
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Villaseca Núñez, Paula; Martínez Fons, Daniel, dir. La garantía de indemnidad en las relaciones laborales. 2025. (Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/319224>

under the terms of the  license



**LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD EN LAS RELACIONES
LABORALES
Trabajo de Final de Grado**

Autora: Paula Villaseca Núñez
Tutor: Daniel Martínez Fons
Grado en Relaciones Laborales
Fecha de entrega: 13 de mayo de 2025

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO DEL TRABAJO.....	2
RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	3
CAPÍTULO 1 : CONCEPTO DE GARANTÍA DE INDEMNIDAD Y TUTELA JUDICIAL EFECTIVA. MARCO NORMATIVO.....	7
CAPÍTULO 2 : TUTELA DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD. ÁMBITO SUBJETIVO Y OBJETIVO.....	10
2.1 ÁMBITO SUBJETIVO.....	10
2.2 ÁMBITO OBJETIVO.....	12
CAPÍTULO 3: APROXIMACIÓN DOCTRINAL Y JURISPRUDENCIAL.....	14
3.1 ACTOS PREPARATORIOS.....	14
3.2 INDICIOS RAZONABLES.....	16
3.3 CONEXIÓN TEMPORAL.....	17
CAPÍTULO 4 : EFECTOS DE LA GARANTÍA.....	19
CAPÍTULO 5: D.A. 3^a LEY ORGÁNICA 5/2024, DEL DERECHO DE DEFENSA. ESPECIAL MENCIÓN A LA STS 1359/2024.....	22
BIBLIOGRAFÍA Y ANEXO JURISPRUDENCIAL.....	29

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO DEL TRABAJO

Este Trabajo de Fin de Grado en Relaciones Laborales, tiene como finalidad estudiar uno de los pilares esenciales en cuanto a protección de los derechos laborales: la garantía de indemnidad. De igual manera se abarca el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva, ya que este derecho fundamental está indudablemente vinculado a la garantía de indemnidad.

Así mismo, en este trabajo se busca esclarecer cuáles son los requisitos que establecen, tanto la doctrina como la jurisprudencia, para considerar que se está ante la vulneración de la garantía de indemnidad; más allá de la presunción de un acto considerado represalia o castigo frente a actuaciones ilícitas del trabajador, encaminadas a reclamar el respeto a sus derechos laborales. A lo largo del trabajo se analizan diferentes leyes, sentencias y artículos de ámbito jurídico con este fin, haciendo especial énfasis en los casos en que el despido es la medida adoptada como represalia.

También se hace alusión a las consecuencias que desencadena la vulneración de la garantía de indemnidad. Nos referimos aquí a la nulidad de las actuaciones y a la indemnización por daños morales, comúnmente asociada a la vulneración de un derecho fundamental, como lo es la tutela judicial efectiva.

Por último, se concluye con el análisis del impacto que la reciente Ley Orgánica 5/2024, de Derecho de Defensa, pudiera tener en los casos donde se vulneran estos derechos. Se busca poder así determinar si la nueva legislación aporta nuevas perspectivas frente a estas situaciones, o si por el contrario queda en un texto legal complementario a la regulación ya existente sobre esta materia.

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

La defensa de los propios derechos laborales, en ocasiones, puede resultar en represalias hacia quien reclama los mismos. Estas actuaciones constituyen una lesión al derecho de garantía de indemnidad, que está a su vez ligado al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. En consecuencia, se deben declarar nulas las actuaciones fruto de la voluntad del empresario de castigar o reprimir el ejercicio de la defensa de derechos en materia laboral.

Este trabajo busca esclarecer qué supuestos son los que quedan al amparo de la protección de la garantía de indemnidad y por tanto vulneran el derecho a tutela judicial efectiva. Para ello, se analizan varias sentencias del Tribunal Constitucional, órgano encargado de pronunciarse sobre la posible vulneración de los derechos fundamentales, a fin de destacar e identificar los criterios establecidos para la determinación de la vulneración de la garantía de indemnidad y la tutela judicial efectiva. De igual modo, se analizan otras sentencias del Tribunal Supremo, e incluso de diferentes Tribunales Superiores de Justicia, dado el interés de la interpretación que se hace sobre garantía de indemnidad en las mismas.

Posteriormente, se procede a descifrar el contenido considerado relevante en este asunto, integrado en la reciente Ley del Derecho de Defensa, que se pronuncia explícitamente sobre la protección de la garantía de indemnidad. En especial destaca el apartado dedicado a la extensión de este derecho al cónyuge, pareja de hecho y parientes de hasta segundo grado. Se analiza también en profundidad una reciente resolución del Tribunal Supremo donde se alude a esta nueva norma.

En las conclusiones se hace una valoración global sobre la legislación existente en materia de garantía de indemnidad y se hace una crítica a la falta de regulación sobre algunos aspectos, en especial a la cuantificación de la indemnización por vulneración de estos derechos.

Palabras clave: derecho fundamental, garantía de indemnidad, nulidad, represalias, tutela judicial efectiva, vulneración de derechos.

RESUM I PARAULES CLAU

La defensa dels propis drets laborals, a vegades, pot resultar en represàlies cap a qui reclama els mateixos. Aquestes actuacions constitueixen una lesió al dret de garantia d'indemnitat, que està al seu torn lligat al dret fonamental a la tutela judicial efectiva. En conseqüència, s'han de declarar nul·les les actuacions fruit de la voluntat de l'empresari de castigar o reprimir l'exercici de la defensa de drets en matèria laboral.

Aquest treball busca esclarir quins supòsits són els que queden a l'empara de la protecció de la garantia d'indemnitat i per tant vulneren el dret a tutela judicial efectiva. Per a això, s'analitzen diverses sentències del Tribunal Constitucional, òrgan encarregat de pronunciar-se sobre la possible vulneració dels drets fonamentals, a fi de destacar i identificar els criteris establerts per a la determinació de la vulneració de la garantia d'indemnitat i la tutela judicial efectiva. D'igual mode, s'analitzen altres sentències del Tribunal Suprem, i fins i tot de diferents Tribunals Superiors de Justícia, donat l'interès de la interpretació que es fa sobre garantia d'indemnitat en aquestes.

Posteriorment, es procedeix a desxifrar el contingut considerat rellevant en aquest assumpte, integrat en la recent Llei del Dret de Defensa, que es pronuncia explícitament sobre la protecció de la garantia d'indemnitat. Especialment destaca l'apartat dedicat a l'extensió d'aquest dret al cònjuge, parella de fet i parents de fins a segon grau. S'analitza també en profunditat una recent resolució del Tribunal Suprem on es fa al·lusió a aquesta nova norma.

En les conclusions es fa una valoració global sobre la legislació existent en matèria de garantia d'indemnitat i es fa una crítica a la falta de regulació sobre alguns aspectes, especialment a la quantificació de la indemnització per vulneració d'aquests drets.

Paraules clau: dret fonamental, garantia d'indemnitat, nul·litat, represàlies, tutela judicial efectiva, vulneració de drets.

ABSTRACT AND KEYWORDS

Defending one's own labour rights can sometimes result in reprisals against those who claim them. These actions constitute an infringement of the right to guarantee indemnity, which is itself linked to the fundamental right to effective judicial protection. Consequently, actions resulting from the employer's desire to punish or suppress the exercise of labour rights defence must be declared void.

This paper seeks to clarify what are the cases that fall under the protection of the guarantee of indemnity and therefore violate the right to effective judicial protection. To this end, several judgments of the Constitutional Court, the body responsible for deciding on the possible violation of fundamental rights, are analysed, in order to highlight and identify the criteria established for determining the breach of the guarantee of indemnity and effective judicial remedy. Similarly, other judgments of the Supreme Court, and even of different Superior Courts of Justice, are analyzed, given the interest of the interpretation that is made about guarantee of indemnity in them.

Subsequently, the content considered relevant in this case is deciphered, which was incorporated into the recent Law on the Right of Defence, which explicitly addresses the protection of the indemnity guarantee. The section on extending this right to spouses, partners and relatives up to second degree is particularly noteworthy. A recent decision of the Supreme Court which refers to this new rule is also analysed in depth.

The conclusions make an overall assessment of the existing legislation on indemnity guarantees and criticise the lack of regulation in some aspects, especially the quantification of compensation for violations of these rights.

Keywords: fundamental right, guarantee of indemnity, nullity, reprisals, effective judicial protection, violation of rights.

