

LA EXTENSIÓN DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: A COLACIÓN DE LA STC 9 SEPTIEMBRE 2025

BOLETÍN LABORAL

Abdón Pedrajas | **Littler**



I. MARCO LEGAL DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD

La garantía de indemnidad tiene hoy expreso reconocimiento legal, no solo constitucional y estatutario, sino también en la jurisdicción social, en el derecho de defensa, en la protección frente a represalias por denuncias internas, así como en la normativa antidiscriminatoria e igualdad de género. Este principio garantiza que ninguna persona trabajadora, ni sus allegados o representantes, puede ser sancionada o despedida por ejercer o apoyar el ejercicio de derechos laborales o fundamentales. Cualquier represalia en este sentido es nula de pleno derecho.

Constitución Española (CE)

Art. 24 CE: consagra el derecho a la tutela judicial efectiva, lo que implica que nadie puede ser sancionado ni sufrir perjuicio alguno por reclamar sus derechos ante los tribunales u otras vías legales.

Estatuto de los Trabajadores (ET)

Art. 4 ET: Reconoce el derecho de los trabajadores a no ser discriminados, incorporando implícitamente la garantía de indemnidad.



Art. 55.5 ET: Declara nulo el despido basado en causas de discriminación o en la vulneración de derechos fundamentales, entre ellos, el de indemnidad.

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)

Art. 181.2 LRJS: Regula expresamente el despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, incluyendo la garantía de indemnidad.

Ley 5/2024 del Derecho de Defensa

DA 3ª amplía el ámbito de protección de la garantía de indemnidad:

Ámbito objetivo: Protección frente a cualquier consecuencia desfavorable por actuaciones ante la empresa, la administración o los tribunales para reclamar derechos laborales, tanto si la realiza la persona trabajadora como sus representantes.

Ámbito subjetivo: Se extiende la protección a:

- Cónyuge o pareja de hecho
- Parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad
- Representantes legales de los trabajadores, cuando presten servicios en la misma empresa, incluso si no han ejercido directamente derechos laborales.

Esta norma refuerza legalmente que cualquier represalia empresarial frente al ejercicio del derecho de defensa en materia laboral es nula, especialmente el despido, que vulneraría el art. 24 CE, así como los arts. 53.4 y 55.5 ET.

[Ley 2/2023 de Protección de Informantes y Lucha contra la Corrupción](#)

Reconoce expresamente la garantía de indemnidad en el uso de los canales internos de denuncia obligatorios para empresas de 50 o más trabajadores.

Art. 35.1: Protege a quienes comuniquen infracciones, aunque no aporten pruebas concluyentes, si tienen motivos razonables para creer que la información es veraz.

Art. 36.1: Prohíbe expresamente las represalias, incluidas amenazas o intentos.

Art. 36.5: Declara nulo cualquier acto de represalia, incluido el despido.

Art. 36.4: Establece una protección específica de dos años desde la comunicación, ampliable previa solicitud a la autoridad competente.

[Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres](#)

Art. 8: Considera discriminación por razón de sexo cualquier forma de represalia contra quienes denuncien, reclamen o participen en procedimientos administrativos o judiciales relacionados con la igualdad.

Art. 9: Define como discriminación por razón de sexo todo trato adverso o efecto negativo derivado de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso destinado a impedir una discriminación.

[Ley 15/2022, Integral para la Igualdad de Trato y No Discriminación](#)

Art. 6.6: Refuerza la garantía de indemnidad, protegiendo a quienes interpongan una queja, denuncia, reclamación o recurso en defensa del principio de igualdad. También considera nulos los actos de represalia, como consecuencia del ejercicio de estos derechos.

II. [LA EXTENSA PROTECCIÓN JURISPRUDENCIAL DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES](#)

La extensa protección legal de la garantía de la indemnidad en las relaciones laborales, es acorde con una jurisprudencia ordinaria y constitucional que ha ido protegiendo a las personas trabajadoras en supuestos de reclamación de los derechos y condiciones laborales. De hecho, esta jurisprudencia precede a esta ya clara intervención legal y continúa en su extensión de la garantía de





indemnidad con mayor fortaleza, como acredita la reciente STC de 9 septiembre 2025, que extiende la protección a actuaciones ante la representación legal de los trabajadores. La jurisprudencia constitucional y ordinaria han ido ampliando, efectivamente, el radio de acción de la garantía de indemnidad.

II.I. Jurisprudencia inicial del Tribunal Constitucional

Las SSTC 7/1993, 14/1993, 55/2004 y 120/2006:

Configuraron la garantía de indemnidad como expresión directa del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE).

