

**IDENTIFICACIÓN Y CUANTIFICACIÓN DE LOS DAÑOS
MORALES EN SUPUESTOS DE VULNERACIÓN DEL EJERCICIO
COLECTIVO DEL DERECHO DE HUELGA**

***IDENTIFICATION AND QUANTIFICATION OF MORAL DAMAGES
ARISING FROM INTERFERENCE WITH THE COLLECTIVE
EXERCISE OF THE RIGHT TO STRIKE***

ANTONIO ÁLVAREZ DEL CUVILLO*
STS (Social) núm. 1043, de 12 de noviembre de 2025
ECLI:ES:TS:2025:5126

SUPUESTO DE HECHO: La STS (Social) nº 1043 de 12-11-2025¹ resuelve los recursos de casación interpuestos por las empresas Ryanair DAC, Crewlink Ireland LTD y Workforce International Contractors LTD contra la SAN (Social)² nº142 de 22-12-2023. La sentencia de instancia había considerado que las empresas recurrentes habían vulnerado la libertad sindical de los sindicatos USO-STA y SITCPLA y el derecho a la huelga de los trabajadores. Como consecuencia de ello, la Audiencia Nacional condenaba solidariamente a las mencionadas empresas al pago de una indemnización de 93.757,5 € por daños morales a cada uno de los sindicatos mencionados.

El supuesto de hecho presenta una notable complejidad, debido fundamentalmente a las características y dimensión del conflicto que dio lugar a la demanda. Este se refiere a tres convocatorias de huelga promovidas por los sindicatos demandantes en el año 2022 –prolongándose la tercera hasta los primeros días de 2023³– dirigidas a los tripulantes de cabina adscritos a las bases españolas de Ryanair, incluyendo los trabajadores suministrados por Crewlink y Workforce.

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz. El autor agradece el apoyo financiero del Programa Operativo FEDER Andalucía 2021-2027 y de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación de la Junta de Andalucía (Proyecto FEDER – UCA-2024-A2-15 “La eficacia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral: nuevos retos para la práctica jurídica”).

¹ ECLI:ES:TS:2025:5126

² ECLI:ES:AN:2023:6584

³ La primera convocatoria, de 10-6-2022 se refería a los días 24, 25 y 26 de junio y 1 y 2 de julio de 2022; la segunda, de 1-7-2022 afectaba a los días 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 25, 26 y 27 de julio. La tercera, de 26 de julio, se extendió del 8 de agosto al 7 de enero de 2023,

La demanda cuestionaba un conjunto muy amplio y detallado de conductas de la empresa Ryanair que, en opinión de los sindicatos demandantes, resultaban lesivas de la libertad sindical y del derecho de huelga. Estas pretensiones fueron estimadas por la Audiencia Nacional. En este caso, la prueba de los comportamientos alegados se vio notablemente reforzada por la existencia de numerosas actas de la Inspección de Trabajo en diversas provincias.

La sentencia del Tribunal Supremo estima los recursos de casación presentados por Crewlink y Workforce en la medida en que considera que los hechos probados no refieren ninguna conducta propia de estas empresas, de manera que todos los comportamientos impugnados se atribuyen directamente a Ryanair. En cambio, desestima íntegramente el recurso de casación planteado por esta última empresa, que, por tanto, se ve obligada a pagar la totalidad de la indemnización (187.515 €, sumando las cantidades a abonar a cada sindicato), sin posibilidad de dividir el importe con las codemandadas.

RESUMEN: Este comentario analiza la determinación de los daños morales derivados de la vulneración del ejercicio colectivo del derecho de huelga a partir de una reciente sentencia del Tribunal Supremo. Tras exponer sintéticamente los problemas procesales y sustantivos abordados en la resolución, el trabajo se centra en las dificultades conceptuales y metodológicas que plantea la identificación y cuantificación de los daños morales en el ámbito laboral, especialmente cuando el titular afectado es una organización sindical. Se sostiene que la privación del ejercicio efectivo del derecho implica una afectación del estatuto jurídico del sindicato como sujeto colectivo, lo que permite fundamentar la existencia de un daño moral autónomo respecto de otros perjuicios específicos que pudieran acreditarse. Desde esta perspectiva, se examinan críticamente los criterios utilizados para determinar la cuantía de la indemnización y se defiende la necesidad de una construcción dogmática más precisa que permita articular de manera coherente las funciones resarcitoria y preventiva de la compensación económica.

ÍNDICE

1. LOS PROBLEMAS JURÍDICOS ABORDADOS EN LA SENTENCIA: ASPECTOS PROCESALES Y SUSTANTIVOS
2. ANTECEDENTES Y RAZONAMIENTO DE LA AUDIENCIA NACIONAL Y DEL TRIBUNAL SUPREMO EN LO QUE RESPECTA A LOS DAÑOS MORALES
3. PROBLEMAS RELATIVOS A LA IDENTIFICACIÓN DEL DAÑO
4. PROBLEMAS RELATIVOS A LA CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO
5. CONCLUSIÓN FINAL

comprendiendo los días de lunes a jueves. Este conflicto estaba relacionado con el fracaso de la negociación de un convenio colectivo de franja para los tripulantes de cabina.

1. LOS PROBLEMAS JURÍDICOS ABORDADOS EN LA SENTENCIA: ASPECTOS PROCESALES Y SUSTANTIVOS

La complejidad y dimensión del caso enjuiciado por esta sentencia ha llevado a que en ella se traten un gran número de problemas jurídicos, tanto procesales como sustantivos.

En el recurso de casación presentado por las empresas Crewlink y Workforce se manifestaba que la sentencia de instancia incurría en incongruencia omisiva, por no haber respondido a todas las alegaciones planteadas en la contestación a la demanda. El TS desestima el recurso en este aspecto, considerando que a efectos formales basta con que el órgano judicial argumente los motivos para atribuir responsabilidad a las empresas demandadas, sin necesidad de responder a todos los argumentos (F2). Ahora bien, desde una perspectiva sustantiva, como se ha adelantado en la descripción del supuesto de hecho, el TS entiende que estos motivos no son suficientes para condenar a las empresas recurrentes, puesto que del relato fáctico no puede deducirse ningún comportamiento atribuible a estas, de manera que termina estimando su recurso de casación y eximiéndolas de toda responsabilidad (F3).

