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

Molina i Raya, Paula. *Una aproximación metodológica a la garantía de indemnidad : a la luz de la LO 5/2024 y de la STC 148/2025*. Treball de Final de Grau (Universitat Autònoma de Barcelona), 2026 (Dret). 38 pàg.

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/331974>

under the terms of the  license.



UNA APROXIMACIÓN METODOLÓGICA A LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD

A la luz de la LO 5/2024 y de la STC 148/2025

Trabajo de Fin de Grado

Paula Molina i Raya
Directora: Helena Ysàs Molinero
Doble Grado en Derecho y Relaciones Internacionales
Curso 2025-2026

Agradecimientos

A Helena Ysàs Molinero, por su guía durante la realización de este trabajo, por su paciencia y por impulsarme a alcanzar la mejor versión posible de este proyecto.

A mi familia y a mi pareja, por su apoyo incondicional y por haber estado a mi lado en cada etapa de este camino.

A mis compañeras, por su comprensión, paciencia y ánimo durante los momentos más intensos.

Por último, dedico este TFG a los seres queridos que ya no están, pero cuyo recuerdo y cariño me han acompañado y me han dado fuerzas en todo momento.

Abstract

Hasta la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, la garantía de indemnidad carecía de una regulación legal explícita. La garantía de indemnidad surgió de una construcción jurisprudencial, cuya originaria enunciación formal tuvo lugar en la STC 14/1993, de 18 de enero, sin perjuicio de que está ínsita en el derecho a la tutela judicial efectiva —art. 24.1 CE—. Pese a la antigüedad de la figura, la naturaleza dinámica del vínculo laboral ha favorecido una ampliación progresiva de la proyección material de la garantía de indemnidad.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica del Derecho de Defensa y, especialmente, con la STC 148/2025, que constituye un hito jurisprudencial, se afianzan estándares reforzados de protección en favor de las personas trabajadoras. Sin embargo, la irregular evolución jurisprudencial de la garantía de indemnidad hace imprescindible abordarla desde un punto de vista más metodológico. En otras palabras, averiguar cuál es la funcionalidad material que despliega la garantía de indemnidad. Para ello, utilizaremos la triple dimensión articulada por el profesor Jesús Cruz Villalón que distingue entre la efectividad, la eficacia y la eficiencia de la norma laboral.

Palabras clave: garantía de indemnidad, tutela judicial efectiva, eficacia, efectividad, eficiencia

Until the entry into force of Organic Law 5/2024 of 11 November on the Right to Defence, the guarantee of indemnity lacked explicit legal regulation. The guarantee of indemnity arose from case law, the original formal statement of which appeared in Constitutional Court Ruling 14/1993 of 18 January, notwithstanding the fact that it is inherent in the right to effective judicial protection —Article 24.1 of the Spanish Constitution—. Despite the long-standing nature of the concept, the dynamic nature of the employment relationship has favoured a progressive expansion of the material scope of the guarantee of indemnity.

With the entry into force of the Organic Law on the Right to Defence and, in particular, with Constitutional Court Ruling 148/2025, which constitutes a landmark in case law, reinforced standards of protection in favour of workers have been established. However, the irregular development of case law regarding the guarantee of indemnity makes it

essential to approach it from a more methodological perspective. In other words, to ascertain the substantive function performed by the indemnity guarantee. To this end, we shall use the three-dimensional framework articulated by Professor Jesús Cruz Villalón, which distinguishes between the effectiveness, efficacy and efficiency of labour law.

Key words: indemnity guarantee, effective judicial protection, efficacy, effectiveness, efficiency

Sumario

1.	Introducción.....	6
1.1.	Contextualización: breve explicación teórica de la garantía de indemnidad.....	6
1.2.	Justificación.....	7
2.	Objetivos generales y específicos.....	9
3.	Metodología.....	10
4.	Efectividad de la norma laboral.....	13
4.1.	El juego de coste-beneficio	15
4.2.	Incertidumbre del cálculo de la indemnización por daño moral	17
5.	Eficacia de la norma laboral	20
5.1.	Los límites de la garantía de indemnidad	22
5.2.	Hasta qué punto la garantía de indemnidad es idónea al logro de sus fines.....	24
6.	Eficiencia de la norma laboral	26
6.1.	Costes o efectos colaterales de la garantía de indemnidad.....	26
6.2.	Revalorización de la representación unitaria.....	27
7.	Reflexiones finales	29
7.1.	Resultados del análisis metodológico.....	29
7.2.	Valoración crítica	31
7.3.	Limitaciones	32
8.	Bibliografía.....	34

1. Introducción

1.1. Contextualización: breve explicación teórica de la garantía de indemnidad

Los sujetos que intervienen en el vínculo laboral no gozan de paridad. Por consiguiente, con el propósito de evitar el riesgo de que la parte más fuerte —el empleador— obstaculice el ejercicio de los derechos de la parte débil —la persona trabajadora—, la tutela jurídica de las personas trabajadoras no puede agotarse en el mero plano declarativo. Precisamente, la garantía de indemnidad cumple la función de corregir la común asimetría estructural que rige cualquier relación laboral.

Sin ánimo de exhaustividad, la garantía de indemnidad es una figura de origen genuinamente laboral que protege a las personas trabajadoras frente a cualquier represalia derivada del ejercicio —en vía interna laboral, administrativa o judicial— de los derechos reconocidos por la normativa laboral, legal o estatutaria (Arias, 2024). Es una garantía por antonomasia que está estrechamente vinculada al carácter tuitivo que debe caracterizar al Derecho del Trabajo. En consecuencia, cualquier reacción represiva del empresario será nula por menoscabar el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva —art. 24.1 CE—.

La primera enunciación explícita de la garantía de indemnidad tuvo lugar en la STC 14/1993, de 18 de enero, que señala lo siguiente: *“la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos”* (FJ 2). Además, la prohibición del despido por el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras está expresamente recogida en el art. 5.c del Convenio núm. 158 de la OIT. La STC 14/1993 apuntaba ya al carácter expansivo de la garantía de indemnidad (Folgo, 2021, p. 121), que, a día de hoy, ha alcanzado su máxima expresión con la STC 148/2025. Según la STC 148/2025, la persona trabajadora que utiliza la vía interna del comité de empresa no puede quedar desprotegida frente a represalias empresariales, aun cuando no haya manifestado, explícitamente, su intención de acudir a los tribunales (Todolí, 2026, p. 254).

La garantía de indemnidad desplaza el *“onus probandi”* sobre la parte demandada —el empleador—, obligándole a acreditar que la medida laboral adoptada obedece a motivos razonables, lejos de violar la tutela judicial efectiva (Lacomba, 2023, p. 155). La STS

917/2022, de 15 de noviembre, rec. 2645/2021 quiebra el tradicional rigor indiciario utilizado para activar la garantía de indemnidad y concluye que basta la mera queja interna. Los derechos fundamentales no solo se ejercen frente a la Administración, sino que también tienen efecto horizontal (Igartua, 2008). La activación de la garantía de indemnidad conlleva la nulidad de la medida adoptada en perjuicio de la persona trabajadora y obliga a la empresa a resarcir el daño moral causado mediante el pago de la indemnización correspondiente. Los dos mecanismos técnicos que configuran la garantía de indemnidad son, por un lado, el desplazamiento de la carga de la prueba y, por otro, la aportación por parte de la persona trabajadora de indicios racionales que permitan inferir que la actuación empresarial se ha producido como represalia (Arias, 2024).

Aun así, la jurisprudencia ha sugerido cierta flexibilización en la habitual exigencia de indicios requerida para activar la garantía de indemnidad (Lacomba, 2023, p. 155). Por consiguiente, cuando la medida empresarial cuestionada carece de una justificación razonable y concurre una proximidad temporal con la formulación de la queja por parte de la persona trabajadora, cabe apreciar una posible lesión del derecho a la tutela judicial efectiva. Para ilustrar, la STS 917/2022, de 15 de noviembre, rec. 2645/2021 declara nulo el despido disciplinario de *“un trabajador con un contrato de duración determinada, que finalizaba un mes y 24 días después, [que] fue despedido el día después de que manifestara su disconformidad con la falta de pago del exceso de jornada, alegándose como causa del despido disciplinario una disminución del rendimiento que no se ha probado”* (FJ 4). La Sala concluye que ese despido, inmediatamente después de la reclamación, imposibilitó que el actor efectuara ninguna reclamación judicial.

