

¿Puede cuestionarse en casación unificada el «criterio de razonabilidad» que se maneja en la aquilatación de la indemnización por daño moral?

Ángel Arias Domínguez

Subdirector de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura

Resumen: A efectos de la estimación de la contradicción para la admisión a trámite del Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina en materia de determinación de la cuantía económica por causación de un daño moral, es determinante la apreciación del criterio de razonabilidad que se emplean en las resoluciones objeto de comparación, siendo indiferente, no obstante, la cuantía concreta que se impone en cada una de ellas.

Palabras clave: Indemnización económica por daño moral. Criterio de razonabilidad. Admisión a trámite del Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina. Comparación de sentencias.

Abstract: For the purposes of assessing inconsistency for the admissibility of the Appeal for the Unification of Jurisprudence regarding the determination of the monetary amount for the causation of moral damage, the evaluation of the reasonableness criterion applied in the decisions under comparison is decisive, while the specific amount imposed in each of them is irrelevant.

Keywords: Economic compensation for moral damage. Criterion of reasonableness. Admission for processing of the Appeal for Unification of Doctrine. Comparison of judgments.

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00696

I. Introducción

El Tribunal Supremo no tiene definida con total precisión -para todas las situaciones, en cualquier contexto, etc.- una fórmula concreta de determinación de la cuantía indemnizatoria de los daños morales producidos por la lesión de los Derechos Fundamentales de la persona trabajadora. Evidentemente, la apreciación del presupuesto que requiere la indemnización reparadora -la constatación de que la lesión efectivamente se ha producido, con qué intensidad y con qué contenido- es una cuestión que corresponde, en exclusividad, a la jurisdicción ordinaria. Pero concretar con qué instrumento debe calibrarse esta indemnización y cuáles son los parámetros que deben manejarse para la imposición de una concreta cuantía es una cuestión, cuando menos, abierta a la discusión unificadora. Básicamente por dos razones. En primer lugar, porque carecemos de una normativa específica al respecto. Y, en segundo lugar, porque los Tribunales de instancia y suplicación han empleado varios mecanismos para dicha concreción, sin que tampoco se tenga del todo claro qué

elementos de hecho deben tenerse en consideración para aquilatar una mayor o menor indemnización: contexto laboral, tipo de contrato, duración de la contratación, salario percibido, entidad de la lesión, reincidencia del empleador, perspectiva de género, etc.

Que no se emplee un modelo concreto -bien legal, bien deducido de la apreciación en Unificación de Doctrina- facilita, en primer lugar, que en la práctica pueden válidamente emplearse cuantos baremos o parámetros enunciados en las normas que tengan acomodo (más o menos directo, más o menos forzado) en la lógica indemnizatoria -el de la LISOS, el de tráfico, el que relaciona la indemnización con el salario que se percibe, etc.- y, en segundo lugar, que la cuantía de las indemnizaciones que se imponen no se sujeten a una lógica homogeneizadora: a veces se tiene en consideración si hay varias lesiones para multiplicar la indemnización, otras veces, sin embargo, se parte del mínimo de la LISOS y no se acrisolan indemnizaciones superiores cuando acaecen diferentes tipos de lesiones (o una sola de mucha entidad), etc.

Carecemos de norma, y no manejamos un parámetro unificado. Lo que provoca, o al menos favorece, que abone el terreno por una casuística a la que todavía no se le ha «metido en cintura», propiciando que se evacuen en la práctica resoluciones jurisdiccionales diversas, incluso hasta contradictorias, que exponen disímiles parámetros de valoración, con cuantías diversas ante situaciones muy similares.

Sería deseable, en este sentido, que contásemos con parámetros más claros en lo que importa, al menos, a dos cuestiones esenciales en esta materia. En primer lugar, la norma o criterio aplicable para la deducción de la indemnización inicial, bien el mínimo de la LISOS, como suele ser muy habitual, o bien la cuantía salarial mensual que percibe el trabajador. Y, en segundo lugar, los parámetros claros que han de manejarse para refinar la cuantía de ésta. Esto último con una especial pretensión propositiva, pues no todas las indemnizaciones, por razones evidentes de justicia material del caso concreto, deben tener exactamente la misma indemnización, que es la consecuencia que se provoca con la ausencia de criterios que aquilaten el *quantum* indemnizatorio y se acuda la mayoría de las veces al mínimo de la LISOS.

