



Roj: **STSJ CLM 2354/2024 - ECLI:ES:TSJCLM:2024:2354**

Id Cendoj: **02003340012024100884**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Albacete**

Sección: **1**

Fecha: **03/10/2024**

Nº de Recurso: **1528/2024**

Nº de Resolución: **1489/2024**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MONTSERRAT CONTENTO ASENSIO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL

ALBACETE

SENTENCIA: 01489/2024

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) PLANTA 3ª - ALBACETE

Tfno:967 596 714

Fax:967 596 569

Correo electrónico:tsj.social.albacete@justicia.es

NIG:45168 44 4 2022 0002129

Equipo/usuario: 9

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPLICACION 0001528 /2024

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000716 /2022

Sobre: DERECHOS FUNDAMENTALES

RECURRENTE/S D/ña DIRECCION000 .

ABOGADO/A:JULIO AGUADO CAÑAMARES

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Verónica , FOGASA DIRECCION PROVINCIAL FOGASA , MINISTERIO FISCAL

ABOGADO/A:JUAN JOSE MUÑOZ GOMEZ, LETRADO DE FOGASA ,

PROCURADOR: , ,

GRADUADO/A SOCIAL: , ,

Magistrada Ponente:Ilma. Sra. Dª. MONTSERRAT CONTENTO ASENSIO

ILMAS. SRAS. MAGISTRADAS

Dª. LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO

Dª. PETRA GARCIA MARQUEZ

Dª. MONTSERRAT CONTENTO ASENSIO

Dª. MARIA DEL CARMEN RODRIGO SAIZ



En Albacete, a tres de octubre de dos mil veinticuatro.

Vistas las presentes actuaciones por la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, compuesta por las Ilmas. Sras. Magistradas anteriormente citadas, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

ha dictado la siguiente

- SENTENCIA N° 1489/2024 -

En el **RECURSO DE SUPPLICACION número 1528/2024**, sobre **DERECHOS FUNDAMENTALES**, formalizado por la representación de DIRECCION000 . contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Toledo en los autos número 716/2022, siendo recurridos D^a. **Verónica** y **FOGASA**, con intervención del **MINISTERIO FISCAL**; y en el que ha actuado como Magistrada Ponente la Ilma. Sra. D^a. MONTSERRAT CONTENTO ASENSIO, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Que con fecha 31 de marzo de 2023 se dictó Sentencia por el Juzgado de lo Social número 1 de Toledo en los autos número 716/2022, cuya parte dispositiva establece:

*«Estimando la pretensión principal de la demanda formulada por D.^a Verónica contra DIRECCION000 ., sobre despido, con la intervención de Ministerio Fiscal y Fogasa, debo declarar y declaro la **NULIDAD DEL DESPIDO**, condenando a la demandada, a estar y pasar por esta declaración, y a que, por tanto, readmita a la demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, con abono de los salarios dejados de percibir a razón de 40,94 euros/día, así como le abone en concepto de indemnización por vulneración de derechos fundamentales la cuantía de **7.501 euros.**»*

SEGUNDO.-Que en dicha Sentencia se establecen los siguientes Hechos Probados:

«PRIMERO.-D.^a Verónica , cuyas circunstancias personales constan en el encabezamiento de su demanda, ha prestado servicios para la mercantil DIRECCION000 . desde el 20 de septiembre de 2022 en virtud de contrato temporal eventual por circunstancias de la producción, figurando como objeto del mismo "Atender a la exigencias circunstanciales de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, consistentes en acumulación de tareas generadas por la rotación en el centro de trabajo y la necesidad de reorganización de la plantilla interna, así como por la preparación de la bolsa de trabajadores en misión para ser cedidos a la empresa usuaria DIRECCION001 en el repunte de actividad que pueda experimentar en el último trimestre del año, aún tratándose de la actividad normal de la empresa".

En tal contrato de trabajo se contempla una duración del 20 de septiembre al 19 de diciembre de 2022 y un período de prueba de 45 días. (doc. 4 de la parte actora y doc. 6-7 de la parte demandada).