Por su parte, en el recurso de casación planteado por Ryanair se plantean numerosos motivos, tanto de carácter procesal como sustantivo.

En lo que respecta a los motivos procesales, nuevamente se sostiene la incongruencia omisiva de la sentencia, por no haberse tomado en consideración todos los argumentos vertidos en la instancia. A esto se añade que tampoco se han tomado en consideración las pruebas documentales y periciales aportadas, resultando aplicable al pleito el principio de presunción de inocencia. Nuevamente, el TS entiende que el razonamiento de la sentencia satisface las necesidades formales de congruencia (F4.1). Por otra parte, clarifica que la presunción de inocencia no resulta aplicable, puesto que el caso enjuiciado no se refiere al ejercicio del *ius puniendi* (F4.2). Por último, en lo que respecta a las pruebas periciales y documentales presentadas, subraya el principio general de libre valoración de la prueba por parte del órgano de instancia (F4.1). Posteriormente, al abordar las solicitudes de modificación del relato fáctico, el TS recuerda, en coherencia con lo anterior, que el recurso de casación –al contrario de lo que sucede en la suplicación– no permite revisar los hechos en virtud de las pruebas periciales practicadas y que la sentencia impugnada no ha llevado a cabo ninguna irregularidad en la apreciación de la prueba (F6). También se desestiman todas las propuestas de adición o modificación del relato fáctico en base a pruebas documentales por motivos diversos (F8).

En otro orden de cosas, el recurso cuestiona la legitimación procesal del sindicato SITCPLA, por no acreditar implantación en el ámbito del conflicto dado que no había presentado candidaturas en las elecciones de 2023. También en este caso el TS desestima el motivo de recurso, no solo porque estas elecciones fueron

posteriores a la huelga, sino también porque, en realidad, el sindicato demandante no estaría defendiendo el interés colectivo de los trabajadores, sino su propio interés legítimo en convocar huelga como facultad inherente a la libertad sindical (F5). Este último dato puede cobrar relevancia más adelante para interpretar el alcance de la indemnización.

También en el marco de los motivos de carácter procesal, se cuestiona la denegación de la admisión de la prueba de las grabaciones realizadas por la empresa de las asambleas telemáticas convocadas por el sindicato USO, que se llevaron a cabo a través de un canal abierto de Telegram. La AN consideró que, aunque estas grabaciones no resultaban contrarias al derecho a la intimidad, vulneraban, sin embargo, la libertad sindical. El TS convalida la decisión de instancia (F7), sosteniendo que, por más que la celebración de las asambleas tuviera lugar en un canal abierto, se dirigía a los trabajadores y no a la empresa; la posibilidad de que las asambleas sindicales sean grabadas por las empresas y utilizadas en perjuicio de los sindicatos puede terminar condicionando su desarrollo en el futuro. La relevancia de esta interpretación puede verse opacada por la diversidad de cuestiones abordadas por la sentencia, pero, lo cierto es que esta sienta un precedente muy significativo, sin perjuicio de que la ponderación de derechos fundamentales deba realizarse en función de las circunstancias particulares concurrentes en cada caso. Por otra parte, hay que destacar que, aunque el Tribunal declara una vulneración de la libertad sindical, esta no se tuvo en cuenta para determinar el importe de la indemnización, puesto que la grabación de las asambleas no se había referido en la demanda de instancia.

En lo que respecta a los aspectos sustantivos, la empresa sostiene en el recurso que no ha vulnerado la libertad sindical ni el derecho a la huelga. La sentencia impugnada había agrupado las irregularidades de la empresa en cuatro bloques:

- a) Falta de información al comité de huelga sobre los vuelos vinculados a los servicios mínimos, dificultando así el control sindical.
- b) Cambios múltiples en los vuelos protegidos, que se comunicaron a los trabajadores sin antelación suficiente y, en ocasiones, en períodos de descanso. En algún caso se llegaron a efectuar hasta seis cambios en un solo día. Además, se subraya que todo ello vino acompañado de numerosas comunicaciones de la empresa que insistían en la obligatoriedad de aceptar las asignaciones, advirtiendo de la posibilidad de acudir al despido o a sanciones disciplinarias.
- c) Esquirolaje, puesto que se acudió al refuerzo de trabajadores traídos de otros estados miembros de la Unión Europea o de terceros estados para sustituir a trabajadores en huelga en vuelos que no habían sido declarados protegidos para garantizar los servicios esenciales de la comunidad.
- d) Uso abusivo del poder empresarial. A este respecto, se considera probado que el número de trabajadores de guardia en el aeropuerto se incrementó

exponencialmente respecto a los días de trabajo normal. También se insiste en el elevado volumen de despidos y medidas sancionatorias aplicadas sobre los trabajadores en huelga, que apuntaría a una aplicación desmesurada del poder disciplinario, no respaldada por incumplimientos contractuales.

El TS no admite el primer bloque de incumplimientos, porque considera que en este caso se había facilitado un listado con los vuelos protegidos indicando el origen y destino de cada uno, lo que permite al comité de huelga controlar posibles incumplimientos respecto a los servicios mínimos (F9.3). A este respecto, no considera que la empresa estuviera obligada a aportar un listado de todos los trabajadores asignados a cada uno de los vuelos protegidos, ni de todos los trabajadores en imaginaria adscritos a ellos.

Sin embargo, en lo que respecta a los otros tres bloques, el TS mantiene la declaración de que la conducta de la empresa vulnera el derecho a la libertad sindical de los convocantes de huelga. En efecto, a partir del relato fáctico de la sentencia de instancia –que, como hemos visto, no se modificó en casación–, la sentencia de casación corrobora la interpretación de la AN de que la empresa ha llevado a cabo un comportamiento sistemáticamente dirigido a minimizar las consecuencias de la huelga (F10, F11 y F12). El principal matiz es que el TS evita hacer referencia, tanto a las comunicaciones de la empresa subrayando la obligatoriedad de respetar los servicios mínimos –con advertencia de posibles sanciones disciplinarias– como al efectivo ejercicio del poder disciplinario, con numerosas sanciones y despidos a los trabajadores en huelga. Esta omisión podría explicarse porque estos argumentos resultan relativamente débiles –puesto que la verificación de los eventuales incumplimientos contractuales de los trabajadores es casuística y no había sentencias firmes declarando la nulidad de las sanciones o despidos– y no resultan necesarios para poner de manifiesto la orientación sistemática de la conducta de la empresa de neutralizar las consecuencias de la huelga de manera ilícita.

