



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 30 de noviembre de 2021)

- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Huelga. Servicios mínimos fijados mediante resolución administrativa que es declarada nula. El *dies a quo* para reclamar daños y perjuicios arranca cuando alcanza firmeza la sentencia de lo contencioso

Adif. Acción resarcitoria por vulneración del derecho de huelga que se basa en la prestación de servicios mínimos fijados mediante una resolución administrativa que acaba siendo declarada ilegal por falta de motivación suficiente. *Dies a quo* de la prescripción.

La mera prestación de servicios como consecuencia de que exista una fijación de servicios mínimos y se consideren abusivos puede desencadenar una reclamación por parte de quien considere que se está vulnerando su derecho de huelga. Cabe que la persona en cuestión considere que su designación es arbitraria, que se está excediendo lo exigido por la autoridad gubernativa o que concurre cualquier otro tipo de anomalía. Ahora bien, si se considera que la propia resolución de la autoridad competente (la Secretaría de Estado, en el caso) es la que produce la vulneración del derecho de huelga y se ha entablado una acción para cuestionar su validez, es razonable pensar que solo cuando se despeja la incógnita de referencia existe un cabal conocimiento de la situación. Si la prescripción debe apreciarse con criterios restrictivos, es claro que no debe trasladarse el inicio del plazo prescriptivo a un momento en el que todavía se carece de la decisión judicial (de la jurisdicción contenciosa) sobre la validez de la resolución a cuyo amparo se han decidido los servicios mínimos y las personas encargadas de prestarlos. En el caso analizado, la clave está en si realmente la acción se pudo ejercer desde el momento en que los reclamantes fueron designados para trabajar. La propia doctrina constitucional ha puesto de relieve que las personas encargadas de prestar los servicios mínimos no pueden impugnar la decisión gubernativa que los fija. Y sin ese previo pronunciamiento difícilmente podrían invocar una derivada vulneración de su derecho de huelga. Al igual que se ha entendido en los casos de contingencias profesionales y reclamaciones posteriores del daño, debe considerarse que cuando se sigue un proceso para determinar la validez de la resolución fijando los servicios mínimos, el plazo para reclamar daños y perjuicios, si la misma es considerada contraria a derecho, solo puede empezar a discurrir a partir del momento en que gana firmeza esa sentencia. Esta interpretación es la concordante con nuestros precedentes genéricos sobre prescripción y específicos sobre inicio de su cómputo cuando ha mediado una resolución judicial considerando antijurídica determinada conducta. Pero también resulta la más conveniente para la protección de los derechos fundamentales de tutela judicial (art. 24.1 CE) y de huelga (art. 28.2 CE). La argumentación del Ministerio de Fomento sobre que no resulta sostenible diferir el inicio de la prescripción a una fecha futura e incierta no debe propiciar el desenfoco en el examen del problema. Si no se declara contraria a derecho la fijación de los servicios mínimos, lejos de estar permanentemente abierto el plazo para reclamar, lo que sucede es que tampoco nace la acción ahora ejercitada. Aunque la ausencia de una regulación armónica sobre el derecho de huelga aboca a situaciones procesalmente poco deseables, lo cierto y seguro es que ahora quienes demandan se dirigen frente a actos aplicativos de una resolución declarada contraria





al ordenamiento, que el plazo que limita su reclamación debe ser el del artículo 59.1 del ET y que su fecha de inicio debe situarse en el momento en que ya es posible aquilatar lo acaecido, es decir, cuando se declara la firmeza de la sentencia de lo contencioso.

(STS, Sala de lo Social, de 13 de octubre de 2021, rec. núm. 4919/2018)

COVID-19. La empresa no está obligada a negociar con los representantes de los trabajadores el retorno progresivo a la actividad presencial durante la pandemia

COVID-19. Tutela de los derechos de libertad sindical y demás derechos fundamentales. Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco y organismo autónomo Academia Vasca de Policía y Emergencias. Elaboración de circular de retorno progresivo a la actividad presencial sin haber entablado un periodo previo de negociación con la representación legal de los trabajadores (RLT).