La categoría profesional de la demandante era de consultor/a grupo 4 y salario de 40,94 euros/día con inclusión de prorrata de pagas extras, habiendo prestado sus servicios, como personal interno de la empresa demandada, en el centro de trabajo de la empresa cliente DIRECCION001 sito en Toledo. (doc. 3 a 7 de la parte demandada).

La relación laboral se rigió por el convenio colectivo nacional de empresas de trabajo temporal.

SEGUNDO.- *Con fecha 3 de octubre de 2022 se comunica a la demandante la extinción de su contrato por no superación del período de prueba. (doc. 3 de la parte actora y doc. 1 de la parte demandada).*

TERCERO.- *El mismo día 3 de octubre de 2022 a las 16:11 horas, con carácter inmediatamente previo a la entrega a la demandante de la comunicación de extinción contractual, la trabajadora mantuvo una conversación telefónica con la directora de oficina, D.^a Beatriz la cual inicia ésta señalando "como quedamos en que hablábamos hoy, pues para ver que habías decidido" a lo que Verónica contesta "yo estoy contenta con las compañeras y todo, ósea que yo voy a seguir cumpliendo mi contrato, Beatriz ". A continuación Beatriz la indica que se ha ido hoy de su puesto de trabajo a las tres, manifestando Verónica "Claro. Me he ido a las tres y veinte y ha llegado a las siete menos cuarto, no he descansado ni a beber. He estado una hora y pico más", tras lo cual Beatriz le contesta "No te digo que lo normal sea quedarse doce horas, pero en un día de facturación, que sabías que lo era hoy, con todas las peticiones que tenéis que cubrir, y con todo esto, lo que no me parece de recibo es que te vayas a las tres y veinte como haciendo un exceso, perdona que te diga", a lo que Verónica contesta " Beatriz , es que es una hora y pico de más que he hecho sin que me la paguéis, y el otro día hice tres horas de más sin que me las paguéis, el viernes, llegué a mi casa...", señalando Beatriz "Ya sabes que no las pagamos, y que es una cosa de responsabilidad. Yo no sé la verdad, cuando uno es nuevo*



en una empresa y se quiere quedar como tú me estás manifestando, uno pone interés", contestando Verónica "Sí, pero un interés que también tengo económico, porque yo ya es que ya te dije el otro día que yo trabajo por dinero, ósea yo tengo que dar de comer a mi hijo, tengo que pagar mi hipoteca, tengo que pagar la guardería, que por cierto, eeeh, hay condiciones que me dijiste el primer día que no se están dando".

En tal conversación Beatriz manifiesta "Son horarios estimados, Verónica . Yo quiero que cambies el chip. El chip mental y que estamos muy a tiempo ahora de que si no quieres seguir, no sigas, pero lo que no puede ser que yo te tenga que estar llamando cada día para recordarte que en delegación y cliente se trabaja a una y se trabaja en equipo, y si tú te vas y quedan quince personas por cubrir, más la factura que la está haciendo Vicenta , no me parece de recibo que les dejes a tus compañeras que entonces si ellas iban a salir a las siete, van a salir a las diez...", contestando Verónica " Beatriz , si yo en realidad tengo mucha ansiedad, ósea porque me vengo mal por mis compañeras. Pero yo es que yo no tengo la culpa de que ellas acepten este tipo de condiciones. Yo desde luego lucho por mis derechos que para eso he estudiado la carrera que he estudiado", a lo que contesta Beatriz "Pues Verónica , pues entonces los que daremos no superado el período de prueba seremos nosotros, porque creo que esa mentalidad que tienes no cuadra con la mentalidad que se tiene aquí, y con la mentalidad que se tiene cuando se trabaja en una empresa de servicios vinculada a un cliente que como yo te dije desde el principio, exigente de morirse, y estamos en las fechas de más exigencia. Pues cuando llegue entonces la campaña black-Friday pues entonces, te mueres directamente." En tal conversación Beatriz reconoce que lo normal es que no se cumpla el horario y menos el mes en que se encuentran con la campaña de otoño-invierno, que la mentalidad de la trabajadora no encaja en la de la compañía y si no puede aceptar esas condiciones (referidas a la jornada extraordinaria) se da por rescindido el contrato, mandando desde recursos humanos la carta de no superación del período de prueba.

(audio reproducido en la vista y transcrito en el documento nº 1 de la parte actora y testifical de D.ª Beatriz en el acto de la vista).