Por último, el recurso de Ryanair alega que la cuantía de la indemnización de daños morales es “desorbitada, injusta y desproporcionada”. Una vez más, el TS desestima el recurso, puesto que entiende que la cantidad está justificada por la gravedad de las conductas imputadas a la empresa.

El presente comentario se centrará exclusivamente en este último punto, que es el que presenta un mayor interés científico. Ello es así porque la argumentación judicial relativa a la identificación y determinación de los daños morales asociados a la vulneración de derechos fundamentales implica especiales dificultades, debido tanto al carácter abstracto que normalmente tienen los perjuicios sufridos como al hecho de que los bienes jurídicos afectados no tienen, ni pueden tener, valor de mercado. Esta dificultad puede ser incluso mayor en el caso de los derechos fundamentales de titularidad colectiva, en los que el nivel de abstracción es todavía mayor, puesto que estos no conectan inmediatamente con los intereses humanos básicos, sino que solo lo hacen de manera instrumental.

En nuestra opinión, la elaboración dogmática tradicional presenta algunas carencias para abordar estos problemas, por lo que los recursos argumentativos de los que disponen los órganos judiciales no son del todo suficientes como para obtener una respuesta plenamente satisfactoria. A modo de hipótesis, todo parece indicar que, en el supuesto que nos ocupa, la indemnización prudencialmente establecida resulta adecuada a las circunstancias particulares del caso. Asimismo, no puede decirse que las decisiones adoptadas, primero por la AN y después por el TS, no estén motivadas. Sin embargo, al mismo tiempo, los aspectos más débiles de esta argumentación permiten desvelar algunas de las deficiencias de la construcción dogmática dominante, que se traducen en dilemas dialécticos y retóricos. De este modo, los futuros trabajos dogmáticos relativos a la identificación y la cuantificación del daño moral pueden tomar como punto de partida los problemas concretos que se encuentran los órganos judiciales para argumentar sus sentencias.

2. ANTECEDENTES Y RAZONAMIENTOS DE LA AUDIENCIA NACIONAL Y DEL TRIBUNAL SUPREMO EN LO QUE RESPECTA A LOS DAÑOS MORALES

Para comprender cómo se ha calculado la indemnización en el supuesto que nos ocupa, resulta imprescindible remitirse a un conflicto anterior con elementos comunes que se había producido unos años antes y que también terminó resolviéndose por la vía judicial. Se trata de una huelga convocada en septiembre de 2019 por los mismos sindicatos frente a las mismas empresas y para el mismo colectivo de trabajadores. También en este caso se constataron diversos comportamientos empresariales dirigidos a minimizar los efectos de la huelga, que finalmente fueron considerados ilícitos por la Audiencia Nacional⁴ en la SAN nº 41/2021 de 17-3-2021⁵, confirmada por la STS nº 273 de 13-4-2023⁶.

En este contexto, los sindicatos habían solicitado en su demanda una indemnización por daños morales de 93.757,5 € para cada uno (es decir, la misma que ha sido apreciada en el conflicto más reciente). Para calcular esta cifra, se había partido del importe máximo previsto por la redacción de la LISOS por entonces vigente (de 1-1-2019 a 30-9-2021) para las infracciones muy graves en su grado

4 Falta de información al comité de huelga sobre vuelos protegidos; encuesta a auxiliares de vuelo en la que se les preguntaba previamente acerca de su disposición para asistir al trabajo –aunque estuvieran libres de servicio–; advertencias de perjuicios retributivos superiores al descuento del día de huelga; hiperprotección de acceso al trabajo; asignación de guardias sin especificar el servicio mínimo a cubrir; designación abusiva de trabajadores de guardia y descuento de la productividad mensual a los trabajadores participantes. Los demandantes también refirieron otras conductas cuya relevancia no fue apreciada por la AN.

5 ECLI:ES:AN:2021:1161.

6 ECLI:ES:TS:2023:1610.

máximo, que era de 187.515 €; esta cantidad se dividió por la mitad entre los dos demandantes para calcular la compensación que cada uno de ellos solicitaba. En aquella sentencia, la Audiencia Nacional no acogió esta petición, sino que calculó prudencialmente una indemnización de 30.000 € en atención al perjuicio identificado y la intensidad y variedad de las medidas adoptadas. Esta cifra no se correspondía con ningún punto exacto del baremo de la LISOS, pero estaba apenas por encima del límite inferior del grado medio de las infracciones muy graves.

Ahora bien, en el caso objeto de comentario –relativo a la huelga de 2022 y 2023– los sindicatos solicitaron en su demanda exactamente la misma cantidad que habían pedido en el conflicto anterior, a pesar de que el baremo de la LISOS se había modificado⁷. En realidad, si hubieran seguido el mismo criterio que en su demanda anterior, la cantidad solicitada hubiera sido de 112.509 € para cada uno. Dicho de otro modo, en esta ocasión los demandantes tomaron como referencia la pretensión respecto al conflicto anterior en lugar del baremo de la LISOS, aunque mantuvieron miméticamente la referencia a sus preceptos.