ABREVIATURAS

- ART Artículo
- BOE Boletín Oficial del Estado
- CE Constitución Española
- DA Disposición Adicional
- ET Estatuto de los Trabajadores
- FJ Fundamento Jurídico
- ITSS Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- LISOS Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- LO Ley Orgánica
- LODD Ley Orgánica del Derecho de Defensa
- LRJS Ley Reguladora de Jurisdicción Social
- OIT Organización Internacional del Trabajo
- SJS Sentencia del Juzgado Social
- STC Sentencia del Tribunal Constitucional
- STS Sentencia del Tribunal Supremo
- STSJ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
- TC Tribunal Constitucional
- TS Tribunal Supremo
- TSJ Tribunal Superior de Justicia
- TSJC Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

CAPÍTULO 1 : CONCEPTO DE GARANTÍA DE INDEMNIDAD Y TUTELA JUDICIAL EFECTIVA. MARCO NORMATIVO

En el ámbito laboral, la tutela judicial efectiva y la garantía de indemnidad son dos conceptos que, aunque se encuentran vinculados, están también diferenciados, puesto que cada uno de estos derechos tiene como finalidad la protección del trabajador en sentidos diferentes, aunque complementarios.

La garantía de indemnidad, busca proteger al trabajador ante posibles represalias empresariales. Estas represalias son fruto del ejercicio legítimo del trabajador de la reclamación de sus derechos, y pueden materializarse en distintas vías, pues son múltiples las formas, todas ellas carentes de justificación dada su motivación, en que el empresario puede penalizar la posición del trabajador, pudiendo llegar a darse su despido.

En cambio, el derecho a la tutela judicial efectiva garantiza la posibilidad de iniciar acciones con el fin de reclamar ciertos derechos que se han podido ver vulnerados. En la legislación española, encontramos el derecho a la tutela judicial efectiva reconocido como fundamental, gozando así de una especial protección.

En concreto, el derecho a la tutela judicial efectiva lo encontramos codificado en el artículo 24.1 de la Constitución Española (CE), que recoge en su redacción este derecho. Si analizamos el mencionado artículo, observamos que abarca el reconocimiento a la totalidad de los ciudadanos, así como a personas jurídicas privadas y entes públicos, de un conjunto de derechos. Este reconocimiento no involucra únicamente a la vertiente laboral que nos ocupa, sino que también se recogen otros aspectos procesales que afectan a todo tipo de procedimientos. Esto se materializa en el hecho de que el derecho a la tutela judicial efectiva podría llegar a ser violado por parte de jueces y tribunales, en un sentido distinto al tinte laboral de este trabajo, dado que esta violación sería ajena al ámbito de las relaciones laborales.

A nivel laboral, la protección que estos derechos ofrecen se traduce en la prohibición del uso del despido (u otras acciones), como represalia empresarial ante la voluntad de ejercer o reclamar derechos propios del trabajador, a fin de posibilitar el ejercicio de esta tutela efectiva. Por tanto, podríamos decir que la garantía de indemnidad se da cuando existen dichas represalias, resultando ser un mecanismo que busca equilibrar la relación desigual de poder que se da entre trabajador y empleador.

Es por esto que se afirma que ambos derechos son en cierto modo complementarios, pues cuando se vulnera el derecho a la garantía de indemnidad, paralelamente se está incurriendo también en la vulneración de la tutela judicial efectiva, es decir, se está obstaculizando su ejercicio al pretender disuadir o incluso impedir al trabajador iniciar acciones dirigidas a reclamar sus derechos.

Una de las normas más relevantes en materia laboral es sin duda el Estatuto de los Trabajadores (ET). El artículo 4.2 g) establece que, en relación al trabajo, los trabajadores tienen derecho «*al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo*». Esto no deja de ser un reconocimiento más a la existencia por parte del trabajador, de la posibilidad de reclamar sus derechos, y más allá de considerarse un mero derecho contractual, se extiende al derecho constitucional del artículo 24.¹

Si buscamos más allá del derecho interno español, a nivel internacional o comunitario podemos encontrar textos con diferente valor jurídico en referencia a estos conceptos. En su artículo «*Ampliación de la esfera de protección de la garantía de indemnidad*»², la Magistrada Doña Pilar Giménez Pérez, recoge entre la normativa aplicable a las discusiones sobre vulneración la de la garantía de indemnidad el Convenio N.º 158 de la OIT, la Recomendación N.º 130 del mismo organismo y el artículo 24 de la CE.

A nivel europeo existen también normas dirigidas a la protección del trabajador en este sentido, como la Directiva 2000/78/CE, que protege a los trabajadores frente a las represalias empresariales.

Se debe destacar que los Convenios de la OIT, una vez ratificados, tienen carácter vinculante y constituyen un texto legal de aplicación para los Estados que los ratifican. En cambio, las recomendaciones tienen un carácter orientativo y buscan guiar las políticas sociolaborales en cierto sentido, para conseguir así la uniformidad en la aplicación de la normativa laboral.

En concreto el artículo 5 del Convenio N.º 158, consiste en una enumeración, en forma de lista, de motivos que no constituyen una causa justificada para la finalización de la relación laboral. Entre ellos, el apartado c) especifica que no es motivo justificado de despido «*presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes*».

En aplicación de este Convenio, que fue ratificado por España en abril de 1985, los despidos que tengan como causa la participación en acciones encaminadas a reclamar derechos, o incluso la manifestación de la inconformidad ante actos presuntamente fuera de la legalidad realizados por el empleador, carecen en realidad de causa justificada, y han de considerarse lesivos de la garantía de indemnidad, a su vez de la tutela judicial efectiva, y en consecuencia nulos.

¹ Álvarez Alonso, D., & García Murcia, J. (2005). *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*. Bomarzo, (pp. 19-35)

² Giménez Pérez, P. (2023) Ampliación de la esfera de protección de la garantía de indemnidad. *Lex Laborum: Boletín Jurídico Social de la Asociación Judicial Francisco de Vitoria*, volumen 3 (pp. 11-15).

La doctrina³, por su parte, apunta que la aplicación de este Convenio se ajusta a lo establecido a su vez en el artículo 10.2 de la CE. En este caso, la Constitución nos indica que las normas relativas a los derechos fundamentales se deben interpretar de conformidad a los tratados y acuerdos internacionales ratificados en el Estado español, por tanto, no es correcto obviar la existencia de esta norma, y de hacerlo se estará incurriendo en la violación del derecho tanto interno como internacional.

La OIT también nos orienta a través de la Recomendación N.º130 en el examen de reclamaciones. El artículo 2.a) reconoce el derecho a los trabajadores a presentar reclamaciones, tanto individualmente como en conjunto con otros trabajadores, sin que el hecho de presentarla suponga perjuicio alguno para ellos. Aun tratándose de una recomendación, es otra evidencia de la necesidad de proteger a los trabajadores frente a los posibles perjuicios que pudieran resultar del ejercicio de la reclamación efectiva de sus derechos.

Por otro lado, la Directiva europea, es un instrumento que permite a los países miembros de la Unión Europea el desarrollo, con cierto margen de maniobra, de las leyes pertinentes, con el fin de llegar al objetivo que se marca en las Directivas. En cuanto a la protección que ofrece la garantía de indemnidad, el artículo 11 de la Directiva 2000/78/CE, establece la obligación para los Estados miembros de adoptar dentro de su ordenamiento jurídico interno, medidas que protejan a los trabajadores ante el trato desfavorable (nombra aquí explícitamente el despido), consecuencia de las reclamaciones o acciones judiciales que tengan como finalidad exigir el principio de igualdad de trato.⁴ Esta Directiva vincula en cierto modo la vulneración del principio de igualdad de trato con el derecho a la garantía de indemnidad, ya que una de las reclamaciones que pudieran efectuar los trabajadores sería sin duda reclamar el cumplimiento de este principio.

Por último, la Ley Orgánica 5/2024, del Derecho de Defensa (LODD) refuerza la protección a los trabajadores frente a represalias empresariales. Este derecho deja de ser implícito y pasa a plasmarse en una ley que, en las primeras líneas de su preámbulo reconoce que el derecho a la tutela judicial efectiva constituye uno de los derechos básicos de protección de la ciudadanía, y que más adelante, en su articulado, reconoce también el derecho a la indemnidad.

³ Calvo Morales, D. & Toscani Giménez, D. (2023) La garantía de indemnidad y su casuística en la jurisprudencia española. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, volumen 77*.

⁴ Ochoa Ruberte, V. (21 de enero de 2019), *Garantía de indemnidad de los trabajadores*, Fuero y Derecho Blog Laboral. <https://fueroyderecho.es/garantia-indemnidad-los-trabajadores/>

CAPÍTULO 2 : TUTELA DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD.

ÁMBITO SUBJETIVO Y OBJETIVO

Cuando hablamos del ámbito subjetivo de un derecho, nos referimos de manera específica a los sujetos que quedan protegidos a su amparo y que son titulares de tal derecho. El ámbito subjetivo delimita también quiénes están legitimados para invocar la protección que otorga este derecho. En cambio, el ámbito objetivo comprende todas aquellas situaciones que pueden dar lugar a que el derecho se active, es decir, que se produzca una lesión del mismo y, en consecuencia, proceda iniciar acciones destinadas a garantizar la tutela del derecho.