No hay ninguna norma legal o convencional de la que pueda deducirse la necesidad de negociar una decisión de esa naturaleza, con la que únicamente se persigue la progresiva vuelta a la normalidad de la actividad laboral presencial en el contexto de la excepcional situación generada por la crisis sanitaria causada por la COVID-19, y dentro de los planes de desescalada que tras la declaración del estado de alarma se han venido desplegando a tal efecto. El diseño legal de nuestro ordenamiento jurídico en esta materia pasa por atribuir al empleador la facultad de dirigir y organizar el desarrollo de la actividad laboral, imponiéndole en determinados supuestos la obligación de negociar previamente con la RLT ciertas decisiones que por su naturaleza se han considerado especialmente relevantes y no pueden ser unilateralmente adoptadas por el empleador sin respetar el previo periodo de consultas con los trabajadores. Tales supuestos vienen específicamente identificados y tasados en el ET, *–ad exemplum*, art. 40 para los traslados; art. 41 al regular MSCTS; arts. 47 y 51 para la suspensión y extinción del contrato; o art. 82 en materia de descuelgue del convenio colectivo–. Pueden también derivarse de lo que se hubiere pactado en tal sentido en la negociación colectiva, pero no es posible extenderlo a cualquier clase y todo tipo de decisión empresarial, por el solo y único hecho de que afecte de alguna manera a las condiciones laborales. De lo que se desprende que no todas las decisiones de la empresa que incidan en las condiciones de trabajo han de ser necesariamente negociadas con los trabajadores, sino tan solo y únicamente aquellas que entran dentro del territorio jurídico en el que el legislador ha impuesto esa obligación, o pudieren si acaso derivarse de pactos y acuerdos colectivos que así lo establezcan. Por tanto, no era necesario abrir un periodo de negociación con la RLT, ya que la decisión en litigio no solo no tiene como finalidad la alteración del régimen de trabajo ordinario, sino todo lo contrario, la reinstauración de las condiciones laborales normales y habituales que vienen rigiendo el desempeño del contrato de trabajo. De la misma forma que la empresa se vio compelida a modificar unilateralmente ese mismo régimen ordinario, para implantar provisionalmente el sistema de trabajo a distancia tras la declaración del estado de alarma, sin que en aquel momento se cuestionara la necesidad de negociar previamente esa decisión con los representantes de los trabajadores, tampoco le es exigible ahora ninguna clase de negociación para recuperar la normalidad en el desarrollo de la relación laboral. No existe vulneración del derecho de libertad sindical, sin que altere esta conclusión la circunstancia de que se hubiera convocado una reunión con la comisión negociadora del convenio colectivo para dar cuenta de la decisión adoptada. Además, no ha quedado probado de ninguna forma que el retorno a la actividad presencial se haya realizado sin tener en cuenta la adopción de las medidas necesarias preventivas en relación con la COVID-19, de manera que no hay elementos de juicio para considerar que se haya puesto en riesgo la integridad física y la salud de los trabajadores. Sala General.

(STS, Sala de lo Social, de 20 de octubre de 2021, rec. núm. 93/2021)

Incapacidad permanente. Cabe valorar dolencias nuevas en el acto del juicio oral, aunque no hayan sido alegadas en la vía administrativa ni en la demanda, cuando sean consecuencia del cuadro patológico existente

Incapacidad permanente total. Operario del metal que tras caerse de una máquina mientras trabajaba sufre dolencias que le impiden una reincorporación laboral normalizada a sus quehaceres habituales (trabajos en almacén, manejo de maquinaria y manipulación de cargas), padeciendo limitación funcional por dolor crónico. Valoración de patologías nuevas alegadas en el acto del juicio oral que no fueron valoradas ni alegadas en la vía administrativa, ni en la demanda, pero que dan lugar a una incapacidad permanente absoluta.

