

**LAS INDEMNIZACIONES POR DAÑOS  
MORALES EN EL ÁMBITO LABORAL. UNA  
NUEVA PROPUESTA PARA SU  
CUANTIFICACIÓN**

**Fernando Lisbona González**  
**13ª Edición Premio Jóvenes Laboralistas (2024)**  
**Foro Español de Laboralistas (FORELAB)**

## **Resumen**

La problemática inherente a la cuantificación de los daños morales, tradicionalmente circunscrita al ámbito del derecho civil, ha experimentado una notable expansión hacia otras ramas del ordenamiento jurídico. La falta de criterios legales claros dificulta tanto la tarea de los demandantes para probar el daño sufrido, como la labor de los tribunales para determinar la indemnización correspondiente. En el contexto laboral actual, donde los derechos fundamentales son cada vez más relevantes, las demandas por daños morales han aumentado. Sin embargo, los tribunales laborales recurren a soluciones que no siempre son satisfactorias, debido a la falta de directrices legales específicas para este tipo de casos.

El objetivo del presente trabajo es, a través de un análisis de la base normativa de la indemnización por daños morales, su naturaleza y funcionalidad y diversos criterios jurisprudenciales que han surgido alrededor del mismo, la propuesta de un nuevo sistema de cuantificación de daños morales en el ámbito laboral que permita facilitar su proceso de acotación y justificación, pudiendo aportar así una mayor seguridad jurídica para todos los operadores ante esta creciente problemática.

**Palabras clave:** Daños morales, ámbito laboral, indemnización, compensación, sistema, criterios jurisprudenciales, cuantificación.

## **Índice**

|                                                                                                                        |               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>1.Introducción .....</b>                                                                                            | <b>- 4 -</b>  |
| <b>2. Base normativa de la pretensión indemnizatoria por daños morales en el ámbito laboral.....</b>                   | <b>- 5 -</b>  |
| <b>3. La compleja funcionalidad y naturaleza de la compensación por los daños morales .....</b>                        | <b>- 10 -</b> |
| <b>4. Criterios jurisprudenciales aplicables para la cuantificación de las indemnizaciones por daños morales .....</b> | <b>- 13 -</b> |
| <b>4.1 Justificación del apoyo jurisprudencial generalizado en la LISOS .....</b>                                      | <b>- 13 -</b> |
| <b>4.2 La falta de idoneidad de la LISOS como referencia jurídica única para la valoración del daño.....</b>           | <b>- 14 -</b> |
| <b>5. Una propuesta de sistema de cuantificación .....</b>                                                             | <b>- 16 -</b> |
| <b>5.1 Justificación.....</b>                                                                                          | <b>- 16 -</b> |
| <b>5.2 Bases y régimen de aplicación del sistema propuesto .....</b>                                                   | <b>- 19 -</b> |
| <b>6. Conclusiones.....</b>                                                                                            | <b>- 26 -</b> |
| <b>Bibliografía.....</b>                                                                                               | <b>- 28 -</b> |

## 1.Introducción

A lo largo de la vida de una relación laboral, e incluso antes de su inicio formal, pueden surgir situaciones que vulneren los derechos fundamentales de las personas trabajadoras o el derecho a no sufrir discriminación. En estos casos, tanto la normativa interna, como la comunitaria, establece la obligación de indemnizar por el daño moral causado (artículo 183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en adelante LRJS), pero la cuantificación de esta indemnización o compensación es una tarea sumamente compleja.

Este no es un problema nuevo ni desconocido en España. Como ya anticipó Díez-Picazo: “En los últimos tiempos, se han ido produciendo -o se están produciendo- decisiones de los tribunales en que la figura del daño moral se ha aplicado -o se aplica- con escasa coherencia. No es lo más grave la trivialización que se produce de este enormemente difícil concepto, sino la deformación que es consecuencia de ello, de manera que si era comprensible que nunca hubiéramos tenido una idea especialmente clara de qué debe entenderse por “daño moral”, esa idea es hoy menos clara que nunca (...)”.<sup>1</sup>

Unido a esto, también es importante remarcar la ausencia de un concepto o criterios legales de acotación del daño moral, lo que unido a la falta de un tratamiento normativo acabado afecta a su propia determinación. Díez-Picazo, siguiendo las afirmaciones de Álvarez Vigaray, propone definirlo como: *“aquel perjuicio que no implica una pérdida de dinero, que no entraña para la víctima ninguna consecuencia pecuniaria ni disminución de su patrimonio”* así como *“aquel daño que no consiste en una pérdida económica o en una falta de ganancia”*.<sup>2</sup>

Esta falta de un tratamiento normativo acabado, tanto sustantivo, como procesal, hace difícil extraer conclusiones generales sobre este tema y, lo que es aún más preocupante, se observa una llamativa disparidad de criterios en las decisiones de nuestros tribunales; lo que genera una gran inseguridad jurídica para los afectados.

Por ello, el objetivo de este trabajo es formular una propuesta de un nuevo sistema, detallado, aunque flexible, que permita cuantificar los daños morales de una manera más

---

<sup>1</sup> Díez-Picazo, L., El Escándalo del Daño Moral, Thomson Civitas, Cuaderno Civitas, Editorial Aranzadi SA, Madrid, 2008, p.4.

<sup>2</sup> Díez-Picazo, L., op. cit, p.74.

objetiva, facilitando así la labor judicial y aportando certeza todos los operadores jurídicos.

## **2. Base normativa de la pretensión indemnizatoria por daños morales en el ámbito laboral**

La demanda de indemnización por daños morales en el ámbito laboral ha ido adquiriendo una importancia cada vez mayor. Este concepto se sitúa dentro del complejo marco de las relaciones laborales, donde la salud mental y física de la persona trabajadora es fundamental. Sin embargo, más allá de esto y de las implicaciones que pueda tener en la prevención de riesgos laborales, lo que podríamos llamar la dimensión moral de la relación empresa-persona trabajadora siempre ha estado presente y está ganando protagonismo exponencialmente.

Tras un examen de la casuística jurisprudencial se puede corroborar que estas reclamaciones tienen cabida tanto al inicio de la relación laboral (por ejemplo podrían suceder en procesos de selección de candidatos, si se demuestra que los criterios de evaluación vulneran derechos fundamentales como el sexo, la raza, la ideología política, etc.), durante la relación laboral (por ejemplo en casos donde haya habido una situación de acoso moral, o casos en los que se demuestre de manera fehaciente que la decisión final en el ejercicio irregular de los poderes directivos en procesos de promoción económica y profesional se basa en criterios que vulneran derechos fundamentales, como empresas donde solo se promocionan a hombres en altos cargos, o donde se excluye a las trabajadoras embarazadas del plan de bonificaciones, etc.) y al momento de la terminación de la relación laboral, siendo mucho más comunes estas últimas.