2.1 ÁMBITO SUBJETIVO

En principio, podríamos afirmar que el derecho a la garantía de indemnidad se aplica a todos los trabajadores, sin excepción, puesto que la CE reconoce el derecho a la tutela judicial efectiva a *todas las personas*. Esto queda ampliado por la jurisprudencia que deriva del Tribunal Constitucional (TC), expandiendo este derecho, e indicando de manera clara y contundente que la tutela judicial efectiva «*es predictable de todos los sujetos jurídicos*». En cuanto a personas jurídicas, si hablamos de tutela judicial efectiva, en principio no hay oposición o negativa ante su capacidad para ser titular de este derecho.⁵

En el ámbito subjetivo se incluye a cualquier persona trabajadora, independientemente de su edad, género, nacionalidad y demás cuestiones inherentes a condiciones de índole personal. Por otro lado, la protección abarca así mismo a empleados públicos, trabajadores subcontratados e incluso a los trabajadores en periodo de prueba o los socios de cooperativas.⁶ Por tanto, podemos afirmar sin lugar a dudas que este derecho puede ser ejercido con independencia de la tipificación que se otorgue a la relación laboral en cuestión.

Es importante destacar también que el concepto de trabajador no queda limitado a aquel que presta servicios efectivamente, pues se ha determinado que los trabajadores que se encuentran en inactividad (es el caso de los fijos discontinuos) quedan igualmente amparados por esta protección. Esto se materializa en que la garantía se extiende también a aquellos que no son llamados tras iniciar litigios contra la empresa⁷.

Debe entenderse que, aunque no estamos ante un despido como tal, la razón de la presencia de la garantía de indemnidad en estos casos, reside en la idea de que las consecuencias para el trabajador son equiparables. En ambos casos, el trabajador ve su vínculo laboral roto, y más importante todavía, la decisión empresarial se toma a raíz de la voluntad de la persona trabajadora de reclamar sus derechos.

⁵ Folgoso Olmo, A. (2021) *La garantía de indemnidad*. BOE. Colección de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. (pp. 50-51)

⁶ Folgoso Olmo, A. (2021) *La garantía de indemnidad*. BOE. Colección de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. (pp. 166 y 340)

⁷ STS 54/2020, de 20 de enero de 2022, rec.2674/2020, FJ 7º.

Por tanto, de no operar con las mismas garantías que existen para los trabajadores vinculados laboralmente a través de tipo de contratos, los trabajadores con contratos bajo la modalidad de fijos discontinuos se verían expuestos a la impunidad de las represalias empresariales, y esto supondría un recorte injustificable en los derechos de estos trabajadores.

En la misma línea, y reforzando esta idea, podemos afirmar que las medidas represivas a la acción reivindicativa del trabajador no deben necesariamente tener lugar durante la vigencia del contrato. Así lo dicta el Tribunal Supremo (TS) de manera expresa, reafirmando su postura en la que defiende que «*la garantía de indemnidad incluso alcanza a los supuestos en que la ilegítima decisión empresarial se materializa, también, en la falta de contratación posterior al ejercicio de las acciones judiciales*».⁸

Por tanto, podemos afirmar que el TS tiene claro que no es válido afirmar que la garantía de indemnidad solo opera cuando el trabajador mantiene la relación laboral con el empleador, pues se extiende más allá de la vigencia contractual y se deben tener en cuenta otra serie de requisitos para determinar que se ha vulnerado este derecho.

El TC reconoce también la protección a supuestos donde ni siquiera es el propio trabajador quien acciona la reclamación, pero se ve beneficiado de la misma. Como ejemplo ilustrativo tenemos la STC 16/2006, que reconoce la extensión de la garantía a los trabajadores que, sin ser los impulsores de la reclamación que culmina con el reconocimiento de la laboralidad de su relación laboral. En este fue un sindicato el que inició una demanda de conflicto colectivo en este sentido.⁹

Por tanto, otro aspecto fundamental, es que tampoco se encuentra entre los requisitos que sea el propio trabajador, en su nombre, quien formule la reclamación de sus derechos. Por ejemplo, en supuestos tales como las reclamaciones a través de la representación legal o sindical de los trabajadores, la extensión de la garantía abarca también al trabajador. De igual manera sucede en los casos donde es un abogado, o un graduado social, quien efectúa las acciones o reclamaciones pertinentes en nombre de su representado.¹⁰

También cabe apreciar la extensión de la garantía a allegados del trabajador que reclama derechos. En su libro «*La garantía de indemnidad*», Antonio Folgoso, pone como ejemplo la STSJ Canarias/Las Palmas 882/2019, de 29 de agosto, donde es una trabajadora la que sufre el despido en represalia a las actuaciones de su pareja sentimental, quien interpone denuncia ante la ITSS. Se hace alusión aquí al concepto de la discriminación por asociación o discriminación refleja. Aunque finalmente se considera que el derecho vulnerado es el de la libertad sindical, el autor critica esta postura, al entender que se sería más ajustado a derecho hacer alusión a la vulneración de la garantía de indemnidad.

⁸ STS 812/2021, de 21 de julio de 2021, rec. 3702/2018, FJ 3º ; citando a su vez STS de 17 de junio de 2008, rec. 2862/2007 y de 5 de julio de 2013, rec. 1683/2012, entre otras.

⁹ Folgoso Olmo, A. (2021) *La garantía de indemnidad*. BOE. Colección de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. (pp. 177-178 y 181)

¹⁰ Folgoso Olmo, A. (2021) *La garantía de indemnidad*. BOE. Colección de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (pp. 165-166)

Es conveniente recordar la postura del TC, que describe la discriminación refleja en los siguientes términos:

... se incurre en discriminación refleja cuando una persona es tratada de forma menos favorable por causa de su vinculación o asociación con otra que posee uno de los rasgos o características protegidas (o las causas de discriminación prohibidas), pese a no poseer dicha característica en quien alega el trato discriminatorio.¹¹

Algunas voces sostienen que se da también la garantía de indemnidad cuando un trabajador actúa como testigo en un procedimiento judicial contra la compañía para la que presta servicios¹², reforzándose en una sentencia del TC que data del 1998. No obstante no se ha encontrado regulación específica sobre esta cuestión, aunque debe entenderse que la garantía queda extendida en estos casos.

Por último, la garantía, tal como se ha codificado recientemente en la legislación española, a través de la LODD, se extiende también al cónyuge o pareja de hecho y parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2.2 ÁMBITO OBJETIVO

En cuanto al ámbito objetivo de la protección, en primer lugar podemos afirmar que se considera vulnerado el derecho a la garantía de indemnidad si el ejercicio de una acción judicial¹³, conlleva represalias, en especial el fin de la relación laboral. Sin embargo, esta protección va más allá del despido. También se incluyen aquellas sanciones o acciones en las que el empleador actúe con el propósito de perjudicar de alguna manera al trabajador, usando el poder que ostenta frente a él, buscando impedir o castigar la posición que el trabajador adopta. En consecuencia, estas actuaciones serán consideradas vulneradoras del derecho a la tutela judicial efectiva. Estas medidas represivas pueden materializarse de distintas maneras, por lo que podemos imaginar multitud de escenarios posibles, desde la reducción de jornada injustificada hasta la degradación de la categoría profesional, pudiendo llegar hasta el cese de la relación laboral.

En muchos casos, la figura de la garantía de indemnidad ha causado controversias entre diferentes tribunales. Esta discusión se podría justificar en la falta, hasta hace escasos meses, de legislación lo suficientemente clara, en especial en cuanto al ámbito objetivo de la protección, es decir, qué supuestos pueden considerarse susceptibles de motivar la represalia.

¹¹STSJ Cataluña 660/2024, de 08 de febrero de 2024, rec: 6817/2023, FJ 2º.

¹² Piquer García, J (2024). Reconocimiento normativo de la garantía de indemnidad en la LO 5/2024 de derecho a la defensa. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, BRIEFS AEDTSS, nº102, 2024- Citando STC 197/1998.

¹³ Incluyendo también, como se comenta posteriormente, actos preparatorios (reclamaciones internas ajenas al ejercicio judicial).

Por un lado, algunos tribunales defendían que esta garantía se reservaba en exclusiva para casos en los que la reclamación de los derechos se hacía efectiva, de forma que se efectuaba una demanda judicial. En cambio, otros tribunales han venido sosteniendo que los actos preparatorios de reclamaciones de derechos por parte del trabajador deben gozar de igual protección. Esta última postura es la que ha acabado por imponerse en los pronunciamientos más recientes.

Para comprender mejor este concepto, definiremos los actos preparatorios como aquellos actos que abarcan todo tipo de manifestación, que pudiera entenderse como antecedente de una reclamación formal vía judicial. Esto incluye también la posible interposición de una papeleta de conciliación, que pese a no tener carácter puramente judicial, constituye una manifestación inequívoca de la voluntad de reclamar un derecho.¹⁴

Por otro lado, los despidos producidos inmediatamente después de reclamaciones realizadas internamente en la empresa, sin que quede acreditado por parte de la empresa justificación válida, constituyen un indicio claro de vulneración de la garantía de indemnidad.¹⁵ Estas reclamaciones podrían interpretarse como actos preparatorios.