CUARTO.- La demandante no es representante legal de los trabajadores ni consta su afiliación sindical.

QUINTO.- Con fecha 4 de noviembre de 2022 tuvo lugar acto de conciliación ante el SMAC en virtud de papeleta presentada el 20 de octubre de 2022, concluyendo el mismo sin avenencia. En tal acto de conciliación por la parte actora se incrementó la indemnización respecto de la solicitada en la papeleta de conciliación, de 12.500 euros a 40.001 euros, indicando la fundamentación jurídica de tal reclamación.»

TERCERO.- Que contra dicha Sentencia se formalizó Recurso de Suplicación, en tiempo y forma, por la representación de DIRECCION000 ., el cual fue impugnado de contrario, elevándose los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, en la que, una vez tuvieron entrada, se dictaron las correspondientes y subsiguientes resoluciones para su tramitación en forma; poniéndose en su momento a disposición de la Magistrada Ponente para su examen y resolución.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: El Juzgado de lo Social nº 1 de Toledo, dicta sentencia con fecha 31 de marzo de 2023 , sobre despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, estimando la demanda.

Frente a tal pronunciamiento se alza la mercantil demandada empleadora, formalizando recurso de suplicación en el que solicita la revisión fáctica y jurídica del contenido de la sentencia.

El recurso ha sido impugnado de contrario.

SEGUNDO: En los dos primeros motivos del recurso, con correcto amparo en el apartado b) del art. 193 b) LRJS , se solicita la modificación de hechos probados de la sentencia.

En el primero interesa que se incluya en el hecho probado primero el siguiente texto:

"La trabajadora era perfecta conocedora de las amplias funciones de Consultora porque se le había hecho entrega de un documento que recogía, con detalle, las mismas". Propuesta que apoya en los docs. 11 al 14 de la recurrente.

Tal adición carece de trascendencia para el resultado del litigio, por cuanto con independencia de cual fuera la amplitud de sus cometidos, la decisión radica en considerar si es la oposición de la trabajadora a realizar de forma habitual excesos de jornada, lo que puso en conocimiento de su superior, la razón del despido basado en no superación del periodo de prueba. El principio de economía procesal impide incorporar hechos cuya inclusión a nada práctico conduciría.



En el segundo motivo se solicita la modificación del hecho probado tercero, en el que la juzgadora relata el contenido de la conversación mantenida entre la trabajadora y la Directora de Oficina, resultado de la valoración de la grabación en audio aportada y trascrita, y el testimonio de D^a Beatriz (Directora)- La recurrente pretende que se suprima de su contenido el siguiente texto: "En tal conversación Beatriz reconoce que lo normal es que no se cumpla el horario".

Modificación que igualmente hemos de rechazar, pues se sustenta en prueba inhábil para ello, como es la testifical, y en grabaciones de audio prueba que no es idónea para fundar en ella la revisión fáctica de la sentencia por no tener naturaleza documental, tal como tiene establecido doctrina jurisprudencial reiterada (sentencias del Tribunal Supremo de 16 de junio de 2011, rec. 3983/2010 ; 26 de noviembre de 2012, rec. 786/2012 y núm. 31/2020 de 15 de enero , rec. 166/2018).

TERCERO: En el motivo tercero amparado en el *art. 193 c) de la LRJS* , se denuncia infracción de lo dispuesto en el artículo 14 , 55 Y 56 del Estatuto de los trabajadores ; así como de la Jurisprudencia que lo interpreta.

Partiendo de que en efecto no se cuestiona la validez del periodo de prueba fijado en el contrato de trabajo, el debate se centra en resolver si la finalización comunicada por la empresa basada en la no superación del periodo de prueba, se puede considerar una represalia, vulneradora del derecho a la garantía de indemnidad como estima la sentencia, lo que combate la empleadora, al sostener que la motivación de la empresa no era otra que la derivada del hecho de que la trabajadora no encajaba en el perfil del puesto de trabajo.

