

¿Qué calificación merece el despido disciplinario basado en única prueba que es ilícita? A propósito de la prueba de registro de taquilla obtenida con vulneración del derecho fundamental a la intimidad.

María Areta Martínez

Secretaria de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos

Resumen: La STSJ de Madrid-SOC núm. 316/2025, de 24 de abril, desestima el recurso de suplicación núm. 154/2025 y confirma la sentencia de instancia, que declara improcedente el despido disciplinario de una trabajadora, condenando además a la empresa al pago de una indemnización por daño moral (7.501 euros) vinculado a lesión de derecho fundamental. La única prueba presentada por la empresa (tienda de ropa) para acreditar los hechos imputados en la carta de despido ha sido declarada nula al obtenerse vulnerando el derecho a la intimidad de la trabajadora: la empresa ha encontrado en el interior de su taquilla varias prendas nuevas etiquetadas, sin que conste la venta de una de ellas. El Convenio Colectivo aplicable considera tal hecho un hurto, que tipifica como infracción muy grave. El caso tiene la particularidad de que la empresa ha abierto la taquilla para vaciar su interior y sustituirla por otra sin estar presente la trabajadora y sin haber sido informada previamente por encontrarse de baja médica (situación de incapacidad temporal). La trabajadora ha sido despedida a los pocos días de reincorporarse a su puesto de trabajo tras el alta médica y no haber presentado justificante de compra de la prenda en cuestión.

Palabras clave: Prueba de registro de taquilla. Prueba ilícita por obtenerse con lesión de derechos fundamentales. Derecho a la intimidad. Despido disciplinario improcedente. Indemnización por daño moral.

I. Introducción

Las páginas que siguen a continuación tienen por objeto comentar los Antecedentes de Hecho, los Fundamentos de Derecho y el Fallo de la STSJ de Madrid-SOC núm. 316/2025, de 24 de abril (ECLI:ES:TSJM:2025:5768), que resuelve el recurso de suplicación núm. 154/2025 interpuesto por la empresa demandada frente la sentencia de 22 de noviembre de 2024, dictada por el JS núm. 41 de Madrid (autos núm. 585/2024) en materia de despido disciplinario.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sección Cuarta de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 316/2025, de 24 de abril.

Tipo y número de procedimiento: recurso de suplicación núm. 154/2025.

ECLI:ES:TSJM:2025: 5768.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Ilma. Sra. Dña. María Aurora de la Cueva Aleu.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La cuestión de fondo consiste en determinar cómo ha de calificarse el despido disciplinario de una trabajadora cuando la única prueba presentada por la empresa para acreditar los hechos recogidos en la carta de despido ha sido obtenida ilícitamente por lesionar el derecho fundamental a la intimidad. En conexión con la cuestión principal se plantea otra, y es si la empresa vulnera el derecho a la intimidad de una trabajadora cuando registra su taquilla estando de baja médica; el registro se ha llevado a cabo sin estar presente la trabajadora y sin haber sido informada previamente de ello por encontrarse en situación de incapacidad temporal (IT). La empresa ha abierto la taquilla para vaciar su contenido antes de retirarla y sustituirla por otra nueva, y ha sido en esa operación cuando ha encontrado en su interior varias prendas nuevas etiquetadas, comprobando que no consta la venta de una de ellas.

En orden a la resolución de la cuestión de fondo planteada destaca el *iter* cronológico señalado a continuación:

- El **23 de junio de 1999**, la trabajadora despedida comienza a prestar servicios en la empresa (Zara España, SA) como gestora de operaciones de la sección de señoras.
- Desde el **11 de septiembre de 2023 hasta el 12 de febrero de 2024**, la trabajadora ha estado en situación de IT.
- A finales de **2023** (fecha sin determinar), la empresa, con ocasión de una obra ejecutada en el centro de trabajo, abre la taquilla de la trabajadora en situación de IT, sin su presencia y sin haber sido previamente informada.
- El **13 de febrero de 2024**, la trabajadora se reincorpora a su puesto de trabajo tras recibir el alta médica que pone fin a la IT.
- El **27 de febrero de 2024**, la empresa remite comunicación escrita a la trabajadora en la que le solicita el justificante de compra de un artículo (calzado) de la tienda encontrado en el interior de su taquilla con la etiqueta puesta y respecto del que no consta venta registrada. En esa misma comunicación, la empresa informa a la trabajadora que la apertura de su taquilla, mientras estaba en IT, se llevó a cabo en los términos siguientes:
 - Con ocasión de la obra ejecutada en el centro de trabajo donde presta servicios, la empresa ha tenido que desprenderse de todas las taquillas antiguas para sustituirlas por otras nuevas.
 - Con ocasión de dicha operación, la empresa procedió a la apertura de su taquilla para vaciar su contenido antes de sustituirla por la nueva. La apertura de la taquilla tuvo lugar en presencia de las cuatro personas siguientes: 1) subdirectora de la tienda, 2) mánager de caballeros, 3) representante de los trabajadores y 4) jefe de obra.

- Al abrir la taquilla, la empresa halló casualmente en su interior cinco artículos de la tienda con sus etiquetas, que fueron depositados en la nueva taquilla.
- El **21 de marzo de 2024**, la empresa entrega carta de despido disciplinario a la trabajadora, en la que hace constar que: 1) los cinco artículos encontrados en la taquilla presentaban una unidad de merma en el stock de la tienda, sin que conste venta registrada de uno de ellos y sin que la trabajadora haya podido acreditar su compra; y 2) el artículo 66.C.5 del Convenio Colectivos del sector textil de la Comunidad de Madrid tipifica como infracción muy grave: «robo, hurto, malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar».
- El **17 de abril de 2024**, la trabajadora presenta papeleta de conciliación extrajudicial.
- El **8 de mayo de 2024** tiene lugar el acto de conciliación extrajudicial ante el SMAC, que finaliza sin avenencia, quedando abierta la vía judicial.
- El **22 de noviembre de 2024**, el JS núm. 41 de Madrid dicta sentencia de despido (autos núm. 585/2024), que estima la demanda de la trabajadora:
 - Declarando la improcedencia del despido, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración y a que opte entre: 1) readmitir a la trabajadora demandante en su puesto de trabajo, en las mismas condiciones que regían antes del despido, y abonar los salarios de tramitación a razón de 126,03 euros/día, o 2) indemnizar a la trabajadora en la cuantía de 90.742,72 euros.
 - Condenando a la empresa demandada a abonar a la trabajadora demandante, en concepto de vulneración del derecho fundamental a la intimidad, la cantidad de 7.501,00 euros.

La empresa anuncia recurso de suplicación frente a la sentencia del JS núm. 41 de Madrid, de 22 de noviembre de 2024, formalizándolo posteriormente. El recurso de suplicación fue objeto de impugnación por la trabajadora.

- El **24 de febrero de 2025** tiene entrada en la Sección Cuarta de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid los autos principales en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.
- El **24 de abril de 2025**, la Sección Cuarta de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid dicta sentencia que resuelve el recurso de suplicación, y que es objeto de comentario en las páginas que siguen a continuación.

IV. Posiciones de las partes

1. La parte recurrente: empresa

La empresa interpone recurso de suplicación frente a la sentencia del JS núm. 41 de Madrid, de 22 de noviembre de 2024 (autos núm. 585/2024), que declara improcedente el despido disciplinario de la trabajadora demandante, con las consecuencias inherentes a dicha declaración, y, además, condena a la empresa al pago de 7.501,00 euros a la trabajadora en concepto de indemnización por daño moral derivado de vulneración de derecho fundamental a la intimidad.