En cuanto a las acciones y decisiones que podrían lesionar la garantía de indemnidad, el TC viene a reconocer no solo las lesiones y represalias intencionales por parte del empresario, sino que incluye también aquellos «*perjuicios derivados y causalmente conectados*», incluso cuando no se pueda afirmar que exista intención de lesionar los derechos del trabajador. Esto se sostiene en el hecho de que no es válida la justificación cuando radica en la falta de intencionalidad en el resultado lesivo de la represalia. El propio Constitucional ha reiterado en múltiples ocasiones que la vulneración de derechos fundamentales no debe estar necesariamente asociada a factores como el dolo o la culpa, y basta con evidenciar un nexo de causalidad entre el comportamiento antijurídico y el resultado lesivo.¹⁶

Por tanto, podemos afirmar que no resulta válida la justificación empresarial que busque romper este nexo causal, cuando se fundamente en la ausencia de intencionalidad. El Constitucional ha señalado claramente que la protección de la garantía de indemnidad no depende de la intención del empresario de lesionar (o no) los derechos del trabajador, sino de este nexo causal que se da entre el derecho ejercido y el perjuicio ocasionado. Si este vínculo existe, el empresario debe justificar sus actuaciones en un sentido diferente para acreditar la falta de lesión del derecho fundamental.

¹⁴Folgoso Olmo, A. (2021) *La garantía de indemnidad*. BOE. Colección de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (pp. 209)

¹⁵ STSJ Madrid 749/2024, de 19 de julio de 2024, rec: 223/2024 , FJ 1º.

¹⁶ STC 6/2011, de 14 de febrero de 2011, FJ 2º

CAPÍTULO 3: APROXIMACIÓN DOCTRINAL Y JURISPRUDENCIAL

La doctrina constitucional, ampliamente citada en pronunciamientos de distintas salas, establece que «*la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos*».¹⁷ No obstante, para poder afirmar que estamos ante una vulneración del derecho a garantía de indemnidad, es preciso buscar una serie de requisitos (de ámbito tanto subjetivo como objetivo), que no están estrictamente enumerados en las leyes o textos legales, sino que, más bien, debemos acudir a los pronunciamientos de los Tribunales para descifrar con mayor precisión cuáles son estos requisitos.

Con el objetivo de profundizar en estas cuestiones, se han analizado una serie de sentencias, tanto del TC como del TS, dado que son los órganos que tienen la capacidad de establecer jurisprudencia en el tema de estudio que nos ocupa. De manera adicional, con el fin de ilustrar de una forma más práctica la casuística de los litigios sobre vulneración de la garantía de indemnidad, se han estudiado también algunas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia españoles.

3.1 ACTOS PREPARATORIOS

Ejemplos de las discrepancias en cuanto a la garantía de indemnidad, son las posturas enfrentadas de diferentes Tribunales Superiores de Justicia. En concreto, en ocasiones sus sentencias adoptan sentidos contrarios en cuanto a la consideración de la inclusión, o no, de los actos denominados como preparatorios para la reclamación formal de sus derechos, en el manto de la protección que ofrece la garantía de indemnidad. Un caso paradigmático lo encontramos la controversia entre las Sentencias del TSJ País Vasco¹⁸, que se posiciona a favor de la extensión de la garantía de indemnidad a los actos preparatorios, en contraposición a la postura del TSJ de Castilla y León¹⁹, que limitaba la aplicación de la garantía a casos donde la reclamación desemboca en una demanda judicial.

En su sentencia STS 917/2022 de 15 de noviembre de 2022, el Tribunal resuelve esta cuestión, unificando doctrina sobre la consideración de los actos preparatorios como parte de este ámbito objetivo. En dicha resolución, el Tribunal establece que la protección de la garantía de indemnidad debe entenderse ampliada e incluir también los actos preparatorios a la demanda judicial, pese a que esta acabe por no efectuarse. La sentencia revoca la decisión del TSJ de Castilla y León, que consideraba como improcedente (y no nulo) el despido de un trabajador, que había expresado su desacuerdo con la práctica que venía haciendo su empresa, al no abonar ni declarar las horas extras, reclamación que efectuó vía WhatsApp.

¹⁷ STS 356/2020 , de 19 de mayo de 2020, rec 4496/2017, FJ 2º.

¹⁸ STSJ País Vasco 1721/2004, de 14 de septiembre de 2004, rec:1350/2004.

¹⁹ STSJ Castilla y León, 26 de abril de 2021, rec: 325/2021

Además, en su argumentación, el Tribunal subraya que el hecho que el despido se produjera el día inmediatamente posterior al envío de estos mensajes, impidió al trabajador la posibilidad material de iniciar los trámites que le concederían la protección que otorga el derecho a la tutela judicial efectiva, apunte que indica la conexión temporal que existe entre los hechos, concepto que se analiza de manera más completa, más adelante, en este mismo capítulo.

Por tanto, a fin de evitar estrategias empresariales que pudieran evitar la consideración de nulidad de los despidos, el Tribunal amplía a través de esta sentencia la protección, incluyendo los actos preparatorios dentro del ámbito de protección de la garantía de indemnidad y declarando nulo el despido. Se busca a través de esta postura, incentivar a los trabajadores a ejercer las reclamaciones pertinentes en materia de derechos laborales, sin temor a represalias por ello. De manera paralela, se fuerza a los empleadores a justificar los despidos, de manera que se pueda constatar que no están siendo utilizados como herramienta para silenciar reclamaciones de derechos legítimos²⁰. En definitiva, esta sentencia viene a revalidar la postura que había adoptado en otras ocasiones el Constitucional²¹, en cuanto a la inclusión de estos actos.

En esta misma línea, más recientemente, el TS ha reafirmado esta idea²², haciendo referencia a la doctrina establecida por el Constitucional²³, que recuerda que la tutela judicial efectiva está ligada a la garantía de indemnidad e incluye dentro de la definición de la garantía no únicamente el ejercicio de la acción judicial, sino también los actos preparatorios o previos a tal acción. También se pone de relieve en esta sentencia que la jurisprudencia ha ampliado la protección, en base a la anterior afirmación, a las reclamaciones administrativas (actos de conciliación o reclamación previa) y a las efectuadas en el interior de la empresa. En este punto se está haciendo alusión a las reclamaciones que los trabajadores pudieran hacer de manera no formal, pero fehaciente de sus derechos.

Sin embargo, no debe obviarse que no son todas las comunicaciones que el trabajador efectúe con la empresa, expresando la disconformidad o las desavenencias en relación a la organización o las decisiones empresariales, las que han de considerarse cubiertas por la garantía de indemnidad. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, es claro en este sentido y recalca en su sentencia número 749/2024 de 19 de julio de 2024, que la comunicación con la empresa, en este caso un email, para poder ser precedente de la vulneración, debe suponer el reconocimiento de un conflicto laboral e integrar una reclamación concreta, de manera que implique una invocación de una petición determinada que, presumiblemente acabe concluyendo en una vía conflictiva.²⁴

²⁰ Giménez Pérez, P. (2023). Ampliación de la esfera de protección de la garantía de indemnidad. *Lex Laborum: Boletín Jurídico Social de la Asociación Judicial Francisco de Vitoria*, volumen 3, (pp. 11-15).

²¹ STC 55/2004, de 19 de abril de 2004, FJ 2º.

²² STS 954/2023, de 8 de noviembre de 2023, rec: 2524/2011 FJ 4º.

²³ Otro ejemplo de la postura del TC lo encontramos en el FJ 2º de la STC 55/2004 de 19 de abril de 2004, : «*La garantía de indemnidad del art. 24.1 CE cubre todo acto procesal o preprocesal necesario para acceder a los Tribunales de Justicia (SSTC 14/1993, 168/1999)* ».

²⁴ STSJ Madrid 749/2024. de 19 de julio de 2024, rec: 223/2024. FJ 3º «*el correo electrónico no suponía el reconocimiento de ningún conflicto laboral, ni integraba una reclamación concreta, sino una desavenencia propia del desarrollo del trabajo, que no implica una invocación de una petición determinada ni que vaya a culminar en una vía conflictiva, por lo que entiende que no se ha probado el nexo causal entre su envío y el despido llevado a cabo varios días después*».