Es incuestionable que este tipo de pretensiones tienen recorrido cuando se ha producido una vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, pero comienzan a abrirse paso unas líneas de reflexión<sup>3</sup> sobre si no habiendo vulneración de este tipo de

---

<sup>3</sup> Por ejemplo, autores como: Juan Gorelli en “Razones para un cambio en la indemnización por despido improcedente” IUSLabor 1, 2023, pp. 6-45, David Crespo en “La indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales del Artículo 183 LRJS. Reflexiones en torno a sus pretensiones y su cálculo”, Labos, Vol. 4, No. 3, 2023, pp. 156-180 y Cristóbal Molina en “La obsolescencia legalmente programada

derechos constitucionales cualificados se podría exigir una indemnización por daños morales, cuando el derecho laboral vulnerado no tiene este rango señaladamente<sup>4</sup>.

Pese a ello, la normativa de referencia se caracteriza por su dispersión, parquedad, imprecisión e indeterminación de bases objetivadoras. Esta base normativa, que comenzó como una serie de declaraciones abstractas, abiertas, de corte o enfoque muy general en materia civil (véase, por ejemplo, en el Código Civil el artículo 1.101, para el daño moral contractual y el artículo 1.902 para el daño moral extracontractual), se ha ido desarrollando y concretando en el ámbito de la legislación laboral tanto en el ámbito nacional como supranacional.

Prueba de ello son el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y los artículos 6, 7 y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), que ya mencionan la necesidad de protección estatal, a través de diferentes mecanismos de seguridad social, en caso de despido y ciertas vulneraciones como el derecho a la libertad sindical o el derecho de huelga.

Más adelante, la Carta Social Europea Revisada de 1996 (CSE) establece en su artículo 24 la obligación de los Estados de Miembros de *“garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a protección en caso de despido”*; para ello, los Estados han de reconocer *“el derecho de todos los trabajadores a no ser despedidos sin que existan razones válidas para ello relacionadas con sus aptitudes o su conducta, o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio”*. Y si son despedidos sin esas razones válidas, los trabajadores tendrán derecho *“a una*

---

del despido improcedente en España. Por qué y cómo corregirla en virtud de la Carta Social Europea Revisada”, Labos, Vol. 4, No. 3, 2023, pp. 182-211, entre otros.

<sup>4</sup> Ante esta cuestión, en mi opinión está claro que el legislador busca un aligeramiento de la carga de probar el daño moral para que surja el deber indemnizatorio, pero lo que no podría defenderse es este aligeramiento de la carga de la prueba cuando el empresario no haya lesionado derecho fundamental alguno, debiéndose exigir una prueba más concreta y acabada sobre dicho sufrimiento. Bien es cierto, que al haber sentencias que contrastan, seguimos a la espera de un pronunciamiento del Tribunal Supremo que unifique doctrina y arroje luz sobre la exigibilidad o no de indemnizaciones adicionales en el marco de despidos improcedentes, sobre todo tras la Decisión de Fondo de 20 de marzo de 2024 (reclamación n. 207/2022) del CEDS, la cual abre la puerta a daños morales en despidos improcedentes, pero con la necesidad de probarlos. Por las limitaciones de extensión en el presente trabajo, al ser un tema complejo y con mucha profundidad no me es posible ahondar más en él mismo.

*indemnización adecuada o a otra reparación apropiada”* <sup>5</sup>.

En el ámbito comunitario y por lo que respecta a las discriminaciones en materia retributiva por razón de género merece ser destacada Directiva (UE) 2023/970, cuyo objetivo es fortalecer la igualdad salarial entre hombres y mujeres mediante medidas de transparencia y mecanismos de cumplimiento; y que en su artículo 16, viene a establecer que:

*“1. Los Estados miembros se asegurarán de que todo trabajador que haya sufrido un perjuicio como consecuencia de la infracción de cualquiera de los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución tenga el derecho de reclamar y obtener una indemnización o reparación íntegra, según determine el Estado miembro, por dicho perjuicio.*

*2. La indemnización o reparación a que se refiere el apartado 1 constituirá una indemnización o una reparación, según determinen los Estados miembros, real y efectiva por los daños y perjuicios sufridos, y será disuasoria y proporcionada.*

*3. La indemnización o reparación restituirá a la parte que haya sufrido un perjuicio a la situación en la que se habría encontrado si no hubiera sido discriminada por razón de sexo o si no se hubiera producido ninguna infracción de los derechos u obligaciones relativos a la igualdad de retribución. Los Estados miembros velarán por incluir en la indemnización o reparación la recuperación íntegra de los atrasos y las primas o pagos en especie correspondientes, el resarcimiento por la pérdida de oportunidades, los daños morales, cualquier perjuicio causado por otros factores pertinentes, entre los que se puede incluir la discriminación interseccional, así como los intereses de demora.*

*4. La indemnización o reparación no estará sujeta a ningún límite máximo fijado previamente”* <sup>6</sup>.

Como se puede observar en la lectura de los artículos, la evolución es notable. El desarrollo en torno al daño en esta nueva Directiva es mucho más amplio y deja menos

---

<sup>5</sup> Artículo 24 del Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. BOE de 11 de junio de 2021.

<sup>6</sup> Artículo 16 de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023.

margen a la interpretación. Además, según el apartado 4, surge una cuestión: que la indemnización no esté sujeta a ningún límite preestablecido parece indicar que no caben límites legales absolutos, lo cual no es lo mismo que descartar un sistema de indemnizaciones tasadas legalmente mediante parámetros predeterminados, cuestión que se analizará más adelante.

Dentro de la normativa española, el principal precepto de referencia es el artículo 183 de la LRJS, que contempla la obligación de indemnizar por daño moral en caso de discriminación o vulneración de un derecho fundamental o libertad pública. Este artículo establece que, si se demuestra discriminación u otra violación de derechos fundamentales en el trabajo, el juez debe fijar una indemnización para la víctima. Dicha indemnización debe cubrir tanto el daño moral como los daños y perjuicios adicionales, pudiendo el juez estimar la cantidad si es difícil calcularla con exactitud. Con ello, se pretende compensar a la víctima, intentando restablecer su situación previa a la discriminación y prevenir futuros daños <sup>7</sup>.

Al examinar detenidamente el precepto, se identifica en el apartado 2 un punto crucial que genera múltiples interpretaciones: la fijación "prudencial" del daño como concepto absolutamente indeterminado. Lo único que parece indicar es que no puede quedar al libre arbitrio del juez y que, al ser prudente, debe estar justificada o respaldada por criterios objetivos. De lo contrario, se quebrantaría la seguridad jurídica y se dejaría al demandado en una situación de indefensión inaceptable.