La empresa formula cinco motivos en su recurso de suplicación:

- **Motivo primero, al amparo del artículo 193.a.) de la LRJS.** La empresa denuncia infracción del artículo 218.2 de la [Ley de Enjuiciamiento Civil](#) por considerar que el JS ha realizado una valoración irrazonable y arbitraria de la prueba. La empresa alega que el informe aportado pone de manifestó no solo las discrepancias entre el inventario y las existencias, sino también que, entre las prendas halladas en la taquilla de la trabajadora, hay unas zapatillas que no han sido vendidas en ningún momento, registrándose la falta de una unidad en el stock que correspondiente con la talla del producto hallado. La empresa solicita la nulidad de la sentencia porque la trabajadora no ha aportado prueba que acredite que las zapatillas en cuestión eran suyas, sin que el JS haya valorado adecuadamente la lista de compras realizada por la trabajadora ni los tiques de las transacciones efectuadas con la tarjeta Affinity durante el año anterior al proceso de IT. El motivo se desestima.
- **Motivos segundo y tercero, al amparo del artículo 193.b) de la LRJS.** La empresa solicita la adición de dos hechos. Ambos motivos se desestiman.
- **Motivo cuarto, al amparo del artículo 193.c) de la LRJS.** La empresa denuncia infracción de los artículos 54, 55 y 56 del ET, y del artículo 66.C del Convenio Colectivo aplicable. La Sala de lo Social del TSJ de Madrid desestima este motivo porque del relato de hechos probados recogido en la sentencia del JS no se desprende que las zapatillas encontradas en la taquilla de la trabajadora coincidan con las que la empresa tenía a la venta. El motivo se desestima.
- **Quinto motivo, al amparo del artículo 193.c) de la LRJL.** La empresa denuncia infracción del artículo 18 del ET y jurisprudencia que cita. La empresa alega que existía una justificación para la apertura de la taquilla de la trabajadora, que es la realización de obras para el reacondicionamiento de la tienda, que incluían el cambio integral de las taquillas existentes y por ello el personal del punto de venta procedió al vaciado de estas, quedando pendientes de vaciar las taquillas de la trabajadora demandante y de otra trabajadora, por encontrarse ambas en IT. La empresa también alega que al abrir la taquilla de la trabajadora demandante cumplió con los requisitos legales y jurisprudenciales establecidos al efecto. La empresa considera que no ha llevado a cabo un registro de taquilla, sino una medida dirigida a la preservación de los bienes contenidos en la taquilla y que el objetivo de tal acción tuvo como único objetivo evitar cualquier tipo de perjuicio o molestia a la trabajadora. La empresa concluye señalando que su actuación ha sido proporcional, razonable y que no ha supuesto vulneración de derecho fundamental alguno. La Sala de lo Social del TSJ de Madrid entra a analizar este motivo.

2. La parte recurrida: trabajadora despedida

La trabajadora se opone al recurso de suplicación. La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid no precisa más al respecto.

3. Ministerio Fiscal

El Ministerio Fiscal ha emitido informe, sin que la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid precise el sentido del mismo.

V. Normativa aplicable al caso

La STSJ de Madrid-SOC núm. 316/2025, de 24 de abril (Recurso de suplicación núm. 154/2025) aplica la normativa y jurisprudencia señaladas a continuación:

- Normativa aplicable:
 - Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) ([BOE núm. 245, de 11 octubre 2011](#)).
 - Real Decreto Legislativo 2/2025, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) ([BOE núm. 255, de 24 octubre 2015](#)): artículos 18, 20.3, 54, 55 y 56.
 - Convenio Colectivo del sector del comercio textil de la Comunidad de Madrid (Código convenio núm. 28000795011982) ([BOCM núm. 59, de 9 marzo 2024](#)): artículo 66.C.5.
- Jurisprudencia:
 - STS-SOC núm. 696/2022, de 26 de julio (RCUD núm. 1675/2021. ECLI:ES:TS:2022:3192).
 - STC (Sala Primera) 61/2021, de 15 de marzo (Recurso de amparo núm. 6838/2019. ECLI:ES:TC:2021:61).

