

STC 148/2025, de 9 de septiembre de 2025

El Pleno del Tribunal Constitucional, compuesto por el magistrado don Cándido Conde-Pumpido Tourón, presidente, y las magistradas y magistrados doña Inmaculada Montalbán Huertas, don Ricardo Enríquez Sancho, doña María Luisa Balaguer Callejón, don Ramón Sáez Valcárcel, don Enrique Arnaldo Alcubilla, doña Concepción Espejel Jorquera, doña María Luisa Segoviano Astaburuaga, don César Tolosa Tribiño, don Juan Carlos Campo Moreno, doña Laura Díez Bueso y don José María Macías Castaño, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de amparo núm. 1186-2024, promovido por don Luis Manuel Castro Amador, contra el auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 20 de diciembre de 2023, por el que se inadmite el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2424-2023, interpuesto contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias —sede de Las Palmas de Gran Canaria— núm. 1189/2022, de 27 de octubre, aclarada por auto de 23 de noviembre de 2022, que estimó el recurso de suplicación núm. 1234-2022, revocando la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Las Palmas de Gran Canaria núm. 64/2022, de 14 de febrero, pronunciada en el procedimiento sobre derechos fundamentales núm. 758-2021. Han comparecido la entidad Elecnor, S.A. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido ponente la magistrada doña María Luisa Segoviano Astaburuaga.

I. Antecedentes

1. Don Luis Manuel Castro Amador, representado por la procuradora de los tribunales doña Teresa de Jesús Castro Rodríguez, bajo la dirección del letrado don Alejandro Benigno Pérez Peñate, interpuso recurso de amparo contra las resoluciones judiciales mencionadas en el encabezamiento de esta sentencia mediante escrito registrado en este tribunal el 21 de febrero de 2024.

2. El recurso tiene su origen en los siguientes antecedentes:

a) El recurrente formuló el 15 de septiembre de 2021 demanda de protección de derechos fundamentales, que fue tramitada con el núm. 758-2021 por el Juzgado de lo Social núm. 6 de Las Palmas de Gran Canaria, con fundamento en que se habría vulnerado la garantía de indemnidad (art. 24.1 CE) y el derecho a la libertad sindical (art. 28 CE) en la extinción de su relación laboral con la entidad Elecnor, S.A., al traer causa esa extinción de una reclamación laboral efectuada ante el presidente del comité de empresa. En la demanda puso de manifiesto que, tras serle comunicado el 11 de agosto de 2021 una modificación del cuadrante laboral elaborado y notificado el 5 de marzo de 2021 por la que la guardia que estaba obligado a realizar los días 16 y 22 de agosto de 2021 en la isla de Gran Canaria debía realizarla en la isla de Lanzarote, remitió una comunicación al presidente del comité de empresa poniendo en su conocimiento esa circunstancia, incidiendo en que “cuando ya de por sí estamos haciendo retenes cada cuatro semanas y no cada cinco según convenio”. Igualmente, en la demanda destacó que de forma inmediata el presidente del comité de empresa se puso en contacto con la empresa para mantener una reunión que se desarrolló el 12 de agosto de 2021, en la que la empresa decidió dejar sin efecto la modificación del cuadrante.

b) La demanda fue estimada por sentencia núm. 64/2022, que declaró la nulidad del despido con la correspondiente obligación de readmisión y abono de los salarios dejados de percibir, además de una compensación económica por daños morales provocados por la vulneración de la garantía de indemnidad.

La sentencia declaró hechos probados, entre otros extremos, los siguientes: (i) El demandante había suscrito de manera sucesiva diversos contratos temporales por obra o servicio determinado a tiempo completo con su empleadora. (ii) En el contrato suscrito el 1 de agosto de 2021 se hacía constar que la causa de limitación temporal del contrato era “la realización de la obra o servicio ‘tiempo necesario para la realización de los trabajos propios de su categoría en la obra: servicio de mantenimiento y ejecución de obra nueva en subestaciones para Endesa Distribución Eléctrica en la provincia de Las Palmas, según carta de adjudicación de fecha 22.12.2015, por un tiempo aproximado de: hasta el 31.10.2019, salvo prórroga de dicha adjudicación’”. (iii) El demandante dirigió el 11 de agosto de 2021 escrito al presidente del comité de empresa poniendo de manifiesto que se le había encomendado la realización de un retén en Lanzarote que no le correspondía hacer puesto