Igualmente, cabe recalcar que las indemnizaciones por daño moral no solo quedan vinculadas a la vulneración de derechos fundamentales o al derecho a no sufrir discriminación. Así, por ejemplo, esta figura también queda contemplada en el marco de ciertos tipos de accidentes de trabajo sufridos por incumplimientos de la normativa de prevención donde se instituye el derecho a una reparación íntegra del daño. Esto entraña que el daño del accidente del trabajo tendrá que demarcarse no sólo atendiendo a las consecuencias dañosas del accidente en el ámbito laboral, sino también ponderando los perjuicios provocados por el accidente en múltiples aspectos de la vida personal, familiar

---

<sup>7</sup> Artículo 183 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, BOE de 11 de octubre de 2011: en adelante, LRJS.

o social de la persona <sup>8</sup> que ha sufrido el accidente. Y así lo corroboran múltiples sentencias del Tribunal Supremo como la 1052/2021 de 26 octubre (rec. 3956/2918) o la muy reciente 153/2023 de 22 febrero (rec. 1407/2020). El problema que surge es que ninguno de los preceptos legales mencionados anteriormente especifica cómo cuantificar de una manera objetiva y prudente este daño moral producido.

A mayor abundamiento, adentrándonos en este panorama normativo cargado de incógnitas y puntos críticos, merece ser reseñado que, en el marco del proceso especial de tutela, el artículo 179.3 LRJS establece que:

*“3. La demanda, además de los requisitos generales establecidos en la presente Ley, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183, y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador” <sup>9</sup>.*

En otras palabras, es suficiente con haber solicitado la indemnización en la demanda inicial, sin necesidad de detallar la pretensión (liberando así de la exigencia general que se aplica a daños distintos de los morales) <sup>10</sup>. El objetivo es que el tribunal reconozca el derecho a recibirla y determine su cuantía a su prudente criterio, tema que se analizará en profundidad más adelante. Ante esta dificultad de justificar la cuantía, y según la jurisprudencia establecida, basta con solicitar la indemnización (está claro que el artículo 179 de la LRJS, en relación con el 183 LRJS, parte de la premisa de que el demandante debe reclamar expresamente la compensación por este tipo particular de daños), aunque

---

<sup>8</sup> Cfr. Álvarez Sacristán, I., “Tratamiento jurídico de los daños morales causados por los accidentes de trabajo”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n. 567, 2003, pp.1-16.

<sup>9</sup> Artículo 179.3 de la LRJS.

<sup>10</sup> STS 768/2017, de 5 de octubre (rec. 3759/2015).

no sea de forma muy detallada, para que el tribunal actúe (evitando así una incongruencia *ultra petitem*) y evalúe si reconoce el derecho a esta indemnización <sup>11</sup>.

Adentrándonos (aún más aparentemente) en esta tendencia hacia la automaticidad, es relevante destacar la reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. En su artículo 27, se establece la obligación de indemnizar a la víctima por parte de quien cause discriminación por los motivos especificados en la ley<sup>12</sup>. Una vez comprobada la discriminación, de conformidad con lo dispuesto en este artículo y en línea con el art. 183 de la LRJS, se asumirá automáticamente la existencia de daño moral, lo que limita las opciones de defensa y contradicción de la empresa demandada. La cuantía de la indemnización se determinará en función de la gravedad del perjuicio y las circunstancias particulares del caso.

### **3. La compleja funcionalidad y naturaleza de la compensación por los daños morales**

Una vez sentada la base normativa, es importante hacer referencia a las diversas funciones que cumple la indemnización o compensación por daño moral en el complejo entramado de normas en el que nos movemos, pues eso luego servirá de fundamentación jurídica, en la parte final de este trabajo, para formular una propuesta de mejora del marco normativo ordenador de las referencias idóneas para su objetivación.

Aquí es importante remarcar que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) ha declarado que las indemnizaciones no tienen por qué incorporar un elemento punitivo. Así las cosas, en la STJUE 17 de diciembre 2015 (C407-14), *Arjona Camacho*, resuelve una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba, en relación a la Directiva 2006/54 (que derogó a la Directiva 76/207, con efectos a 15 de

---

<sup>11</sup> Véase la STS 5502/2022, de 12 de diciembre (rec. 5556/2022) y la STS 352/2020 de 19 de mayo (rec. 2911/2017).

<sup>12</sup> Artículo 27 de la Ley 15/2022: 1. “La persona física o jurídica que cause discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido”.

agosto de 2009) y, en concreto, sobre los límites del art. 18 de la misma. Dicho artículo establece que:

*“Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para garantizar la indemnización o la reparación, según determinen los Estados miembros, real y efectiva del perjuicio sufrido por una persona a causa de una discriminación por razón de su sexo, de manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido. Dicha indemnización o reparación no podrá estar limitada por un tope máximo fijado a priori, excepto en aquellos casos en que el empresario pueda probar que el único perjuicio sufrido por el demandante como resultado de la discriminación en el sentido de la presente Directiva sea la negativa a tomar en consideración su solicitud de trabajo”<sup>13</sup>.*

Por tanto, la cuestión prejudicial versa sobre si, con arreglo a este precepto, la legislación europea exige una compensación disuasoria por discriminación en el ámbito laboral, y por tanto le otorga a la persona afectada una reparación adicional, más allá de cubrir el perjuicio sufrido, como una forma de escarmiento ejemplar para el empleador y otros posibles infractores.

El TJUE, termina razonando que, el efecto disuasorio real buscado por la normativa comunitaria no implica la concesión a la víctima de una discriminación por razón de sexo de una indemnización en concepto de daños punitivos, que va más allá de la reparación íntegra de los perjuicios efectivamente sufridos y es una medida sancionadora. Por lo tanto, concluye que para una reparación íntegra no hace falta incluir ningún tipo de daños punitivos, determinando así una triple función de compensación por daños morales que sea efectiva, proporcionada y disuasoria, sin necesidad de que contenga un elemento punitivo como uno de sus elementos principales. Es importante subrayar esto último poniendo de relieve a la par que la indemnización no ha de comprender daños punitivos porque al ser ajenos a nuestro derecho, el artículo 183 LRJS, analizado anteriormente, no presta cobertura a una condena de esta clase.

---

<sup>13</sup> Directiva (UE) 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.

Por todo lo escrito anteriormente parece incuestionable que la indemnización por daños morales cumple tres funciones diferenciadas <sup>14</sup> .

La principal función de la indemnización por daño moral es la reparación del perjuicio sufrido. Ante la imposibilidad de restaurar la situación previa al daño, los tribunales recurren a la compensación económica como último recurso, valorando la intensidad de la lesión y utilizando criterios objetivos, como el salario anual o la duración de la relación laboral. Sin embargo, estos criterios objetivos se complementan con otros subjetivos, lo que explica la variabilidad en las cuantías de las indemnizaciones. Los tribunales consideran factores como el carácter individual o colectivo de la infracción, el tipo de derecho fundamental vulnerado, el contexto laboral, la situación de la víctima, la reiteración de la conducta e incluso la identidad del responsable del daño <sup>15</sup>.

La segunda función es la restitutoria, que deriva de la lógica de la norma laboral. La indemnización busca restablecer la situación de la persona trabajadora afectada, devolviéndolo a su estado previo a la vulneración de sus derechos fundamentales o a la quiebra de su derecho a no sufrir discriminación. Aunque el daño ya se haya producido, el ordenamiento jurídico debe contar con mecanismos para que la persona trabajadora pueda recuperar su posición original (al menos en términos de estabilidad emocional y de bienestar).