Ante la ininterrumpida evolución de la figura de la garantía de indemnidad, cabe preguntarse: ¿coincide la intención original del legislador con los resultados de su aplicación práctica? Para resolverlo, conviene evaluar la normativa desde la triple perspectiva metodológica propuesta por el profesor Jesús Cruz Villalón.

1.2. Justificación

La garantía de indemnidad constituye un vehículo imprescindible para la eficacia real del Derecho del Trabajo (Álvarez, 2005, p. 13). La garantía de indemnidad tiene un doble carácter; reparador y preventivo (Cavas, 2006, p. 4). Por un lado, se restituye a la persona

trabajadora en la situación anterior a la conducta represiva del empresario, impidiendo que esta sufra perjuicio alguno (Todolí, 2020, p. 110). Por otro lado, ejerce un papel preventivo con el propósito de disuadir al empresario de valerse de su poder disciplinario para impedir que las personas trabajadoras hagan efectivos sus derechos (Folgosó, 2021).

Es a partir de la ya referenciada Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, cuando se materializó su reconocimiento normativo. A pesar de ello, siguen existiendo incógnitas no resueltas alrededor de la figura. A saber, del tenor literal de la Ley podría inferirse que la voluntad del legislador orgánico ha sido configurar la garantía de indemnidad como un derecho autónomo. Sin embargo, no cabe presumir efectos generalizados de nulidad ante cualquier represalia empresarial, por lo que deberíamos descartar la calificación de la garantía de indemnidad como derecho fundamental autónomo (Soriano, 2025, p. 55). La propia jurisprudencia (STSJ de Canarias 1189/2022, de 27 de octubre, rec. 1243/2022) negó el carácter autónomo de la garantía de indemnidad. Según la Sala de lo Social, la figura de la garantía de indemnidad está indisolublemente unida al derecho a la tutela judicial efectiva y no alcanza a revestir de especial tutela cualquier reclamación de la persona trabajadora (FJ 3). En otras palabras, la garantía de indemnidad opera como un instrumento para facilitar el derecho a la tutela judicial efectiva.

Aparte, la respuesta del ordenamiento jurídico no es nítida cuando se sufre una represalia por el ejercicio del resto de derechos. La Ley sí establece, expresamente, la garantía de indemnidad junto al riesgo grave e inminente de la salud —art. 21.4 Ley de prevención de riesgos laborales— o el principio de voluntariedad en el trabajo a tiempo parcial —art. 12.4.e) ET—, entre otros (Todolí, 2020, p. 92).

Hoy en día, el despido libre aún indemnizado se ha extendido —en esta línea, Antonio Baylos Grau— y, a la vez, a raíz de la reforma laboral del año 2012, ha habido una reducción de la cuantía indemnizatoria por despido. En este contexto, parte de la doctrina ha advertido del riesgo de que la persona trabajadora, ante la posibilidad de una extinción relativamente poco costosa para el empresario, vea restringido el ejercicio de sus derechos frente al uso de los poderes empresariales con un objeto ilícito (Todolí, 2020).

2. Objetivos generales y específicos

El objetivo principal del trabajo consiste en evaluar, desde un nuevo enfoque metodológico, la efectividad, eficacia y eficiencia de la figura de la garantía de indemnidad. Este propósito se materializa, a su vez, en los siguientes objetivos específicos:

- a) Examinar el papel de la garantía de indemnidad como herramienta de defensa de las personas trabajadoras a la hora de hacer valer sus derechos frente a la empresa.
- b) Analizar la aportación de la STC 148/2025 para la consolidación de criterios interpretativos más homogéneos.
- c) Determinar si la actual configuración jurídica de la garantía de indemnidad actúa como un mecanismo disuasorio frente a conductas arbitrarias del empleador.
- d) Identificar los principales aspectos controvertidos de la figura, así como los límites de su aplicación.

3. Metodología

El profesor Jesús Cruz Villalón sugiere abordar, desde un punto de vista metodológico, el diagnóstico y la valoración del impacto material de la figura jurídica objeto de estudio; en la presente investigación, la garantía de indemnidad.

Lo cierto es que la triple perspectiva metodológica propuesta por el profesor Jesús Cruz Villalón no es totalmente novedosa. Desde la teoría general del Derecho, Bobbio ya indicaba la urgencia de averiguar si la norma jurídica era justa o injusta; válida o inválida; eficaz o ineficaz; y si estas valoraciones eran o no independientes entre sí. Precisamente, desde posiciones iuspositivistas se ha defendido la necesidad de cierto grado de eficacia de la norma como requisito de validez (Cruz y Rodríguez-Ramos, 2011, p. 16).

Existen significados controvertidos al respecto de la diferenciación terminológica entre eficiencia, efectividad y eficacia. Según Diez-Picazo (1993), la efectividad estaría ligada al reconocimiento de la norma como tal por sus destinatarios y a su real aplicación, mientras que la eficacia aludiría a la consecución de los fines y objetivos perseguidos por el autor de la norma (p. 206). En la misma línea, Omar García (2005) identifica la efectividad de la norma con su cumplimiento, y define la eficacia como la aptitud del instrumento normativo para procurar el resultado en cuya satisfacción ha sido concebido y diseñado.

La dificultad de hallar una configuración homogénea de la triple perspectiva metodológica obliga, precisamente, a optar por una opción conceptual-terminológica en particular. El propio Jesús Cruz Villalón en *Eficacia de las normas laborales desde la perspectiva de la calidad en el empleo* señala las ventajas de su opción conceptual-terminológica. En primer lugar, indaga sobre la eficacia y la efectividad de las normas jurídicas *stricto sensu*; en segundo lugar, está focalizado, básicamente, en el terreno de la norma concreta y no en el de la valoración de un sistema jurídico en su conjunto (Cruz y Rodríguez-Ramos, 2011, p. 22).

i. Efectividad

La efectividad de la norma laboral está estrechamente ligada con su aplicación práctica. En otras palabras, el cumplimiento real por los destinatarios. La exteriorización de la

inefectividad es heterogénea y responde, principalmente, a la fuga, violación o ignorancia por parte de la negociación colectiva (Cruz, 2015, p. 105). Desde una perspectiva puramente metodológica, hay que comprobar hasta qué punto prima en la efectividad de la norma sancionadora el juego de coste-beneficio, o bien, su función profiláctica (Cruz, 2015, p. 108). Ahora bien, la sanción no es una manifestación de la efectividad, sino justamente lo contrario, de la falta de la misma (Cruz y Rodríguez-Ramos, 2011, p. 23). La efectividad exige que los efectos jurídicos de la norma laboral se materialicen en la práctica, por consiguiente, que las obligaciones legales se cumplan de forma real y verificable en los entornos laborales específicos (Cremades, 2025, p. 1127).

ii. Eficiencia

La eficiencia normativa es la capacidad del marco legal para alcanzar sus propósitos minimizando los costes que conlleva su aplicación (Cremades, 2025, pp. 1129-1130). En definitiva, la eficiencia está ligada a un cálculo en términos de coste-beneficio. Igualmente, cabe un análisis desde una perspectiva cualitativa —por ejemplo, el total de ventajas sociales— (Cruz, 2015, p. 111). Desde una óptica jurídica, el enfoque de Kaldor-Hicks prevé que *“una norma será eficiente cuando la ventaja sea mayor que el coste que conlleva, a pesar que no sean compensados directamente, siempre que exista la posibilidad teórica de hacerlo”* (Cremades, 2025, p. 1130).

iii. Eficacia

La eficacia de la norma laboral es la aptitud para lograr los fines u objetivos por ella previstos. No sirve la consecución de un propósito genérico inherente a la norma laboral; es imprescindible ir más allá. Según el profesor Jesús Cruz Villalón, la eficacia exige el previo cumplimiento de la norma o su efectividad. Conviene matizar que la finalidad de la norma laboral puede ser múltiple y, por consiguiente, la evaluación de la eficacia es casuística. En el Derecho del Trabajo es usual que la efectividad no lleve consigo eficacia; es común que la norma se cumpla, pero sin que ello logre los resultados esperados por el legislador. En definitiva, hay que evaluar si hay otros instrumentos normativos que, a un menor costo, puedan lograr los mismos resultados (Cruz y Rodríguez-Ramos, 2011, p. 24).