que, según el cuadrante del día 16 al 22 de agosto, se le había asignado servicio en Las Palmas de Gran Canaria; constando que entre el presidente del comité de empresa y el delegado de la empresa se había firmado un acuerdo en el que la empresa se comprometía a formar personal cualificado para que los trabajadores que realicen guardias lo hagan cada cinco semanas. (iv) La empresa notificó al demandante la extinción de la relación laboral el 28 de agosto de 2021 con efectos 2 de septiembre de 2021. (v) La empresa Endesa notificó a la empresa Elecnor, S.A., el 31 de octubre de 2018, “la contratación multiservicios de mantenimiento y ejecución de obra nueva en subestación a efectuar para Endesa Distribución Eléctrica, S.L.U., durante el periodo 2019-2021 en el ámbito territorial de Iberia”; suscribiéndose nuevo acuerdo marco multiservicio desde el 1 de agosto de 2021.

La sentencia, tras exponer la jurisprudencia constitucional y legal sobre la garantía de indemnidad y la distribución de la carga probatoria en esos casos, afirma que “de la valoración conjunta de la prueba documental y la testifical practicada en el acto del juicio se entiende probado que el demandante prestaba servicios para la empresa demandada en virtud de sucesivos contratos de trabajo temporal desde abril de 2018. Tras una reclamación realizada al representante de los trabajadores en defensa de un derecho del que creía ser titular y la intervención de la representación legal del trabajador en la empresa, se deja sin efecto la decisión acordada por la entidad. Inmediatamente después de que sucedieran los hechos, la empresa decide proceder a la extinción de la relación laboral. La causa alegada, la resolución del contrato suscrito con un tercero, cliente de la empresa, no resultó acreditada. Por ello, se entiende que la decisión de la empresa tiene causa directa en la reclamación del trabajador que acudió a la representación legal para la defensa de un derecho del que creía que era titular. Por todo ello, se entiende que concurre vulneración del derecho a la indemnidad del trabajador y, por tanto, su despido debe calificarse como nulo” (FD 3).

c) La empleadora formuló recurso de suplicación, que fue tramitado con el núm. 1234-2022 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Las Palmas de Gran Canaria, instando la revisión fáctica de la sentencia de instancia y controvirtiendo la apreciación de la vulneración de la garantía de indemnidad.

El recurso fue estimado por sentencia núm. 1189/2022, de 27 de octubre, aclarada por auto de 23 de noviembre de 2022, revocando la sentencia de instancia y declarando el despido improcedente, condenando a la empresa para que en el plazo de cinco días readmitiera al

trabajador o procediera al abono de una indemnización. La sentencia considera procedente incluir como hecho probado que el nuevo acuerdo marco para prestación de servicio de mantenimiento y obra nueva en las subestaciones de Canarias entre Endesa y Elecnor, S.A., con vigencia de 1 de agosto de 2021, tenía inicio efectivo en la noche del 23 al 24 de agosto de 2021. En relación con la garantía de indemnidad, la sentencia argumenta, con remisión a la propia jurisprudencia de la Sala, fundamentada en jurisprudencia constitucional y del Tribunal Supremo, que “la garantía de indemnidad no puede extenderse a las reclamaciones del trabajador ante la empresa; no puede convertirse en un derecho fundamental autónomo de los trabajadores, desvinculado del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, derecho fundamental sustantivo al que ha de hallarse indefectiblemente conectado. Las reclamaciones no constituyen necesario acto preparatorio o previo al ejercicio de acciones judiciales, ni son por tanto merecedoras de aquella especial tutela, sin perjuicio de lo que pudiera corresponder en el plano de la legalidad ordinaria; entender lo contrario supondría la sinrazón de que cualquier actuación reclamatoria del trabajador ante la empresa quedaría revestida de aquella especial tutela” (FD 3). La sentencia concluye que “estamos ante una queja o reclamación puntual extrajudicial que además es dirigida a la representación legal de los trabajadores que luego la traspasa a la empresa. En definitiva una mera reclamación. En base al criterio antes señalado es obvio que no estamos ante un supuesto de vulneración de la garantía de indemnidad y, por lo tanto, no cabe hablar de nulidad del despido. En consecuencia, revocamos en parte la demanda declarando el despido improcedente” (FD 3).

d) El demandante interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social el Tribunal Supremo, con invocación de la garantía de indemnidad, que fue tramitado con el núm. 2424-2023. El recurso fue inadmitido por auto de 20 de diciembre de 2023, por falta de contradicción entre la sentencia recurrida y la que se cita como término de comparación, al no concurrir la identidad exigible.