La tercera función, preventiva o disuasoria (que no punitiva, como se desarrolló anteriormente) es la que más problemas suscita. Por un lado, es comprensible que los Tribunales se planteen castigar al infractor imponiéndole una condena “ejemplarizante” <sup>16</sup>, sin embargo, esta función preventiva plantea un desafío importante: la subjetividad en la cuantificación de la indemnización y la falta de concreción legal de los criterios aplicables para su concreción dineraria. Al depender del criterio del juez, la cuantía de la indemnización puede resultar desproporcionada para la empresa y generar un enriquecimiento injusto para la persona trabajadora. Pero además el objetivo es

---

<sup>14</sup> Cfr. Arias Domínguez, Á. *La cuantificación de la indemnización por daño moral por trasgresión de derechos fundamentales en los despidos nulos*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, pp. 15-25, Madrid, 2023.

<sup>15</sup> Cfr. Arias Domínguez, Á., op. cit., p. 136.

<sup>16</sup> Cfr. Díez-Picazo, L., op. cit, p.75.

compensar el daño causado, no recompensarlo desmesuradamente. Y la LRJS sólo obliga a considerar la vertiente preventiva/disuasoria, no incorpora elementos punitivos. y es importante delimitarlos bien.

Pero además, habida cuenta que se presume la existencia del daño moral y que no se exige justificar o probar la entidad de éste, y que nuestros tribunales tienden a reconocer importes elevados (tomados de la LISOS, como se verá después), de incorporar elementos punitivos se corre el riesgo de otorgar una protección económica desmedida a la persona trabajadora; con el riesgo añadido de convertir el régimen indemnizatorio en “confiscatorio”, pues no hay que olvidar que las conductas transgresoras de normas laborales podrán, además, ser objeto de sanción por la Inspección de Trabajo, con la imposición de la correspondiente multa.

#### **4. Criterios jurisprudenciales aplicables para la cuantificación de las indemnizaciones por daños morales**

##### **4.1 Justificación del apoyo jurisprudencial generalizado en la LISOS**

Resulta imprescindible comenzar con una referencia a la sentencia del Tribunal Constitucional 247/2006 <sup>17</sup> la cual es considerada por la doctrina <sup>18</sup> como la “piedra angular” de la justificación del empleo generalizado de la LISOS por nuestros Tribunales para cuantificar el daño moral. El Tribunal Constitucional (TC), en la sentencia que resuelve el recurso, no entra a valorar la aplicación de la LISOS para cuantificar la indemnización por daño moral, sino que se centra en criticar la falta de motivación del Tribunal Supremo al denegar dicha indemnización. Previamente, en la instancia inferior, el demandante había utilizado la LISOS para calcular la compensación por el daño moral sufrido, argumentando que la conducta antisindical de la empresa constituía una infracción muy grave. Sin embargo, el TC no justifica el uso de la LISOS, sino que se

---

<sup>17</sup> STC 247/2006, de 24 de julio (BOE núm. 197, de 18 de agosto).

<sup>18</sup> Cfr. Sepúlveda Gómez, M.<sup>a</sup>, “Incidencia de la Sentencia del Tribunal Constitucional 247/2006, de 24 de julio, en la doctrina sobre la indemnización por conducta antisindical”. *Revista de Derecho Social*, núm. 35, 2006, pp. 119-165.

limita a corregir la decisión del TS por falta de fundamentación en su negativa a otorgar la indemnización y por tanto acepta tangencialmente que en ese caso se utilizase la LISOS como referencia.

En consecuencia, la premisa en la que se sustentan las demás sentencias no solo carece de la contundencia atribuida, sino que tampoco encuentra un sólido respaldo. En última instancia, se trata de un argumento malinterpretado, que en ningún caso reflejaba la intención de los magistrados del Tribunal Constitucional al emitir su fallo.

Estamos, por tanto, ante un pronunciamiento poco afortunado del Tribunal Constitucional<sup>19</sup> que ha sido utilizado como solución por defecto ante la falta de legislación específica, convirtiéndose en el fundamento a seguir. La realidad es que se aplica una norma no concebida para estos supuestos como remedio universal, a pesar de que sus consecuencias resultan ilógicas dada la diversidad de situaciones, marcadamente heterogéneas, que nuestros tribunales deben afrontar.

#### **4.2 La falta de idoneidad de la LISOS como referencia jurídica única para la valoración del daño**

Como complemento a la sentencia previamente mencionada, es pertinente referirse a la sentencia núm. 356/2022 de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

En este caso, el demandante sí especifica la cuantía económica en función del perjuicio sufrido. Por tanto, la postura del Alto Tribunal no es la de "promotor" de la cantidad, sino que debe evaluar si la suma solicitada es proporcionada y razonable. En primer lugar, justifica el uso de la LISOS como parámetro interpretativo adecuado para el caso en cuestión, pero sugiere que la LISOS como único criterio de valoración es insuficiente por dos razones: las sanciones elevadas y la amplitud de la horquilla.

El primer motivo es evidente: según el artículo 40 de la LISOS (precepto éste, que cuantifica las sanciones), se contempla una cantidad máxima de 225.018 euros (antes de

---

<sup>19</sup> Cfr. Desdentado Bonete, A.: “¿Una lesión de la libertad sindical à rebours?”, *Revista de Información Laboral*, núm. 7, 2017, pp.1-10.

la reforma<sup>20</sup>, 187.815 euros), que, de fijarse en sentencia, representaría un coste indemnizatorio desproporcionado para la mayoría de las empresas. En cuanto al segundo motivo, la amplitud de la horquilla, la sanción correspondiente a una falta muy grave en materia laboral puede oscilar entre 7.501 euros y 225.018 euros (antes de la reforma, entre 6.251 euros y 187.515 euros), lo que supone una diferencia de más de doscientos mil euros entre una falta muy grave y otra.

Prosigue profundizando en los criterios que tendrían que ser objeto de consideración y ponderación en cada caso. A saber:

1. La antigüedad de la persona trabajadora en la empresa (a mayor tiempo que el trabajador lleva en la empresa, más grave será considerado el acto).
2. La persistencia temporal de la vulneración del derecho fundamental (entendiéndose que cuanto más tiempo lleva produciéndose el acto dañino más grave será).
3. La intensidad del quebrantamiento del derecho (cuanto más grave sea más se ponderará).
4. Las consecuencias que se provoquen en la situación personal o social de la persona trabajadora o del sujeto titular del derecho infringido (valorando la incidencia en su salud, la dignidad e imagen frente a otras personas).
5. La posible reincidencia en conductas vulneradoras. (entendiéndose como tal aquellas que se hayan sostenido en el tiempo provocando mayor zozobra en la persona trabajadora).
6. El carácter pluriofensivo de la lesión (entendiéndose que, a más esferas de la personalidad afectadas, con más gravedad se valorará el acto).
7. El contexto en el que se haya podido producir la conducta (por ejemplo, en qué condiciones laborales o personales se encontraba la persona trabajadora).
8. Una actitud tendente a impedir la defensa y protección del derecho transgredido (más graves serán aquellos hechos donde haya habido ocultación o manipulación de los actos que dieron lugar al quebrantamiento).
9. Otros que puedan valorarse atendidas las circunstancias de cada caso.