Tras una breve explicación de la metodología de Jesús Cruz, surge la siguiente pregunta: ¿por qué optar por tal metodología? La garantía de indemnidad no constituye una figura

exclusivamente dogmática, más propiamente destaca por su proyección práctica. Por consiguiente, no basta con averiguar su validez, pero sí es imprescindible descifrar cómo interviene en la práctica jurídica. La metodología de Jesús Cruz viabiliza ir más allá del método de investigación más tradicional y procede a evaluar y diagnosticar la realidad social sobre la que actúa la norma laboral.

La labor de averiguar cuál es la funcionalidad material que despliega una determinada norma es de gran trascendencia, especialmente, en la legislación laboral; la ineficiente, ineficaz y/o inefectiva aplicación de la figura de la garantía de indemnidad repercute negativamente sobre el desarrollo de los vínculos de trabajo ya de por sí asimétricos. Simultáneamente, Jesús Cruz realiza una inteligible diferenciación terminológica que permite evaluar la figura con mayor rigor metodológico.

4. Efectividad de la norma laboral

La efectividad de la garantía de indemnidad en el régimen jurídico español está supeditada a las notables dificultades probatorias que afronta la persona trabajadora (Castellano, 2011, p. 55). No hay una verdadera inversión de la carga de la prueba, ya que *“el actor no queda en modo alguno relevado de la carga de probar, sino que deberá desplegar una primera e ineludible tarea probatoria y no meramente alegatoria: esta tarea probatoria consistirá en la acreditación de indicios de los que inferir la posible vulneración de derechos”* (Meana, 2013, p. 262). A la persona trabajadora no se le exige aportar una prueba plena de la actuación lesiva, más bien, de generar en el juez una convicción razonable sobre la probabilidad real de que ha habido una vulneración de derechos fundamentales. Para que opere el desplazamiento al empresario del *onus probandi* la persona trabajadora *“ha de acreditar la existencia de indicio [...] que genere una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación; es necesario que por parte del actor se aporte una «prueba verosímil» o «principio de prueba» revelador de la existencia de un panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación, sin que sea suficiente la mera afirmación de la discriminación”* (STS (Sala 4ª de lo Social) 4211/2013, de 5 de julio, rec. 1374/2012, FJ 2).

En lo que atañe a la carga probatoria empresarial, una vez que la persona trabajadora aporta una «prueba verosímil» o «principio de prueba», corresponde a la empresa acreditar *ad casum* que su actuación obedece a motivos ajenos al derecho fundamental alegado. No basta para desvirtuar el panorama indiciario una invocación genérica de facultades legales o convencionales, ni una justificación igualmente genérica o estereotipada (STSJ de Castilla y León de Valladolid 1102/2023, de 23 de marzo, rec. 11/2023, FJ 11).

Las dificultades probatorias de la persona trabajadora se ven agravadas por el uso de herramientas digitales en el despliegue del poder disciplinario empresarial. La configuración de la garantía de indemnidad presenta graves grietas ante el avance de la digitalización en la esfera laboral. Singularmente, la utilización de algoritmos en la relación laboral contribuye a debilitar la garantía. Además, la aprobación de la LO 5/2024 ha resultado ser una oportunidad desaprovechada para reforzar el derecho de defensa

frente a decisiones algorítmicas. Por consiguiente, la aplicación de sistemas automatizados crea indefensión para las personas trabajadoras, ya que la opacidad algorítmica implica una falta de comprensibilidad de los motivos que llevan a la empresa a adoptar una determinada decisión, lo que dificulta su impugnación.

Una incipiente jurisprudencia subraya que la opacidad de los sistemas automatizados vulnera la tutela judicial efectiva y, en particular, la garantía de indemnidad. La STSJ de Galicia 2509/2023, de 19 de marzo, rec. 926/2023 ejemplifica la opacidad de la supervisión automatizada. La empresa —la Autoridad Portuaria de Vigo— había implementado un sistema informatizado para jerarquizar las candidaturas en procesos de promoción interna del personal. La persona trabajadora afectada denunció haber sido descartada como represalia empresarial. Según la Sala, la persona trabajadora desconocía la lógica subyacente del sistema, y la propia empresa reconoció *“que la condición de liberada sindical había constituido un factor que le había colocado en una situación de desventaja”*. Por consiguiente, exigirle que acreditara la falta de motivación humana frente a una decisión automatizada equivaldría a imponerle una «prueba negativa», lo que vulnera el art. 24 CE y el principio de tutela judicial efectiva (Cruz, 2025).

Igualmente, en ningún caso podrá eximirse de responsabilidad al empleador por el hecho de escudarse en la automaticidad del sistema que organice el trabajo, toda vez que *“la vulneración de derechos fundamentales no queda supeditada a la concurrencia de dolo o culpa en la conducta del sujeto activo, a la indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control. Este elemento intencional es irrelevante y basta constatar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado lesivo prohibido por la norma”* (STC 11/1998, de 13 de enero, rec. 2264/1996, FJ 6).

También influye la precariedad a la hora de hablar de la efectividad de la garantía de indemnidad. La precariedad laboral *“permite nuevas estrategias de dominación y explotación, basadas en el chantaje del despido, que se ejerce actualmente sobre toda la jerarquía”* (Bourdieu, 1999, p. 131). A pesar de que la activación de la garantía de indemnidad significa la nulidad de la respuesta empresarial, no hay que olvidar que el Derecho del Trabajo está influido por la desigualdad económica existente entre las partes objeto de litigio. La precariedad laboral influye negativamente en la garantía de

indemnidad, ya que genera inhibición ante la justicia, desalentando a las personas trabajadoras a denunciar situaciones injustas.

4.1. El juego de coste-beneficio

Para indagar cuál es el coste-beneficio de la garantía de indemnidad distinguimos entre la legitimación activa y la legitimación pasiva. La garantía de indemnidad puede ejercitarse por la persona trabajadora directamente, o a través de sus representantes legales o sindicales. La legitimación pasiva corresponde a todos aquellos a quienes se imputa la comisión de un atentado contra el derecho fundamental cuya protección se pretende (Folgosó, 2021, pp. 173-185).

La legitimación activa corresponde, mayoritariamente, a las personas trabajadoras. Entre los motivos para movilizar —o no— la garantía de indemnidad se han de considerar los costes de congestión o el “efecto disuasión” que la utilización de la justicia produce sobre la sociedad (Esteller-Moré, 2002). Para empezar, la congestión en la Administración de justicia significa el retraso o dilación de las decisiones judiciales. Hoy en día, cada juicio se prolonga cada vez más en el tiempo y, por ende, aumentan los costes de congestión. Entre los costes de congestión subrayamos el pago a los abogados o *cuota litis* y el retraso mínimo de las decisiones judiciales.

La tasa de congestión en la jurisdicción social es muy elevada y, por consiguiente, la duración media de los procesos, desde 2013, se sitúa alrededor de los 10,7 meses (Baylos y Trillo, 2019). La propia estructura deficiente de la jurisdicción pone en peligro el derecho a la tutela judicial efectiva de los derechos laborales, ya que la prolongación de la tramitación de los litigios desalienta a las personas trabajadoras a reivindicar el cumplimiento de la normativa vigente. Más aún, la evolución de la duración no ha experimentado mejoras significativas. Según los datos del Consejo General del Poder Judicial, la duración media para la resolución de los recursos de casación en la Sala Cuarta del Tribunal Supremo alcanzaba los 9,3 meses en 2002, cifra que, en el momento de la realización del presente trabajo, se sitúa en 13,8 meses.

La mayor lentitud y el formalismo del proceso laboral, unido al coste económico que supone para las personas trabajadoras acudir a la jurisdicción social, pueden provocar un

manifiesto retraimiento a la hora de acudir a los Tribunales de Justicia, que se acentúa aún más cuando el montante económico a reclamar no compensa la inversión de tiempo que conlleva incoar un litigio.

