BOLETINES CONTACTA

RECOMENDACIONES COLABORADORES PUBLICA

20 de septiembre de 2018 | 01:49

LEGALTODAY

POR Y PARA ABOGADOS

Blog ECIJA 2.0

20 de Septiembre de 2018

Marta del Campo

abogada de ECIJA

Doctrina innovadora: indemnización disuasoria en caso de vulneración de derechos fundamentales, por fin sí

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia ("TSJ") del País Vasco de 17 de julio de 2018 ha supuesto un antes y un después en cuanto a las indemnizaciones en caso de vulneración de derechos fundamentales del trabajador.

La indemnización disuasoria ha sido, hasta hace nada, prácticamente nula. Son innumerables los casos que llegan a nuestros oídos donde se reconoce la vulneración de un derecho fundamental de un trabajador, sentenciándose que éste debe ser indemnizado económicamente por la empresa. Véase, a título de ejemplo, el titular "El

Hemos actualizado nuestra Política de Privacidad. Antes de continuar por favor lea nuestra nu
Además utilizamos cookies propias y de terceros para mejorar nuestros servicios y poder ofrecer
el análisis de la navegación. Si continúa navegando, consideramos que acepta su uso. Para más in

sexo", o bien el caso tratado por el Tribunal Superior de Justicia de Barcelona donde se resolvió que "**Despedir a una empleada que se somete a un tratamiento de fertilidad es discriminatorio**", condenándose así mismo "*a la empresa al abono de una indemnización por daños morales de 25.000 euros*".

Sin embargo, han sido muy puntuales los casos donde además de dicha indemnización por daños al trabajador, se condene a la empresa con una indemnización disuasoria. Es más, la aparición de esta figura legal es reciente, por cuanto **tuvo entrada a raíz de la aprobación de la Ley reguladora de la jurisdicción social** ("*LRJS*"). De hecho, antes de la aprobación de esta ley el 10 de octubre de 2011, el Juzgado de lo Social N°. 2 de Guadalajara, en su sentencia del 18 de julio de 2011, exponía que "A diferencia de otros ordenamientos jurídicos occidentales de tradición anglosajona, el Derecho Español sigue el principio general clásico romano de "*compensatio lucri cum damno", es decir, el daño debe ser reparado íntegramente, pero la reparación del daño solo puede alcanzar a los perjuicios sufridos, incluidos los daños morales, pero no puede incorporar cantidades con efectos disuasorios o ejemplificadores para conductas futuras o de cara a terceros".*

Actualmente, el artículo 183 de la LRJS, establece sobre la indemnización por daños que no solo debe resarcir a la víctima, sino que además debe *"contribuir a la finalidad de prevenir el daño*". Nos encontramos así con que, además de la reparación, dicha norma establece que la indemnización ha de cumplir con una **función preventiva**, esto es, evitar que la empresa vuelva a incurrir en la misma conducta transgresora. Pese a este tenor, lo cierto es que en la práctica ha sido poco habitual que los juzgadores invoquen dicho precepto y establezcan una indemnización preventiva o disuasoria.

No obstante, la citada **sentencia del TSJ del País Vasco 1532/2018, de 17 de julio**, es precursora en cuanto viene a tratar esta indemnización disuasoria, condenando en consecuencia a la empresa vulneradora del derecho fundamental. En concreto, se incrementa la indemnización por daños morales a doce mil euros más de los veinte mil euros ya reconocidos en instancia, con el objetivo de que la indemnización **contribuya a prevenir el daño**. Eso sí, dicha condena tiene lugar al haberse constatado que la empresa condenada es **reincidente** en condenas por hechos similares (riesgos psicosociales).

Sin duda alguna, se trata de una resolución innovadora en el campo compensatorio, que, si bien no ha sido especialmente utilizada hasta el momento, habrá de ser ejemplarizante para el resto de juzgados y tribunales españoles, especialmente en tanto en cuanto la ley recoge la necesidad de que la indemnización tenga este carácter disuasorio.

**Hemos actualizado nuestra Política de Privacidad. Antes de continuar por favor lea nuestra nu
Además utilizamos cookies propias y de terceros para mejorar nuestros servicios y poder ofrecer
el análisis de la navegación. Si continúa navegando, consideramos que acepta su uso. Para más in**

**Hemos actualizado nuestra Política de Privacidad. Antes de continuar por favor lea nuestra nu
Además utilizamos cookies propias y de terceros para mejorar nuestros servicios y poder ofrecer
el análisis de la navegación. Si continúa navegando, consideramos que acepta su uso. Para más ir**