---

<sup>20</sup> Proveniente de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Para llegar a la conclusión de que: “en multitud de ocasiones el recurso a 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” <sup>21</sup>.

En definitiva, se debe partir de los hechos contextuales probados en primera instancia y de todas las circunstancias que hayan rodeado y caracterizado la vulneración del derecho fundamental. Estos factores constituirán los criterios objetivos de referencia que determinarán la gravedad de la lesión y, por consiguiente, la cuantía de la indemnización que el empresario deberá abonar por el daño causado, sin que pueda considerarse excesiva ni arbitraria.

## **5. Una propuesta de sistema de cuantificación**

### **5.1 Justificación**

El problema de la utilización de la LISOS surge en cuanto a la hora de atender necesariamente a las particulares circunstancias del caso, ya que esta sigue una lógica doble, tanto preventiva, como punitiva, y como ya se explicó anteriormente, el TJUE en el asunto de Arjona Camacho, ya negó que, para la restitución del daño moral, haya de acudir a elementos punitivos. Por tanto, la LISOS no puede ser la única referencia para la indemnización, ni siquiera la principal, porque su principal función es castigar.

Dado que el sistema legal actual carece de normas, disposiciones o baremos específicos para cuantificar los daños morales derivados de la vulneración de derechos fundamentales en el ámbito laboral, se presenta una oportunidad crucial para que el legislador aborde esta cuestión. La tarea, sin duda compleja, consiste en desarrollar un nuevo sistema que establezca criterios más concretos y proporcionados para evaluar y cuantificar estos daños, garantizando así una mayor justicia y reparación para las víctimas.

---

<sup>21</sup> STS 356/2022 de 20 de abril (rec. 2391/2019).

Está claro que movernos sobre este complicado tema, entraña cierta dificultad, pues la compensación por daños morales, al incorporar el elemento disuasorio/preventivo, combina gravedad del daño y gravedad del ataque (y esto último obliga a salir de la perspectiva individual) pero a la vez es lo que puede justificar el que se tome la LISOS como referencia para esta cuantificación (que no solo responde a finalidades punitivas y sancionadoras, sino también disuasorias/preventivas).

Además, en la parte reparadora tampoco se pretende garantizar una *restitutio in integrum* del daño moral, pues al ser un daño extrapatrimonial, su objetivación al máximo resulta prácticamente imposible, pero el sistema que desarrollaré *infra*, permite una mejor demarcación del daño y cálculo por aproximación de su magnitud, y facilitaría su cuantificación judicialmente.

Esto al final supone una operación compleja que comprende tres fases o actuaciones:

1.- La acotación/deslinde del daño moral, entendido éste en un sentido restrictivo, diferenciándolo de la frustración de simples expectativas o de otro tipo de situaciones de incomodidad que pueda experimentar la persona trabajadora en el marco de la relación laboral por actuaciones empresariales que no necesariamente conculcan sus derechos o que afectan a derechos que no tienen el rango de fundamentales.

2.- La calificación de los hechos subyacentes y la identificación de las circunstancias singulares que rodean o contribuyen a conformar la lesión sufrida; y que predeterminan la ulterior operación destinada a calibrar la mayor o menor magnitud del correlativo daño moral. Al final se hace una doble evaluación y valoración, por un lado, de la gravedad de la conducta empresarial y por el otro, la gravedad del daño sufrido por las víctimas. Y para la determinación de la gravedad de la conducta se ponderan elementos, factores y referencias que no tienen por qué afectar a la magnitud del daño individual cierto. Ello es complejo y parece rebuscado o desenfocado en primera aproximación, pero deriva de esa funcionalidad o naturaleza compleja de la compensación por daño moral (al incorporar elementos preventivos y disuasorios).

3.- La cuantificación precisa de la compensación correspondiente (que al final requiere descender al plano individual). En el presente trabajo cuestionamos la idoneidad del

recurso a la LISOS a estos efectos, desde una especial consideración a que la LISOS y en general el Derecho administrativo sancionador lo que persiguen es castigar y disuadir de conductas especialmente lesivas (y tomando una perspectiva de tutela de intereses generales), mientras que cuando cuantificamos indemnizaciones por daños morales, descendemos al terreno particular de las relaciones laborales, individuales o colectivas en función de un ataque generador de un daño. La aplicación de este sistema, comúnmente aceptado por nuestros tribunales, genera incongruencias e inconsistencias. Pero, hemos de aceptar que es el sistema que ahora se utiliza como base para cuantificar los daños morales, y que no es previsible que se reforme en el corto plazo el marco legal de referencia para la cuantificación de los daños morales en el orden laboral.

Por ello, considero pertinente diseñar un novedoso y más completo sistema, tomando de base la LISOS, que facilite la labor de objetivación, al menos parcialmente, del daño moral en cualquier tipo de situación, bajo diversos escenarios jurídico-laborales en los que potencialmente podría tener lugar una vulneración de derechos generadora del correspondiente daño moral. Y es que, aunque el daño moral es individual (incluso cuando la víctima es un sindicato u otro sujeto colectivo), debería individualizarse en cada caso la operación de cuantificación. Y conviene puntualizar que ello no excluye, que, dentro de una pluralidad de damnificados por una misma actuación, se diversifique el monto indemnizatorio. Pero en la medida en que debe contextualizarse, no impide tampoco que se tenga en cuenta la proyección de la conducta empresarial lesiva (individual, plural, colectiva) para medir la gravedad del ataque, lo que afectará finamente a la cuantía de la indemnización.

No es una misión fácil, pero ante la multiplicación de demandas de solicitud de indemnizaciones por daños morales en casos de vulneración de derechos fundamentales en el ámbito laboral, consideramos imprescindible definir mejor las bases y mecánica de actuación, para contribuir a guiar la actuación de nuestros jueces y tribunales en este terreno. Con ello los afectados podrían articular mejor sus pretensiones y las empresas podrían tener más claro cuál es el coste asociado a sus conductas irregulares (con lo que podría tener una eficacia disuasoria). De esta manera, se colmaría un vacío legal y se avanzaría en términos de seguridad jurídica.

## 5.2 Bases y régimen de aplicación del sistema propuesto.

Una vez hecho el análisis anterior, cabe ahora plantearse si es viable jurídicamente y qué diseño sería más apropiado para un nuevo sistema o modelo objetivo que permitiera, por una parte, medir la gravedad del ataque empresarial y el correlativo daño sufrido por la víctima con el fin de poder establecer la correspondiente calificación de la conducta y graduación del daño; y por otra, a partir de ello cuantificar la compensación monetaria correspondiente.

