



NULIDAD DEL DESPIDO COMO REACCIÓN INMEDIATA A UNA RECLAMACIÓN INTERNA: AMPLIACIÓN DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD.

AP Abdón Pedrajas | **Littler**

IGNACIO GONZÁLEZ FERNÁNDEZ
Socio Abdón Pedrajas Littler

1 La reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de noviembre de 2022 (Rec. 2645/2021)

Unifica doctrina en el sentido de entender que el despido de un trabajador, como reacción inmediata a una reclamación extraprocésal formulada por éste frente a su empleador, es nulo por vulneración de la garantía de indemnidad que se desprende del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva regulado en el art. 24.1 de la Constitución Española (CE).

En el supuesto enjuiciado, un trabajador con contrato temporal de tres meses de duración remitió a su empresa vía WhatsApp una relación de horas extraordinarias. Tres días después envió otro mensaje por el mismo canal en el que expresaba su desacuerdo con que las indicadas horas no se le abonasen o compensasen, sin anticipar expresamente o insinuar una posible judicialización de esa controversia. Al día siguiente a esta queja fue despedido mediante una carta genérica de bajo rendimiento continuado y voluntario, del que no consta su realidad en los hechos probados de la resolución.

El trabajador impugnó el despido solicitando que fuera declarado nulo, por vulneración de la garantía de indemnidad inherente al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 CE. La base de esta pretensión era la condición del despido de represalia ante la queja del trabajador, coactiva del ejercicio de acciones, y por ello tutelada por el indicado precepto.

La sentencia de instancia estimó la demanda y declaró la nulidad del despido, acogiendo la tesis del trabajador. Sin embargo, en trámite de suplicación se revocó el fallo y declaró improcedente la extinción. Sostuvo la Sala de suplicación que la discrepancia del empleado no podía equivaler al ejercicio de acciones judiciales o a actos encaminados a su interposición o evitación. Por lo que, por más que existiera una relación entre la reclamación y el acto extintivo, aquélla no podía quedar amparada por la garantía de indemnidad.

2 Ampliación de la garantía de indemnidad

La denominada garantía de indemnidad se define como la imposibilidad de que un trabajador sufra represalias derivadas del ejercicio de acciones judiciales frente al empresario, por impedir y menoscabar el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE). De suerte que la reacción represiva del empresario debe considerarse nula por contraria al citado Derecho Fundamental.

Esta garantía se configuró, en su significación actual, por el Tribunal Constitucional en la importante sentencia de 18 de enero de 1993 (STC 14/1993). El Tribunal proclamó la protección máxima de la tutela judicial efectiva del trabajador y por ello proscribió todo comportamiento empresarial tendente a socavarla, que en consecuencia debe declararse nulo por vulnerador del derecho fundamental del empleado. Esta garantía amparaba no solamente las vicisitudes que se pudieran producir una vez iniciado el proceso, sino que también comprendía los actos preparatorios o previos al mismo, como, en aquel caso, las reclamaciones administrativas previas.

A partir de esa sentencia se produjo una sucesiva

ampliación objetiva de la garantía. Así, la sentencia del Tribunal Constitucional de 19 de abril de 2004 (STC 55/2004) consideró tutelados por la garantía aquellos actos no preceptivos, pero sí que puedan evitar el proceso judicial.

En aquel caso se consideró protegida la carta dirigida por el abogado del trabajador conminando a alcanzar un acuerdo que evitase posibles pleitos, significando que en caso contrario acudiría a los tribunales. También se amplió a actuaciones administrativas como la denuncia a la Inspección de Trabajo (por todas, sentencia del Tribunal Supremo de 23 de diciembre de 2010 [Rec. 4380/2009]).

Esta doctrina exigía que la reclamación extraprocesal, necesaria o meramente conveniente, tuviera una clara relación con el ejercicio de acciones, es decir, que las anticipase de manera evidente. De este modo, la doctrina judicial mayoritaria entendía que no toda discrepancia formulada por el trabajador estaba amparada por la garantía de indemnidad, sino que era preciso un nexo con el ejercicio de acciones que es lo que el art. 24.1 CE protege (entre otras, sentencia del Tribunal Constitucional de 12 de diciembre de 2005 [STC 326/2005]).