La declaración de nulidad del despido por vulneración de la garantía de indemnidad puede no ser suficiente para disuadir al empleador de realizar la conducta prohibida. Cuando la cuantía que resulte a pagar por vulnerar la tutela judicial efectiva de la persona trabajadora se deduzca insignificante —por ejemplo, cuando el volumen de facturación empresarial sea desorbitado— el efecto disuasorio se ve, completamente, neutralizado. Por tal razón, la jurisprudencia contemporánea (STS 4345/2022, de 15 de noviembre de 2022, rec. 2645/2021) ha flexibilizado los indicios para activar, más frecuentemente, la protección para las personas trabajadoras. Así, tras una desavenencia de la persona trabajadora a la que sigue una medida empresarial no justificada y próxima en el tiempo, existe un latente derecho a la tutela judicial efectiva que pudo verse lesionado (Lacomba, 2023, p. 157). Por consiguiente, la empresa debe contemplar la posibilidad de que cualquier perjuicio que sufra la persona trabajadora que carezca de justificación podrá ser, posteriormente, objeto de activación de la garantía de indemnidad —a pesar de que se desconozca la intención de la persona trabajadora de llevar su discrepancia ante los juzgados—. Para el Tribunal *“la calificación del despido debe hacerse sobre la base de los hechos anteriores al mismo. La circunstancia de que, con posterioridad al despido, el trabajador ejercite o no una acción judicial reclamando el exceso de jornada, es irrelevante a estos efectos porque si calificáramos el despido disciplinario teniendo en cuenta esos hechos posteriores al mismo, estaríamos incurriendo en un sesgo retrospectivo que distorsionaría el enjuiciamiento”* (FJ 4).

Nos gustaría avanzar que la indemnización por daño moral —que será desglosada detalladamente en el epígrafe siguiente— también influye notablemente sobre el cálculo del coste-beneficio de la garantía de indemnidad. Ya hemos hablado sutilmente que la cuantía económica puede desincentivar a las personas trabajadoras a reivindicar sus derechos laborales; ahora bien, no puede obviarse que es igualmente plausible que una cuantía indemnizatoria elevada actúe como estímulo para la reclamación.

4.2. Incertidumbre del cálculo de la indemnización por daño moral

Los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración de derechos fundamentales y, al ser especialmente difícil su estimación detallada, deben flexibilizarse las exigencias normales para la determinación de la indemnización (García, 2022, p. 5). La STSJ de Galicia (Sala de lo Social) 2396/2024, de 20 de mayo, rec. 1117/2024 subraya que *“la declaración de nulidad de la conducta vulneradora, no puede considerarse suficiente para lograr una reparación real y efectiva del derecho fundamental vulnerado, que queda por ello desprotegido, por lo que la infracción de un derecho fundamental conlleva el derecho a su resarcimiento vía indemnización [...] para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño”* (FJ 6). La lesión del derecho fundamental de la garantía de indemnidad conlleva un daño moral indemnizable, cuya indemnización cumple no sólo una función resarcitoria —*restitutio in integrum*—, sino también de prevención general.

El artículo 183.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social prevé que el órgano jurisprudencial realizará una “determinación prudencial” de los daños que resulten de prueba difícil o incierta. De otro lado, la cuantificación de la indemnización económica por daño moral puede realizarse utilizando, entre otras herramientas, la horquilla por infracciones muy graves de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Arias, 2024, pp. 1-7). Efectivamente, el Tribunal Supremo en su sentencia 907/2022, de 9 de marzo, rec. 2269/2019 juzga idóneo y razonable la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS (FJ 2), que también ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional (STC 247/2006, de 24 de julio).

También la STS 179/2022, de 23 de febrero, rec. 4322/2019 reitera la doctrina del Tribunal Supremo sobre resarcimiento de daños morales en supuestos de despido nulo por vulneración de derechos fundamentales y subraya la compatibilidad de la indemnización con las consecuencias de la calificación de nulidad del despido del artículo 55.6 del Estatuto de los Trabajadores —readmisión inmediata y abono de los salarios dejados de percibir—.

La propia norma procesal —art. 183.2 LRJS— contempla la posibilidad de que sea el propio órgano judicial quien establezca, prudencialmente, la cuantía de la indemnización. No obstante, el margen de discrecionalidad es muy amplio lo cual resulta en diferencias significativas en la práctica. Así, en la STSJ de las Islas Canarias 1371/2023, de 19 de mayo, rec. 2286/2022 cuyo objeto de litigio es la vulneración del derecho a la garantía de indemnidad, y en la que el trabajador percibía un salario anual de 19.264,7 €, la Sala fijó el pago de una indemnización por daño moral de 1.252 €, argumentando que “*el daño moral [...] debe reducirse (“prudentemente”) a la cantidad – todo lo más – del doble de la sanción mínima, que sería de 1.252 euros*”. Por otro lado, el Juzgado de lo Social de Palma de Mallorca, en la sentencia SJSO 735/2021, de 19 de febrero, condenó al pago de una indemnización de 10.000 € por vulneración de la garantía de indemnidad a una persona trabajadora con tan solo una semana de antigüedad.

Frente a la incertidumbre del cálculo de la indemnización por daño moral hay puntos de vista divergentes. Hay quien aboga que, con el fin de garantizar la seguridad jurídica, sería preferible que el legislador fijara unos criterios específicos de cuantificación más precisos (García, 2022, p. 8). Aun así, la discrecionalidad de nuestros juzgadores es decisiva a la hora de fijar el carácter preventivo, disuasorio y ejemplarizante de la indemnización. No hay que olvidar que la indemnización por vulneración de derechos fundamentales despliega una doble finalidad —reparadora, por un lado, y disuasoria-represiva, por otro—. La indeterminación inherente al cálculo de la indemnización por daño moral derivado de la vulneración de la garantía de indemnidad se erige como una herramienta tuitiva de las personas trabajadoras, hasta el punto de que impide al empleador anticipar con precisión la cuantía económica a la que podría verse obligado. Por consiguiente, tal incertidumbre obstaculiza que el empresario internalice el coste de la conducta ilícita, tratándolo como un riesgo asumible en el desarrollo de su actividad.

La propia jurisprudencia (STS 4356/2015, de 13 de julio, rec. 221/2014) subraya la inexistencia de criterios homogéneos para cuantificar económicamente el daño moral sufrido. Inicialmente el ordenamiento jurídico concedía, automáticamente, la indemnización sin necesidad de acreditar un específico perjuicio, ya que éste se presumía. Posteriormente, se comenzó a exigir una justificación (“*indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar la condena*”). La postura actual respecto al resarcimiento del daño moral es el criterio aperturista (Folgosó, 2021, p. 379); la

«inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste [...] lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración [...] y, por otra parte, diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio de la aplicación de parámetros objetivos, pues los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados no tienen directa o secuencialmente una traducción económica» (FJ 5). Por consiguiente, la cuantificación de la indemnización económica por daño moral se aleja del objetivo propiamente resarcitorio, para profundizar en el propósito preventivo.

5. Eficacia de la norma laboral

Probablemente, el mayor obstáculo para evaluar la eficacia normativa es el de concretar con exactitud cuáles son los fines perseguidos por la norma. Un instrumento útil es la indagación de las Exposiciones de Motivos en las que el legislador recoge las razones de la publicación de la Ley.

El Preámbulo de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa señala que su objetivo primordial *«va más allá: centra su razón de existir en la necesidad de que las personas físicas y jurídicas conozcan el especial reconocimiento y las garantías que les corresponden como titulares de su derecho de defensa»* (vid. Ap. III, párr. 3º). La Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 5/2024 no alude, explícitamente, a la garantía de indemnidad, pero el legislador orgánico sí la recoge en dos apartados diferenciados. Por un lado, en el artículo 12.3 dentro de la protección del Derecho de Defensa (capítulo II) y, más ampliamente y con carácter de ley ordinaria, en la disposición adicional 3ª, apartado primero.

Resulta llamativo que el legislador orgánico reconozca en el Preámbulo de la Ley Orgánica 5/2025 —más de tres décadas después de la configuración jurisprudencial de la garantía de indemnidad— que las personas trabajadoras no están familiarizadas con las garantías que les atañen, en la medida en que el desconocimiento reduce las posibilidades de alegar una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva. Esta tardía enunciación formal revela que la eficacia de la norma no depende, exclusivamente, de su vigencia, más bien de su accesibilidad cognitiva para aquellos a quienes pretende proteger.