Sobre la interpretación del periodo de prueba, la doctrina jurisprudencial (por todas, sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2014, rec. 375/2013 y las que en ella se citan), tiene establecida la siguiente doctrina:

"Si hemos sostenido de forma reiterada, tal como compendió nuestra sentencia de 12 de diciembre de 2008, rec. 3925/07 , que " la facultad de desistir prevista en el art. 14 y durante el período de prueba pactado, constituía una posibilidad de extinguir el contrato que tenían reconocida ambas partes y en concreto el empresario, de cuya posibilidad podía hacer uso en cualquier momento y sin necesidad de ninguna exigencia concreta de forma - STS 2-4-2007, rec.-5013/05 - y siempre que el pacto de prueba no superara los límites temporales establecidos legal o convencionalmente - STS 12-11-2007, rec.- 4341/06 - o no se tratara de un desistimiento abusivo discriminatorio o atentatorio a derechos fundamentales; y en tal sentido hemos indicado que la extinción por desistimiento dentro de un período de prueba aunque el trabajador afectado estuviera en situación de IT no podía considerarse abusivo o contrario a ningún derecho fundamental - así en Sentencia del Tribunal Constitucional 84/1984, de 16 de octubre , y en la reciente STS 3-10-2008, rec.-2584/07 , con cita anterior de 14 de julio de 1986 en el mismo sentido".

Por lo que respecta a la vulneración de derechos fundamentales por infracción de la garantía de indemnidad, viene recordando la Sala IV/ TS (entre otras muchas, sentencia de 24/06/2020 (rcud. 3471/2017)):<< La garantía de indemnidad consiste en que "del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza", toda vez que el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE)no se satisface sólo "mediante la actuación de jueces y tribunales, sino también a través de la (citada) garantía de indemnidad", como dijera tempranamente la STC 14/1993, de 18 de enero .Según se ha anticipado, la garantía de indemnidad incluye no sólo el estricto ejercicio de acciones judiciales, sino que asimismo se proyecta, y de forma necesaria, sobre los actos preparatorios o previos (conciliación, reclamación previa, etc.). De otra forma -afirma la propia STC 14/1993, de 18 de enero -, "quien pretenda impedir o dificultar el ejercicio de la reclamación en vía judicial, tendrá el camino abierto, pues para reaccionar frente a ese ejercicio legítimo de su derecho a la acción judicial por parte del trabajador le bastaría con actuar..., en el momento previo al inicio de la vía judicial". La jurisprudencia ha extendido la protección de la garantía de indemnidad, por las mismas razones, a las reclamaciones administrativas y a las efectuadas en el interior de la empresa.

La posterior jurisprudencia constitucional ha precisado que "el artículo 24.1 CE en su vertiente de garantía de indemnidad resultará lesionado tanto si se acredita una reacción o represalia frente al ejercicio previo del mismo, como si se constata un perjuicio derivado y causalmente conectado, incluso si no concurre intencionalidad lesiva", de manera que, además de lesiones "intencionales" pueden darse lesiones "objetivas" contrarias a la garantía de indemnidad (STC 6/2011, de 14 de febrero).>>

La jurisprudencia de esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo es ya muy abundante y reiterada en materia de garantía de indemnidad. Basta con remitirnos a la *sentencia de 17 de junio de 2015, (rcud 2217/2014)* y a las sentencias por ella citadas y, con posterioridad, entre muchas, a las *SSTS 27 de enero de 2016 (rcud 2787/2014)* , *18 de marzo de 2016 (rcud 1447/2014)* , *26 octubre 2016 (Pleno, rcud 2913/2014)* , *25*



de enero de 2018 (rcud 3917/2015), 21 de febrero de 2018 (rcud 2609/2015) y 22 de enero de 2019 (rcud 3701/2016).

Sigue señalando la *sentencia de 24/06/2020 (rcud. 3471/2017)* como:

«Dos extremos interesan recordar ahora de nuestra jurisprudencia. La primera, que será necesariamente la nulidad (y no la improcedencia) la calificación que corresponda a un despido que vulnere la garantía de indemnidad del trabajador (remitimos, por ejemplo, a la *STS 18 de marzo de 2016, rcud 1447/2014*). Y la segunda, que, para que opere el desplazamiento hacia el empresario de la carga de prueba, no basta simplemente con que el trabajador afirme la vulneración de la garantía de la indemnidad (o de cualquier otro derecho fundamental), sino que ha de acreditar un indicio o -sin que proceda realizar mayores precisiones- un principio de prueba que permita deducir que aquella vulneración se puede haber producido (se remite, entre algunas de las más recientes, a las *SSTS 26 de abril de 2018, rcud 2340/2016* , y *22 de enero de 2019, rcud 3701/2016*).