El problema que subyace en toda esta problemática es que la configuración normativa del Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que no es un recurso jurisdiccional pleno, parece refractario a la organización de parámetros aplicables a todas las situaciones y para todos los momentos en esta materia. Es cierto, y no puede minusvalorarse su interés, que se han evacuado varias resoluciones unificadoras sobre estas cuestiones, pero las dos problemáticas que se han señalado (las dos más trascendentes, por otra parte) siguen encontrándose ayunas de resolución unificada. Probablemente, porque se entiende que tanto la elección de la norma o criterio para la imposición, como de los parámetros para su aquilatación concreta, forman parte del quehacer jurisdiccional ordinario.

La resolución objeto de comentario escora estas cuestiones y se refugia en la desestimación del recurso impetrado, dando a entender, de manera vehemente, que lo que debiera haber procedido en este caso era la inadmisión a trámite del recurso, pareciendo que quisiera cerrar la puerta a futuros intentos unificadores, recordando que «cualquier causa que pudiese motivar en su momento la inadmisión del recurso, una vez que se llega a la fase de sentencia queda transformada en causa de desestimación...»

Y, sin embargo, se insiste, parece conveniente que la Sala IV tome postura al respecto y aclare, al menos, los dos extremos apuntados.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo. Sala Cuarta.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 930/2025, de 15 de octubre.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUd núm. 1351/2024.

ECLI:ES:TS:2025:4503

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excmo. Sr. D. Félix V. Azón Villas.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

En el marco de una concreta medida de fomento de empleo la Delegación de Gobierno de Ceuta contrató, por una duración de seis meses (del 30 de diciembre de 2021 al 30 de junio de 2022), a 722 trabajadores mediante la fórmula de obra y servicio determinado a jornada completa. En los contratos de trabajo se especificaban las condiciones laborales, el grupo profesional el que se adscribían, el grupo de cotización y demás particularidades, haciendo constar, singularmente, el salario que se percibiría, desglosando cantidades y conceptos de manera detallada.

Estas cantidades eran distintas de las que se preveían en el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (Publicado por Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo [BOE de 17 de mayo), y a ellas no se les aplicó el incremento que para los empleados públicos previeron tres normas consecutivas en el período de tiempo que estuvo vigente el contrato de trabajo: el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales (BOE de 13 de enero) que preveía un incremento del 2% sobre las retribuciones del personal al servicio del sector público para el año 2020; el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptaron medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 (BOE de 1 de abril) que incrementó en un 0,9% las retribuciones de los trabajadores públicos para el año 2021; y la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 (BOE de 29 de diciembre) que implementó un incremento de 2% de las retribuciones del personal del sector público.

En definitiva, que los trabajadores contratados percibieron las prestaciones salariales que tenían fijadas en sus respectivos contratos de trabajo, y no las incrementadas que deberían haber percibido por efecto de las consecutivas normas aprobadas.

Intimada una demanda laboral por parte de tres trabajadores el Juzgado de lo Social núm. 1 de Ceuta dictó una sentencia en la que consideraba como hecho probado, entre otros, que «No se les ha aplicado el referido convenio respecto a ningunas de las mejoras de las condiciones laborales especificado en el mismo», por lo que estima «parcialmente la demanda interpuesta» por los tres trabajadores «contra la Delegación del Gobierno de Ceuta, declarando que la conducta de no aplicar el IV Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado supone una vulneración del principio de igualdad de trato y no discriminación contenido en el artículo 14 de la CE, condenando a la entidad a abonar a cada uno de los demandantes, la cantidad de 7.504 euros en concepto de indemnización por los daños morales ocasionados».

La sentencia fue recurrida en suplicación, y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía estimó parcialmente el recurso revocando «parcialmente la sentencia impugnada en lo atinente a la indemnización que fija por daño moral, reconociendo el derecho de las actoras a percibir una indemnización por daños morales ascendente a 300 €, manteniéndose el resto de la sentencia en igual sentido».

La resolución, por tanto, entiende que efectivamente se ha producido una vulneración de Derechos Fundamentales, que ello ha conllevado un daño moral y que éste debe ser reparado mediante una indemnización económica. Pero aprecia, y esto es lo interesante en este caso, que no es razonable el criterio que emplea el Juzgado de lo Social para monetizar la cuantía de la indemnización económica reparadora, rebajando sustancialmente la cuantía de esta, hasta quedarla prácticamente en anecdótica. Es interesante destacar que el Juzgado de lo Social empleo para la determinación de la indemnización el criterio estándar de operar con la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, parámetro que ha sido desechado por la Sala de Suplicación.

El Juzgado de lo Social -se insiste- no se separa del parámetro usual de determinación de dicha cuantía, ni parece tener en consideración en el caso concreto ni el tipo de contrato laboral (temporal por obra o servicio determinado), ni su carácter breve (únicamente por seis meses) para aquilatar la indemnización. Entiende producido el daño moral, y asocia para la reparación de dicho daño el estándar usual que se emplea en el ámbito social, la cuantía mínima de la sanción por falta en la LISOS.