En esta ocasión, al contrario que en el caso anterior, la Audiencia Nacional estimó íntegramente la pretensión indemnizatoria de los sindicatos demandantes, siguiendo en este punto la propuesta del Ministerio Fiscal. Para ello, construyó su argumentación del siguiente modo:

- a) Toma como punto de partida los arts. 182 d) y 183 LRJS, que justifican la imposición de una indemnización por daños morales.
- b) Posteriormente, justifica que en este caso particular la mera acreditación de la lesión es suficiente para que se devenguen daños morales, aludiendo tanto a la doctrina del TS respecto a “determinadas conductas antisindicales”, como a la redacción del art. 179.3 LRJS respecto a la omisión de la exigencia de acreditar las circunstancias relevantes para determinar el importe de la indemnización.
- c) A continuación, destaca que la indemnización no tiene solo una función resarcitoria, sino también preventiva.
- d) Por último, expone dos argumentos sustantivos que justifican el carácter elevado de la indemnización. De un lado, subraya la entidad de las conductas, que afectan tanto al derecho de los huelguistas como el de los convocantes, así como el número de trabajadores afectados; de otro lado, insiste en la reiteración de las conductas, dado que Ryanair ya había sido condenada a una indemnización de 30.000 € por comportamientos muy similares y que esta cantidad resultó insuficiente para prevenir nuevas conductas antisindicales en el conflicto posterior.

⁷ La modificación tuvo lugar en la DF 1ª de la Ley 10/2021 y entró en vigor el 1 de octubre de 2021, según la DF 14ª de dicha ley.

A nuestro juicio, este último argumento es el que ha resultado determinante para acoger íntegramente la propuesta indemnizatoria de los sindicatos. En el caso anterior se había rebajado sensiblemente la cuantía indemnizatoria solicitada, pero ello no había podido impedir que unos años más tarde se repitiera un comportamiento sistemáticamente dirigido a minimizar los efectos de la huelga.

Por su parte, la argumentación del Tribunal Supremo al confirmar la indemnización establecida por la Audiencia Nacional puede sintetizarse como sigue (F13):

- 1) Sobre la base de la LRJS y la jurisprudencia anterior, se destaca que los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental y que, al ser difícil su estimación detallada, deben flexibilizarse las exigencias normales para la determinación de la indemnización. Así, la concreción del importe debe hacerla prudencialmente el órgano judicial de instancia, dado que no hay parámetros que permitan traducir con exactitud en términos económicos el “sufrimiento” en que consiste este tipo de daño.
- 2) Posteriormente insiste en la pertinencia de utilizar como referencia las cantidades previstas en la LISOS, aunque matizando que, en realidad, no se trata de una aplicación directa y sistemática de esta ley, sino que simplemente se constata que algunas de estas cifras resultan razonables, sobre todo si la determinación de la indemnización atiende a la consideración de la finalidad preventiva y no solo de la resarcitoria.
- 3) Sobre esta base, utiliza como referencia la infracción muy grave del art. 8.10 de la LISOS, relativa al esquirolaje –que es una de las conductas imputadas a la empresa, aunque no la única– y observa que la cantidad establecida para cada sindicato se ubica en el grado medio de las infracciones muy graves. Debe recordarse que, en la sentencia impugnada, en realidad no se acudía directamente a la LISOS, sino que se aceptaba la pretensión de los demandantes, que solo formalmente se refería a ella. De hecho, el Tribunal Supremo no divide la cuantía prevista para la sanción muy grave entre los sindicatos afectados, como habían hecho estos en su primera demanda, sino que entiende que la cantidad percibida por cada sindicato (93.757,5 €) se sitúa en el grado medio (de 30.001 a 120.005 €) de las sanciones muy graves. En este caso, el TS no convalida un cálculo previo que hubiera realizado la AN conforme a la LISOS, sino que más bien utiliza los preceptos de esta norma de manera orientativa para determinar si la cantidad es “desorbitada, injusta y desproporcionada” como sostiene el recurso. Así, por ejemplo, cabe pensar que si la cuantía fijada en la instancia hubiera sido superior al límite máximo previsto para las infracciones muy graves, se hubiera determinado su carácter desproporcionado.
- 4) Por último, se remarcan los dos argumentos sustantivos que aparecían en la sentencia de instancia. Por una parte, la gravedad de las conductas y, por otra parte, la insuficiencia de la indemnización fijada en el proceso anterior para

disuadir a la empresa de efectuar comportamientos sistemáticamente dirigidos a reducir las consecuencias de la huelga. Por consiguiente, el TS considera que no resulta excesivo situar la cuantía de la indemnización en el tramo medio de las infracciones muy graves.

En nuestra opinión, el TS está en lo cierto al afirmar que la indemnización establecida en la instancia no resulta desproporcionada en atención a las circunstancias concurrentes. Sin embargo, tanto su razonamiento como el de la AN permiten poner de manifiesto algunas disfunciones en cuanto al entendimiento de los daños morales en el contexto laboral, particularmente cuando estos se aplican a los derechos fundamentales de titularidad colectiva. Estos problemas pueden dividirse en dos tipos: de un lado, los relativos a la identificación del daño moral; de otro lado, los que se refieren a su cuantificación.

3. PROBLEMAS RELATIVOS A LA IDENTIFICACIÓN DEL DAÑO

En el proceso judicial, ni las empresas demandadas ni los órganos judiciales decisorios pusieron en duda en ningún momento que los sindicatos puedan padecer daños morales, a pesar de su condición de personas jurídicas construidas de manera ficticia por el Derecho. Esto no resulta extraño, porque en el contexto del ordenamiento jurídico español, la cuestión es pacífica, tanto en la jurisprudencia como en la doctrina científica. Sin embargo, ello exige una reflexión sobre la naturaleza de este daño moral, con objeto de identificarlo correctamente, así como para graduar su intensidad de cara a la determinación de la indemnización.

En primer lugar hay que aclarar que este daño moral se refiere exclusivamente al interés propio de los sindicatos como tales organizaciones, por más que dicho interés se conecta con su función constitucional de articular y defender los intereses colectivos de los trabajadores. Dicho de otro modo, no se refiere al interés individual de los trabajadores huelguistas.