No deben considerarse hechos nuevos ajenos al expediente las dolencias que sean agravación de otras anteriores, ni las lesiones o enfermedades que ya existían con anterioridad y se ponen de manifiesto después, ni siquiera las que existían durante la tramitación del expediente administrativo que no fueron detectadas por los servicios médicos, todo ello acorde con el artículo 143.4 de la LRJS que incorpora la posibilidad de incluir hechos distintos si son nuevos o no se hubieran podido conocer con anterioridad. En el caso analizado, el trabajador padecía depresión mayor con episodios de autoagresión que la propia sentencia recurrida reconoció aparecida con posterioridad a la resolución administrativa pero antes del juicio y que es la única patología que justificó el grado de incapacidad permanente absoluta reconocido por dicha sentencia. Tales dolencias no pueden considerarse ajenas a las descritas en la resolución del INSS, por cuanto por su naturaleza pueden mantenerse latentes, y son una consecuencia –en el caso– de la patología padecida por el trabajador. Cierto es que antes del juicio el demandante no amplió o concretó su demanda, y lo hizo en el momento de la ratificación de la misma en el acto de la vista, pero si ello resultó sorpresivo para el INSS demandado, aun cuando fueron los servicios médicos quienes remitieron a psiquiatría previamente al demandante, nada impedía si ello le provocaba indefensión, interesar incluso la suspensión del acto de juicio con la finalidad de poder articular su oposición y sus pruebas practicando si ello era el caso un nuevo informe pericial, lo cual no consta que se hiciera.

(STS, Sala de lo Social, de 13 de octubre de 2021, rec. núm. 5108/2018)

Jubilación anticipada. El despido tácito, por cierre de la empresa, declarado improcedente por sentencia, es situación equivalente al cese por reestructuración empresarial

Jubilación anticipada. Trabajador que es objeto de un despido tácito, por cierre de la empresa, que es declarado improcedente por sentencia. Denegación de la prestación por el INSS por no acreditar que el cese se hubiera producido como consecuencia de reestructuración empresarial que impidiera la continuidad de la relación laboral (art. 207.1 d) LGSS).

Legalmente, un cierre de empresa que vaya a dar lugar a la extinción de los contratos de trabajo tiene que encauzarse preceptivamente por la vía de los artículos 51 o 52 c) del ET, dependiendo del número de empleados afectados. Pero el hecho de que la empresa no proceda al cierre como legalmente debe hacerlo (la sentencia de instancia refiere la circunstancia de que «la administradora única de la empresa falleciera y no articulara el proceso de ERE colectivo»), sino que el cierre sea *de facto* y, en consecuencia, que los despidos sean tácitos (derivados de un comportamiento inequívocamente concluyente), no puede perjudicar, ni el incumplimiento hacerse recaer, sobre el trabajador. En este sentido, y a los efectos del artículo 207.1 d) de la LGSS, un trabajador cuya empresa se cierra y cuyo contrato se extingue por la vía del artículo 51 del ET o del artículo 52 c) del ET está en una posición sustancialmente similar a la de un trabajador cuya empresa cierra (de hecho) y cuyo contrato de trabajo se extingue tácitamente como consecuencia de ese cierre *de facto*. En ambos casos, si la empresa quiere que el cierre empresarial conlleve la extinción de los contratos de trabajo, dicha extinción debe tramitarse conforme requieren los artículos 51 y 52 c) del ET, aunque no se





esgrima causa económica, sino las restantes previstas en esos preceptos (técnicas, organizativas o de producción). Y si la empresa no lo hace así, como legalmente debe hacerlo, ello no debe jugar en perjuicio del trabajador, de quien no depende, ni está en su mano, cumplir las formalidades de los artículos mencionados. Procede el reconocimiento del derecho a la jubilación anticipada.

(STS, Sala de lo Social, de 14 de octubre de 2021, rec. núm. 4088/2018)

Jubilación. Minería del carbón. Trabajadores que han prestado servicios en países de la UE. El Tribunal Supremo recuerda que deben computarse las cotizaciones ficticias en el cálculo de la *prorrata temporis* a cargo de España

Jubilación. Minería del carbón. Trabajadores que se desplazan dentro de la UE y han prestado servicios en otros países. Determinación de si las bonificaciones o cotizaciones ficticias son computables para el cálculo del porcentaje de la pensión a cargo de España.