Protegeron:

- Todos los actos procesales en una reclamación judicial.
- Actos extraprocesales previos como:
 - Reclamaciones administrativas (preceptivas o no).
 - Actuaciones destinadas a evitar el pleito.
 - Reclamaciones administrativas previas (obligatorias o voluntarias).
 - Quejas formales dirigidas a la empresa.
 - Solicitudes de mediación o conciliación previas a la demanda.
 - Consultas o advertencias previas al litigio (por ejemplo, a través de abogado o sindicato).

Estos actos se consideran manifestaciones legítimas del ejercicio del derecho a reclamar derechos laborales, aunque no hayan desembocado aún en un pleito formal. Todo ello se entiende conectado con el derecho fundamental a reclamar sin sufrir represalias.

II.II. Jurisprudencia sobre denuncias ante la Inspección de Trabajo

La STC 75/2010 y la STS de 23 de diciembre de 2010.

Extienden la garantía de indemnidad a quienes presentan denuncias ante la Inspección de Trabajo, al considerarlas una forma de ejercicio del derecho de defensa en el ámbito laboral.

II.III. Quejas internas como actos protegidos

La STS de 15 de noviembre de 2022.

Amplía la protección a quejas internas formales o informales presentadas por trabajadores ante la empresa. Si estas quejas pueden dar lugar a acciones judiciales futuras, también activan la garantía de indemnidad, y cualquier represalia empresarial posterior sería nula.



En ese caso, el trabajador envió un mensaje por WhatsApp reclamando el abono de horas extraordinarias y expresando su desacuerdo porque no se le reconocían. Al día siguiente de la reclamación, fue despedido disciplinariamente, imputándole un supuesto “bajo rendimiento voluntario”. El Tribunal Supremo declaró que, en ese contexto, el despido vulneró la garantía de indemnidad y lo calificó como nulo.

II.IV Última extensión: reclamaciones ante la representación legal de los trabajadores

La STC de 9 de septiembre de 2025 (recurso 1186/2024):

Extiende la protección de la garantía de indemnidad a reclamaciones presentadas ante los representantes legales de los trabajadores (RLPT).

La RLPT tiene la tiene, entre otras, funciones legales de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral. El uso de esta vía por parte del trabajador puede ser acto previo o preparatorio de una acción judicial. Por tanto, cualquier represalia empresarial en este contexto también vulnera la garantía de indemnidad.

Aunque no parece obligatorio que la empresa “reconozca” formalmente la queja, sí debe haber constancia de que el trabajador actuó ante la RLPT reclamando algo en sus condiciones laborales, y que la empresa conoció esa actuación o al menos no puede negar de forma razonable que fue puesta en conocimiento.

En la STC de 9 de septiembre de 2025, se da ese escenario: la empresa despide con motivo claro relacionado con la queja del trabajador ante el comité, lo que implica que la empresa tenía conocimiento (o la circunstancia permite inferirlo) de la queja. Así las cosas, debe probarse, al menos indiciariamente la conexión entre el despido y la queja formulada ante la RLPT. En el supuesto analizado se constata que el despido derivaba de la reclamación que el trabajador formuló ante el presidente del Comité, para obtener su intermediación en la resolución de una controversia laboral.



III. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE VULNERAR LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD

III.1 Actos protegidos frente a represalias empresariales

Las empresas no pueden tomar represalias ni adoptar medidas desfavorables contra trabajadores que ejerzan acciones como:

- Reclamaciones judiciales (actuaciones procesales y extraprocesales, incluidas reclamaciones administrativas).
- Denuncias ante la Inspección de Trabajo.
- Denuncias internas a través de los canales empresariales obligatorios.
- Quejas directas o a través de representantes legales
- O abogados que puedan preceder a una acción judicial.
- Reclamaciones ante la representación legal de los trabajadores, consideradas actos preparatorios protegidos.



Jesús Lahera Forteza
Of Counsel Abdón Pedrajas Littler
Catedrático Derecho del Trabajo U. Complutense



Antonio Pedrajas Quiles
Socio Director Abdón Pedrajas Littler
Profesor Derecho del Trabajo CUNEF

III.2 Nulidad de los actos empresariales de represalia

Cualquier acto de represalia empresarial ante los supuestos anteriores es nulo de pleno derecho. En particular, el **despido de la persona trabajadora que vulnera la garantía de indemnidad será nulo, con todas las consecuencias jurídicas que ello implica:**

- Readmisión obligatoria.
- Pago de salarios de tramitación.
- Indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales.
- Posibles sanciones a la empresa, si ha existido vulneración de derechos fundamentales.