En este sentido, parece apreciarse una cierta contradicción en la sentencia de la AN. En ella se declara vulnerado tanto el derecho a la libertad sindical de los demandantes como el derecho a la huelga de los trabajadores que participaron en el conflicto. Sin embargo, en su razonamiento, cuando desestima la excepción procesal de inadecuación de procedimiento (F3.1) –que entendía que debía haberse acudido al proceso de conflicto colectivo llamando también a los trabajadores afectados–, clarifica que lo que está en juego en este caso son precisamente las facultades de carácter colectivo del derecho de huelga. Asimismo, como hemos visto, el TS establece en su sentencia que el sindicato SITCPLA no está defendiendo el interés de los trabajadores afectados, sino el suyo propio. La confusión se debe a la caracterización habitual de la huelga como un derecho fundamental “de titularidad individual pero de ejercicio colectivo”. Ahora bien, la titularidad individual del derecho debe entenderse referida al acto de “hacer huelga” en sí mismo considerado,

pero no a las facultades inherentes a su ejercicio colectivo (STC 11/1981, F11). De hecho, el art. 2 LOLS reconoce expresamente que el derecho de huelga es una facultad inherente a la libertad sindical en su dimensión colectiva, lo que, en todo caso, derivaría de su contenido esencial. Por consiguiente, cuando la SAN declara infringido el derecho a la huelga de los trabajadores afectados por el conflicto, se refiere en realidad a estas facultades colectivas, que estarían incluidas en el derecho a la libertad sindical de los convocantes. Esto implica que, naturalmente, la indemnización determinada por la Audiencia Nacional no subsume los daños morales de los trabajadores a los que se hubiera impedido ejercer su derecho de huelga a título individual, lo que tendría que constatarse en cada caso concreto. Así, por ejemplo, en la sentencia se menciona que habían sido impugnados ante la jurisdicción los despidos de algunos trabajadores que se habían negado a asistir al trabajo; por supuesto, en los casos en los que el órgano judicial declarara la nulidad del despido por vulneración del derecho de huelga, se devengaría una compensación para el trabajador despedido, que sería independiente de la cantidad ya pagada a los sindicatos convocantes⁸.

En segundo lugar, los “daños morales” de las personas jurídicas, como es el caso de los sindicatos, no pueden ser contemplados desde el paradigma de los perjuicios a la integridad moral de las personas, que es el que normalmente se utiliza como referencia. Así, resulta llamativo que la sentencia del TS, al recordar su propia doctrina, se refiera al “sufrimiento” de la víctima. Es evidente que un sindicato no puede experimentar “sufrimiento”, salvo que la expresión se utilice metafóricamente, en cuyo caso resulta conveniente precisar en qué consiste este padecimiento; en definitiva, es necesaria una reconceptualización de los daños morales que permita determinar su concurrencia en estos casos. Para responder a este dilema, a menudo la doctrina y la jurisprudencia acuden a un paralelismo con el derecho al honor, que también se predica de las personas jurídicas, aludiendo entonces a las afrentas al “buen nombre del sindicato”. Ciertamente, el concepto de “daño moral” abarca los atentados a la estimación pública del sindicato que pudieran producirse, pero también deben atender a otro tipo de perjuicios. La afectación del buen nombre del sindicato depende de las circunstancias particulares de cada caso, de modo que tendría que acreditarse de manera explícita; incluso

⁸ En este sentido, Lahera Forteza, J., “Las acciones de indemnización de daños por vulneración de la libertad sindical tras la ley 36/2011 de Jurisdicción Social”, *Relaciones Laborales*, nº 8, 2012 (versión electrónica en la Smarteca de Wolters Kluwer), p. 7, subraya que las conductas antisindicales pluriofensivas pueden dar lugar a acciones indemnizatorias tanto de los titulares individuales como de los titulares colectivos del derecho.

⁹ “[...] las conductas antisindicales pueden causar daños morales en el plano psicológico, de oportunidad o de la propia imagen del sindicato [...] al debilitar de manera arbitraria la acción sindical, originan frustración, una merma de valoración social, desprestigio, desánimo y secuelas psicológicas en el titular del derecho vulnerado [...] daños morales que deben ser reparados tanto al sindicalista, en un plano individual, como, en su caso, al propio sindicato, en la dimensión colectiva.”, Lahera Forteza, J., *Op. Cit.*, p. 4.

es posible imaginar que, en determinadas situaciones, el reconocimiento público de un sindicato o su estimación entre los trabajadores se incrementa debido al tratamiento injusto, sin que ello implique que no se ha producido lesión alguna por la vulneración de su derecho a convocar huelga.

Para identificar estos daños morales de carácter más abstracto suele acudir al criterio de la “automaticidad”, sosteniéndose que toda vulneración de un derecho fundamental implica necesariamente un daño moral, que no debe probarse de manera específica. A este respecto, la postura del TS ha sido oscilante¹⁰ y finalmente ha quedado en un punto un tanto ambiguo. En alguna sentencia reciente, el Alto Tribunal afirma que no ha retornado al criterio de automaticidad que había mantenido en los primeros años 90¹¹; sin embargo, en la práctica a menudo afirma expresamente este vínculo automático, sin que quede del todo claro cuáles son las circunstancias en las que se aplica, más aún cuando hay daños morales que, sin duda deben especificarse en el proceso para ser tenidos en cuenta, con independencia de las dificultades para su cuantificación. Así, en el caso que nos ocupa, la Audiencia Nacional cita jurisprudencia del TS para sostener que “algunos” daños morales se ponen de manifiesto a través de la mera acreditación de la lesión, lo que suele suceder con “determinadas conductas antisindicales”, sin especificar cuáles. Posteriormente, cita doctrina del TS más reciente, que sostiene de manera muy amplia que “los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental”. De hecho, la STS objeto de nuestro comentario vuelve a afirmar explícitamente esta idea de que los daños sufridos no pueden separarse de la vulneración del derecho.

A nuestro juicio, la automaticidad de ciertos daños morales responde a una intuición que, en lo fundamental, es acertada. Sin embargo, si esta no se explica racionalmente, el juez carece de elementos de juicio que permitan identificar cuáles son los daños morales que se devengan automáticamente y cuáles son los que, por el contrario, deben ser objeto de prueba específica. El mismo problema vuelve a plantearse a la hora de graduar el daño y, por tanto, de cuantificarlo. El hecho de que, respecto a determinados perjuicios no se exija al demandante la carga de establecer las bases de cálculo de la indemnización, puede dejar al órgano judicial sin criterios suficientes para delimitar su cuantía¹².

