valoración y, por otra, diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio.

Tras estos antecedentes, concluye que es suficiente con solicitar en la deman-

**La reciente sentencia nº 179/2022 (rec. 4322/2019) del Tribunal Supremo conlleva, por una parte, un mayor margen de discrecionalidad en la valoración y, por otra, diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del *quantum* indemnizatorio.**

da la indemnización de daños morales, basándose exclusivamente en las infracciones y sanciones parametrizadas en la LISOS, no siendo necesario identificar ningún otro parámetro de cálculo, ante la dificultad de concretar parámetros objetivos por la propia naturaleza de los daños morales reclamados.

Ahora bien, recuerda que, siendo potestad del órgano sentenciador identificar el importe indemnizatorio que corresponde ante la vulneración de un derecho fundamental, la antigüedad o el salario medio del trabajador son algunos de los elementos a tener en cuenta para la graduación de la sanción; sin olvidar que, en casos de despido, la declaración de nulidad del mismo comporta la readmisión y abono de los salarios dejados de percibir, lo que ya tiene un impacto para la empresa.

## El resarcimiento de los daños morales está ganando cada vez más protagonismo en el marco de nuestras relaciones laborales, si bien todavía estamos lejos del impacto que tiene en otros ordenamientos jurídicos •

del derecho fundamental, teniendo en cuenta que la LISOS ofrece una horquilla de la cuantificación de las sanciones para un mismo tipo de falta, excesivamente amplia, identifica otros elementos a tener en cuenta para la cuantificación. En concreto:

- Antigüedad del trabajador.
- La persistencia temporal en la vulneración del derecho fundamental.

equivalente a dos años de salario, en caso de despido con vulneración a la garantía de indemnidad, es proporcional al daño causado, en un supuesto en el que el trabajador se encontraba en situación de incapacidad temporal, cuyo origen guardaba relación con el derecho vulnerado, coincidiendo este importe con la franja media de las referidas en el texto de la LISOS.



Por otro lado, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo nos vuelve a aportar otros parámetros de cálculo en su reciente sentencia nº 356/2022, de 20 de abril de 2022 (rec 2391/2019). Así, identifica que, siendo que la indemnización de daños y perjuicios se configura con una doble función de –primero– resarcir el daño y –segundo– servir como elemento disuasorio para impedir futuras vulneraciones

- La situación personal o social del trabajador.
- La posible reincidencia en conductas vulneradoras.
- El carácter pluriofensivo de la sanción.
- El contexto en que se haya podido producir la lesión o una conducta tendente a impedir la defensa.

Teniendo en cuenta lo anterior, concluye que una indemnización

Como se observa, el resarcimiento de los daños morales está ganando cada vez más protagonismo en el marco de nuestras relaciones laborales, si bien todavía estamos lejos del impacto que tiene en otros ordenamientos jurídicos, como el americano, en el que las indemnizaciones abonadas son muy elevadas. ¿Podría ser objeto de regulación en el nuevo Estatuto de los Trabajadores anunciado por el Gobierno? ]