Se abren con ello, dos debates de no poca proyección práctica. En primer lugar, el alcance de la apreciación de suplicación que reduce la cuantía de la indemnización, es decir la razonabilidad de la reducción que opera y particularmente si ésta se ve inferida en atención al tipo de contrato, su duración, la remuneración total que se percibe y otras variables de la dinámica contractual.

Y, en segundo lugar, el rol que juega en la determinación de la cuantía indemnizatoria la casación unificada.

IV. Posición de las partes

Las demandas acumuladas en materia de tutela de derechos fundamentales se basan en la discriminación que dicen padecer las personas trabajadoras porque su retribución salarial durante la prestación laboral no alcanzó las cantidades previstas en el IV Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado. Reclaman, en consecuencia, 3.165,60 € por lucro cesante, y 7.501€ por daño moral.

Tras la estimación parcial del recurso de Suplicación impetrado por la contraparte y la rebaja sustancial de la indemnización por daño moral, se intima por la representación letrada de las personas trabajadoras el Recurso de Casación por Unificación de Doctrina reiterando la pretensión procesal. El criterio de la Sala de Suplicación no ha sido muy florido, limitándose a señalar, expresamente que «la cantidad fijada en la sentencia por el daño moral de 7.501 € , debe considerarse a todas luces excesiva, aunque se justifique en la Ley de Infracciones y Sanciones del orden social, ya que en esta legislación hay infracciones leves, graves y muy graves y no parece que la actuación de la Ciudad Autónoma de Ceuta, constituya una infracción muy grave como declara la sentencia para cuantificar la indemnización por daño moral, siendo la cuantía adecuada, por resultar más proporcional la de 300 €, que es la que viene imponiendo la Sala en casos sustancialmente iguales al presente».

El recurso ha sido impugnado por la parte demandada, y el Ministerio Fiscal entiende que no se aprecia la necesaria contradicción y que debe ser inadmitido el recurso.

V. Normativa aplicable al caso

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 182. Sentencia.

1. La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas:

a) Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.

b) Declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.

c) Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.

d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183.

2. En la sentencia se dispondrá lo procedente sobre las medidas cautelares que se hubieran adoptado previamente.

Artículo 183. Indemnizaciones.

1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2. 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 y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.

4. Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social.

VI. Doctrina básica

Para la apreciación de la contradicción entre resoluciones, a efectos de la admisión a trámite del recurso de casación para la unificación de doctrina en materia de determinación de la indemnización por daño moral, debe tenerse en consideración únicamente el 'criterio de razonabilidad' que emplean las resoluciones comparadas, sin que juegue papel relevante alguno la cuantía de la indemnización impuesta en las resoluciones comparadas.

VII. Parte dispositiva

Se desestima el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina impetrado, confirmándose la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de justicia de Andalucía recurrida.

VIII. Pasajes decisivos

«Ambas sentencias comparadas, aun cuando han llegado a resultados numéricos diferentes, aplican un criterio de razonabilidad de la cifra en que se cuantifica el daño moral y reducen el establecido por la sentencia recurrida, de modo que los pronunciamientos de ambas sentencias contenidos en el fallo son del mismo signo y coincidentes pues se reconoce la indemnización de daños morales en una cuantía rebajada ala solicitada y reconocida por los Juzgados de lo Social.

Ello implica que no existe la contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste, por lo que no debió ser admitido el recurso de casación para la unificación de doctrina en el trámite correspondiente, procediendo ahora su desestimación...»

IX. Comentario

El «criterio de razonabilidad» que emplea la Sala de Suplicación para rebajar la cuantía de la indemnización impuesta por el Juzgado de lo social no es excesivamente prolijo o detallado, ni siquiera consistente. Señala, concretamente, que «la cantidad fijada en la sentencia por el daño moral de 7.501 €, debe considerarse a todas luces excesiva», sin detallar por qué se considera «excesiva» ni en qué medidas el parámetro de «a todas luces» ha sido calibrado como método de mesuramiento de la cuantía indemnizatoria impuesta.