A tal efecto consideramos razonable partir de los criterios recopilados por el Tribunal Supremo en la sentencia anteriormente analizada e integrarlos con los criterios de la LISOS de cuantificación de las sanciones. A priori parece resultar un método idóneo porque permiten integrar las tres funciones de la compensación por daños morales (la reparadora, la restitutoria y la disuasoria, sancionadora o preventiva).

Para ello, lo primero sería otorgarle una puntuación a cada criterio. Bajo el sistema que proponemos, todo está calculado para que el total sume 100 <sup>22</sup>, y los criterios se computen por decenas, facilitando así su uso y manejo al operador jurídico.

1. **Antigüedad:** valorada del 1 al 10. Pudiendo el juez fijarlo según el número de años que le queden a la persona trabajadora para jubilación plena. Este criterio que utiliza el TS es una referencia válida en la medida en que es mayor la quiebra de la relación de confianza y de las expectativas de estabilidad en la relación laboral; y en correspondencia, razonablemente mayor la inquietud, zozobra. Se

---

<sup>22</sup> Este límite de 100 está pensado para que al operador jurídico le resulte más fácil entenderlo, pero este sistema tiene una virtud, que se puede adaptar a cualquier tipo de cantidad, lo cual le otorga una flexibilidad enorme, necesaria para la continua evolución que entrama el daño moral. El daño se podría cuantificar perfectamente sobre 100, 150, 200... y los criterios que lo componen (que se desarrollarán debajo), también, se podrán cuantificar no solo sobre 10, se podría cuantificar sobre cualquier cifra, igual que el tope, ponderando el legislador que elementos del daño quiere primar más. Todas estas cifras elegidas solo tienen el objetivo de que el sistema se comprenda mejor, pero son completamente modificables, lo cual supone una de las mayores virtudes de este sistema.

ampararía en la mayor vulnerabilidad de las personas en el mercado laboral cuanto mayor es su edad.

2. **Persistencia temporal:** valorada del 1 al 10. En función de la duración de la relación laboral el juez habrá de ponderar como de extenso en el tiempo ha sido el perjuicio causado a la persona trabajadora.
3. **La intensidad del quebrantamiento:** del 1 al 10. Se podría valorar aquí la gravedad del ataque al derecho o libertad que se trate, pudiendo ser calificada por el juez como: baja (1 a 3) media (4 a 7) y alta (8 a 10).
4. **Las consecuencias que se provoquen en la situación personal, profesional o social de la persona trabajadora:** del 1 al 10. A valorar por el juez pudiendo ser calificadas como: menores (1-3), graves (4 a 7) y muy graves (8 a 10).
5. **La posible reincidencia en conductas vulneradoras:** del 1 al 10. A valorar por el juez pudiendo ser calificada como: aislada, una conducta que se desarrolle 1 o 2 veces (1-3), intercalada, de manera esporádica, pero con mayor número de ataques (4 a 7) y continua, que sea constante o prácticamente constante (8 a 10).
6. **El carácter pluriofensivo de la lesión:** del 1 al 10. Aquí el juez podría valorarlo en función de si se ha vulnerado un único derecho fundamental o varios. Para su calificación, podría tomarse un baremo sencillo de: 1 DDFF vulnerado (1 a 3), 2 DDFF vulnerados (4 a 7), 3 o más DDFF vulnerados (7 a 10).
7. **El contexto en el que se haya podido producir la conducta** del 1 al 10. Este criterio introducido por el Tribunal hace referencia a la posible proyección del daño que ha sufrido la persona trabajadora (individual, plural, colectiva, general) y podría ser valorada por el juez, pudiendo ser calificado como: reducido, (1-3), extenso (4-7) o a nivel de toda la empresa (8 a 10).
8. **Una actitud tendente a impedir la defensa y protección del derecho transgredido.** Del 1 al 10. A valorar por el juez pudiendo ser calificada como: una actitud involuntaria (1-3), culposa (4-7) o dolosa (8-10).
9. **Otros que puedan valorarse atendidas las circunstancias de cada caso:** del 1 al 20. Este criterio que también recoge el TS es idóneo para otorgar un cierto margen de discrecionalidad a la función judicial pues se permite aquí que el juez pueda ponderar *ad-casum* la situación, con otros criterios que pueden no quedar recogidos anteriormente, pero sí que pueden afectar sobremanera a la persona trabajadora y a su contexto. La lógica de este criterio se deriva también de la necesidad de extremar o intensificar la protección en ciertos casos de

discriminación o ataque a derechos fundamentales (cuando la víctima pertenece a un grupo tradicional/histórica/tendencialmente segregado o postergado en el ámbito laboral, lo que le sitúa en una posición abstracta o general de mayor vulnerabilidad) o cualquier otra circunstancia que pudiera agravar la conducta lesiva.

El juez aquí podría valorar, entre otros: el daño en la salud y eventualmente sus secuelas tras la vulneración, la especial vulnerabilidad de la persona trabajadora. Podría ponderarse también el tamaño de la empresa, cifra de negocios, la situación económica de la misma, contabilizando una mayor puntuación cuanto mayores sean estas variables o referencias. Incluso aquí también, se podrían valorar circunstancias “neutralizadoras”, es decir, que atenúen la gravedad de las conductas, como pudieran ser actuaciones posteriores al ataque que revelen arrepentimiento o vayan dirigidas a mitigar el daño moral o a reconducir la actuación empresarial.

Como vemos, en total como máximo se sumarían 100 puntos lo cual facilita su manejo, teniendo además este sistema dos bondades a parte, la primera, que permite la intervención judicial, pudiendo esta tomar un rol activo a la hora de cuantificar la indemnización y cierto margen para que según su buen hacer judicial pueda cuantificar de una manera más ajustada objetivamente dicha vulneración y por otro lado, este sistema otorga unas bases claras de cuantificación, permitiendo objetivar (aunque sea mínimamente) una materia tan delicada y con tantos matices, así que actúa también como contrapeso a decisiones judiciales contradictorias y sin la fundamentación necesaria amparadas únicamente en la abierta horquilla de la LISOS y que pueda conducir al reconocimiento de indemnizaciones o compensaciones por daños morales desproporcionadas o desmesuradas ( o a la inversa, insuficientes para dar por cumplida o cubierta su triple función reparadora, restitutoria y disuasoria).

Y tras haber ya cuantificado según cada criterio, ahora se podría establecer una relación de correspondencia monetaria de la cuantía total que permite la LISOS entre el total de estos puntos. El daño se puede calificar en función de ello como leve, grave o muy grave y se pasa a una nueva fase la de cuantificación de la compensación. Y para ello, se puede buscar razonablemente una correspondencia con las cifras establecidas en el baremo de la LISOS, tomando como referencia las cuantías de las sanciones previstas para los tipos

de incumplimiento empresarial que engarzan con comportamientos discriminatorios o lesivos de derechos fundamentales y libertades públicas (y en su caso, con incumplimientos en materia preventiva).