3. El demandante solicita que se estime el recurso de amparo declarando que se ha vulnerado su derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), desde la perspectiva de la garantía de indemnidad, para cuyo restablecimiento considera necesaria la nulidad de las resoluciones judiciales impugnadas, con la declaración de firmeza de la sentencia de instancia.

El demandante expone que, frente a lo argumentado en la sentencia de suplicación de que no cabe considerar vulnerada la garantía de indemnidad, ya que la reclamación fue de carácter extrajudicial, el escrito que presentó a la representación legal de los trabajadores de su empleadora por un cambio de destino, con el fin de que se negociara con la empresa para dejarlo sin efecto, se trata de una actuación prejudicial que sí se desenvuelve dentro del ámbito de protección del derecho a la tutela judicial efectiva. Argumenta que, para la evitación de una reclamación judicial, aun no siendo una vía imperativa, era una reclamación adecuada, lógica y razonable, dadas las circunstancias del caso, además de estar amparada legalmente. Pone de manifiesto (i) la ineficacia por razones temporales de demorar su actuación a entablar una acción judicial, (ii) que era una materia objeto de negociación entre el presidente del comité de empresa y el delegado de la empresa y (iii) que la representación legal de los trabajadores tiene la competencia de resolver los conflictos que pueden darse entre trabajadores y empleadora en virtud del art. 64.7 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores (LET), aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El demandante alega que la circunstancia de que la extinción de la relación laboral se produjera escasos quince días después de tener lugar la negociación entre la representación legal de los trabajadores y la dirección territorial de la empresa, dejando sin efecto el desplazamiento de aquel, constituye un poderoso indicio de represalia ante la acción ejercitada por el trabajador, que desalienta la actividad de vigilancia y mediación que realizan los representantes de los trabajadores ante la dirección de las empresas y constituye un obstáculo para la efectividad del principio de participación de los trabajadores en la empresa y de los valores democráticos que deben prevalecer también en el ámbito interno de las empresas. Añade que la justificación de la empleadora de que el cese de la relación laboral se produjo por la extinción de su contrato con Endesa no ha quedado acreditado ante el hecho verificado de que se había suscrito un nuevo acuerdo marco que entró en vigor antes de la comunicación y efectos del despido.

El demandante alega que en el recurso concurre la necesaria transcendencia constitucional, entre otros motivos, porque plantea una cuestión novedosa en relación con la garantía de indemnidad respecto a la ampliación de su protección frente a las represalias empresariales sobre aquellos trabajadores que optan, con carácter previo a elevar las

cuestiones conflictivas a través de la acción judicial, por intentar conciliar o resolver los conflictos a través del diálogo entre la representación legal de los trabajadores y el empleador.

4. La Sección Primera del Tribunal, por providencia de 21 de octubre de 2024, acordó la admisión a trámite de la demanda de amparo, apreciando que concurre una especial trascendencia constitucional al plantear un problema o afectar a una faceta de un derecho fundamental sobre el que no habría doctrina de este tribunal [STC 155/2009, de 25 de junio, FJ 2 a)]; dirigir atenta comunicación a los órganos judiciales para remisión de las actuaciones correspondientes y el emplazamiento de quienes hubieran sido parte en el procedimiento para que puedan comparecer en el recurso de amparo.

5. La Secretaría de Justicia de la Sala Primera del Tribunal, por diligencia de ordenación de 12 de diciembre de 2024, acordó tener por personado al procurador de los Tribunales don Ignacio Aguilar Fernández, en nombre y representación de la entidad Elecnor, S.A., y dar vista de las actuaciones a las partes y al Ministerio Fiscal, por plazo común de veinte días, a fin de que, conforme con lo previsto en el art. 52 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTIC), pudieran presentar alegaciones.

6. El Ministerio Fiscal, mediante escrito registrado el 29 de enero de 2025, presentó alegaciones interesando que se otorgue el amparo por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en su vertiente de la garantía de indemnidad, para cuyo restablecimiento considera necesario declarar la nulidad de la sentencia de suplicación y la firmeza de la sentencia de instancia.