¹⁰ Por todos, véase la descripción histórica de Mercader Uguina, J., *Derecho laboral de daños (indemnizaciones por daños y perjuicios en las relaciones laborales)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2025, pp. 501-512.

¹¹ “[...] no se trata de volver a la jurisprudencia ya abandonada relativa al criterio del denominado carácter automático de la indemnización”, STS (Social), nº 1114/2025, de 24-11-2025. ECLI:ES:TS:2025:5406.

¹² *Vid.* Todolí Signes, A., “Criterios para el cálculo de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales. Una revisión sistemática de sentencias y una propuesta de baremo”, *Labos*, Vol. 5, nº 2, 2024, pp. 55-56 y, especialmente, 59-60.

Sin embargo, el art. 183.2 LRJS apunta a la solución de este dilema al establecer que la indemnización debe ser suficiente “para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión [...]”. En lo que respecta a la libertad sindical, este precepto conecta con el art. 15 LOLS, que impone la reparación de las consecuencias ilícitas de la violación del derecho. Así pues, el ordenamiento impone la necesaria restauración del derecho en su totalidad. Idealmente, esta restauración debería producirse *in natura*. En algunos casos pueden imponerse obligaciones “de hacer” que mitiguen el daño producido, pero esto no siempre es posible; no obstante, incluso en estos supuestos, la restauración no puede ser integral, como resultaría exigible en abstracto. Así, una vez producida la vulneración, no es posible volver al estado de las cosas preexistente para anular completamente las consecuencias de la privación del derecho¹³. Esto se advierte de manera especialmente gráfica en casos como el que nos ocupa, en el que se considera que la empresa demandada había llevado a cabo comportamientos ilícitos destinados a obstaculizar el ejercicio colectivo del derecho de huelga. Cuando el órgano judicial califica los hechos, estos ya se han producido y no pueden revertirse; en este contexto, la mera declaración de ilicitud resulta prácticamente irrelevante si no produce ningún resultado material claro. En términos teóricos no puede decirse que la indemnización opere “automáticamente”, puesto que esta se despliega como un mecanismo subsidiario –e irremediabilmente insatisfactorio– frente a la imposibilidad de restituir *in natura* a la víctima en el pleno ejercicio de su derecho. Sin embargo, termina operando de manera prácticamente automática, en la medida en que estos elementos –privación del ejercicio del derecho e imposibilidad de restitución– concurren en casi cualquier supuesto imaginable.

Para una persona física, la privación injustificada de un derecho reconocido por el ordenamiento implica una vulneración de su estatuto de ciudadanía y, por tanto, una negación de su subjetividad. En las democracias liberales, este estatuto es un elemento básico en la determinación de la identidad personal. Por lo tanto, este “menosprecio” implica un sufrimiento objetivo para la víctima¹⁴, que es independiente de otros daños –patrimoniales, físicos, psicológicos o en la reputación social– que se puedan acreditar en determinados casos. Por supuesto, las personas jurídicas, como hemos dicho, no experimentan “sufrimiento” en sentido estricto,

¹³ A este respecto, véase el magnífico trabajo de Álvarez Alonso, D., “La indemnización por lesión de derechos fundamentales en el ámbito laboral y la problemática de los ‘daños morales’”, *Relaciones Laborales*, nº9, 2014 (versión electrónica en la Smarteca de Wolters Kluwer), pp. 1-4. El autor también insiste en la distinción entre distintos tipos de daño moral, lo que permite diferenciar entre los supuestos de devengo relativamente automático (en realidad, subsidiario de la restitución *in natura*) y aquellos otros en los que es necesario acreditar los elementos constitutivos del daño.

¹⁴ Puede encontrarse una fundamentación filosófica –psicológicamente informada– de estos argumentos en Honneth, A., *La lucha por el reconocimiento*, Crítica, Barcelona, 1997 [publicado originalmente en 1992 en alemán], especialmente 135-148 y 162-163.

pero la privación de un derecho reconocido implica una negación de su subjetividad, construida por el ordenamiento en función de propósitos instrumentales. Por lo tanto, también en estos casos se produce un daño que debe ser restaurado, sin necesidad de verificar ningún perjuicio concreto de los trabajadores en cuyo interés el ordenamiento ha reconocido subjetividad a los sindicatos.

En este caso, las maniobras ilegítimas para reducir los efectos de una huelga suponen una vulneración de la libertad sindical y, por tanto, una negación de la subjetividad de los sindicatos convocantes. Este perjuicio es independiente de otros daños, por ejemplo, patrimoniales o relativos al buen nombre o reputación de los sindicatos afectados, que, al no haber sido acreditados en el proceso, no se toman en consideración.

4. PROBLEMAS RELATIVOS A LA CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO

La sentencia también pone de manifiesto el déficit de los recursos argumentativos disponibles en nuestro sistema jurídico para la cuantificación de los daños morales, más allá de que esta tarea nunca pueda llevarse a cabo de manera completamente satisfactoria por referirse a bienes que no pueden tener valor de mercado. Resulta llamativo que la cifra presente una notable precisión, incluso de cincuenta céntimos de euro (93.757,5 €), pero que su determinación se deba, como hemos visto, a una circunstancia puramente aleatoria y desconectada del caso.

Como se ha adelantado, el razonamiento básico del TS resulta adecuado. En efecto, si en un conflicto anterior, la empresa llevó a cabo medidas similares de minimización del derecho de huelga y fue condenada a una indemnización de 30.000 €, pero, en un nuevo conflicto volvió a adoptar una conducta análoga, resulta evidente que esta indemnización es insuficiente para compensar la privación sufrida por los sindicatos convocantes. Por consiguiente, su cuantía ha de ser significativamente mayor. Sin embargo, parece probable que si la indemnización hubiera sido, por ejemplo, 5.000 € mayor o menor, el TS también hubiera declarado su adecuación.