... La jurisprudencia constitucional y de esta Sala están recogidas en la actualidad en la legislación infra constitucional vigente, siquiera sea parcialmente.

Basta con mencionar, además del derecho de los trabajadores "al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo" (*artículo 4.2 g) ET* , indiscutiblemente derivado y conectado con el derecho fundamental a obtener la tutela judicial efectiva reconocido en el *artículo 24.1 CE*), que, si bien ceñido a "exigir el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación", el *artículo 17.1 ET* establece expresamente que serán "nulas" las decisiones del empresario que supongan un trato "desfavorable" a los trabajadores como "reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial". Estas decisiones empresariales suponen la comisión de una infracción muy grave (*artículo 8.12 LISOS*).

Y, por lo que se refiere, a la prueba de indicios y a la distribución de la carga probatoria, los *artículos 96.1 y 182.1 LRJS* disponen que, ante la concurrencia de "indicios" de que se ha producido la vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, "corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".»-

Doctrina plenamente aplicable al supuesto examinado, en el que tal y como relata la juzgadora de instancia, la trabajadora aportó un serio indicio de que la extinción de su relación con la mercantil demandada podía haber vulnerado su garantía de indemnidad. El indicio consistía en el relato inalterado contenido en el HP 3º de la sentencia: "*3 de octubre de 2022 a las 16:11 horas, con carácter inmediatamente previo a la entrega a la demandante de la comunicación de extinción contractual, la trabajadora mantuvo una conversación telefónica con la directora de oficina, D.ª Beatriz la cual inicia ésta señalando "como quedamos en que hablábamos hoy, pues para ver que habías decidido" a lo que Verónica contesta "yo estoy contenta con las compañeras y todo, ósea que yo voy a seguir cumpliendo mi contrato, Beatriz". A continuación Beatriz la indica que se ha ido hoy de su puesto de trabajo a las tres, manifestando Verónica "Claro. Me he ido a las tres y veinte y ha llegado a las siete menos cuarto, no he descansado ni a beber. He estado una hora y pico más", tras lo cual Beatriz le contesta "No te digo que lo normal sea quedarse doce horas, pero en un día de facturación, que sabías que lo era hoy, con todas las peticiones que tenéis que cubrir, y con todo esto, lo que no me parece de recibo es que te vayas a las tres y veinte como haciendo un exceso, perdona que te diga", a lo que Verónica contesta " Beatriz , es que es una hora y pico de más que he hecho sin que me la paguéis, y el otro día hice tres horas de más sin que me las paguéis, el viernes, llegué a mi casa...", señalando Beatriz "Ya sabes que no las pagamos, y que es una cosa de responsabilidad. Yo no sé la verdad, cuando uno es nuevo en una empresa y se quiere quedar como tú me estás manifestando, uno pone interés", contestando Verónica "Sí, pero un interés que también tengo económico, porque yo ya es que ya te dije el otro día que yo trabajo por dinero, ósea yo tengo que dar de comer a mi hijo, tengo que pagar mi hipoteca, tengo que pagar la guardería, que por cierto, eeh, hay condiciones que me dijiste el primer día que no se están dando".*

En tal conversación Beatriz manifiesta "Son horarios estimados, Verónica . Yo quiero que cambies el chip. El chip mental y que estamos muy a tiempo ahora de que si no quieres seguir, no sigas, pero lo que no puede ser que yo te tenga que estar llamando cada día para recordarte que en delegación y cliente se trabaja a una y se trabaja en equipo, y si tú te vas y quedan quince personas por cubrir, más la factura que la está haciendo Vicenta , no me parece de recibo que les dejes a tus compañeras que entonces si ellas iban a salir a las siete, van a salir a las diez...", contestando Verónica " Beatriz , si yo en realidad tengo mucha ansiedad, ósea porque me vengo mal por mis compañeras. Pero yo es que yo no tengo la culpa de que ellas acepten este tipo de condiciones. Yo desde luego luché por mis derechos que para eso he estudiado la carrera que he estudiado", a lo que contesta Beatriz "Pues Verónica , pues entonces los que daremos no superado el período de prueba seremos nosotros, porque creo que esa mentalidad que tienes no cuadra con la mentalidad que se tiene aquí,



y con la mentalidad que se tiene cuando se trabaja en una empresa de servicios vinculada a un cliente que como yo te dije desde el principio, exigente de morirse, y estamos en las fechas de más exigencia. Pues cuando llegue entonces la campaña black-Friday pues entonces, te mueres directamente."