El Ministerio Fiscal, tras efectuar una pormenorizada síntesis de los antecedentes fácticos y de la fundamentación de las resoluciones recaídas en el procedimiento, así como de la jurisprudencia constitucional que considera aplicable al caso, afirma que la sentencia de suplicación impugnada ha concluido que no quedaba concernida la garantía de indemnidad porque la reclamación del trabajador no se produjo a través de un proceso judicial ni es un acto preparatorio de un proceso, pero que no ha cuestionado la sentencia de instancia en cuanto a que el trabajador había aportado prueba indiciaria suficiente de que el despido es una represalia por la reclamación, ni la valoración de que la empresa no había conseguido demostrar que la decisión de extinción contractual resultaba ajena a todo propósito de represalia.

El Ministerio Fiscal argumenta, en relación con la carga de la prueba, que, a pesar de no haber sido objetada por la sentencia de suplicación impugnada, cabe apreciar que (i) el trabajador había acreditado un panorama indiciario de la vinculación entre la extinción de la relación laboral y la reclamación formulada a partir, tanto de la proximidad temporal entre ambas, como del previo encadenamiento de contratos laborales sucesivos; y (ii) la circunstancia alegada del fin del contrato que tenía la empresa empleadora con Endesa no resulta concluyente en atención a la existencia de una extensión del mismo y a que no se hubiera acreditado que esta extensión no requiriera de los servicios que venía prestando el demandante, tomando también en consideración el sucesivo encadenamiento de contratos temporales del demandante ante la también sucesión de contratos de su empleadora con Endesa.

El Ministerio Fiscal, por lo que se refiere al ámbito de protección de la garantía de indemnidad, expone que en las actuaciones se constata que se produjo la reclamación de un derecho que se encauzó a través de la representación legal de los trabajadores, a la que se dio solución tras su intervención. Alega que, a pesar de no tratarse de una acción judicial o un acto preparatorio de ella, porque en el caso no resultó necesario, se aprecia que es un supuesto al que, siguiendo la lógica de la jurisprudencia constitucional en la materia, cabe extender la protección de la garantía de indemnidad. El trabajador utiliza una vía extrajudicial para resolver un conflicto con la empresa que era la más apropiada y efectiva, “dado el escaso tiempo entre la comunicación del nuevo lugar de trabajo y la fecha en que debe realizar esa modificación, que hace necesaria una solución rápida para evitar el perjuicio al trabajador, imposible de conseguir mediante una acción judicial, con la que solo hubiera podido conseguir una reparación sustitutiva a posteriori”. El Ministerio Fiscal añade que “[l]a extensión de la protección de la garantía de indemnidad a este supuesto supone favorecer los mecanismos de soluciones extrajudiciales a los conflictos laborales, que parecen muy necesarias a la vista de la saturación de los juzgados de lo social que han dado lugar a sentencias de este Tribunal apreciando la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva por dilaciones indebidas de carácter estructural, así por todas, las recientes SSTC 135/2024, de 4 de noviembre, y 31/2023, de 17 de abril”.

7. La parte comparecida, mediante escrito registrado el 27 de enero de 2025, presentó alegaciones solicitando la desestimación del recurso de amparo con fundamento en que no

concorre la alegada vulneración de la garantía de indemnidad, ya que (i) dicha garantía ha estado vinculada por la jurisprudencia constitucional con las reclamaciones judiciales o actos previos o preparatorios del ejercicio de tales acciones, exigiendo, en todo caso, que aparezca el propósito o la intención explicitada por el trabajador de acudir a los tribunales, de tal forma que la represalia se produzca, precisamente, como consecuencia de esa intención, lo que no concurre en este caso, en el que solo consta un escrito dirigido al representante de los trabajadores poniendo de manifiesto su disconformidad respecto de la realización de una guardia, que finalmente se dejó sin efecto, no habiéndose hecho constar la intención de iniciar actuaciones judiciales, y ni siquiera, la puesta en conocimiento de esa discrepancia directamente a la empresa; y (ii) concurren contraindicios sólidos de que el despido fue causal a la finalización del contrato de la empresa con la actividad desarrollada y no con la reclamación formulada.

8. El demandante de amparo, mediante escrito registrado el 10 de enero de 2025, presentó sus alegaciones, reiterando lo ya expuesto en su demanda de amparo.

9. El Pleno del Tribunal, por providencia de 22 de julio de 2025, conforme establece el art. 10.1 n) LOTC, a propuesta de la Sala Primera, acordó recabar para sí el conocimiento de este recurso de amparo.