**Conductas lesivas y daños leves:** Si el total de puntos totales cuantificados, no supera los 33, se tratará de una conducta lesiva/ daño leve.

Para ello, al igual que la jurisprudencia en torno a esta materia, acudiremos al artículo 40.1 de la LISOS, el cual es utilizado de base para la cuantificación de los daños morales. En concreto, el artículo 40.1.a) establece que:

*“a) Las leves, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros”<sup>23</sup>.*

Por tanto, utilizando este primer tope, se calculará dicha infracción dividiendo 750 entre el total puntos de los criterios (100), y se multiplicaría por 3,03.<sup>24</sup> Bajo este sistema, entonces, si la puntuación es menor de 33, el daño moral no podrá superar los 750 euros, siendo el límite legal monetario para las sanciones leves.

$$X * \frac{750}{100} * 3,03 \quad (0 < X \leq 33)$$

Ejemplo: El juez tras aunar todos los criterios, en total suma 21 puntos, pues  $21 \times 7,50 \times 3,03$  (coeficiente corrector) = 472,5 euros.

---

<sup>23</sup> Artículo 40 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Boletín Oficial del Estado núm. 189, de 08/08/2000.

<sup>24</sup> Este número lo he calculado para que actúe como un coeficiente corrector para equipararse a los umbrales de la propia LISOS. Es decir, está hecho para que, al multiplicar los puntos, las cantidades resultantes no superen ese límite de 750 euros que impone la LISOS, pero como se desarrollará más adelante, se puede modificar sin problema alguno, al final estas cifras son el resultado de la adopción de los topes que marca la LISOS, pero lo conveniente sería salirse a otros límites que fueran introducidos por una nueva reforma legal sobre esta materia.

**Conductas lesivas y daños graves:** Si el total de puntos es mayor que 33 pero menor o igual que 66, se tratará de una conducta lesiva/ daño grave.

Para ello, al igual que en la calificación anterior, acudiremos a nuestro artículo de referencia, el artículo 40.1 de la LISOS, el cual en su apartado b) establece que:

*“b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros”.*<sup>25</sup>

Se calculará dicha infracción dividiendo 7.500 entre el total puntos de los criterios (100) y se multiplicará por 1,515 (coeficiente corrector, calculado en base a la explicación realizada anteriormente). En total como máximo, si la puntuación se encuentra entre 34 y 66, el resultado monetario de la infracción solo podrá sumar 7.500 euros (el límite del actual para una sanción grave).

$$X * \frac{7.500}{100} * 1,515 \quad (33 < X \leq 66)$$

Ejemplo: El juez tras aunar todos los criterios, en total suma 56 puntos, pues  $56 * 75 * 1,515$  (coeficiente corrector) = 6.363 euros.

**Conductas lesivas y daños muy graves:** Si el total de puntos suma desde 67 hasta el tope 100, se tratará de una conducta lesiva/ daño muy grave.

Como antes, si nos fijamos en nuestro artículo de referencia, el artículo 40.1 de la LISOS, el apartado c) establece que:

---

<sup>25</sup> Artículo 40 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Boletín Oficial del Estado núm. 189, de 08/08/2000.

*“c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros”.*<sup>26</sup>

Se calculará la indemnización dividiendo 225.000 (cifra máxima de la LISOS utilizada para las sanciones muy graves en materia de vulneración de DDFF) entre el total de los puntos de los criterios (100)<sup>27</sup>. En total como máximo, el resultado monetario de la infracción solo podrá sumar 225.000 euros (el tope máximo de la LISOS).

$$X * \frac{225.000}{100} \quad (66 < X \leq 100)$$

Ejemplo: El juez tras aunar todos los criterios, en total suma 88 puntos, pues  $88 * 2.250$  (en este caso el coeficiente corrector ha sido eliminado para que cuadre con las cuantías de la LISOS y su tope de 225.000 euros) = 198.000 euros.

Una vez asimilado la lógica de este nuevo sistema, se permitiría que la decisión judicial, de una vez por todas, tuviera un mínimo de objetivación, y para facilitar dicha decisión, se podría utilizar una tabla (mecanismo que es utilizado de igual manera por los jueces en otras situaciones, como en la cuantificación de los daños derivados de accidentes de tráfico), sirva para este tema en concreto. Con ella, los jueces podrían ir valorando la supuesta conducta lesiva/ daño moral otorgando a cada criterio utilizado anteriormente una puntuación, para posteriormente sumar todos los puntos obtenidos en función daño padecido y poder así tomar una decisión mínimamente objetivada y justificada sobre la cuantificación del daño moral.

---

<sup>26</sup> Artículo 40 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Boletín Oficial del Estado núm. 189, de 08/08/2000.

<sup>27</sup> Aquí, ya no se necesita coeficiente corrector alguno para que cuadre con las cifras de la LISOS y por tanto ha sido eliminado.

Un ejemplo de tabla podría ser esta:

| CRITERIOS TS                                       | LEVE |   |   | GRAVE |   |   |       | MUY GRAVE |   |    | TOTAL<br>/80 |    |    |    |           |    |    |    |    |    |              |
|----------------------------------------------------|------|---|---|-------|---|---|-------|-----------|---|----|--------------|----|----|----|-----------|----|----|----|----|----|--------------|
| Puntuación                                         | 1    | 2 | 3 | 4     | 5 | 6 | 7     | 8         | 9 | 10 |              |    |    |    |           |    |    |    |    |    |              |
| Antigüedad                                         |      |   |   |       |   |   |       |           |   |    |              |    |    |    |           |    |    |    |    |    |              |
| Persistencia temporal                              |      |   |   |       |   |   |       |           |   |    |              |    |    |    |           |    |    |    |    |    |              |
| Intensidad del quebrantamiento                     |      |   |   |       |   |   |       |           |   |    |              |    |    |    |           |    |    |    |    |    |              |
| Consecuencias personales, profesionales o sociales |      |   |   |       |   |   |       |           |   |    |              |    |    |    |           |    |    |    |    |    |              |
| Reincidencia                                       |      |   |   |       |   |   |       |           |   |    |              |    |    |    |           |    |    |    |    |    |              |
| Carácter pluriofensivo                             |      |   |   |       |   |   |       |           |   |    |              |    |    |    |           |    |    |    |    |    |              |
| Contexto                                           |      |   |   |       |   |   |       |           |   |    |              |    |    |    |           |    |    |    |    |    |              |
| Actitud tendente a impedir la defensa              |      |   |   |       |   |   |       |           |   |    |              |    |    |    |           |    |    |    |    |    |              |
| DECISIÓN DISCRECIONAL                              | LEVE |   |   |       |   |   | GRAVE |           |   |    |              |    |    |    | MUY GRAVE |    |    |    |    |    | TOTAL<br>/20 |
| Puntuación                                         | 1    | 2 | 3 | 4     | 5 | 6 | 7     | 8         | 9 | 10 | 11           | 12 | 13 | 14 | 15        | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |              |
| Otros                                              |      |   |   |       |   |   |       |           |   |    |              |    |    |    |           |    |    |    |    |    |              |
| TOTAL PUNTOS                                       |      |   |   |       |   |   |       |           |   |    |              |    |    |    |           |    |    |    |    |    | /100         |

## 6. Conclusiones

De la utilización de este sistema, se desprenden varias conclusiones, como, por ejemplo, que se va aplicando un régimen compensatorio monetario progresivo, por el cual se aumenta exponencialmente la compensación en función de la gravedad de la vulneración de los derechos fundamentales de la que debe responder la empresa y la entidad de su correlativo daño. Adaptándolo a las cuantías de la LISOS, en las leves, cada punto equivale a 75 euros, en las graves a 750 euros y en las muy graves a 2.250 euros.