VI. Doctrina básica

Con arreglo a la normativa y jurisprudencia aplicables al caso, la STSJ de Madrid-SOC núm. 316/2025, de 24 de abril (Recurso de suplicación núm. 154/2025), establece la siguiente doctrina sobre la nulidad o improcedencia del despido disciplinario basado en prueba ilícita por lesión de derechos fundamentales:

- Los hechos acreditados a través de una prueba ilícita no han de ser tomados en consideración. La prueba obtenida ilícitamente, por vulnerar un derecho fundamental, es nula. Concretamente, la prueba de registro de taquilla es nula cuando se obtiene lesionando el derecho a la intimidad de la persona trabajadora. En este sentido, no tiene validez el registro de taquilla cuando la persona trabajadora afectada no está presente ni ha sido previamente informada. El hecho de que la persona trabajadora se halle en situación de IT no justifica la licitud del registro de su taquilla llevado a cabo por la empresa si esta no ha desplegado previamente una labor pro activa, tratando de localizar de algún modo a la trabajadora para informarle y requerir su presencia o consentimiento.
- El despido disciplinario basado en una única prueba ilícita, por haber sido obtenida con vulneración de derechos fundamentales, no es automáticamente nulo. A la vista de las circunstancias del caso ahora examinado, la nulidad de la prueba no determina automáticamente la nulidad del despido disciplinario, por lo que procede la declaración de improcedencia, con todos los efectos derivados de ella.

VII. Parte dispositiva

La STSJ de Madrid-SOC núm. 316/2025, de 24 de abril falla en los términos siguientes:

- Desestimar el recurso de suplicación núm. 154/2025 interpuesto por la empresa contra la sentencia del JS núm. 41 de Madrid, de 22 de noviembre de 2024 (autos núm. 585/2024), en reclamación de despido, y confirmar la misma.
- Condenar a la empresa recurrente a la pérdida del depósito y consignación efectuados para recurrir.

- Condenar a la empresa recurrente al abono de 800 euros a la trabajadora demandante en concepto de honorarios de Abogado.

VIII. Comentario

1. Nulidad de la prueba de registro de taquilla

El artículo 18 del ET establece que *Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.* De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 del ET, el registro de taquillas del personal se configura en torno a los cuatro elementos siguientes: 1) finalidad del registro, 2) lugar y momento del registro, 3) personas presentes en el registro, y 4) modo de realizar el registro.

- **Finalidad del registro de taquillas.** El registro de taquillas es excepcional, y la empresa podrá realizarlo con una única finalidad, que es garantizar la protección del patrimonio empresarial y/o el de las personas trabajadoras. El registro efectuado con una finalidad distinta lesiona el derecho fundamental a la intimidad. La empresa solo puede registrar la taquilla de una persona trabajadora cuando resulte necesario para proteger el patrimonio. El artículo 18 del ET faculta a la empresa para abrir una taquilla cuando tiene sospecha fundada de que el patrimonio está en peligro; dicho de otro modo: la sospecha debe existir antes de abrir la taquilla. En el caso ahora examinado, la empresa sospecha que su patrimonio está en peligro después de abrir la taquilla e identificar su contenido, no antes. Además, la empresa no se limita a abrir la taquilla y trasladar su contenido a otra nueva, sino que abre la taquilla y registra su contenido. En el caso ahora examinado, el TSJ considera que no se está ante un *hallazgo casual de la empresa, sino ante la apertura y registro de un espacio del ámbito personal de la persona trabajadora, protegido por su derecho a la intimidad, que queda fuera de la ejecución del contrato de trabajo y de los poderes empresariales ordinarios.* Si la empresa va a sustituir las taquillas existentes por otras nuevas, las personas trabajadoras son las únicas que pueden vaciar su contenido. El artículo 18 del ET no faculta a la empresa para vaciar la taquilla de las personas trabajadoras que temporalmente no prestan servicios por hallarse en alguna de las situaciones siguientes: IT, vacaciones, permiso retribuido, excedencia, etc. Cuando la persona trabajadora está en situación de IT, la empresa no puede vaciar su taquilla para trasladar los enseres a otra. En tal caso, la empresa tiene dos opciones:
 - Primera opción: esperar a que la persona trabajadora reciba el alta médica y se reincorpore para que sea esta quien vacíe su taquilla. Esta opción obliga a la empresa a guardar la taquilla cerrada en lugar seguro mientras la persona trabajadora continúe en situación de IT. Esta opción hubiera resultado factible en el caso ahora examinado, y es que la propia STSJ de Madrid-SOC núm. 316/202 indica que *no consta que fuera necesaria la apertura de la taquilla de la trabajadora, ni que ella fuera motivada por una causa de fuerza mayor, ni que fuera urgente y no pudiera esperar a que la trabajadora hubiera accedido libremente de forma privada a su taquilla para retirar los enseres que en ella se encontraban, ya fuese durante su periodo de IT, comunicándole la necesidad del*