Si bien dichos periodos de bonificación no se tienen en cuenta a la hora de calcular el periodo de carencia necesario para el nacimiento del derecho a la pensión de jubilación, sí que se añaden a los periodos de seguro real para el cálculo del importe de la pensión, en la medida en que tales periodos configuran el importe del porcentaje de la base reguladora de la pensión a reconocer. La doctrina del TJUE –acorde con la STJCE de 18 de febrero de 1992, asunto Di Prinzio, C-5/91– es plenamente aplicable aquí. Si, como sucede en este caso, la ficción tiene por objeto compensar la penosidad de los trabajos, es evidente que los periodos son necesariamente anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación, pues la bonificación surge únicamente para aquellos periodos en los que el trabajador desarrolló determinadas actividades. Aplicando la doctrina expuesta, al supuesto debatido y acreditado y no combatido que al demandante se le bonificaron únicamente 732 días sobre los 2.340 días de bonificación que le corresponderían conforme a la legislación española, procede adicionar los 3.112 días en los que se adelantó la edad de jubilación a los 7.912 días cotizados efectivamente, lo cual comporta una prorrata a cargo de la Seguridad Social española del 85,09%, en lugar del 79,12%, que le reconoció la sentencia recurrida.

(STS, Sala de lo Social, de 6 de octubre de 2021, rec. núm. 806/2020)

AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–

Los vigilantes de seguridad de los centros comerciales de El Corte Inglés no pueden prescindir del uso de la corbata en verano

Conflicto colectivo. Vigilantes de seguridad que prestan servicios en El Corte Inglés. Obligación de uso de la corbata en la uniformidad de verano.

Conforme al artículo 22 de la Orden INT/318/2011, la composición del uniforme de los vigilantes de seguridad, en cuanto a la combinación de las distintas prendas de vestir, se determinará por cada empresa de seguridad, en función de





su conveniencia o necesidades, de las condiciones de trabajo, de la estación del año y de otras posibles circunstancias de orden funcional, laboral o personal. Por tanto, la citada norma valida la decisión empresarial de que los vigilantes adscritos a El Corte Inglés tengan que hacer uso de corbata en verano, pues tal medida corresponde adoptarla al empresario, que solo se vería limitado en su decisión cuando el uniforme no respete la dignidad del trabajador, lo que no acontece en este caso, máxime si tenemos en consideración que la vigilancia de los centros comerciales está dotada de aire acondicionado y en la vigilancia de otras dependencias donde la actividad no se presta de cara al cliente, el acuerdo alcanzado entre el empresario y UGT exime del uso de esta prenda.

(SAN, Sala de lo Social, de 22 de octubre de 2021, núm. 222/2021)

En las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo el acuerdo alcanzado con la representación de los trabajadores ya no blinda la presunción legal de concurrencia de la causa ETOP alegada

Conflicto colectivo. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT). Acuerdo en periodo de consultas alcanzado con los representantes de los trabajadores. Presunción legal de concurrencia de la causa alegada. Fraude de ley. Grupo Endesa. Causas productivas y organizativas. Personal fuera de convenio que ve modificadas sus condiciones de trabajo relativas a beneficios sociales por vía de MSCT, concretamente en lo relativo a la tarifa eléctrica bonificada, adecuándose aquellos beneficios a la regulación contemplada en el V Convenio colectivo del Grupo Endesa. Alegación empresarial de que su intención era, en primer lugar, paliar una situación de trato desigual, homogeneizando al colectivo de excluidos de convenio con los trabajadores afectados por la norma convencional; y, en segundo lugar, cumplir con el compromiso asumido ante la ONU, de sostenibilidad y consiguiente reducción de consumo energético, dado que, como queda reflejado en el informe técnico aportado en juicio por la propia empresa, el consumo medio del personal excluido de convenio es muy superior al consumo medio de un hogar en España.

Considera la sala que cuando el artículo 41.1, último párrafo, del ET dispone la presunción, la misma opera en relación con la concurrencia de la causa justificativa alegada, pero no con que dicha eventual causa alegada sea una de las económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) exigidas y que justifican la medida. Es decir, si la causa no responde a razones ETOP, la presunción no puede operar y además se estaría actuando en fraude de ley, pues lo que se pretende en tal caso es modificar una condición de trabajo desvinculada con las invocadas y se estaría realizando un acto sin la cobertura normativa precisa. Ni la reducción del consumo energético ni la defensa del principio de equidad responden a necesidades empresariales de tipo organizativo o productivo, pues ni reduciendo dicho consumo ni equiparando los beneficios sociales del personal fuera de convenio con el de convenio se paliarían déficits o desajustes posibles en los productos que la empresa suministra al mercado, ni se introducen novedosos criterios ni en los sistemas o métodos de trabajo ni en el modo de organizar la producción. Es la propia política empresarial de excluir a los directivos de la aplicación del convenio lo que provocó la desigualdad, resultando paradójico que sea ahora la empresa la que con base en esa desigualdad pretenda la modificación/homogeneización. Se declara la nulidad del acuerdo alcanzado en periodo de consultas por alcanzarse en fraude de ley al pretender modificar una condición de trabajo desvinculada de las causas invocadas.