No alude, ni siquiera, al contexto laboral, al tipo de contrato, su duración, naturaleza o su vinculación con una medida de fomento de empleo. La «cantidad» debe «considerarse.../...excesiva», sin que se despliegue argumentación alguna que apoye la conclusión. Únicamente subraya, como argumento a mayor abundamiento, que «no parece que la actuación de la Ciudad Autónoma de Ceuta, constituya una infracción muy grave como declara la sentencia para cuantificar la indemnización por daño moral». Pero sin indicar por qué «no parece» lesiva la actuación del empleador. ¿No lo parece, por el tipo de contrato, por su duración, por la cuantía de las percepciones salariales que va a percibir la persona trabajadora, por el proceder del empleador, por las consecuencias de su decisión?, ¿Por qué 'no parece' lesiva dicha actuación? No lo indica la resolución. Puede deducirse con una dosis excesiva de imaginación jurídica, pero la resolución no muestra los elementos de valoración que han sido calibrados para entender que la sanción parece excesiva y que la actuación del empleador no parece lesiva.

Sí es cierto que en el momento de resolver el recurso y reducir la indemnización señala expresamente que «siendo la cuantía adecuada, por resultar más proporcional la de 300 €». ¿Más proporcional en relación con qué?, ¿Proporcional en relación con el salario percibido en toda la duración del contrato?, ¿Proporcional teniendo presente su duración temporal?, ¿Proporcional en relación a los días trabajados?

Pareciera como si la resolución de suplicación exigiese del lector un esfuerzo complementario para entender el 'criterio de razonabilidad' que maneja, dando por supuesto hechos (facticos) y circunstancias (contextuales) que no tienen que darse por tal. Con ello se evitan los quehaceres hermenéuticos pudiendo dar cabida a resoluciones parcialmente diferenciadas o incluso contradictorias. Recuerdo, incluso, al juicio de constitucional de las normas que emplea a menudo el Tribunal Constitucional cuando entiende que el resultado aplicativo de una norma «no es razonable».

Sin embargo, y este es el matiz que quiere subrayarse, la sentencia de contraste emplea un criterio de razonabilidad muy potente, con más matices y con elementos interpretativos que dotan de fisonomía al parámetro explicativo que maneja. Precisa,

en concreto, que el «Magistrado *a quo*.../...argumenta las razones por las cuales considera que procede conceder la cantidad solicitada (la antigüedad de siete años del trabajador en la Universidad y la frustración de sus expectativas profesionales como investigador; la persistencia de la lesión durante más de un año; el importe reclamado como indemnización equivale a la mitad del salario anual del trabajador; y los esfuerzos dedicados por el actor a defender sus derechos, inclusive ante la vía judicial, con los consiguientes costes que es obvio que ello genera)», lo que se trasluce en una concreción razonable de la indemnización impuesta. Y subraya, para que no quede duda alguna, que «la Sala considera correcta que existe una evidente desproporción entre la cantidad fijada y el alcance del daño producido, máxime por cuanto que la Universidad demandada se ha limitado a aplicar las normas vigentes, sin una voluntad discriminadora aunque, en efecto, exista la situación discriminadora, como pone de relieve el Fiscal en su informe. Por ello, el Tribunal entiende que debe fijarse la indemnización al importe mínimo fijado en el art. 8.12 de la LISOS, por lo que, con estimación parcial del presente recurso, se rebaja su importe a 7.501 euros».

Es decir, la Sala de Suplicación en este asunto tiene presente el criterio de razonabilidad empleado por el Juzgador de instancia, valora los elementos que se han manejado para la imposición de la indemnización -antigüedad en el empleo, persistencia de la lesión, proporción con el salario anual de la persona trabajadora, costes de la reclamación judicial- pero los entiende incorrectamente manejados, básicamente porque la cuantía final de la indemnización la considera desproporcionada, por dos razones. En primer lugar, porque el empleador no se ha conducido con un afán discriminatorio, y, en segundo lugar, porque la eventual lesión de los derechos fundamentales del trabajador se ha producido por la estricta aplicación de la norma que deben emplearse en estos casos.

Como bien puede apreciarse, se conduce por sendas más floridas que en la sentencia recurrida en la casación unificada que ahora se analiza. Por ello no es razonable entender, en definitiva, que estemos en presencia de dos resoluciones (la recurrida y la traída al juicio de contradicción) que manejan los mismos elementos a tener en consideración en el juicio de razonabilidad que despliegan.

Básicamente porque la resolución recurrida (ECLI:ES:TSJAND:2024:480) no esgrime parámetros equivalentes para acrisolar el resarcimiento. Su FJ 4, en su segundo párrafo, explora dos tipos de consideraciones.