10. Por providencia de 9 de septiembre de 2025 se fijó ese mismo día para la deliberación y votación de la presente sentencia.

II. Fundamentos jurídicos

1. Objeto y especial transcendencia constitucional del recurso

a) El objeto del presente recurso es determinar si vulnera el derecho del demandante a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en su dimensión de la garantía de indemnidad, la decisión judicial de considerar que queda fuera del ámbito de protección de esa garantía la formulación de una reclamación ante la representación legal de los trabajadores, en defensa de un derecho del que el trabajador cree ser titular, para que esta desarrollara una función de intermediación con la empresa dentro de su labor de vigilancia en el cumplimiento de la

normativa laboral, por entenderse que no se trata del ejercicio de una acción judicial o preprocesal vinculada al derecho a la tutela judicial efectiva.

No puede ser objeto de pronunciamiento la pretensión de la parte comparecida de que, subsidiariamente a que se concluya que la reclamación ante la representación legal de los trabajadores está dentro del ámbito de protección de la garantía de indemnidad, se establezca que la extinción de la relación laboral del demandante no fue causal con la reclamación formulada. El Tribunal constata que la sentencia de suplicación impugnada consideró que dicha extinción era improcedente, a pesar de no quedar afectada la garantía de indemnidad, por ser causal la extinción con la reclamación. Esta conclusión no ha sido controvertida de manera autónoma por la parte comparecida, aun contando con gravamen para ello, mediante la interposición de un recurso de casación para la unificación de doctrina, ni acudiendo a esta jurisdicción de amparo. Por tanto, exigencias de los principios dispositivo y de subsidiariedad impiden que pueda formar parte del objeto de análisis de este recurso de amparo.

b) La especial transcendencia constitucional del recurso consiste, en los términos ya establecidos por la Sección Primera del Tribunal en la providencia de admisión, en el carácter novedoso que plantea [STC 155/2009, de 25 de junio, FJ 2 a)], en relación con la garantía de indemnidad como dimensión extraprocésal del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE). Este recurso va a dar la oportunidad al Tribunal de pronunciarse sobre la posibilidad de aplicar o extender la garantía de indemnidad a los supuestos de reclamaciones ante quienes ejercen la representación legal de los trabajadores, en pretensión de que desarrollen una función de intermediación con la empresa dentro de su labor de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral reconocida en el 64.7 a) 1 LET.

2. La evolución de la jurisprudencia constitucional sobre la garantía de indemnidad, como dimensión extraprocésal del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en el ámbito de las relaciones laborales

a) La jurisprudencia constitucional ha reconocido dentro del ámbito de protección del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) una singular manifestación a proyectar en el contexto de las relaciones laborales, como es la garantía de indemnidad del trabajador frente a eventuales consecuencias desfavorables impuestas por el empleador derivadas y causales del

ejercicio previo de acciones judiciales, actos preparatorios de estas o actos extrajudiciales dirigidos a la evitación del proceso (así, STC 120/2006, de 24 de abril, FJ 6).

La construcción por la jurisprudencia constitucional de la garantía de indemnidad, como manifestación extraprocesal del derecho a la tutela judicial efectiva, responde a una progresiva evolución en la que cabe distinguir, al menos, los tres momentos relevantes siguientes: (i) El reconocimiento de la garantía de indemnidad en las SSTC 7/1993 y 14/1993, de 18 de enero, en los casos del previo ejercicio de acciones judiciales o del desarrollo de actos preparatorios legalmente necesarios para su ejercicio. (ii) Una primera ampliación de esa garantía en la STC 55/2004, de 19 de abril, en los casos de actuaciones previas no imperativas cuando del contexto se deduzca que están directamente encaminadas al ejercicio de acciones judiciales. Y (iii) una segunda ampliación de esta garantía en la STC 75/2010, de 19 de octubre, en los casos de denuncias dirigidas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de su función legal de vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social, exigencia de las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias.

