

EL PRINCIPIO DE INDEMNIDAD DEL TRABAJADOR



CARMEN JIMÉNEZ.
ASESORA LABORAL DEL
CAF MADRID

Cuando hablamos del principio de indemnidad viene a la mente el famoso proverbio "La venganza es un plato que se sirve frío" y nos indica la búsqueda de actuaciones encaminadas a causar un daño en venganza por alguna actuación que consideramos que nos ha perjudicado. Sin embargo, tomar represalias contra el trabajador es una actuación totalmente ilícita y que así se ha legislado hace ya tiempo. La garantía de indemnidad se refiere al principio que prohíbe cualquier represalia por parte del empleador contra un trabajador que haya ejercido sus derechos laborales o haya presentado alguna

reclamación. Esta especial protección viene recogida en el art 17. 1 del Estatuto de los Trabajadores determinando que serán nulas las decisiones de los empresarios como reacción a una reclamación de los trabajadores de hacer valer sus derechos. Estas decisiones unilaterales del empresario tomadas como represalia pueden ser muy variadas, desde cambios en las tareas habituales del trabajador por otras más penosas, modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, imposición de sanciones, hostigamiento, acoso laboral y la más grave de todas, el despido. La jurisprudencia ha precisado el funcionamiento de la garantía de indemnidad basándose en dos pilares fundamentales: por un lado, que la decisión empresarial tenga otras motivaciones acreditables que no sean la pura represalia y, por otro lado, la conexión temporal entre la actuación del trabajador y



la medida tomada por la empresa que debe ser cercana en el tiempo. Aunque siendo una garantía tan amplia y las posibles represalias tan variadas, es necesario valorar cada caso concreto para declarar si la actuación de la empresa es o no conforme a derecho. A partir del 4 de diciembre, y a través de la entrada en vigor de la nueva Ley Orgánica 5/2024 del Derecho de Defensa, se refuerzan las garantías de los trabajadores, la cual en su Disposición Adicional Tercera amplía estas protecciones:

- **Las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad** frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus dere-

art. 17.1

Del Estatuto de los Trabajadores dicta que serán nulas las decisiones de los empresarios como reacción a una reclamación de los trabajadores de hacer valer sus derechos

chos laborales, sea ésta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales.

- **Dicha protección se extiende al cónyuge, pareja de hecho y parientes** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma empresa, aun cuando éstos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos.

Las consecuencias para la empresa de la apreciación de represalia en el despido son su nulidad, lo que conlleva la inmediata readmisión del empleado, con el pago de los salarios de tramitación, así como de la indemnización adicional por daños y perjuicios, por lo que cualquier decisión empresarial debe ser tomada con la máxima transparencia y pruebas evidentes de su motivación.

LASSER

Nº1 en Servicio Técnico

División de

SEGURIDAD

DGP 2734

VIDEOVIGILANCIA

SISTEMA
Be ready
CCTV

TU CCTV, SIEMPRE ACTIVO

Elige **FIABILIDAD Y TRANQUILIDAD** para tu Comunidad de Propietarios

Instalación y Mantenimiento de Sistemas de Videovigilancia y Accesos

CCTV

ALARMA

HORARIO

ACCESOS

CÁMARAS INTELIGENTES
CON MANTENIMIENTO PROACTIVO

f X i y in

Más info en grupolasser.com | 900 321 111

46 | CAFMADRID
NOVIEMBRE | DICIEMBRE 2024

NOVIEMBRE | DICIEMBRE 2024 | 47