(SAN, Sala de lo Social, de 11 de noviembre de 2021, núm. 239/2021)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

El pase a excedencia forzosa imposibilita para continuar con el ejercicio de los derechos y deberes representativos

Tutela de los derechos de libertad sindical y demás derechos fundamentales. Excedencia forzosa para el ejercicio de cargo público. Posibilidad de seguir ejerciendo como representante legal de los trabajadores.

Siendo la excedencia forzosa una causa de suspensión del contrato de trabajo (art. 45.1 k) ET), aunque el número 2 de ese mismo artículo establezca que «La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo», eso no quiere decir que, como entiende el recurrente, queden subsistentes todas las demás consecuencias del contrato, a salvo de las expresamente previstas de «la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia», pues si el legislador hubiera querido que así fuera y, en concreto, que se conservara el seguir siendo representante de los compañeros de trabajo por los que fue elegido, lo hubiera dicho expresamente, sin que en ningún precepto se haga así. También es cierto que según el artículo 67.3 del ET, «Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido [...]» y que, desde luego, como alega el recurrente, esa revocación no puede decidirla la empresa, pero en este caso no ha sido ella la que ha dejado sin efecto el mandato del demandante, sino él mismo al situarse en situación de excedencia, como sucedería si dejara voluntariamente el trabajo dimitiendo, caso en el que, está claro, se produciría la extinción del mandato aunque no se recoja así expresamente en ese precepto, cuyo número 4 habla de «caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo», previendo que, además de la contemplada en el número anterior, la revocación, también hay otras causas para que haya vacantes y, por ello, el número 5 se refiere a las «sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato», exigiendo que se comuniquen a la oficina pública correspondiente. En definitiva, si la excedencia forzosa se concede por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo (art. 46.1 ET), no se ve como el excedente pueda ejercer su función representativa con los derechos y garantías de los artículos 64 y 68 del ET, entre ellos, singularmente, el crédito de horas mensuales retribuidas contemplado en el apartado e) del segundo.

(STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 30 de noviembre de 2020, rec. núm. 447/2020)

Cuando adelantarse en solicitar una reducción de jornada por guarda legal ante un despido inminente puede blindar la relación: despido nulo e indemnización por daños morales (15.000 €)

Despido disciplinario. Reducción de jornada por guarda legal. Nulidad objetiva del despido y carácter automático de la indemnización por daños morales. Trabajador con tres hijas menores de 12 años. Situación conflictiva en la empresa donde la superior jerárquica y el trabajador sufren desencuentros, habiendo sido valorado negativamente en su desempeño en reiteradas ocasiones. Petición por parte del trabajador de una reunión con dicha superior y con el departamento de recursos humanos, donde solicita la reducción de jornada por guarda legal, haciéndosele entrega, en el propio acto y sin solución de continuidad, de la carta de despido por motivos disciplinarios, decisión esta última que ya había sido tomada con anterioridad. Sentencia de instancia que considera que el despido está totalmente desvinculado de la solicitud de reducción de jornada ya que era desconocida por la empresa, reconociendo la improcedencia del despido –que no su nulidad– al considerar que la carta de despido no contiene una explicación suficientemente detallada de los hechos imputados.