cambio de taquilla, ya fuera reservando la taquilla vieja hasta que hubiera podido acceder [...] a su contenido.

- Segunda opción: localizar a la persona trabajadora que se halla en IT para informarle de que va a proceder a sustituir las taquillas y de que es preciso vaciar la suya. En tal caso, la persona trabajadora en IT que no pueda asistir al centro de trabajo para vaciar su taquilla podrá prestar su consentimiento para que la empresa la vacíe. Esta opción lleva a cuestionar en qué casos la empresa puede contactar con la persona trabajadora en situación de IT sin que ello vulnere sus derechos a la intimidad y a la desconexión digital. La STSJ de Madrid-SOC núm. 316/2025 admite expresamente esta opción, señalando que *la no perturbación de la tranquilidad de quien está en IT [...] debe ponderarse con la protección de su intimidad, y la labor de armonización entre ambos derechos exigía una labor proactiva de la empresa, intentando, al menos, localizar por algún medio a la trabajadora, que no realizó.*
- **Dónde y cuándo realizar el registro.** El registro de una taquilla debe realizarse dentro del centro de trabajo y durante el horario laboral de la persona trabajadora afectada, posibilitando así la presencia de esta.
- **Personas presentes en el registro.** El registro de taquilla debe realizarse en presencia de las tres personas siguientes: 1) la empresa (persona designada por la dirección de la empresa), que es quien lleva a cabo el registro; 2) la persona trabajadora afectada, cuya taquilla se registra; y 3) un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia, otra persona trabajadora de la empresa, si es posible, que actuará como testigo para comprobar que el registro se lleva a cabo dentro del marco de la legalidad. En el caso ahora examinado, hay dos elementos que determinan que el registro de la taquilla sea una prueba ilícita por vulnerar el derecho a la intimidad, y son que se ha realizado sin presencia de la trabajadora afectada, que se hallaba en IT, y con presencia de una persona totalmente ajena a la relación laboral, que es el jefe de la obra. En este sentido, la STSJ de Madrid-SOC núm. 316/2025 comparte el criterio del JS núm. 41 de Madrid al señalar que *La apertura y registro de una taquilla que se realiza sin presencia de la trabajadora, a la que no ha sido convocada y de la que ni si quiera es informada, y que es ejecutada, además, en presencia de tres personas (subdirectora de la tienda, compañera y persona totalmente ajena a la relación laboral como es el jefe de obra) no respeta, en absoluto, la dignidad e intimidad de la trabajadora, al margen de que tampoco obedece a los supuestos excepcionales referidos en el art. 18 ET, evidenciando de forma clara la ausencia del necesario requisito de proporcionalidad.*
- **Límites al realizar el registro de taquilla.** El registro de una taquilla se llevará a cabo siempre que resulte necesario para el fin previsto, no siendo posible adoptar otra medida menos lesiva para igual fin. Además, el registro deberá respetar al máximo la intimidad y dignidad de la persona trabajadora afectada.

2. Calificación del despido disciplinario basado en prueba ilícita

En el caso ahora examinado, los hechos que la empresa imputa a la persona trabajadora en la carta de despido disciplinario se basan en una única prueba, que resulta nula por haberse obtenido ilícitamente, vulnerando el derecho fundamental a la

intimididad. Llegados a este punto la cuestión pasa por determinar si la nulidad de la prueba de los hechos justificativos del despido disciplinario determina o no, automáticamente, la nulidad del despido; dicho de otro modo: si la nulidad de la prueba de los hechos justificativos del despido disciplinario determina la nulidad o la improcedencia del despido. La doctrina judicial de la Sala de lo Social de los TSJ de Cataluña^[1] y Galicia^[2] identifican hasta tres corrientes (tesis) distintas que responden a la cuestión planteada; a saber:

- **Primera.** La **tesis de la irradiación** entiende que la nulidad de la prueba conduce automáticamente a la nulidad del despido.
- **Segunda.** La **tesis de la independencia** sostiene que ambas cuestiones (nulidad de la prueba y nulidad del despido disciplinario) operan en planos distintos: la nulidad de la prueba opera en el plano del Derecho procesal, mientras que la nulidad del despido opera en el plano del Derecho sustantivo.
- **Tercera.** La **tesis que apunta a distinguir supuestos (circunstancias del caso concreto)**. Esta tercera tesis surge de la STC núm. 61/2021, que *ha rechazado ofrecer una interpretación constitucional de alcance general, y en el caso concreto consideró razonable desde la perspectiva de la motivación de las sentencias y del derecho a la tutela judicial efectiva, una interpretación de la legalidad ordinaria según la cual (insistimos: en el caso) la nulidad de la prueba no conducía a la del despido.*

La tercera tesis es precisamente la mantenida tanto por el TSJ de Galicia, como por el TSJ de Cataluña y el TSJ de Madrid. La STSJ de Madrid-SOC núm. 316/2025, que ahora se comenta, recuerda que el TC ha considerado que la calificación del despido es cuestión de legalidad ordinaria. El TSJ de Madrid recuerda también que la STC núm. 61/2021 *ha señalado que la interpretación constitucional no es instrumento adecuado para descartar ninguna de las dos opciones interpretativas enfrentadas: que siempre será nulo el despido cuando se base en una prueba nula, o que siempre será improcedente si se elimina la prueba nula y no existen otras válidas, pero también ha dado a entender que no es irrazonable desligar la nulidad de la prueba de la calificación del despido al afirmar que un despido no es necesariamente nulo por el hecho de que venga basado en una fuente probatoria que haya comportado la vulneración de derechos fundamentales.* Partiendo de la doctrina constitucional señalada y del artículo 55.5 del ET, el TSJ de Madrid concluye que en el caso examinado *no puede concluirse que la obtención de una prueba con vulneración de un derecho fundamental, aunque sea la única que existe, determine la calificación de nulidad del despido, por lo que procede la declaración de improcedencia, con todos los efectos derivados de ella.* La Sala de lo Social del TS sigue esta misma línea, concluyendo que *no puede proclamarse que entre la calificación del despido y la reconocida lesión extraprocesal de un derecho fundamental pueda afirmarse la existencia de una «consecutividad lógica y jurídica».* Dicho, en otros términos, *no existe un derecho constitucional a la calificación del despido laboral como nulo*^[3].

3. Cuantificación de la indemnización por daños morales derivados de la lesión de derechos fundamentales

La STSJ de Madrid-SOC núm. 316/2025 confirma la sentencia del JS núm. 41 de Madrid, de 22 de noviembre de 2024 (autos núm. 585/2024), que no solo declara la improcedencia del despido disciplinario, por ser ilícita la única prueba de los hechos imputados en la carta de despido, sino que además condena a la empresa a abonar a

la trabajadora una indemnización por daño moral derivado de la lesión del derecho fundamental a la intimidad, cuya cuantía fija en 7.501 euros.

Al fijar la cuantía de la indemnización por daño moral, la sentencia del JS núm. 41 de Madrid no hace sino aplicar la doctrina actual de la Sala de lo Social del TS en materia de cuantificación de la indemnización por daños morales derivados de la lesión de derechos fundamentales. Esta doctrina se recoge, entre otras, en la reciente STS-SOC núm. 242/2025, de 25 de marzo (RCUD núm. 1178/2024. ECLI:ES:TS:2025:1287), y puede sintetizarse en las cuatro ideas siguientes:

- **Primera idea:** los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental, y al ser especialmente difícil su estimación detallada, deben flexibilizarse las exigencias normales para la determinación de la indemnización.
- **Segunda idea:** la indemnización por daños morales abre la vía a la posibilidad de que sea el órgano judicial quien establezca prudencialmente su cuantía, sin que pueda exigirse al reclamante la aportación de bases más exactas y precisas para su determinación, en tanto que en esta materia se produce la *«inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste ... [lo que] lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración ... y, por otra parte, "diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio" de la aplicación de parámetros objetivos, pues "los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados no tienen directa o secuencialmente una traducción económica"*. 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».
- **Tercera idea:** para cuantificar la indemnización por daños morales resulta admisible la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS. Con la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS, no se hace una aplicación sistemática y directa de la misma, sino que se atiende a la razonabilidad que algunas de esas cifras ofrecen para la solución del caso, atendida a la gravedad de la vulneración del derecho fundamental.
- **Cuarta idea:** al fijar la cuantía de la indemnización por daño moral se toma en cuenta el objetivo no solo resarcitorio, sino también el preventivo. Sucede que la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS no resulta, por sí mismo, suficiente para cumplir con relativa precisión la doble función de resarcir el daño y de servir de elemento disuasorio para impedir futuras vulneraciones del derecho fundamental. Ello es debido a que la horquilla de la cuantificación de las sanciones en la LISOS para un mismo tipo de falta (leve, grave, muy grave) resulta ser excesivamente amplia. Por ello, el TS considera que el recurso a las sanciones de la LISOS debe ir acompañado de una valoración de las circunstancias concurrentes en cada caso concreto, tales como: 1) la antigüedad del trabajador en la empresa, 2) la persistencia temporal de la vulneración del derecho fundamental, 3) la intensidad del quebrantamiento del derecho, 4) las consecuencias que se provoquen en la situación personal o social del trabajador o del sujeto titular del derecho infringido, 5) la posible reincidencia en conductas vulneradoras, 6) el

carácter pluriofensivo de la lesión, 7) el contexto en el que se haya podido producir la conducta u 8) una actitud tendente a impedir la defensa y protección del derecho transgredido.

En el caso ahora examinado, el JS núm. 41 de Madrid ha utilizado la LISOS como criterio orientador para fijar la cuantía de la indemnización por daño moral vinculado a la lesión del derecho fundamental a la intimidad. El artículo 40.1.c) de la LISOS señala que la sanción pecuniaria (multa) por la comisión de una falta muy grave en materia laboral puede fijarse entre 7.501 euros y 225.018 euros. Nótese que el JS núm. 41 de Madrid fija la cuantía de la indemnización por daño moral en 7.501 euros, es decir, ha tomado la cuantía mínima que el artículo 40.1.c) de la LISOS fija para las sanciones por infracciones muy graves en materia laboral. Llegados a este punto no resulta baladí examinar si la indemnización de 7.501 euros cumple en este caso su doble finalidad resarcitoria y preventiva. Cabría formular la siguiente pregunta: ¿el juzgador de instancia ha tenido en cuenta las circunstancias del caso concreto al fijar la cuantía de la indemnización? Conviene examinar, entre otras, las dos circunstancias concurrentes siguientes:

- **Primera circunstancia: la antigüedad de la trabajadora.** La trabajadora comenzó a prestar servicios el 23 de junio de 1999 y fue despedida el 21 de marzo de 2024. Por tanto, la antigüedad de la trabajadora es de casi 25 años. No parece que el JS haya tenido en cuenta esta circunstancia del caso concreto (antigüedad) al fijar la cuantía de la indemnización. Tal vez, la elevada antigüedad de la trabajadora pueda justificar que la cuantía de la indemnización por lesión de su derecho a la intimidad se sitúe por encima de los 7.501 euros. Cabe entender que, a mayor antigüedad, mayor ha de ser la cuantía de la indemnización por daño moral. Conviene examinar hasta qué punto la antigüedad de la trabajadora podría justificar una indemnización por daño moral de cuantía superior. Al cuantificar la indemnización por daño moral, el JS ha tomado como referencia el artículo 40.1.c) de la LISOS, que fija la sanción (multa) por infracción muy grave en materia laboral entre un mínimo de 7.501 euros y un máximo de 225.018 euros. Nótese que el mismo artículo 40.1.c) de la LISOS ordena la sanción en tres grados: 1) mínimo, entre 7.501 y 30.000 euros; 2) medio, entre 30.001 y 120.005 euros; y 3) máximo, entre 120.006 y 225.018 euros. Por tanto, a partir del artículo 40.1.c) de la LISOS, el JS parte de la sanción en grado mínimo y toma su cuantía mínima. Tal vez sea oportuno examinar si, a la vista de la elevada antigüedad de la trabajadora, quedaría justificada una indemnización por daño moral de cuantía superior, que siga tomando como referencia el artículo 40.1.c) de la LISOS al fijar la cuantía de la sanción por infracción muy grave en su grado mínimo; es decir: una indemnización superior a 7.501 euros e inferior a 30.001 euros.
- **Segunda circunstancia: ausencia de ánimo lesivo en la empresa.** El artículo 55.5.párrafo 1.º del ET señala que será nulo el despido disciplinario *que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora*. El despido adoptado por la empresa no tiene un móvil discriminatorio. La empresa no ha adoptado el despido con ánimo o intención de lesionar derechos fundamentales de la trabajadora; es por ello que el despido no haya sido declarado nulo. La Sala de lo Social del TSJ de Madrid deja claro que la nulidad del despido no viene dada de forma automática por la nulidad de la prueba obtenida con lesión de derechos fundamentales; es decir: que la nulidad de la prueba no conduce en todo caso a la unidad del despido. Si bien es cierto que la empresa ha lesionado el derecho a la

intimidad de la trabajadora al apartarse del procedimiento legalmente establecido para registrar su taquilla, no es menos cierto que en su actuación no ha estado presente el ánimo o la intención de vulnerar derechos fundamentales. Además, el despido de la trabajadora no guarda relación con su proceso de IT ni consta acreditada la existencia de una relación de causalidad entre la IT de la trabajadora y la obtención ilícita de la prueba del registro de taquilla. De hecho, la empresa alega que si no informó con antelación a la trabajadora sobre el registro de su taquilla fue precisamente por hallarse en IT y para garantizar sus derechos fundamentales durante dicha situación. Cabe entender que la ausencia de ánimo lesivo en la empresa es una circunstancia que atenúa la cuantía de la indemnización por daño moral.

IX. Apunte final

Merece la pena destacar, siguiera sea brevemente y a modo de apunte final, que la STSJ de Madrid-SOC núm. 316/2025 invita a reflexionar sobre dos cuestiones de sumo interés y gran importancia, cuya respuesta no está cerrada jurisprudencial ni doctrinalmente; a saber:

- La calificación judicial del despido disciplinario basado en una única prueba que es nula por haber sido obtenida ilícitamente, vulnerando derechos fundamentales.
- La cuantificación de la indemnización por daño moral vinculado a la vulneración de derechos fundamentales.

Las circunstancias de cada caso concreto son determinantes para dar respuesta a ambas cuestiones.

Referencias:

1. [^] STSJ de Cataluña-SOC núm. 4583/2023, de 13 de julio (Recurso de suplicación núm. 281/2023. ECLI:ES:TSJCAT:2023:7025).
2. [^] STSJ de Galicia-SOC núm. 925/2023, de 15 de febrero (Recurso de suplicación núm. 6281/2022. ECLI:ES:TSJGAL:2023:910); y STSJ de Galicia-SOC núm. 1875/2023, de 13 de abril (Recurso de suplicación núm. 613/2023. ECLI:ES:TSJGAL:2023:2739).
3. [^] Por todas, vid., STS-SOC núm. 696/2022, de 26 de julio (RCUD núm. 1675/2021. ECLI:ES:TS:2022:3192); STS-SOC núm. 551/2023, de 12 de septiembre (RCUD núm. 2261/2022. ECLI:ES:TS:2023:3677); y STS-SOC núm. 23/2025, de 14 de enero (RCUD núm. 5248/2023. ECLI:ES:TS:2025:149).