En tal conversación Beatriz reconoce que lo normal es que no se cumpla el horario y menos el mes en que se encuentran con la campaña de otoño-invierno, que la mentalidad de la trabajadora no encaja en la de la compañía y si no puede aceptar esas condiciones (referidas a la jornada extraordinaria) se da por rescindido el contrato, mandando desde recursos humanos la carta de no superación del período de prueba."

El contenido de la conversación mantenida y transcrita no ha sido desvirtuado, como tampoco el hecho de que tras la misma, se cursa la comunicación de extinción laboral por no superación del periodo de prueba.

Sin lugar a dudas estamos ante un evidente indicio de que se ha producido la vulneración de la garantía de indemnidad, por la actuación de la demandada a modo de represalia respecto a la trabajadora que evidencian una sospecha razonable de la conectividad de la decisión de extinción con la reclamación. Con lo cual se ha producido la inversión de la carga de la prueba, sin que la demandada haya aportado prueba alguna que desvirtúe tales indicios.

La extinción del contrato se produce cuando la trabajadora tenía ya creadas unas expectativas de continuidad, pues es la Directora la que pregunta a la trabajadora sobre su decisión, y la trabajadora manifiesta que está contenta con las compañeras y todo y que seguirá cumpliendo su contrato, siguiendo una serie de exigencias por parte de la Directora, que son cuestionadas por la trabajadora, en relación a la obligación de realizar un exceso de jornada sin retribución extra, llegando a hablar de una exigencia de "morirse", y que en caso de no estar conforme pues se dará por no superado el periodo de prueba.

Atendiendo a las circunstancias concretas del caso ahora examinado, se observa que la actora ha aportado claros indicios de la vulneración de la garantía de indemnidad, que crea una apariencia objetiva de represalia. Y no obstante ello, y partiendo de la adecuada distribución de la carga de la prueba que recae sobre la empresa, ésta no ha aportado prueba alguna que desvirtúe los indicios de vulneración de la garantía de indemnidad aportados por la trabajadora.

Significar por último, que la sentencia de esta Sala a la que se refiere la parte recurrente, no resulta trasladable a nuestro supuesto, pues en aquel, al contrario de lo que ahora sucede, no se acreditaron indicios de vulneración de derechos fundamentales en la decisión extintiva por no superación del periodo de prueba.

Razones por las que procede desestimar el motivo.

CUARTO: El motivo segundo del recurso del trabajador, considera infringidos los arts. 14 de la Constitución Española y artículos 179, 3 y 183.3 de la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social ; así como de la Jurisprudencia que los interpreta.

La sentencia de instancia modera la indemnización solicitada por el trabajador, por vulneración del derecho fundamental a la garantía de indemnidad solicitada en importe de 40.000 euros, a la cantidad de 7.501 euros, siguiendo la línea jurisprudencial que utiliza como criterio orientador las sanciones previstas en la LISOS.

Discute la recurrente tal decisión, entendiéndola que no se acreditan los parámetros de daño que justificarían la condena a una indemnización.

Sobre este punto, como ya ha puesto de manifiesto esta Sala en varias sentencias, debemos recordar el criterio jurisprudencial evolucionado y más reciente en aras a la interpretación de los arts. 182.1 d / y 183 de la LRJS recogido, entre otras, en la STS de 14-11-23 (rec. 1975/2021), que establece los siguientes parámetros:

- En la última posición de la evolución jurisprudencial, que corresponde a un criterio aperturista, "se subraya la "inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste... [lo que] lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración... y, por otra parte, "diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio" de la aplicación de parámetros objetivos, pues "los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados "no tienen directa o secuencialmente una traducción económica"".