La disposición adicional 3ª señala que se integra dentro del Derecho a la indemnidad la *“realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa”*. Sin embargo, del tenor literal del artículo 12.3 se desprende que el legislador se está refiriendo, en realidad, a actuaciones reconducibles al ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, al referir *“cualquier actuación conducente al ejercicio de sus derechos de defensa”*. La protección subjetiva también se amplía 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”*.

Hoy en día, el legislador rediseña el propósito de las figuras laborales, dificultando notablemente la identificación de la finalidad real de la nueva regulación. En verdad, el dinamismo de la garantía de indemnidad es imprescindible para asegurar su propia efectividad (Folgozo, 2021, p. 145), lo cual no impide que ello entorpezca la ardua labor de desentrañar el resultado perseguido con la correspondiente regulación.

Conviene advertir que la pretensión de fijar límites rígidos a la figura de la garantía de indemnidad con el fin de delimitar su ámbito conceptual puede, fácilmente, suponer un freno a su evolución natural (Folgozo, 2021, p. 146). En la práctica, la evolución de la figura se ha llevado a cabo, fundamentalmente, a través de la interpretación de la Constitución Española. La STC 14/1993, junto con la STC 7/1993, promulgadas ambas en el mismo día, hacían referencia a la urgencia de proteger a las personas trabajadoras que han desempeñado una acción judicial *stricto sensu*. Así, la STC 14/1993, de 18 de enero, señala que “*del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza*” (FJ 2). Posteriormente, el ámbito de la tutela se ha ido ampliando hacia hechos que inicialmente resultaban difícilmente previsibles como, por ejemplo, denuncias ante la Inspección de Trabajo (*vid.* STC 75/2010) o actuaciones extrajudiciales no obligatorias (*vid.* STC 55/2004), alcanzando el nivel más álgido de protección con la STC 148/2025. La resolución otorga a toda actuación que realice la representación legal de un trabajador la cobertura de la garantía de indemnidad sin exigir que se acredite que se está ante la evitación de un ulterior proceso (FJ 3).

Hasta ahora, la garantía de indemnidad había cubierto fundamentalmente las reclamaciones judiciales, pero con la STC 148/2025 el Tribunal Constitucional amplía el paraguas de protección e incentiva los mecanismos alternativos de resolución de conflictos laborales (Todolí, 2026, p. 261).

La expansión alcanza igualmente la vertiente subjetiva. La STS (Sala 4ª) 1242/2021, de 9 de diciembre, rec. 92/2019 extrapola la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la discriminación por asociación. Por consiguiente, cabe apreciar vulneración de la garantía de indemnidad cuando la acción empresarial se proyecta sobre

todo el colectivo que pudiera verse beneficiado por las reclamaciones realizadas sólo por alguno de sus miembros (Nogueira, 2022).

El espíritu o la *ratio legis* de la garantía de indemnidad es proteger a la persona trabajadora frente a la defensa de un derecho laboral legítimo a través de un cauce legal. A raíz de la STC 148/2025, la persona trabajadora no está obligada a expresar una voluntad litigiosa para quedar protegida. La garantía de indemnidad actúa *ex post* —la total recomposición de la situación al momento previo a la aparición de la actuación lesiva—, pero su propósito es *ex ante* —disuadir al empresario de valerse de su poder disciplinario para impedir que las personas trabajadoras hagan efectivos sus derechos—.

En definitiva, «*la protección de la garantía de indemnidad tiene un contenido dialéctico, no definido, en constante crecimiento, en tanto que confronta con la inabarcable imaginación represiva empresarial*» (Folgozo, 2021, p. 147).

5.1. Los límites de la garantía de indemnidad

Detrás de la garantía de indemnidad subyace el peligro de una instrumentalización espuria o abusiva de la figura jurídica. Principalmente, esta situación puede provocar dos grandes riesgos. Por un lado, la expansión indiscriminada de la garantía implicaría, precisamente, la pérdida de su valor y de su legitimidad intrínseca. Por otro, la utilización maliciosa de la garantía de indemnidad podría dar lugar a una sospecha generalizada que dificultaría su invocación legítima.

De ahí que se haya planteado la conveniencia de añadir un cuarto elemento a los tres tradicionalmente considerados en esta figura —acción, reacción y conexión—: la buena fe (Giménez y Sal, 2016). La falta de buena fe por parte de la persona trabajadora no implicaría, por sí sola, la imposibilidad de invocar una vulneración de la garantía de indemnidad. Más bien, se alude a aquellos supuestos en los que la interposición de una demanda por parte de la persona trabajadora se realiza con la única finalidad de obtener un determinado blindaje.

Las reclamaciones sin ningún fundamento legal, realizadas con el propósito de obtener un blindaje frente a la empresa, no deberían activar la tutela de la garantía de indemnidad

porque, de lo contrario, la persona trabajadora, por el sólo hecho de interponer una reclamación, adquiriría una protección privilegiada, injustificada e irrazonable (Muñoz, 2005), lo que, según la jurisprudencia, “*banalizaría el propio derecho fundamental en cuestión porque conduciría a un blindaje automático e indiscriminado de situaciones injustificables por contrarias al ordenamiento*” (STS 892/2016, de 26 de octubre, rec. 2913/2014, FJ 4).

Conviene igualmente matizar que la previsibilidad de la actuación empresarial por parte de la persona trabajadora no libera a la empresa de la obligación de acreditar que su actuación se hallaba plenamente justificada y libre de todo propósito represivo. Aunque la persona trabajadora tuviera conocimiento de la actuación empresarial —por ejemplo, que iba a ser despedida— nada le impide solicitar y ejercer los derechos establecidos legal y convencionalmente mientras siga viva la relación laboral (STSJ de Castilla y León de Valladolid 1102/2023, de 23 de marzo, rec. 11/2023, FJ 10). El hecho de ejercer un derecho no supone ningún blindaje para la persona trabajadora si la empresa justifica los motivos de su decisión.

La STS de 19 de abril de 2013 (rec. 2255/2012) y la STSJ de Baleares 506/2012, de 27 de marzo (rec. 513/2011), concluyen que es idóneo para activar la garantía de indemnidad que la persona trabajadora cite el precepto legal infringido, al entender que ello permite apreciar la conexión entre la reclamación interna formulada en la empresa y la futura reclamación judicial. En esta línea, el TS subraya expresamente que la «*menCIÓN de un precepto legal real o supuestamente infringido podría entenderse ciertamente [...] como una reclamación previa o preparatoria del ejercicio de una acción judicial*» (FJ 2). Ahora bien, si la invocación del precepto legal infringido se interpreta como refuerzo de la garantía de indemnidad, *a sensu contrario* podríamos afirmar que su ausencia reduce las probabilidades de activación de la garantía. En otras palabras, lejos de reforzar plenamente la protección de las personas trabajadoras introduce una dificultad añadida para quienes carecen de conocimientos jurídicos suficientes para invocar la norma vulnerada. Ello evidencia, además, una desigualdad práctica difícilmente negable: las personas trabajadoras que cuentan con representación unitaria en su centro de trabajo parten de una posición más favorable, ya que suelen disponer de un mayor asesoramiento jurídico.

5.2. Hasta qué punto la garantía de indemnidad es idónea al logro de sus fines

Si se logra superar los problemas de la efectividad de la norma, entra en juego la eficacia normativa que, desde la perspectiva de Jesús Cruz Villalón, significa que *“la norma formalmente respetada, observada y aplicada provoca los efectos y consigue los objetivos con su creación pretendidos”* (Cruz y Rodríguez-Ramos, 2011, p. 38). La concreción de cuáles son los fines perseguidos por la norma condicionará, indudablemente, la evaluación de la eficacia normativa.