La generalización del baremo de la LISOS se explica por la necesidad de un abanico que permita convertir las valoraciones cualitativas del órgano judicial en cifras numéricas que resulten inteligibles. Por ejemplo, si un profesor tiene que puntuar un examen, debe conocer antes la escala de valoración, pues, de lo contrario, el número no significa nada. Ciertamente, en nuestra sociedad, el dinero no está exento de significado, por cuanto se utiliza para obtener bienes o servicios en el mercado, pero esta significación social no puede aplicarse mecánicamente a los intereses afectados por los daños morales, que no tienen, ni pueden tener, valor de mercado. Ahora bien, este baremo resulta demasiado indeterminado, pues, si partimos de la base de que la vulneración de derechos fundamentales es equivalente a una falta muy grave, la cantidad estaría entre 7.501 y 225.018 € [*Cfr:*

art. 40.1c) LISOS]. Por ello es necesario acudir a criterios que permitan graduar el daño dentro de este margen.

En los últimos años, el TS ha establecido, en numerosas sentencias¹⁵, una serie de criterios orientativos en este sentido: 1) antigüedad del trabajador; 2) persistencia temporal de la vulneración; 3) intensidad del quebrantamiento; 4) consecuencias en la situación personal o social del titular del derecho; 5) posible reincidencia; 6) carácter pluriofensivo; 7) contexto en el que se produce la conducta; 8) actitud tendente a impedir la defensa y protección del derecho transgredido. Sin embargo, resulta muy llamativo que la sentencia relativa al caso que nos ocupa no haga ninguna referencia expresa a este listado de criterios. Ciertamente, se cita una sentencia anterior¹⁶, que “[...] sistematiza la doctrina jurisprudencial sobre la cuantificación de las indemnizaciones cuando se han vulnerado los derechos fundamentales de huelga y libertad sindical”. De este modo, el TS parece apuntar implícitamente a que, cuando están en juego las facultades inherentes al ejercicio colectivo del derecho de huelga, los criterios generales, centrados fundamentalmente en el resarcimiento de la víctima, no resultan del todo apropiados¹⁷. En este sentido, se destaca que la jurisprudencia reciente se aleja más del objetivo estrictamente resarcitorio, para enfocarse en mayor medida en el aspecto preventivo. Sin embargo, lo cierto es que en la sentencia citada no había sido necesario establecer ningún criterio de gradación, puesto que el órgano judicial de instancia había aplicado el importe mínimo previsto para las sanciones muy graves y la empresa demandada solamente había cuestionado la automaticidad del daño. En cambio, en nuestro caso, se hace necesario incorporar razones que justifiquen la elevación de la cuantía indemnizatoria.

Estos motivos de agravamiento no tienen por qué estar desvinculados del resarcimiento de las víctimas, siempre que se comprenda que el daño producido se refiere a la negación de la subjetividad que es inherente a la privación de derechos reconocidos por el ordenamiento. En este sentido, la finalidad resarcitoria y la finalidad preventiva están íntimamente relacionadas entre sí¹⁸. De hecho, en este

¹⁵ Por citar solo las más recientes, SSTS (Social) nº 32, de 15-1-2026, ECLI:ES:TS:2026:209; nº 1280 de 17-8-2025, ECLI:ES:TS:2025:5931; nº 1254/2025, ECLI:ES:TS:2025:5749; nº 1114/2025, de 24-11-2025, ECLI:ES:TS:2025:5406; nº 1012 de 22-10-2025, ECLI:ES:TS:2025:4924; nº 1017, de 22-10-2025, ECLI:ES:TS:2025:4923; nº 1013 de 22-10-2025, ECLI:ES:TS:2025:492; nº 1014 de 22-10-2025, ECLI:ES:TS:2025:4899; nº 2019 de 22-10-2025; nº 959 de 16-10-2025; ECLI:ES:TS:2025:4742; nº 954 de 16-10-2025, ECLI:ES:TS:2025:4733.

¹⁶ STS (Social), nº 778 de 16-9-2025, ECLI:ES:TS:2025:3957.

¹⁷ No obstante, sí menciona los criterios en la STS (Social) nº 32, de 15-1-2026, ECLI:ES:TS:2026:209, que se refiere a los derechos de información de una sección sindical (pero no al derecho de huelga).

¹⁸ Como pone de manifiesto Mercader Uguina, J. *Op. Cit.*, pp. 513-515, el énfasis en la función preventiva o en la culpabilidad de la empresa y el uso de un baremo sancionatorio entrañan un riesgo de que el perjuicio de la víctima quede en un segundo plano y se vea de algún modo

caso, se percibe con particular claridad que la falta de disuasión termina generando un desequilibrio en las relaciones continuadas de las partes, puesto que se priva al sujeto sindical de un derecho básico que determina la correlación de fuerzas en la negociación colectiva. En todo caso, si el importe de la compensación económica no supone un sacrificio significativo para la empresa, o si acaba resultando rentable, se convierte en una especie de “precio” para la comisión del ilícito, lo que en último término genera una sensación de impunidad que incide en la privación del derecho y en el menosprecio del sindicato como sujeto titular de derechos fundamentales. Dado que el resarcimiento de la víctima no puede alcanzarse plenamente, debe producirse al menos un resarcimiento “moral” a través de una compensación adecuada que afirme por la vía de los hechos la operatividad real del derecho vulnerado. En este caso, todos los criterios anteriormente mencionados –salvo, evidentemente, el de la antigüedad del trabajador¹⁹– podrían resultar relevantes en lo que respecta a los derechos fundamentales de titularidad colectiva. También podría añadirse algún otro, como el volumen de negocio de la empresa, que sí se menciona en la LISOS, pero no en la doctrina del TS y que tiene que ver tanto con la finalidad disuasoria como con la necesidad de resarcimiento²⁰.

Como hemos visto, tanto la AN como el TS atribuyen un particular carácter agravante a la reiteración de la conducta por parte de la empresa, lo que coincide con el criterio de “reincidencia” establecido por el TS en su doctrina general²¹. No se cuantifica el impacto de esta circunstancia, pero todo apunta a que este ha sido muy elevado, dado que, en el caso anterior, la AN había determinado para un caso relativamente similar el importe de 30.000 €, que había sido convalidado por el TS²², mientras que en este caso la indemnización es de algo más del triple de la cantidad anterior. La sentencia relaciona acertadamente esta reiteración de la conducta con la finalidad preventiva que debe estar presente en las indemnizaciones por mandato

desplazado por una lógica de algún modo punitiva. Sin embargo, este problema puede abordarse si nuestros modelos dogmáticos permiten conectar adecuadamente la función preventiva con la resarcitoria.