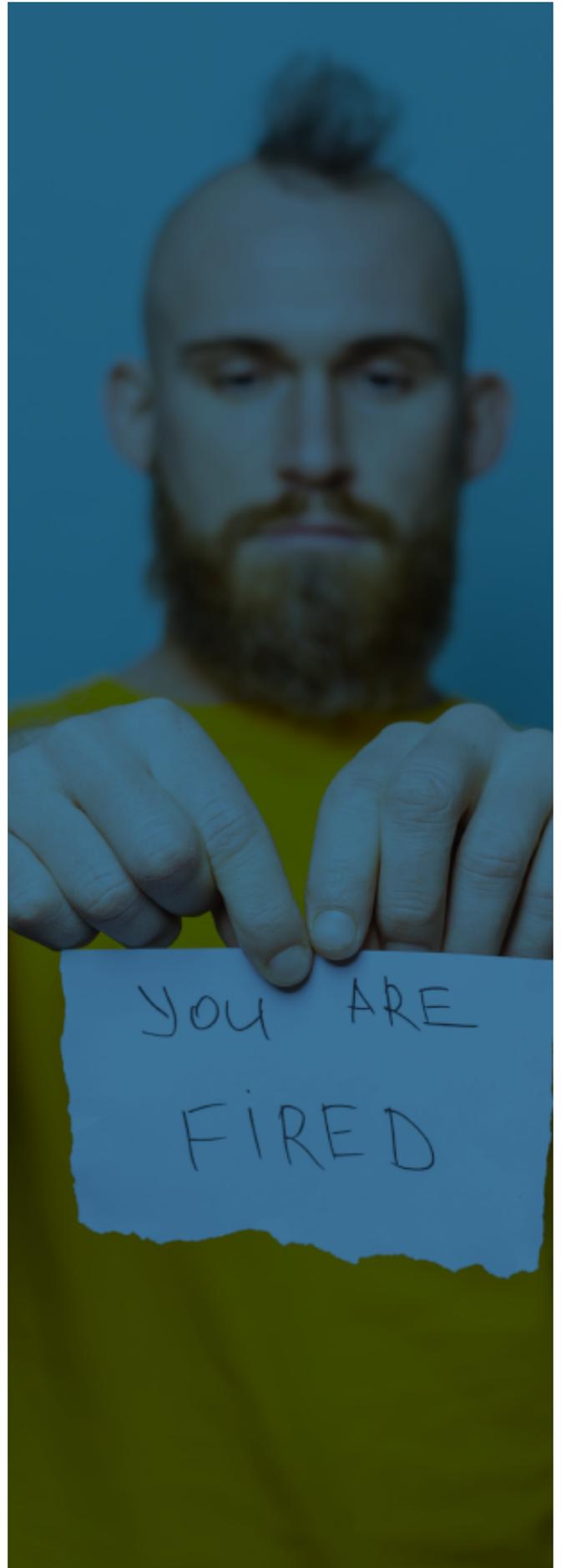
A pesar de ser mayoritaria esta postura, existieron pronunciamientos de diversas Salas de Tribunales Superiores de Justicia (sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 9 de mayo de 2007 [Rec. 1608/2007]) que, en supuestos similares al que nos ocupa, consideraban que las medidas empresariales reactivas inmediatas a una queja del trabajador sí estaban amparadas por la garantía de indemnidad. Estos pronunciamientos se fundamentaban en el efecto disuasorio y desproporcionado de la actuación empresarial que cercenaba la posibilidad de reclamación del trabajador, que, además, podía servir para evitar procesos.

Esta doctrina es la que ahora se afirma definitivamente en la sentencia que ahora se comenta. En el caso analizado el TS reconoce que la queja del trabajador sobre horas extraordinarias no indiciaba el ejercicio de acciones jurisdiccionales. Sin embargo, afirma que ese tipo de reclamaciones de los empleados puede agotarse en la propia empresa o dar lugar al ejercicio de acciones, que

suele venir precedido de tales actuaciones previas. Partiendo de este razonamiento, la actuación inmediata del empleador (el despido fulminante al día siguiente por causas genéricas) impide o reprime el potencial ejercicio de acciones judiciales y, por ello, sí vulnera la garantía de indemnidad y el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE).

Por ello, sienta como regla general que las reclamaciones internas en la empresa no están amparadas por la garantía de indemnidad. Pero si la empresa reacciona de manera inmediata frente a las mismas, sin acreditar la existencia de causa alguna, se produce una imposibilidad o coacción del ejercicio de acciones, por lo que en tal caso sí se incluirán dentro de la repetida garantía. Lo contrario, en palabras del TS, implicaría premiar al empresario que, precisamente para evitar la nulidad del despido en caso de ejercicio de acciones posteriores, despide inmediatamente a quien piensa que le puede demandar.

La sentencia resulta muy relevante porque consolida la tesis de la protección de reclamaciones internas por el derecho a la tutela judicial efectiva, pero siempre que exista una conexión temporal inmediata con una posterior medida reactiva empresarial. No obstante, abre el debate, que tendrá que aclarar la práctica judicial, sobre cuál es la intensidad del nexo temporal que debe darse para considerar que la medida del empleador sí vulnera el art. 24.1 CE, por no haber tenido el trabajador un razonable tiempo para haber reclamado judicialmente debido precisamente a la actuación obstativa de la empresa. Pues, en caso de existir un lapso razonable sin que el trabajador haya ejercido su acción pudiendo haberlo hecho, estaremos ante reclamaciones laborales que no estarán amparadas por la garantía de indemnidad con arreglo a la doctrina expuesta.



✉ madrid@abdonpedrajas.com
 barcelona@abdonpedrajas.com
 lisboa@abdonpedrajas.com
 valencia@abdonpedrajas.com
 in abdonpedrajas