El Tribunal de la capital refuerza su postura citando varios pronunciamientos de otras salas y tribunales (algunos de ellos han sido ya comentados en este trabajo)²⁵, como la Sentencia del Tribunal Constitucional STC 326/2005, de 12 de diciembre que apunta que «*la remisión de escritos al empresario en solicitud de mayores medios materiales no puede considerarse el ejercicio de una acción judicial o una reclamación administrativa o un acto preparatorio de una acción judicial*». Otra de las sentencias citadas es la STS de 19 de abril de 2013, recurso 2255/2012, donde se argumenta que las actuaciones o reivindicaciones internas pueden ser objeto de protección de la garantía de indemnidad, pero para ello es necesario que estas resulten «*preparatorias o previas a una reclamación jurisdiccional*». De este modo, si no se puede constatar que el trabajador efectivamente tenía intención real de llegar a formalizar su reclamación por la vía jurisdiccional, las acciones no pueden considerarse dentro del ámbito de protección de la garantía de indemnidad. Por su parte, otros TSJ han reproducido también estas sentencias en las propias, tal como lo ha hecho el TSJ de Madrid.

Otro ejemplo representativo del uso de esta STC 326/2005, la tenemos al TSJ de Aragón, que incluye también estos pronunciamientos entre los Fundamentos Jurídicos de su Sentencia número 122/2025 de 17 de febrero de 2025. En este caso, vuelven a servir de argumento para desestimar el recurso interpuesto que buscaba la nulidad de un despido, alegando vulneración de la garantía de indemnidad. En concreto, el actor había acudido a Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) para denunciar supuestos malos tratos por parte de sus superiores. Finalmente, se resuelve que no existe relación entre el despido y tales denuncias, además que se da la circunstancia que el actor había sido sancionado anteriormente por diferentes infracciones tipificadas en el Convenio colectivo.

3.2 INDICIOS RAZONABLES

Para que se presuma la vulneración del derecho, el trabajador se ve obligado a aportar indicios razonables de que la medida empresarial tiene, en efecto, su origen en la represalia o castigo de las actuaciones en defensa de sus derechos. Es decir, no basta con la simple declaración por parte del trabajador de estar sufriendo consecuencias negativas a raíz de su reclamación. El trabajador, por su parte, ha de presentar indicios (suficientemente sólidos) para conseguir que la carga de la prueba recaiga sobre el empleador, de modo que sea este el que deba demostrar que no existe conexión entre la acción que el trabajador soporta por su parte, ya sea un despido o cualquier otro perjuicio injustificado.²⁶

En consonancia con lo anterior, el TC²⁷, sostiene que para poder apreciar la lesión de la garantía de indemnidad, es necesario que el recurrente (el trabajador) aporte indicios suficientes de la relación entre su cambio de puesto de trabajo y su condición de representante sindical. No basta así con la mera existencia previa de reclamaciones, por ejemplo en supuestos de reclamaciones de cantidades, pues la represalia debe basarse y nacer de la actuación, de modo que se entienda como una reacción o respuesta ilegítima ante el ejercicio del trabajador de reclamar sus derechos laborales.

²⁵ STS 917/2022 de 15 de noviembre de 2022, rec: 2645/2021 y STC 55/2004 de 19 de abril de 2004.

²⁶ STS 954/2023, de 8 de noviembre de 2023, rec: 2524/2011, FJº 4º.

²⁷ STC 03/2006, de 16 de enero de 2006, FJ 4º

Aunque en el caso de la STC 03/2006, de 16 de enero de 2006, se trata de una discusión sobre el cambio en las funciones, y en consecuencia del nivel retributivo, y no de un despido, supone este un caso de interés para el estudio, dada la postura que adopta el tribunal, que declina el amparo solicitado, dado que el trabajador no aporta suficientes indicios de la relación entre la represalia y la acción empresarial. Tenemos en esta sentencia un ejemplo de cómo la falta de indicios puede dar fin al proceso judicial.

Podemos afirmar también, que si las acciones que el trabajador expone como desencadenantes del despido no revelan un ejercicio o reclamación de algún derecho, y en cambio el despido se produce como consecuencia de incumplimientos, no existen indicios de vulneración de la garantía de indemnidad.²⁸ Por lo tanto, no procede activar los mecanismos jurisdiccionales propios para determinar si existe la vulneración efectiva de los derechos del trabajador.

Por otro lado, tal como recoge la STS 812/2021 de 21 de julio de 2021, el artículo 181.2 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) establece que una vez se justifica que los indicios de vulneración de un derecho fundamental concurren, es el demandado el que podrá alegar que la medida adoptada está efectivamente justificada, y que cumple con los criterios de objetividad, razonabilidad, que está suficientemente probada y es proporcional. Por tanto, no es suficiente con apreciar indicios válidos para afirmar que existe lesión al derecho de tutela judicial efectiva, dado que habrá que esperar a ver si el demandado justifica debidamente sus acciones.

3.3 CONEXIÓN TEMPORAL

La conexión temporal entre la reclamación y el despido puede constituir también un indicio de vulneración del derecho, de manera que si media poco tiempo entre los hechos, se puede deducir con mayor seguridad la correlación entre la actuación empresarial y las acciones o pretensiones del trabajador.

Un claro ejemplo de la consideración de la conexión temporal entre hechos, lo encontramos en la postura que adopta el Constitucional en su STC 101/2000, de 10 de abril del 2000. En este caso se discute la nulidad o no del despido de un trabajador, producido del día siguiente al que se estima judicialmente su petición, que no era otra que conseguir el reconocimiento de la laboralidad de su relación laboral. Se entiende, al no ser justificado de otro modo por parte de la empresa, y al haber aportado el trabajador los indicios suficientes, que este despido es la consecuencia directa a la reclamación del trabajador. Por ello, se declara la nulidad del despido.

²⁸ STSJ Madrid 749/2024, de 19 de julio de 2024, rec: 223/2024, FJ 2º.

Precisamente, esta sentencia sirve posteriormente de referencia al propio Constitucional en su STC 196/2000, de 24 de julio del 2000. En este caso para afirmar, en sentido contrario, lo siguiente:

... A diferencia del supuesto de la reciente STC 101/2000, de 10 de abril (...) en el presente caso no estamos ante un despido directamente reconducible a una concreta resolución judicial, sino a una determinada doctrina jurisprudencial que se traduce en un despido generalizado de los trabajadores que prestaban servicio en dichos locutorios, con entera independencia de que los mismos hubieran instado o no una declaración judicial de laboralidad, y más allá de la circunstancia de que los despidos en cuestión hayan sido declarados improcedentes.

De esta manera, el Tribunal reafirma en esta ocasión, la necesidad de que la de vulneración de la garantía de indemnidad radique en la represalia por la actuación del trabajador, y no es suficiente con la existencia de un despido que además, resulta generalizado, por lo que no cabe deducir relación de causalidad entre el ejercicio de los derechos por parte de los trabajadores y su despido, independientemente de que fueran finalmente declarados injustificados e improcedentes por otras causas.

También cabe destacar que «*si el demandante no invoca la garantía de indemnidad, el juzgado no puede declarar nulo el despido por vulnerar el art. 24 de la Constitución porque ello causaría indefensión a la parte demandada, que no pudo defenderse de dicha alegación de la parte recurrente*», tal como apunta el Supremo en su STS 168/2022 de 22 de febrero de 2022, por tanto es necesario que la demanda invoque de manera clara la necesidad de activar esta garantía, pues los jueces no tienen pueden apreciar esta vulneración de oficio.

CAPÍTULO 4 : EFECTOS DE LA GARANTÍA

La adopción de medidas contra un trabajador como respuesta al ejercicio de reclamación en defensa de sus derechos laborales, es considerada discriminatoria y radicalmente nula. Esta idea ha sido expuesta en multitud de ocasiones en diferentes sentencias. A modo de ejemplo tenemos la ya citada en este trabajo STS 954/2023 de 8 de noviembre de 2023 : «*De ello se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial [...] debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental*», refiriéndose a la tutela judicial efectiva.

Más allá de la nulidad de las actuaciones o medidas empresariales, como ya se ha comentado, la tutela judicial efectiva, que se ve vulnerada en los casos en que se lesiona a su vez la garantía de indemnidad, se halla entre los derechos fundamentales recogidos en la CE. La lesión de un derecho de estas características está comúnmente asociada a una petición de indemnización en concepto de daños morales.

No existe norma alguna donde se establezca de manera expresa una cuantía, rango o límite para fijar la indemnización asociada al daño moral sufrido a causa de la vulneración de un derecho fundamental. Queda de esta manera a criterio del tribunal determinar, o más bien aceptar o modular, la indemnización que la parte demandante pretenda.

La omisión de tal norma reguladora en este aspecto, se podría justificar en el hecho que la moral es un concepto, que aunque protegido, es subjetivo, y en que se deben valorar, con tal de indemnizar el daño que se le ocasiona, en cada supuesto dos variantes: por un lado, el correctivo que supondría el pago de la indemnización para la parte infractora, y por otro, la reparación (siempre en términos económicos) del daño causado hacia la víctima. Es por esto que resulta complejo establecer valores fijos, dado que nos encontraríamos con que en algunos casos las sumas resultarían excesivas, y en otros serían insuficientes.²⁹

Sin embargo, el artículo 183 de la LRJS obliga por un lado, al juez a pronunciarse sobre la cuantía indemnización pertinente en caso de lesión de los derechos fundamentales (en este caso de la tutela judicial efectiva), no solo por la lesión del derecho sino también por los daños, entre ellos el daño moral, y perjuicios que se asocien a la vulneración.