En primer lugar, los que se relacionan con la competencia del Juez de instancia para fijar la indemnización y las dificultades que el reclamante experimenta en este quehacer. Así, precisa, que: «...la indemnización de daños morales abre la vía a la posibilidad de que sea el órgano judicial el que 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 conlleva «un mayor margen de discrecionalidad en la valoración», sin posibilidad de asirse «para el cálculo del *quantum* indemnizatorio» a parámetros objetivos, en la medida en que «los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados 'no tienen directa o secuencialmente una traducción económica'»

Y, en segundo lugar, concluyendo la consecuencia del razonamiento sin haber expuesto algún tipo de argumento que enlace las consideraciones anteriores con lo que decide el Tribunal. Remata afirmando, en definitiva, sin solución de continuidad, que «La aplicación de esta doctrina lleva a rechazar el argumento de la recurrente. Sin embargo, la cantidad fijada en la sentencia por el daño moral de 7.501 €, debe considerarse a todas luces excesiva, aunque se justifique en la Ley de Infracciones y Sanciones del orden social, ya que en esta legislación hay infracciones leves, graves y muy graves y no parece que la actuación de la Ciudad Autónoma de Ceuta, constituya una infracción muy grave como declara la sentencia para cuantificar la indemnización por daño moral, siendo la cuantía adecuada, por resultar más proporcional la de 300

€, que es la que viene imponiendo la Sala en casos sustancialmente iguales al presente».

En la sentencia recurrida hay, en definitiva, argumentaciones «a todas luces», en la de contraste se empleaban parámetros relaciones con el tipo de contrato, la antigüedad laboral y otras consideraciones contextuales relacionadas con el trabajo y el vínculo laboral. No puede deducirse, entonces, que los parámetros empleados en «el juicio de razonabilidad» sean idénticos, por lo que la contradicción debería haberse considerado acreditada, debiendo entrar a analizar el fondo del asunto, es decir, la idoneidad de los criterios que deben valorarse para imponer una indemnización que resarza el daño moral causado, incluyendo también la perspectiva tuitiva, no solamente la reparadora, como exige la norma.

X. Apunte final

El análisis de la cuestión de fondo, es decir, del tipo de elementos valorativos que tienen que utilizarse para imponer la indemnización por daño moral y su correcta calibración queda escorada en esta resolución, al no pasar el recurso el filtro de la contradicción.

Y, sin embargo, sigue siendo la cuestión más relevante en esta temática.

Para el correcto análisis de esta cuestión y poder extraer conclusiones prospectivas, debe partirse de varias premisas.

En primer lugar, que no existe norma expresa al efecto, lo que obliga a emplear alguna de las existentes.

Por eso se acude, en segundo lugar, al auxilio de la LISOS como norma básica para la concreción de la indemnización por daño moral.

Es conveniente, en tercer lugar, asumir que no todas las lesiones de Derechos Fundamentales y todos los daños morales que se asocian a éstas deben tener la misma reparación. Se hace necesario, en consecuencia, acometer en cada caso concreto un proceso de aquilatación individual de las indemnizaciones.

Y para ello, precisamente, en quinto lugar, se despliega el juicio de «razonabilidad», que tiene que manejar elementos atinentes a los casos desde una perspectiva general.

Entre ellos los dos siguientes. Los que tengan que ver con la lesión dañosa, y los que tengan en consideración los aspectos contextuales laborales.

Con respecto a los primeros, tenemos que analizar la entidad de la lesión acaecida, el volumen de daño desplegado, su intensidad, su reiteración, su incidencia en la persona trabajadora, especialmente si sobre el empleador lesionador pesa un deber de tutela singular (persona con discapacidades, menores de edad, mujeres embarazadas), su propósito lesivo (singularmente vulnerando estándares tuitivos clásicos en nuestro derecho moderno: lesiones discriminatorios por razón de sexo, género, homófobas, etc.), su pluri incidencia, etc. Es decir, deben apreciarse la lesión como acto lesionador en sí misma considerada.

Los aspectos contextuales laborales son aquellos que definen al sujeto paciente de la lesión, es decir, al trabajador en sus circunstancias laborales. Su antigüedad, el tipo de contrato, su duración, el salario que percibe, si estamos en presencia de una relación laboral de fomento de empleo, al servicio de una entidad pública, etc.

Con el primer parámetro se impondría la sanción mínima dentro de las permite la LISOS, y con el segundo nos moveríamos dentro de los límites de ésta, con el objetivo de aquilatar e individualizar la indemnización para cada asunto concreto. Con ello se tienen en cuenta todos los eventuales elementos que puedan apreciarse para la reparación del daño causa. Aquellos que se relacionan con el trabajador que padece el daño; los que tienen en consideración las circunstancias contextuales en que se

produce la lesión al Derecho Fundamental; y los que se centran en el agente productor del año y valoran la intensidad de su conducta y su gravedad intrínseca.