¹⁹ Quizás en algunos casos se podría atribuir relevancia a la antigüedad de las relaciones entre los sujetos colectivos implicados, por cuanto la privación del derecho puede producir un daño mayor a una relación muy consolidada.

²⁰ En este sentido, Todolí Signes, A., *Op. Cit.*, pp. 74-75 y 80-81.

²¹ Debe recordarse que la “reincidencia” se regula también como agravante en el art. 41 de la LISOS, estableciéndose un periodo de 365 días entre la firmeza de la resolución sancionadora y la segunda infracción. A nuestro entender, este plazo no resulta vinculante en lo que respecta a la determinación de los daños morales, donde es más importante contemplar los efectos sobre la privación de subjetividad en función de las circunstancias concurrentes que el respeto al principio de legalidad propio del *ius puniendi*.

²² Respecto a las infracciones administrativas, el art. 41.2 de la LISOS establece que la reincidencia puede suponer un incremento de hasta el duplo de la sanción, con el límite de la cuantía máxima. En cambio, en lo que respecta a los daños morales, el análisis de contenido de Todolí Signes, *Op. Cit.* p. 68, advierte que su impacto es todavía mayor, por cuanto a menudo implica que la sanción se triplique o cuadruplica.

legal, aunque, como hemos visto, esta no está ni mucho menos desligada del daño al estatuto jurídico de los sindicatos.

Asimismo, el TS toma en consideración la “gravedad” de los comportamientos imputados a la empresa, dando a entender que esta se desprende automáticamente de la exposición sintética de los hechos (“El relato histórico evidencia la gravedad de las conductas...”). A nuestro juicio, hubiera resultado más oportuno que se hubieran hecho explícitos los motivos que habrían conducido a esta valoración.

En este sentido, la sentencia de la AN atribuía relevancia al elevado número de trabajadores afectados, criterio que se recoge en la LISOS, pero que no aparece expresamente entre los enunciados en la doctrina general del TS y que en esta sentencia solo se menciona citando a la AN. Por más que, como se ha dicho, la vulneración de la libertad sindical de los convocantes sea independiente de las posibles vulneraciones de derechos individuales de los trabajadores, este criterio es apropiado, porque visibiliza el impacto de la privación del derecho. Así pues, está directamente relacionado con los criterios de “intensidad del quebrantamiento” y “consecuencias sobre el titular del derecho”. También podría haberse acudido al criterio de persistencia en el tiempo de la vulneración, pues esta se prolongó durante todo el conflicto; tal vez podría haberse acudido también al criterio de intensidad, analizando el grado de éxito del comportamiento empresarial en su objetivo de minimizar los efectos de la huelga, si bien dentro de los límites del relato fáctico constatado en la instancia. En cambio, no puede decirse que la conducta sea pluriofensiva, por cuanto la vulneración de la libertad sindical consiste precisamente en la minimización de la huelga, en el bien entendido de que la indemnización no engloba la grabación de las asambleas sindicales por parte de la empresa, que no se incorporó a la demanda, sino que solo se alegó a efectos de cuestionar la validez de la prueba.

Por último, el enfoque basado en la privación de subjetividad del sindicato permite explicar también por qué el TS no reduce la indemnización determinada por la Audiencia Nacional, aunque finalmente había considerado que la información aportada por la empresa sobre los vuelos protegidos no vulneraba la libertad sindical. Esto es así porque el perjuicio sufrido por los sindicatos convocantes no deriva de cada una de las conductas empresariales considerada por separado, sino de la finalidad general de la empresa de vaciar el contenido de su derecho a convocar huelga, que podía desprenderse también del resto de los comportamientos impugnados.

5. CONCLUSIÓN FINAL

La sentencia del TS objeto de comentario es acertada al considerar que la indemnización fijada por la sentencia de la AN no es desorbitada, excesiva ni arbitraria. Sin embargo, su argumentación presenta algunas deficiencias

tanto en lo que respecta a la identificación del daño como a su determinación cuantitativa. Probablemente esto se debe a que en nuestro sistema jurídico, los recursos argumentativos actualmente disponibles son insuficientes para abordar los problemas relativos al daño moral, particularmente en lo que respecta a la identificación y cuantificación de los daños inherentes a la vulneración del derecho fundamental. Esto resulta especialmente palpable en la vulneración del derecho de huelga en su dimensión colectiva, donde la privación del derecho produce un perjuicio que no guarda relación con el sufrimiento psicológico y que, al mismo tiempo, es independiente de otros daños más específicos que puedan acreditarse, como los que se refieren a la pérdida de prestigio del sindicato.

A nuestro juicio, estos problemas pueden enfocarse mejor si se concibe la privación del derecho como una exclusión del reconocimiento de la víctima como sujeto de derechos. En el caso de las personas físicas, esto afecta significativamente a la configuración de la identidad personal y, por tanto, a su dignidad, pero el perjuicio también aparece en las personas jurídicas, en tanto que el reconocimiento de su subjetividad se constituye como un valor protegido por el ordenamiento jurídico, como sucede en el caso de la libertad sindical. La restitución de las víctimas al ejercicio pleno de sus derechos fundamentales resulta casi siempre imposible, puesto que no cabe retrotraerse al momento anterior a la vulneración. De este modo, si no se reconoce una compensación para la víctima a cargo del agresor, a efectos prácticos es como si el derecho no hubiera existido, consolidando así la agresión al estatuto jurídico de la persona.

Esta perspectiva de análisis permite abordar de manera adecuada la incertidumbre que aún subsiste en lo que respecta a la “automaticidad” de los daños morales, así como las dificultades que se plantean en estos casos para determinar la gravedad del perjuicio a efectos de cuantificar el importe de la indemnización. Por otra parte, desde este planteamiento también pueden establecerse conexiones apropiadas con la necesidad de que la compensación sea suficientemente disuasoria, sin necesidad de acudir a la lógica del *ius puniendi*, que presenta numerosos problemas en su proyección sobre las relaciones entre particulares.