La garantía de indemnidad logra proteger a las personas trabajadoras perjudicadas individualmente por una vertiente colectiva de reclamación de derechos. Ciertamente, el supuesto arquetípico de activación de la garantía de indemnidad es una demanda judicial individual de la persona trabajadora. Aun así, se ha incluido dentro de la garantía de indemnidad a las personas trabajadoras afectadas por una demanda de conflicto colectivo interpuesta por un sindicato (STSJ de Galicia 2289/2015, de 20 de abril, rec. 147/2015). En esta línea, se vulnera la garantía de indemnidad cuando no se renueva el contrato temporal de la persona trabajadora que reclama judicialmente su fijeza, su antigüedad o determinados complementos salariales, aun cuando la empresa alegue que el cese afectó a la totalidad del profesorado y no únicamente a la persona reclamante (STS 1242/2021, de 9 de diciembre, rec. 92/2019). Como señala la STSJ de Galicia 2289/2015, *“es decisivo para construir la garantía de indemnidad en actuaciones colectivas [que] la represalia sea, en principio, también colectiva, y, precisamente cuando lo es, queda evidenciada la propia existencia de la represalia”* (FJ 5).

La denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social también puede ser objeto de activación de la garantía (STC 120/2006, de 24 de abril, rec. 3095/2002) en virtud de que tiene por propósito la evitación o puesta en marcha de un proceso (Todolí, 2020). También se incluye dentro del paraguas de protección de la garantía de indemnidad la simple sospecha de que la persona trabajadora acudirá a la ITSS. Por ejemplo, el propósito por parte de la persona trabajadora de formular una hipotética denuncia ante la ITSS para reclamar el abono de los pluses de penosidad y toxicidad antes del despido manifiesta, claramente, que no tuvo tiempo material para llevarla a cabo antes de sufrir la represalia empresarial (STSJ de Andalucía 2397/2006, de 15 de septiembre, rec. 4554/2005).

Aun así, no cualquier reclamación de la persona trabajadora está protegida por la garantía de indemnidad. Sorprendentemente, el TSJ de Galicia concluyó que la queja por WhatsApp de una persona trabajadora que exigía el pago de las horas realmente trabajadas y que fue despedida al día siguiente no vulnera la garantía de indemnidad. La justificación del fallo se fundamenta en que *“en ningún momento la trabajadora manifiesta, siquiera, su intención de reclamar o de entablar acciones”* (STSJ de Galicia 5171/2019, de 20 de septiembre, rec. 2922/2019, FJ 2). Por consiguiente, ¿la figura de la garantía de indemnidad fue idónea para proteger a la persona trabajadora? La rígida exigencia de que se acredite que se está ante la evitación de un ulterior proceso puede desnaturalizar el carácter tuitivo de la figura y, por ende, mermar la eficacia de la garantía de indemnidad.

Es innegable que la STC 148/2025 ha extendido significativamente la protección de las personas trabajadoras a pesar de que no hubo una votación unánime —la sentencia contiene un voto particular de un magistrado—. La valoración que subyace en el voto particular es que la garantía de indemnidad exige un nexo causal directo entre la represalia y el ejercicio de la acción judicial. Sin embargo, sería completamente erróneo exigir una intención litigiosa explícita, ya que, generalmente, las circunstancias coetáneas pueden permitir identificar tal voluntad (Valdeolivas, 2026). Según Mercader Uguina (2025), *“tampoco es exigible un anuncio de acciones judiciales: basta la actitud reivindicativa de derechos que puede considerarse antecedente socialmente lógico de la actividad judicial”*. Sin ir más lejos, en la susodicha STC la intermediación por el comité de empresa ya presupone la voluntad de apelar a la defensa judicial de fracasar la vía interna.

6. Eficiencia de la norma laboral

No existe una definición unívoca de eficiencia normativa. Según Kaldor-Hicks (1939), *“una norma será eficiente si los beneficios que genera superan los costes que conlleva, incluso si estos no son compensados directamente, siempre que exista la posibilidad teórica de hacerlo”* (citado en Cremades, 2025, p. 1130). Para el profesor García Murcia la eficiencia está estrechamente ligada a los costes relativos que la norma entraña en comparación con otras alternativas regulatorias (citado en Omar García, 2022). Según Álvarez del Cuvillo (2012), la eficiencia se refiere a la maximización de los resultados pretendidos por la norma al mínimo coste.

A nuestro juicio, la eficiencia en la garantía de indemnidad se conseguirá logrando el punto álgido de salvaguarda para las personas trabajadoras evitando un despilfarro normativo-económico.

6.1. Costes o efectos colaterales de la garantía de indemnidad

Desde la perspectiva de la parte fuerte de la relación laboral, el empleador, el efecto colateral más significativo de la garantía de indemnidad es la reducción del poder disciplinario. Según ha señalado la jurisprudencia (STS 11830/1987, de 25 de mayo), *“el poder sancionador o disciplinario resulta necesario para que el poder de dirección sea un verdadero poder jurídico y no un mero poder moral”* (Uguina, 2025, p. 419). La fundamentación material del poder disciplinario empresarial hay que buscarla en la necesidad del eficiente funcionamiento de la organización productiva (Goerlich et al., 2024). La máxima expresión de la facultad disciplinaria es, sin duda, el despido.

También señala el Tribunal Constitucional que *“el empresario, en nuestro sistema legal, tiene atribuido un llamado poder disciplinario que le permite adoptar decisiones sancionadoras de eficacia inmediata, sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad”* (STC 17/2000, de 31 de enero, FJ 2).

El ejercicio de la facultad disciplinaria queda sujeta al respeto de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Particularmente, el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 CE limita el ejercicio legítimo de los poderes

empresariales e, inclusive, el poder disciplinario (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 2003).

Paralelamente, una eventual extensión desproporcionada de la garantía de indemnidad podría quebrar la equidad que persigue el Derecho del Trabajo. Si tal garantía se configurase excesivamente garantista en favor de las personas trabajadoras, correría el riesgo de desvirtuar su propia finalidad; dejaría de ser una figura destinada a evitar represalias empresariales para convertirse en una categoría residual que amparase reclamaciones injustificadas, con el propósito de obtener protección frente a situaciones que, por su naturaleza, resultan previsibles.

6.2. Revalorización de la representación unitaria

La extensión de la garantía de indemnidad posee múltiples consecuencias. La representación legal de las personas trabajadoras tiene por ley —art. 64.7 a) 1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores— funciones de protección. La propia jurisprudencia constitucional atribuye a la representación unitaria la función de representación de los intereses de las personas trabajadoras. Según la STC 148/2025 la función de intermediación en la empresa es suficiente para activar la garantía. La protección reforzada del órgano unitario como vía inicial de reclamación viene a afianzar la representación unitaria como vehículo de tutela especial de derechos laborales individuales (Valdeolivas, 2026). En palabras de Adrián Todolí (2026), la STC 148/2025 incentiva los mecanismos alternativos de resolución de conflictos laborales y despliega un doble efecto. Por un lado, deviene una indudable mejora de la cobertura de la protección de las personas trabajadoras. Por otro lado, despliega también un efecto de carácter sistémico; el refuerzo de la representación unitaria.

La representación unitaria de las personas trabajadoras es útil para la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada (García, 2020, p. 216). Por consiguiente, la representación unitaria solventa, de forma eficiente, los desencuentros que surjan entre las partes del vínculo laboral sin necesidad de acudir a la vía tradicional de los juzgados de lo social. En esta línea, Cristóbal Molina Navarrete (2020) señala que *“la instauración de medios autónomos de composición de conflictos es beneficiosa tanto para las partes, que pueden resolver así de forma más*

rápida y acomodada a sus intereses el problema, como para el desenvolvimiento del sistema judicial en su conjunto, que ve aliviada su carga de trabajo” (p. 82).

Tampoco hay que ignorar que la representación unitaria no protege a la totalidad de las personas trabajadoras, toda vez que exhibe relevantes déficits de cobertura. Sin ir más lejos, la propia regulación legal de la representación unitaria deja fuera a las microempresas con un único centro de trabajo. Las microempresas representan un 84,91% del total de empresas en España (Piqueras, 2024, p. 606). Este es un detalle importante ya que cuanto menor es el tamaño de la empresa, menor es la existencia e influencia de los sindicatos en el centro de trabajo (García, 2012, p. 80; Payá y Beneyto, 2019, p. 53). Según Jódar et al. (2015), el 78,7% del total de empresas existentes cuentan con menos de 6 personas trabajadoras, por lo que no pueden celebrar elecciones a representantes de los trabajadores. La investigación pone de manifiesto un dato especialmente alarmante: a la fecha de su realización, el 52,6% de las personas trabajadoras carecían de representación.