Sobre el tope de 100 puntos, como ya hice referencia en una nota al pie anterior, está calculado meramente a efectos de facilitar al lector por primera vez su comprensión, pero nada impide que se introduzcan otras cifras, está claro que lo último que pretendo con este sistema es intentar “topar” algo tan subjetivo y con tantos matices, sino todo lo contrario, permitir un cálculo fluido a la vez que cimentado en cierta precisión jurídica. Como ya mencioné anteriormente, el tope de estos daños, 225.000 euros, es el número que se ha escogido porque es el número que utilizan nuestros tribunales tras esta adaptación “forzada” de la LISOS, pero lo más conveniente sería que el legislador tomará un rol activo en esta materia y que creara una ley nueva que aportara nuevos y más concretos límites para su cuantificación. Eso sí, teniendo en cuenta que no podría limitarse a priori, estableciendo un techo absoluto irrebasable, ya que están en juego derechos fundamentales, libertades públicas y el derecho a no sufrir discriminación. En atención a ello, podría establecerse como complemento del sistema de puntos propuesto, una cláusula abierta, que permitiese al órgano jurisdiccional salirse del baremo y fijar una cuantía por encima de los 225.000 (o la cifra máxima que corresponda si se utilizan cifras distintas de las de la LISOS).

Lo mismo pasa con el resto de las cifras utilizadas a lo largo del sistema (como pueden ser las decenas utilizadas asignadas a cada criterio que utiliza el TS para valorar el daño), estas cifras resultan del sistema de compensación de daños morales actuales, pero está claro que se puede modificar, sobre todo para que no haya tanta diferencia de cantidad entre cada uno de los niveles. Lo lógico, en mi opinión, sería, en ese caso, no seguir a rajatabla los umbrales de la LISOS, (750 euros, 7.500 y 225.000) sino, modificar el coeficiente para buscar un sistema más equitativo y unos cambios más progresivos de

cantidad entre nivel y nivel. También, con el mismo objetivo, se podrían modificar las horquillas, y en vez de tener solo tres, leve, grave, y muy grave, añadir alguna más, como muy leve o medio, permitiendo mayor flexibilidad al operador legal y cuantificar los daños morales de una manera más justa, objetiva y proporcionada.

Otro beneficio de este sistema, al estar abierto, permite cuantificar no solo de diez en diez, sino que esta puntuación se podría modificar, ponderando el uso de cada criterio o factor y haciendo primar, en definitiva, unos criterios sobre otros. Es decir, cabe ajustarse a la valoración del legislador, para que este, a su buen juicio y hacer, por ejemplo, en vez de valorar en 20 puntos el “criterio discrecional”, lo pueda aumentar a 30, o, por ejemplo, decida ponderar más la antigüedad y la dote de 15 puntos. Las combinaciones son infinitas, y, por tanto, la flexibilidad de este sistema puede ser idóneo también para un posterior ajuste, según las nuevas tendencias doctrinales o jurisprudenciales que afloren en el ámbito de la compensación de los daños morales en el ámbito laboral.

Al final, este sistema permite infinidad de posibilidades, buscando por un lado objetivar mínimamente una materia tan compleja, a la vez que se interviene sobre la dimensión moral de las relaciones laborales, otorgando una protección equilibrada y medida a las personas trabajadoras defiende la dignidad de las mismas, se aporta previsibilidad y, con ello, una mayor seguridad jurídica a la labor de cuantificación de las indemnizaciones por daños morales, que es lo que también los operadores jurídicos necesitan; y pone coto a posibles condenas desmesuradas o desproporcionadas, y puede funcionar como elemento de contención a la contrastable tendencia a incrementar el importe de este tipo de indemnizaciones sin que en todos los casos pueda identificarse una explicación razonable para ello.

## **Bibliografía**

### **1. Legislación**

Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023.  
Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Boletín Oficial del Estado núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

Directiva (UE) 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.

Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. Boletín Oficial del Estado núm. 139, de 11 de junio de 2021, pp 71274 a 71327.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

### **2. Jurisprudencia**

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 17 de diciembre 2015 (C407-14), Caso Arjona Camacho.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 247/2006, de 24 de julio (BOE núm. 197, de 18 de agosto).

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 5502/2023, de 12 de diciembre (rec. 5556/2022).

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 356/2022, de 20 de abril (rec. 2391/2019).

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 352/2020, de 19 de mayo (rec. 2911/2017).

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 768/2017, de 5 de octubre (rec. 3759/2015).

### 3. Obras doctrinales

Díez-Picazo, L., *El Escándalo del Daño Moral*, Thomson Civitas, Cuaderno Civitas, Editorial Aranzadi, SA, Madrid, 2008.

Gorelli Hernández, J., “Razones para un cambio en la indemnización por despido improcedente”, *IUSLabor* 1, 2023, pp. 6-45.

Crespo Ortiz, D., “La indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales del Artículo 183 LRJS. Reflexiones en torno a sus pretensiones y su cálculo”, *Labos*, Vol. 4, No. 3, 2023, pp. 156-180.

Molina, Navarrete C., “La obsolescencia legalmente programada del despido improcedente en España. Por qué y cómo corregirla en virtud de la Carta Social Europea Revisada”, *Labos*, Vol. 4, No. 3, 2023, pp. 182-211.

Álvarez Sacristán, I., “Tratamiento jurídico de los daños morales causados por los accidentes de trabajo”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n. 567, 2003, pp 1-36.

Arias Domínguez, Á. *La cuantificación de la indemnización por daño moral por trasgresión de derechos fundamentales en los despidos nulos*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2023.

Sepúlveda Gómez, M.<sup>a</sup>, “Incidencia de la Sentencia del Tribunal Constitucional 247/2006, de 24 de julio, en la doctrina sobre la indemnización por conducta antisindical”. *Revista de Derecho Social*, núm. 35, 2006, pp. 119-165.

Desdentado Bonete, A.: “¿Una lesión de la libertad sindical à rebours?”, *Revista de Información Laboral*, núm. 7, 2017, pp.1-10.