Resulta de interés apuntar que lo que se busca con la indemnización no es únicamente resarcir el daño a la víctima, sino que tiene también un valor persuasivo frente a posibles actos que pudiera cometer el empleador. Por tanto podemos afirmar que la indemnización posee, además, un carácter preventivo del daño.

²⁹ García Romero, B. (2022) Indemnización adicional por daño moral derivado de la vulneración de derechos fundamentales en el supuesto en el que, por dicha vulneración, el despido es declarado nulo. *Revista de Jurisprudencia Laboral, Volumen 4/2022*.

Para la estimación de la indemnización por daño moral, se deben tener en cuenta diferentes criterios que pueden variar en función del caso en particular. Algunos de estos criterios podrían ser la gravedad de la lesión, su duración temporal o su repercusión en el prestigio de la reputación profesional y la dignidad del demandante. En definitiva se valora la incidencia de la lesión en los ámbitos familiar, personal y laboral.³⁰

El artículo 8.12 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), viene a definir el carácter de las represalias nacidas como consecuencia de reclamaciones, que buscan como fin exigir el cumplimiento del derecho (también fundamental) de trato y no discriminación, como infracciones muy graves. En cuanto a la cuantía de esta sanción, oscila entre los 7.501€ (en su grado mínimo), hasta los 225.018€ (en su grado máximo). No obstante, esta sanción es independiente a la indemnización que pudiera percibir la víctima de la lesión de la tutela judicial efectiva, pues por un lado, la sanción no tiene carácter resarcitorio para la víctima, y por otro, esta sanción solo podría darse para supuestos donde se vulneran los principios de igualdad de trato y no discriminación.

No obstante, existen posturas que defienden que la LISOS puede emplearse prudencialmente para establecer esta cuantía.³¹ De hecho, el TS ha afirmado que «*los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental y, al ser especialmente difícil su estimación detallada, deben flexibilizarse las exigencias normales para la determinación de la indemnización*». ³²

Aunque el sistema establecido en la LISOS pueda tener alguna ventaja, como es su fácil comprensión y aplicación, no es menos cierto que cuenta con inconvenientes. En primer lugar, el origen de esta norma residía en la sanción de las infracciones de índole laboral, no así de vulneración de derechos fundamentales. Por otro lado, la norma no es clara en cómo operar cuando la vulneración resulta tan grave que las cuantías fijadas quedan escasas, dejando dudas sobre si se debe ampliar, multiplicar o complementar la indemnización.³³

La falta de regulación en lo que a la cuantía de la indemnización por vulneración de la tutela judicial efectiva se refiere, no impide su existencia. La anteriormente comentada en este trabajo STS 954/2023 declara además, que la nulidad del despido radica en la vulneración de la garantía de indemnidad, «*con los efectos legales inherentes, compresivos de una indemnización*». En este caso la cifra correspondiente a la indemnización asciende a 10.000 euros.

³⁰Álvarez Alonso, D. (2014), La indemnización por lesión de derechos fundamentales en el ámbito laboral y la problemática de los «daños morales». *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica. Volumen 9.* (pp. 89-107).

³¹Arias Domínguez, Á. (2024) Nulidad del despido represalia, con indemnización por daño moral. *Revista de Jurisprudencia Laboral, Volumen 7/2024.*

³²García Romero, B. (2022) Indemnización adicional por daño moral derivado de la vulneración de derechos fundamentales en el supuesto en el que, por dicha vulneración, el despido es declarado nulo. *Revista de Jurisprudencia Laboral, Volumen 4/2022.*

³³ Arias Domínguez, Á. (2024) Nulidad del despido represalia, con indemnización por daño moral. *Revista de Jurisprudencia Laboral, Volumen 7/2024.*

En otras ocasiones los tribunales, como es el caso de la STS 214/2020, han fijado la indemnización aludiendo a la LISOS, fijando la cuantía de la indemnización en los 6.251 euros. Sin embargo, el Tribunal también aclara que no se hace una aplicación sistemática y directa de la norma (LISOS), sino que se ciñe a la razonabilidad que supone aplicarla, dado el grado de gravedad de la vulneración del derecho fundamental.³⁴,

Se da la casuística de que tribunales de menor rango, pueden llegar a fijar indemnizaciones más altas. Como ejemplo tenemos el caso en que un TSJ cuantifica la indemnización en 12.500³⁵, cifra que llega a doblar la fijada por el TS.

Sin dejar de lado que se debe atender a la gravedad de la infracción en cada caso, queda evidenciado que existe actualmente un amplio abanico en el que fijar las indemnizaciones de este tipo.

³⁴ STS 214/2022, de 9 de marzo de 2022, rec: 2269/2019.

³⁵ STSJ Castilla la Mancha 589/2018, de 2 de mayo de 2018, rec: 1825/2017.

CAPÍTULO 5: D.A. 3^a LEY ORGÁNICA 5/2024, DEL DERECHO DE DEFENSA. ESPECIAL MENCIÓN A LA STS 1359/2024

A finales del pasado mes de noviembre, tuvo lugar la publicación de la LODD en el Boletín Oficial del Estado (BOE). En las primeras líneas de su preámbulo se reconoce que la tutela judicial efectiva constituye uno de los derechos básicos de protección de la ciudadanía. Es por ello, que se lo que busca con la publicación de esta ley es que las personas físicas y jurídicas conozcan las garantías en materia de defensa, no solo de ámbito laboral, que ostentan.

La reciente ley dedica una parte de su redactado al desarrollo expreso del derecho a la garantía de indemnidad. En concreto, la Disposición Adicional tercera (D.A.3^a), bajo el título «*Protección de la garantía de indemnidad de las personas trabajadoras*», consagra este derecho de manera explícita dentro del ordenamiento jurídico nacional. A continuación, nos centraremos en el análisis de esta Disposición, examinando tanto su contenido como sus implicaciones.

Se debe destacar que la ley no solo precisa y reconoce la protección que emana del derecho de la garantía de indemnidad, sino que también la amplía. Podemos afirmar esto ya que pese a que antes de su publicación este fuera un derecho ampliamente reconocido en tribunales, supone el reconocimiento inequívoco de él dentro del ordenamiento jurídico español. Esta ley busca también facilitar la identificación de la vulneración de este derecho, sin dejar de lado la necesaria apreciación de los jueces y magistrados en cada caso de su vulneración.

Cabe recordar, que en nuestro ordenamiento contábamos ya con el artículo 17 del ET, que declara nulas las actuaciones desfavorables como reacción a una reclamación, administrativa o judicial. Pero este artículo únicamente resulta de aplicación si las reclamaciones son sobre el principio de igualdad de trato y no discriminación, y su redactado deja en desamparo el resto de situaciones donde se vulneran derechos fundamentales de distinta naturaleza, entre ellos el derecho a la tutela judicial efectiva.

La norma en estudio, en cambio, reconoce explícitamente el derecho a la garantía de indemnidad. La D.A.3^a, no solo reconoce este derecho en supuestos de reclamaciones judiciales, también reconoce su extensión a actuaciones administrativas. De igual manera, se reconoce en supuestos en los que sea el representante legal del trabajador quien efectúe la actuación contra la empresa, y no el propio trabajador. Recordamos que este representante podría ser un abogado, un graduado social, la propia representación legal de los trabajadores o incluso un sindicato, de manera colectiva.

Podemos afirmar que la LODD es mucho más amplia y clara en comparación con el Art. 17 del ET³⁶, dado que se establece que es «*cualquier actuación (...) destinada a la reclamación de sus derechos laborales*» la que queda cubierta por la garantía de indemnidad, sin necesidad que ésta se vincule a ningún derecho en concreto, siendo la única característica buscada la de requerir el cumplimiento en materia de derecho laboral.

Uno de los aspectos más destacables, es que esta norma establece una significativa ampliación del ámbito subjetivo de la garantía de indemnidad. Es en el segundo apartado de la D.A.3^a, donde se amplía la extensión de la protección, de manera que no se protege solo al trabajador que acciona la reclamación contra la empresa, sino que la garantía de indemnidad cubre también al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado (hermanos, abuelos, nietos y cuñados), tanto por consanguinidad como por afinidad, que trabajen en la empresa. Hablamos aquí de extensión, porque estaríamos ante un supuesto donde estos no son los autores de las actuaciones que desembocan del ejercicio de sus derechos, es decir, no son ellos quienes inician las acciones que se responden con represalias, pero sí son quienes las sufren.

