



LABORAL: el empleado debe probar el daño moral para lograr la indemnización. El Tribunal Supremo (TS) establece que la demanda por la que se solicita indemnización tras un despido por daños morales derivados de una vulneración de derechos fundamentales debe expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración y la cuantía de la indemnización pretendida especificando los diversos daños y perjuicios.

No obstante, según el Alto Tribunal "cuando resulte difícil su estimación detallada pueden utilizarse los criterios de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) como orientativos para fijar la indemnización".

El fallo especifica que "con carácter general la demanda debe expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración y la cuantía de la indemnización pretendida especificando los diversos daños y perjuicios".

No obstante, tratándose de daños morales, "cuando resulte difícil su estimación detallada, deben flexibilizarse las normas para la determinación de la indemnización", según los expertos de Sagardoy Abogados.

En el caso analizado, la vulneración de los derechos fundamentales ha quedado acreditada y estimada tanto por el juzgado de instancia como por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Por ello, el Supremo considera que "la solicitud de indemnización contenida en la demanda presentada por el trabajador tiene suficiencia, y que la sentencia recurrida no acierta cuando deniega la solicitud por no acreditar las bases para calcular la indemnización solicitada".

Para la fijación de la cantidad de la indemnización, el TS señala que "la jurisprudencia admite como criterio orientativo los criterios de la LISOS para fijar la indemnización por daños morales".

En el caso analizado, la decisión extintiva respondió a una reacción por testificar el trabajador en un pleito de despido colectivo, pro ello, considera que



Alfredo García López
Ana Conde de Cossío ToyoS

ABOGADOS

"lo sucedido dificulta el ejercicio de la actividad sindical y la defensa de los derechos de los trabajadores, lo que supone una actuación empresarial que se puede considerar grave". De este modo, parece lógico acudir a las sanciones previstas en la LISOS para las infracciones empresariales muy graves, entre las que se encuentra "las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación".

Por lo tanto, el Supremo estima el recurso, casa y anula la sentencia recurrida previamente. Así, declara adecuada la indemnización por daño moral exigida por el empleado de 30.000 euros en concepto de daños morales.

El asunto parte de la denuncia de un trabajador, miembro del comité de empresa, que es despedido disciplinariamente tras prestar testimonio en un juicio, que la empresa considera falso.



Alfredo García López
Ana Conde de Cossío ToyoS

ABOGADOS