Resulta paradójico que, mientras la jurisprudencia expande el paraguas de la garantía de indemnidad a través de hitos como la STC 148/2025, la realidad del tejido productivo español impide que dicha protección sea realmente efectiva para más de la mitad de la población trabajadora. Esta desconexión entre la norma y la realidad socio-laboral sugiere que la garantía de indemnidad corre el riesgo de convertirse en un privilegio, dejando en la indefensión a quienes sufren la mayor precariedad —personas trabajadoras temporales, mujeres trabajadoras, jóvenes menores de 25 años o personas trabajadoras con un nivel de estudios más bajo—.

Allí donde la representación unitaria resulta verdaderamente significativa, se configura como una vía atractiva para las personas trabajadoras por múltiples razones. En primer lugar, hay una innegable reducción de costes para la persona trabajadora ya que el comité de empresa resulta ser la instancia más cercana e inmediata de la empresa (Valdeolivas, 2026). En segundo lugar, también hay una cuestión de índole logístico-temporal. La representación unitaria se caracteriza por su proximidad y accesibilidad dentro de la empresa, lo que facilita una respuesta más ágil para las personas trabajadoras.

7. Reflexiones finales

La garantía de indemnidad garantiza la efectividad del derecho a la tutela judicial efectiva y, simultáneamente, es un instrumento jurídico imprescindible para afianzar la efectividad del Derecho del Trabajo y prevenir cualquier inhibición de las personas trabajadoras a la hora de acudir a la justicia. En primer lugar, se aprecia una tardía y deficiente positivización de esta figura jurídica. La intervención del legislador orgánico español mediante la promulgación de la LO 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, no ha logrado disipar las incógnitas relativas a qué reclamaciones —y en qué forma— permiten activar la garantía. En particular, la Ley Orgánica no ha previsto ningún mecanismo específico de defensa para los supuestos ajenos al ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 CE. Aunque el TC ha configurado progresivamente la garantía de indemnidad conforme a una línea interpretativa flexible y favorable a su reconocimiento, la nueva regulación continúa apoyándose en conceptos jurídicos abiertos y en remisiones implícitas a la jurisprudencia, sin llegar a construir un régimen normativo plenamente autónomo. Además, la LO 5/2024 ha resultado ser una oportunidad desaprovechada para reforzar el derecho de defensa frente a decisiones empresariales adoptadas mediante sistemas algorítmicos. Por ende, la garantía de indemnidad, en su configuración actual, presenta todavía importantes déficits de efectividad y seguridad jurídica, lo que evidencia la necesidad de una intervención legislativa más clara y coherente con las nuevas formas de ejercicio del poder empresarial.

En segundo lugar, la STC 148/2025 amplía el paraguas de protección de la garantía al incluir la vía interna del comité de empresa como cauce de reclamación protegido. Esta extensión resulta indispensable, pues, de no ser así, se vería menoscabada la eficacia de la garantía al no abarcar la totalidad de las posibles reacciones empresariales. Sería incoherente que el régimen jurídico español protegiera más una fórmula de reclamación que otra. Es más, la persona trabajadora tiene que poder escoger libremente entre las diferentes vías de denuncia de irregularidades empresariales.

7.1. Resultados del análisis metodológico

i. Efectividad

La efectividad de la garantía queda supeditada a la capacidad de las personas trabajadoras de generar en el juez una sospecha razonable o una prueba verosímil de vulneración de

derechos fundamentales. En la práctica puede derivar en una auténtica “prueba diabólica”, singularmente por razón de las notas de subordinación y dependencia inherentes al vínculo laboral. Esta dificultad probatoria se agrava con la aparición de la digitalización y los sistemas algorítmicos. Por consiguiente, la aplicación de sistemas automatizados genera indefensión para las personas trabajadoras, ya que la opacidad algorítmica conlleva una falta de comprensibilidad respecto de los motivos que llevan a la empresa a adoptar una determinada decisión, lo que dificulta su eventual impugnación.

La vulneración de la garantía castiga al empleador obligándole a resarcir los daños morales sufridos por la persona trabajadora. Frente a la incertidumbre del cálculo de la indemnización hay puntos de vista divergentes. Hay quien aboga que, con el fin de garantizar la seguridad jurídica, sería preferible que el legislador fijara unos criterios específicos de cuantificación más precisos. Desde mi perspectiva, la indeterminación inherente al cálculo de la indemnización por daño moral es una herramienta tuitiva para las personas trabajadoras, hasta el punto de que impide al empleador anticipar con precisión la cuantía económica a la que podría verse obligado.

ii. Eficacia

La garantía de indemnidad alcanza las acciones judiciales, las reclamaciones previas y los actos preparatorios —preceptivos o no para el ejercicio de acciones judiciales—, así como las reclamaciones planteadas a través del canal interno de denuncias y, a raíz de la STC 148/2025, las quejas formuladas ante la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa para su traslado al empleador.

La *ratio legis* de la garantía de indemnidad es proteger a la persona trabajadora y asegurar un clima laboral libre de represalias derivadas del ejercicio legítimo de derechos laborales. Por consiguiente, la tutela no puede quedar supeditada exclusivamente a la existencia de una acción judicial *stricto sensu*, sino que debe extenderse a cualquier actuación realizada frente al empleador que exteriorice una voluntad reivindicativa de derechos laborales, cualquiera que sea la vía utilizada para ello.

iii. Eficiencia

El efecto colateral más notable de la garantía de indemnidad es la reducción del poder disciplinario empresarial. Paralelamente, la STC 148/2025 refuerza la representación unitaria como vehículo de tutela especial de los derechos laborales. Sin embargo, esta vía de protección está limitada por los déficits estructurales de representación existentes en España, especialmente en las microempresas. Por consiguiente, la representación unitaria solo resulta plenamente eficaz allí donde existe una estructura colectiva sólida dentro de la empresa.

7.2. Valoración crítica

Por último, me gustaría apuntar una breve reflexión conclusiva acerca de cómo prevenir hipotéticas vulneraciones de la garantía de indemnidad. A mi juicio, la herramienta más eficaz para ello es una adecuada cuantificación de la indemnización por daño moral. La tutela indemnizatoria frente a la vulneración de un derecho fundamental resulta particularmente idónea por diversas razones. En primer lugar, porque constituye el instrumento más apropiado para cumplir una función preventiva y disuasoria frente a futuras conductas lesivas. En segundo lugar, porque permite reparar no solo el eventual daño patrimonial sufrido, sino también —y de forma especialmente relevante— el daño moral inherente a la lesión del derecho fundamental, aspecto esencial en una materia en la que se encuentra comprometida la dignidad de la persona trabajadora.

Por otro lado, la eficacia disuasoria de la indemnización no opera de manera homogénea respecto del conjunto del tejido empresarial. Debe tenerse presente que el tejido productivo español está integrado mayoritariamente por PYME. De un total de 1.323.368 empresas registradas en la Seguridad Social, las PYME representan el 99,57 % del total. Dentro de esta categoría, las microempresas emplean a más de tres millones de personas trabajadoras. A mi juicio, prescindir del tamaño empresarial en la fijación de la indemnización puede generar situaciones materialmente desiguales, pues una cuantía determinada puede resultar prácticamente irrelevante para una gran empresa y, al mismo tiempo, extraordinariamente gravosa para una PYME.

La dificultad estriba, precisamente, en la determinación judicial del montante indemnizatorio, pues este debe ser suficiente no solo para reparar el daño moral

indisolublemente unido a la vulneración del derecho fundamental, sino también para contribuir de forma efectiva a la finalidad preventiva de la tutela. Es cierto que, como se ha visto a lo largo del presente trabajo, la jurisprudencia viene acogiendo de forma reiterada la utilización orientativa de las horquillas de sanciones pecuniarias previstas en la LISOS como criterio de cuantificación. Sin embargo, dicha referencia no puede aplicarse de manera automática, sino que exige necesariamente una operación de concreción e individualización de la indemnización atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

Desde esta perspectiva, la capacidad económica de la empresa infractora se erige como un criterio relevante en la determinación de la cuantía indemnizatoria, en la medida en que únicamente así puede garantizarse tanto la equidad como la verdadera eficacia disuasoria de la indemnización. De lo contrario, existe el riesgo de que determinadas empresas lleguen a asumir el coste derivado de la vulneración de derechos fundamentales como un mero coste asociado al desarrollo de la actividad empresarial.