- Respecto del daño moral, ""existen algunos daños de este carácter cuya existencia se pone de manifiesto a través de la mera acreditación de la lesión [...] lo que suele suceder, por ejemplo, con las lesiones del derecho al honor o con determinadas conductas antisindicales... Esa doctrina jurisprudencial enlaza con la vigente LRJS en la medida que, si bien es exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada", se contempla la excepción en el caso de los daños morales unidos a la vulneración



del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada. En resumen, la doctrina jurisprudencial sostiene que "los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental".

- Igualmente se dice que "reiterados pronunciamientos de este Tribunal sostienen que el art. 183.2 de la LRJS viene a atribuir a la indemnización no sólo una función resarcitoria (restitutio in integrum), sino también la de prevención general".

- Por lo que respecta a la posibilidad de modificar el criterio de instancia "La doctrina jurisprudencial sostiene que "la fijación del importe de la indemnización por daños morales es misión del órgano de instancia, ello no obsta para que sea fiscalizable en vía de recurso extraordinario y que quepa su corrección o supresión cuando [...] se presente desorbitado, injusto, desproporcionado o irrazonable" [sentencia del TS 920/2016, de 2 noviembre (rec. 262/2015)]. El TS considera que "el importe del resarcimiento fijado prudencialmente por el órgano judicial de instancia únicamente debe ser corregido o suprimido cuando se presente desorbitado, injusto, desproporcionado o irrazonable".

Finalmente, y como también se dice, entre otras, en la STS de 8-5-19 (rec. 42/2018): "Al respecto, hemos reseñado... que, en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras el artículo 179.3 LRJS , precepto para el que la exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada" ha de excepcionarse "en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada". Por ello, al referirse a las indemnizaciones a fijar como consecuencia de la vulneración de un derecho fundamental, el artículo 183.3 LRJS señala que el tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño. Es claro, por tanto, que el precepto viene a atribuir a la indemnización -por atentar contra derechos fundamentales- no sólo una función resarcitoria, sino también la de prevención general. Y que la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones producidas en el caso ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional (STC 247/2006) a la par que considerado idóneo y razonable en precedentes decisiones de esta Sala.... De esta forma, la más reciente doctrina de la Sala se ha alejado más -en la línea pretendida por la ya referida LRJS- del objetivo propiamente resarcitorio, para situarse en un plano que no descuida el aspecto preventivo que ha de corresponder a la indemnización en casos como el presente".

Pues bien, a la vista de cuanto antecede debemos concluir que, en atención a todas las circunstancias concurrentes, la fijación de la indemnización se muestra en el caso que nos ocupa, correcta, y los parámetros utilizados por la juzgadora para moderar la solicitada por la actora, apropiados, sin que se entienda en modo alguno la concurrencia de desproporción entre el daño alegado y la indemnización resarcitoria fijada, por lo que procede igualmente confirmar su criterio.

Con todo lo expuesto, confirmamos en su integridad la sentencia de instancia, lo que determina la desestimación del recurso formalizado por la mercantil recurrente.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación formulado por la representación de DIRECCION000 . frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Toledo, de fecha 31 de marzo de 2023 , en proceso por despido con vulneración de derechos fundamentales, confirmamos en su integridad los pronunciamientos de instancia. Imponemos las costas de esta alzada a la mercantil recurrente, por ser preceptivas, incluidos los honorarios del Letrado de la parte impugnante del recurso, que se cuantifican prudencialmente en 600 euros, con pérdida del depósito y consignación efectuados para recurrir.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los DIEZ DIAS siguientes a su notificación. Durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social . La consignación del importe de la condena, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente número ES55 0049 3569 9200 0500 1274 que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, con sede en Albacete, tiene abierta en la Oficina del BANCO SANTANDER sita en esta ciudad, C/



Marqués de Molíns nº 13, indicando: 1) Nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingresoy, si es posible, el NIF/CIF;2) Beneficiario: SALA DE LO SOCIAL;y

3) Concepto (la cuenta del expediente): 0044 0000 66 1528 24;pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como depósito la cantidad de SEISCIENTOS EUROS (600,00 €), conforme al artículo 229 de la citada Ley , que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.