Este último apartado supone una novedad, pues no existía hasta la fecha una norma jurídica que recogiera tales supuestos dentro de nuestro ordenamiento jurídico. La norma introduce así una extensión de la garantía que va, de nuevo, más allá del trabajador que reclama sus derechos. Esta extensión es especialmente relevante, dado que busca nuevamente disuadir a la empresa de tomar represalias, directas o indirectas, contra las acciones legítimas en el ejercicio de los derechos laborales. No es menos cierto que algunas posturas venían interpretando el ámbito de protección de la garantía de indemnidad en este sentido, ampliando la protección a familiares y allegados del sujeto que reclama.

Resulta de especial interés entrar finalmente a analizar la Sentencia número 1359/2024 de 20 de diciembre de 2024 del TS, en la que tan solo dieciséis días más tarde de la entrada en vigor de esta ley³⁷ se hace referencia a ella.

El litigio surge a raíz de la negativa de un técnico de transporte sanitario a continuar con el traslado de más pacientes, alegando que su jornada laboral había terminado. Se da la casuística de que el vehículo en el que el trabajador presta servicios se avería, y en el momento de recogida del vehículo de sustitución, es cuando se le asignan estos pacientes. La empresa demandada, como respuesta a esta actitud, abre un expediente disciplinario contradictorio al trabajador, que acaba con su despido.

³⁶ Piqueras García, J (2024). Reconocimiento normativo de la garantía de indemnidad en la LO 5/2024 de derecho a la defensa. *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, BRIEFS AEDTSS*, nº102, 2024.

³⁷ La ley se publicó el 14 de noviembre de 2024 y su entrada en vigor fue el 4 de diciembre de 2024.

El trabajador fue elegido representante legal de los trabajadores en las elecciones sindicales celebradas en 2023, pero los hechos que ocasionan la apertura del expediente contradictorio suceden el 2022, y no queda acreditado que en ese momento existiera tal condición. Surge aquí una cuestión ajena a la posible vulneración de la garantía de indemnidad: ¿cuál es entonces el motivo de la existencia de este expediente disciplinario contradictorio? La respuesta la encontramos en el convenio colectivo de aplicación, que exige su existencia con independencia de la condición sindical del trabajador expedientado.³⁸

El trabajador no niega los hechos, pero alega que ese mismo día su jornada llegó a ser de once horas y cincuenta y nueve minutos, indicando además que «*si se incluyera el servicio por el que es sancionado, la jornada laboral de ese día hubiera ascendido, al menos, a dos horas más*», lo que de ser aceptado por el trabajador, equivaldría a una jornada que rozaría las catorce horas, siendo la jornada diaria máxima del trabajador de nueve horas.

Además, es relevante destacar que, con anterioridad a los hechos, en el mismo año, el actor informó vía email a la empresa de una situación análoga, en cuanto se le asignaron traslados que supondrían superar su jornada diaria máxima. Días más tarde, el trabajador contactó con ITSS para denunciar estos hechos.

Paralelamente, el trabajador envió otro correo electrónico debido a la falta de abono de horas extraordinarias en nómina, en concreto veintiocho. La empresa respondió a este primer correo diciendo que «*las horas se contabilizan por semana completa*» y aportando una relación de horas en la que se contabilizaban un total de seis. El actor, no conforme con la respuesta de la empresa, contestó al email y advirtió que «*estas jornadas son ilegales tanto en el ET, como en el Convenio colectivo de Extremadura*» y que «*no es bueno para nadie las cosas por otra vía, pero si llegado el momento no se resuelve emprenderé todas las acciones legales posibles a mi alcance*».

Existe contacto con la Inspección de Trabajo, no únicamente para denunciar el incumplimiento en materia de trabajo, cosa que hace en reiteradas ocasiones, aportando incluso documentación, sino que el trabajador también notifica a la Inspección la apertura del expediente disciplinario y del despido.

Con posterioridad al despido, finalmente, la ITSS de Cáceres levanta el Acta de Liquidación e Infracción a la empresa demandada, en la que consta que varios trabajadores, entre ellos el trabajador (que se incluye tras subsanación por parte de la propia ITSS), realizaron horas de trabajo durante el año 2022 que deben considerarse de carácter extraordinario, dado que superaron el número permitido legalmente.

El pleito llega al Supremo buscando la nulidad del despido, tras estimarse parcialmente la demanda inicial, interpuesta por el trabajador en el Juzgado de lo Social pertinente, (en este caso el núm. 5 de Badajoz) y que deriva en la sentencia de instancia³⁹ que declara su improcedencia. De igual manera, el TSJ de Extremadura, confirma la sentencia recurrida, desestimando el recurso⁴⁰.

³⁸ SJS Badajoz 197/2023, de 15 de junio de 2023, rec: 730/2022 FJ 1º y FJ 2º.

³⁹ SJS Badajoz 197/2023, de 15 de junio de 2023, rec: 730/2022.

⁴⁰ STSJ Extremadura 622/2023, de 30 de noviembre de 2023, rec: 564/2023.

Como sentencia de contraste, necesaria para motivar el recurso de casación para la unificación de doctrina, se aporta la del País Vasco 1350/2004 (anteriormente referenciada en este trabajo), alegando por la parte actora la contradicción entre ambos pronunciamientos.

El Alto Tribunal, destaca en su pronunciamiento sobre este caso la D.A.3^a de la LO 5/2024, en concreto el primer apartado, y lo hace en el siguiente tenor:

... Como regla general, las reclamaciones internas en el seno de la empresa no activaban la garantía de indemnidad; sin embargo, la Disposición Adicional Tercera de la Ley 5/2024 en su apartado primero, recogiendo -sin duda- la doctrina constitucional y la jurisprudencia de esta Sala, ha establecido que: «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 derechos laborales, sea ésta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales.⁴¹

Vemos como la nueva LO sirve de argumento al Tribunal, de manera que se ilustra, de manera mucho más sencilla y práctica el concepto de garantía de indemnidad.

La sala continúa indicando que el trabajador vio imposible realizar la reclamación judicial antes de su despido, sin embargo efectuó varias reclamaciones internas y que además se puso en contacto con Inspección de Trabajo.⁴² Podemos afirmar que las reclamaciones internas vía correo electrónico, resultan lo suficientemente contundentes como para que la empresa pudiera apreciar la posibilidad de que efectivamente se acabasen formalizando en la vía jurisdiccional. También cabe apreciar que el contacto con la Inspección podría considerarse en cierto modo un paso más cercano a esta vía jurisdiccional, dado el poder sancionador y de represalia que posee la ITSS.

Además, el caso cumple con los criterios que las sentencias analizadas a lo largo de este trabajo dan para considerar la vulneración de la garantía de indemnidad. Se aportan indicios suficientes y además existen reclamaciones, tanto internas como a ITSS.

La empresa no aporta justificación válida alguna para el despido, como pudiera ser la acreditación de la desconexión temporal entre las reclamaciones del trabajador y el despido, tal como redacta el tribunal, la empresa demandada se limita a afirmar que «*cumplió sobradamente la carga de acreditar que el despido no obedeció a ninguna represalia sino a la conducta exclusiva del actor de negarse a cumplir un servicio que le había sido ordenado*», pese a que las circunstancias relatadas indican que la conducta empresarial constituía claramente un incumplimiento legal, así como que trabajador había reclamado reiteradamente el cumplimiento de la normativa en materia de realización y abono de jornada laboral.⁴³

⁴¹ STS 1359/2024, de 20 de diciembre de 2024, rec: 523/2024. FJ 4º

⁴² STS 1359/2024, de 20 de diciembre de 2024, rec: 523/2024. FJ 4º

⁴³ STS 1359/2024, de 20 de diciembre de 2024, rec: 523/2024. FJ 4º

Por todo ello el recurso se da por estimado y el despido acaba siendo declarado nulo, debiendo ser el trabajador inmediatamente readmitido y abonado con la cantidad pertinente resultante de los salarios de tramitación, que consiste en la cuantía de los salarios dejados de percibir hasta la readmisión. Adicionalmente se reconoce al trabajador una indemnización cuantificada en 6.000 euros en concepto de indemnización por vulneración de su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad, que deberá abonar la empresa.

Esta sentencia es potencialmente candidata a convertirse en referente en futuras resoluciones por su alusión a esta nueva ley, ya que su redactado recoge, tal como reconoce el propio Tribunal, doctrina constitucional y jurisprudencia del TS.

CONCLUSIONES

Los derechos laborales carecen de utilidad si los trabajadores no los ejercen, y en muchas ocasiones, no lo hacen, por temor a que reclamar su cumplimiento provoque la pérdida de empleo. Es por esto, que la garantía de indemnidad es un mecanismo que resulta esencial para asegurar e incentivar el cumplimiento de estos derechos. La garantía de indemnidad protege al trabajador, llegando a ser en numerosas ocasiones la clave para la determinación de la nulidad de su despido.

A lo largo de este trabajo, se ha podido observar que la garantía de indemnidad es un derecho que se venía admitiendo por parte de jueces y magistrados, dado que se alude a ella en multitud de sentencias. Sin embargo, el soporte con el que contaban los tribunales para poder motivar sus resoluciones, se limitaba a su propia doctrina y jurisprudencia, así como a normas de ámbito internacional o comunitario, quedando la normativa interna ausente de referencias claras a este derecho.