7.3. Limitaciones

Por otra parte, la actual expansión de la garantía de indemnidad ha suscitado ciertas críticas. Mientras que una parte valora positivamente la evolución por haber contribuido a ampliar y perfilar con mayor precisión el alcance de la garantía, otra parte la rechaza al considerar que dicha expansión desnaturaliza la institución y provoca un cierto *“desbordamiento de sus iniciales y naturales fronteras”*.

En esta línea, resulta incierta la futura evolución jurisprudencial de la garantía de indemnidad. Si bien la STC 148/2025 ha supuesto una ampliación de su ámbito objetivo de aplicación, el magistrado Ricardo Enríquez Sancho, en su voto particular, apunta a la conveniencia de una futura rectificación por parte del Tribunal Constitucional al amparo del artículo 13 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional. A su juicio, apartarse de la doctrina constitucional precedente permitiría evitar problemas interpretativos e hipotéticas situaciones de abuso en el seno de las empresas.

En definitiva, la progresiva expansión de la garantía de indemnidad no puede entenderse como una extensión desmedida de la tutela judicial, sino más bien como una respuesta necesaria frente a las transformaciones que han experimentado las relaciones laborales en

las últimas décadas. La creciente precarización del empleo, la intensificación de las dinámicas de dependencia económica y la incorporación de mecanismos empresariales de control cada vez más sofisticados han incrementado el riesgo de que el ejercicio de los derechos laborales quede condicionado por el temor a posibles represalias. En este contexto, la garantía de indemnidad deja de proyectarse únicamente sobre el ejercicio formal de acciones judiciales para pasar a desempeñar una función más amplia de refuerzo de la efectividad real de los derechos de las personas trabajadoras.

8. Bibliografía

- Álvarez, D. (2005). *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*. Bomarzo.
- Álvarez del Cuvillo, A. (2012). Una aproximación metodológica al problema de la eficacia de las normas laborales. *Revista de derecho social*, 59, 53–86.
- Arias, A. (2024). Nulidad del despido represalia, con indemnización por daño moral. *Revista de jurisprudencia laboral*, 1-7. https://doi.org/10.55104/RJL_00570
- Baylos, A. (2019). Proceso laboral y crisis económica. Algunas notas sobre la efectividad de la garantía judicial de los derechos laborales. *Jurisdicción Social : Revista on-Line de La Comisión de Lo Social de Jueces Para La Democracia*, 201, 14–18.
- Bourdieu, P. (1999). *Contrafuegos: reflexiones útiles para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Anagrama.
- Castellano, M. A. (2000). La garantía de indemnidad. *Revista de ciencias jurídicas*.
- Cavas, F. (2006). La garantía de indemnidad del trabajador que presenta reclamaciones judiciales o extrajudiciales contra su empresario. *Revista Aranzadi Social*, 4, 1-17.
- Cremades, O. (2025). Cuatro retos para la prevención de los riesgos laborales en el trabajo híbrido asalariado en el sector privado español. *Desafíos en la seguridad y salud en el trabajo para el siglo XXI (30 años de la Ley Prevención Riesgos Laborales 1995-2025)*, 1117-1137. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10464670>
- Cruz Villalón, J. (2011). *Eficacia de las normas laborales desde la perspectiva de la calidad en el empleo*. Tirant lo Blanch.

- Cruz Villalón, J. (2016). La metodología de la investigación en el Derecho del Trabajo. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 132, 73-121.
- Cruz, A. B. (2025). Derecho a la indemnidad laboral, la gestión algorítmica y la tutela judicial efectiva: luces y sombras de la LO 5/2024 de Derecho de Defensa. *Revista jurídica valenciana*, 45, 41–66.
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/dcart?info=link&codigo=10406362&orden=0>
- Díez-Picazo, L. (1993). *Experiencias jurídicas y teoría del derecho* (3ª ed.). Ariel.
- Esteller, A. (2002). La configuración de una tasa judicial. *Investigaciones Económicas*, 26(3), 525–549.
- Folgozo, A. (2021). La garantía de indemnidad. Boletín Oficial del Estado.
- García, M. Á. (2012). *Relaciones laborales en Europa Occidental: una aproximación sociológica a la transformación de sus sistemas nacionales*. Tirant lo Blanch.
- García, J. (2020). Estructura de la representación de los trabajadores en la empresa. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 444, 191-228.
- García, 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*. pp. 1-9.
https://doi.org/10.55104/RJL_00334
- Giménez, D. T., y Sal, A. V. (2016). *Derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores*. Bomarzo.
- Hicks, J. R. (1939). The foundations of welfare economics. *The Economic Journal*, 49(196), 696-712. <https://doi.org/10.2307/2225023>

- Igartua, M. T. (2008). *La garantía de indemnidad en la doctrina social del Tribunal Constitucional*. Consejo Económico y Social.
- Jódar P., Alós R., Beneyto P. y Vidal S. (2018). La representación sindical en España: cobertura y límites. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), 15-34. <https://doi.org/10.5209/CRLA.59555>
- Lacomba, F. R. (2023). La garantía de indemnidad viaja al futuro. *IUSLabor Revista D Anàlisi de Dret del Treball*, 3, 154-161. <https://doi.org/10.31009/iuslabor.2023.i03.06>
- Meana, M. T. (2013). Tutela de derechos fundamentales en el proceso laboral: SJS núm. 2 Tarrasa 20 noviembre 2012 (AS 2012, 2510). *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 6(2), 257-264. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4292348>
- Mercader Uguina, J. R. (2025). *Lecciones de derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch.
- Molina, C. (2020). Procedimientos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales: balance de convergencias y divergencias 30 años después. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 154, 79-120.
- Nogueira, M. (2022). La protección "refleja" de la garantía de indemnidad. *Revista de jurisprudencia laboral*, 1-9. https://doi.org/10.55104/RJL_00309
- Omar, H. (2005). Eficacia, efectividad y eficiencia de las normas que regulan el ejercicio del derecho de huelga y sus métodos de composición. Apuntes críticos.
- Ortiz, D. C. (2023). La indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales del Artículo 183 LRJS. Reflexiones en torno a sus pretensiones y su cálculo. *Labos Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 4(3), 156-180. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.8256>

- Payá, R. y Beneyto, P. J. (2019). Representación sindical y prevención de riesgos laborales durante la crisis. *Sociología del Trabajo*, 94, 29–62.
- Piqueras, J. (2023). La garantía de indemnidad a la luz de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (2), 1–36. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8530>
- Piqueras García, J. (2024). Centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y la alternativa de la representación territorial. *Revista Electrónica Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, 12(1).
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (2003). Tutela judicial efectiva, garantía de indemnidad y represalias empresariales, en T. Sala, J. M. Ramírez y E. Borrajo (Coords.), *Derecho vivo del trabajo y constitución: estudios en homenaje al profesor doctor Fernando Suárez González*, Madrid: La Ley, 635-662.
- Soriano, D. (2025). Garantía de indemnidad: avance en la dimensión extraprocesal de la tutela judicial efectiva. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (11), 51–78. <https://doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.02>
- Todoí, A. (2020). La garantía de indemnidad ante denuncias en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e internas en la empresa: análisis de un quiero y (a veces) no puedo en la doctrina judicial. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 449-450, 89-114.
- Todoí, A. (2026). La extensión de la garantía de indemnidad a las reclamaciones de derechos a través de los representantes legales de los trabajadores. Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 148/2025, de 9 de septiembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 490, 254-262. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24867>
- Valle Muñoz, F. A. (2005). La garantía de indemnidad del trabajador por ejercitar acciones judiciales contra el empresario. *Relaciones Laborales*, 1, 423–458.

Valdeolivas, Y. (2026). La expansión constitucional de la garantía de indemnidad en las relaciones laborales. Comentario a la STC 148/2025, de 9 de septiembre. *Revista general de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 73.