La literalidad del artículo 55.5 b) del ET tiene un marcado carácter automático y objetivo, desvinculado de que la empresa tuviera conocimiento de tal hecho. Tanto la jurisprudencia constitucional (STC 92/2008) como la del





TS (recs. núms. [2344/2013](#), [2771/2015](#), entre otras) contemplan la nulidad objetiva en dicho precepto del ET, distinta de la nulidad por causa de discriminación, a la que alude el párrafo primero, y que actúa en todos aquellos supuestos contemplados en el repetido artículo 55.5 b) del ET, entre los que se encuentra el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, como acontece en el presente supuesto. Y todo ello al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio, de que concurra o no un móvil de discriminación o, incluso, de que no tuviera conocimiento la empresa. **Indemnización por daños morales.** Se fija en la cuantía de 15.000 euros, tomando en consideración la LISOS.

(STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 7 de mayo de 2021, rec. núm. 1216/2021)

Despido sin causa de mujer embarazada conociendo el empresario su situación. La nulidad del despido, que debe entenderse discriminatorio, conlleva el abono de una indemnización por daños morales

Despido sin causa de mujer embarazada conociendo el empresario su situación. Discriminación por razón de sexo. Determinación de si existe nulidad objetiva o nulidad por vulneración de derechos fundamentales. Procedencia de indemnización por daños morales.

El artículo 55.5 del ET otorga una garantía objetiva y automática consistente en establecer una protección reforzada a favor de la mujer directamente vinculada a la no discriminación por razón de sexo. Lo único que tiene que probar la trabajadora es el embarazo que, por sí mismo, constituye por disposición legal un indicio suficiente. No puede llevarse a cabo una interpretación restrictiva del precepto legal y ajena a las reglas hermenéuticas en vigor que priven a aquel de las garantías establecidas por el legislador y con las que la trabajadora podría razonablemente entenderse amparada en su determinación personal. Dentro de estas garantías se encuentra el reconocimiento de una indemnización por haber sido víctima de un despido nulo por causa directamente vinculada con el derecho a la no discriminación por razón de sexo. En el caso presente, la empresa no ha acreditado la procedencia de causa alguna para despedir a la trabajadora. En este contexto, no puede pretenderse que el despido sea nulo sobre la base de una objetividad aséptica, no intencional, de legalidad ordinaria, desconectada del factor de discriminación y que no presupone actuación vulneradora alguna. Lograda la calificación de nulidad del despido como consecuencia del estado de embarazo, el despido debe entenderse discriminatorio, por lo que resulta indiferente que la protección que otorga la nulidad derive de un previo acto de despido nulo por causa objetiva o subjetiva, intencional o no intencional. Es indiferente porque lo que tenía que haber hecho el empresario para evitarlo es excluir cualquier propósito contrario al derecho fundamental en juego, es decir, tenía que haber logrado la procedencia del despido. Tal es el diseño legal. Es así, porque no se puede aplicar una interpretación restrictiva de la protección reforzada. La razón radica en que en el despido de la trabajadora embarazada concurre, por disposición legal, un indicio de vulneración de un derecho fundamental y, precisamente por eso, es nulo si no se declara su procedencia que es lo que destruye el indicio. Su nulidad tiene un basamento y causa constitucional. Entender lo contrario y concluir que se trata de causa de nulidad objetiva y que, por tanto, no presupone actuación vulneradora alguna por parte del empleador supone desvincular la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas del derecho a la no discriminación por razón de sexo, esto es, del artículo 14.2 de la CE. O lo que es lo mismo, se rebaja la protección legalmente reforzada desde el prisma constitucional para situarla en un plano de protección de nulidad de estricta legalidad ordinaria: porque lo dice la ley es nulo, sin más consideraciones. En cuanto a la indemnización por vulneración de derechos fundamentales, se aprecia la existencia de daños morales derivados de la consideración del impacto psíquico que el despido ha tenido en la trabajadora. La indemnización por daños morales, derivada de la vulneración de un derecho fundamental, se dirige a compensar el sufrimiento, dolor, incertidumbre, angustia, ansiedad, etc., que la citada vulneración haya podido producir a la trabajadora. Existe, por tanto, un daño psicológico que se da en todo caso, sin que sea factible a veces aportar prueba concreta del perjuicio sufrido y de su cuantificación monetaria, dada su índole. Se reconoce el derecho a percibir la indemnización de 6.251 euros, con base en el artículo 40 de la LISOS, por lesión del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo.

(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 18 de junio de 2021, rec. núm. 286/2021)