Es por esto que podemos afirmar que la nueva LO del Derecho de Defensa, supone un reconocimiento más claro de la garantía de indemnidad, al codificar por fin en el derecho español lo que se ha reiterado en diferentes ocasiones en nuestros propios tribunales. Constituye por tanto un respaldo para la garantía de indemnidad, y es también un refuerzo y reconocimiento expreso de los derechos laborales de todos los trabajadores.

Prueba de la importancia de esta nueva ley es el hecho de que el TS ya la cita entre los fundamentos jurídicos de una de sus sentencias, apuntando que la ley recoge la doctrina constitucional y la jurisprudencia del propio tribunal.

Aunque la nueva norma se pronuncia, a veces de forma indirecta, sobre aspectos como la existencia de la garantía en los actos preparatorios, dado que se reconoce la protección ante consecuencias desfavorables por realizar *cualquier actuación*, o el ámbito subjetivo de la garantía ,extendiendo la protección a familiares e incluyendo actuaciones realizadas por terceros, no quedan cubiertas todas las incógnitas que pudieran surgir en relación a la garantía de indemnidad.

En especial, sigue existiendo un vacío legal en cuanto a la cuantía de las indemnizaciones por la vulneración de este derecho en específico, de modo que se dan pronunciamientos donde se fijan sumas que pueden llegar a doblarse, tal como se ha constatado en este trabajo. Esta situación crea incertidumbre e inseguridad jurídica.

No es suficiente con la aplicación, de manera análoga, de lo establecido en la LISOS. Los trabajadores que han visto vulnerados sus derechos y han de recibir indemnizaciones bajo este concepto, ven su situación abocada en cierto modo al azar, puesto que las salas carecen de parámetros para establecer indemnizaciones, y tienen facultad para apreciar, o no, si es conveniente acudir a esta normativa de forma subsidiaria, más allá de la posible razonabilidad que puedan haber podido apreciar algunas salas en este sentido.

Sería conveniente fijar legalmente una indemnización asociada exclusivamente a esta lesión de los derechos de los trabajadores, con el fin tanto de disuadir al empresario de vulnerar estos derechos, como de homogeneizar la horquilla de indemnizaciones en la que los tribunales pudieran oscilar.

Tampoco se pronuncia esta, ni ninguna otra norma, al menos de manera explícita, sobre la protección que pudiera darse a compañeros que carezcan de relación de parentesco o sentimental con el trabajador que reclama derechos laborales, ni a aquellos que presten declaración en contra del empresario. Mucho menos se especifica si los trabajadores pueden ser empleados públicos o subcontratados, dejando una ventana entreabierta, más que para que el empleador infractor actúe, para que el trabajador desconozca la protección real que, según se ha venido aplicando en tribunales, podría ostentar. Es considerable la inclusión de otros supuestos en futuras reformas, dado que el fin que se debe perseguir en todo caso debe ser incentivar la reclamación de los derechos laborales.

Por todo esto, podemos concluir que aunque la garantía de indemnidad es un derecho reconocido y consolidado, quedan aún incógnitas sobre algunos aspectos muy relevantes, en especial acerca de las cuantías de las indemnizaciones por vulneración a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de garantía de indemnidad.

BIBLIOGRAFÍA Y ANEXO JURISPRUDENCIAL

Álvarez Alonso, D., & García Murcia, J. (2005). *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*. Bomarzo.

Álvarez Alonso, D. (2014), La indemnización por lesión de derechos fundamentales en el ámbito laboral y la problemática de los «daños morales». *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica. Volumen 9*.

Arias Domínguez, Á. (2024) Nulidad del despido represalia, con indemnización por daño moral. *Revista de Jurisprudencia Laboral, Volumen 7/2024.* https://doi.org/10.55104/RJL_00570

Calvo Morales, D. & Toscani Giménez, D. (2023) La garantía de indemnidad y su casuística en la jurisprudencia española. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, volumen 77*.

Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978, BOE, 311 (1978)

Convenio Nº158, sobre la terminación de la relación de trabajo, OIT, 158 (1982)

Derecho a la tutela judicial efectiva. Guías Jurídicas. LA LEY Soluciones Legales, S.A. https://guiasjuridicas.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMjYxNTtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhIQaptWmJOCSoAjQ8hFjAAAAA=WKE

Derechos laborales de la persona trabajadora. Guías Jurídicas. LA LEY Soluciones Legales, S.A.

https://guiasjuridicas.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAkMTczNDY7Wy1KLizPw827DM9NS8kIS1xKTI_JzSktTQokzbkKJSoEBBQU5IUH5OajGEX5Bf7JKfXJoLVO2Z55xYIF9anJpjawAAAd1Ied1kAAAAA=WKE

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, DOCE, 303 (2000)

Folgoso Olmo, A. (2021) *La garantía de indemnidad*. BOE. Colección de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Garantía de indemnidad. Conceptos jurídicos. <https://www.conceptosjuridicos.com/garantia-de-indemnidad/>

García Romero, B. (2022) Indemnización adicional por daño moral derivado de la vulneración de derechos fundamentales en el supuesto en el que, por dicha vulneración, el despido es declarado nulo. *Revista de Jurisprudencia Laboral, Volumen 4/2022*.

https://doi.org/10.55104/RJL_00334

Giménez Pérez, P. (2023). Ampliación de la esfera de protección de la garantía de indemnidad. *Lex Laborum: Boletín Jurídico Social de la Asociación Judicial Francisco de Vitoria, volumen 3*.

Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, BOE, 275 (2024)

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, BOE, 245 (2011)

Murcia, E. (25 de enero de 2025), El Supremo declara nulo el despido de un trabajador “molesto y reivindicativo”: deberán readmitirle y pagarle 6.000€ de indemnización por vulnerar su garantía de indemnidad. *Noticiastrabajo Huffpost*. <https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/empleo/derechos-trabajador/el-supremo-declarara-nulo-despido-trabajador-molesto-reivindicativo-deberan-readmitirle-pagarle-6000-euros-indemnizacion-vulnerar-garantia-indemnidad/>

Ochoa Ruberte, V. (21 de enero de 2019), *Garantía de indemnidad de los trabajadores*, Fueno y Derecho Blog Laboral. <https://fueroyderecho.es/garantia-indemnidad-los-trabajadores/>

Piqueras García, J (2024). Reconocimiento normativo de la garantía de indemnidad en la LO 5/2024 de derecho a la defensa. *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, BRIEFS AEDTSS, nº102, 2024*.

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, BOE, 189 (2000)

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE, 255 (2015)

Recomendación Nº130, sobre el examen de reclamaciones, OIT, 130 (1967)

Tuset del Pino, P. (25 de enero 2025), *Despido discriminatorio por parentesco o segregación por IT. Economist & Jurist*. <https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/despido-discriminatorio-por-parentesco-o-segregacion-por-it/>

ANEXO JURISPRUDENCIAL

- STC 101/200, de 10 de abril del 2000
- STC 196/2000, de 24 de julio del 2000.
- STC 55/2004, de 19 de abril de 2004
- STC 326/2005, de 12 de diciembre de 2005
- STC 03/2006, de 16 de enero de 2006
- STC 6/2011, de 14 de febrero de 2011

- STS de 19 de abril de 2013, rec. 2255/2012
- STS 356/2020, de 19 de mayo de 2020, rec. 4496/2017
- STS 812/2021, de 21 de julio de 2021, rec. 3702/2018
- STS 54/2022, de 20 de enero de 2022, rec. 2674/2020
- STS 168/2022, de 22 de febrero de 2022, rec. 232/2021
- STS 214/2022, de 9 de marzo de 2022, rec. 2269/2019
- STS 917/2022, de 15 de noviembre de 2022, rec. 2645/2021
- STS 954/2023, de 8 de noviembre de 2023, rec. 2524/2011
- STS 1359/2024, de 20 de diciembre de 2024, rec. 523/2024

- STSJ Aragón 122/2025, de 17 de febrero de 2025, rec. 50/2025
- STSJ Canarias/Las Palmas 882/2019, de 29 de agosto de 2019, rec. 531/2019
- STSJ Castilla La Mancha 589/2018, de 2 de mayo de 2018, rec. 1825/2017
- STSJ Castilla y León, 26 de abril de 2021, rec: 325/2021
- STSJ Extremadura 622/2023, de 30 de noviembre de 2023, rec. 564/2023
- STSJ Madrid 749/2024, de 19 de julio de 2024, rec. 223/2024
- STSJ País Vasco 1721/2004, de 14 de septiembre de 2004, rec. 1350/2004
- STSJ Cataluña 660/2024, de 08 de febrero de 2024, rec: 6817/2023.

- SJS Badajoz 197/2023, de 15 de junio de 2023, rec. 730/2022.

○