En este contexto evolutivo, el Tribunal debe pronunciarse en este recurso de amparo, como cuestión novedosa, sobre la posibilidad de ampliar —o, al menos, de no excluir con carácter general— la garantía de indemnidad al supuesto, planteado en este recurso, de reclamaciones ante quienes ejercen la representación legal de los trabajadores en pretensión de que desarrollen una función de intermediación con la empresa, dentro de su labor de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral reconocida en el 64.7 a) 1 LET, y obtener con ello la satisfacción de lo que consideran sus intereses legítimos en evitación de un proceso judicial. El Tribunal estima necesario para dar una respuesta fundamentada a esta eventual ampliación, que se abordará en el fundamento jurídico siguiente, hacer previamente una exposición más detallada de la paulatina construcción de la actual configuración constitucional de la garantía de indemnidad para, a partir de ello, verificar si en el caso controvertido en este recurso concurren razones suficientes de su conexión con el derecho a la tutela judicial efectiva, a semejanza de las que llevaron a este tribunal a establecer el actual ámbito de protección dispensado por esta garantía.

b) La construcción de la garantía de indemnidad como manifestación extraprocesal del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE): La jurisprudencia constitucional ha

establecido desde momentos muy tempranos la nulidad radical de los despidos discriminatorios o atentatorios de un derecho fundamental (STC 38/1981, de 23 de noviembre, FJ 5), reiterando la idea de que la celebración del contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación al trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano. De ese modo, cuando se produce la lesión de algún derecho fundamental, no basta la simple declaración de improcedencia de la extinción de la relación laboral, pues las consecuencias legales que de ello se derivan no amparan el derecho fundamental vulnerado, sino que para ello es preciso declarar su nulidad radical con las consecuencias que conlleva de readmisión inmediata del trabajador con exclusión de la indemnización sustitutoria (SSTC 88/1985, de 19 de julio, FFJJ 2 y 4, o 104/1987, de 17 de junio, FJ 1, y, más recientemente, SSTC 119/2022, de 29 de septiembre, FFJJ 4 y 6, o 79/2023, de 3 de julio, FFJJ 3 y 5).

En coherencia con esa jurisprudencia, el Tribunal, desde las SSTC 7/1993 y 14/1993, de 18 de enero, FJ 3, ha puesto de manifiesto que esa misma es la consecuencia para aplicar cuando la extinción de la relación laboral trae causa del ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de acceso a la jurisdicción en defensa de derechos o intereses legítimos. Se ha incidido, por un lado, en que el derecho reconocido en el art. 24.1 CE “no sólo se satisface mediante la actuación de los jueces y tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad. Esto significa 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. En el ámbito de las relaciones laborales, 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”; y, por otro, en que esta garantía trasciende la consecuencia de la extinción de la relación laboral y “ha de hacerse extensiva, asimismo a cualquier otra medida dirigida a impedir, coartar o represaliar el ejercicio de la tutela judicial, y ello por el respeto que merecen el reconocimiento y la protección de los derechos fundamentales, no pudiendo anudarse al ejercicio de uno de estos derechos, otra consecuencia que la reparación in natura cuando ello sea posible, es decir, siempre que quepa rehabilitar al trabajador perjudicado en la integridad de su derecho” (STC 14/1993, de 18 de enero, FJ 2).

En estos casos, el Tribunal ha destacado que la prohibición de medidas perjudiciales para el trabajador como respuesta al ejercicio de la tutela de sus derechos se desprende (i) del art. 5 c) del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por

España (“BOE” de 29 de junio de 1985), que expresamente excluye de las causas válidas de extinción del contrato de trabajo, el haber planteado una queja o participado “en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o recurrir ante las autoridades administrativas competentes”; y (ii) del derecho básico que ostentan los trabajadores, conforme al art. 4.2 g) LET, que configura como tal el “ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo” (STC 7/1993, de 18 de enero, FJ 3; reiterado, por ejemplo, en las SSTC 196/2000, de 24 de julio, FJ 3; 198/2001, de 4 de octubre, FJ 3, y, respecto de la referencia al Convenio núm. 158, en las SSTC 14/1993, de 18 de enero, FJ 3; 5/2003, de 20 de enero, FJ 7; 55/2004, de 19 de abril, FJ 2; 16/2006, de 19 de enero, FJ 2, o 120/2006, de 24 de abril, FJ 2). En la actualidad, aunque no resulte directamente aplicable al caso controvertido en el presente recurso por ser de aprobación posterior, también cabe citar la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del derecho de defensa, dedicada a la protección de la garantía de indemnidad de las personas trabajadoras, cuyo apartado primero establece que “[l]as 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 esta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales” y el apartado segundo que “dicha protección se extiende al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma empresa, aun cuando estos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos”.

A esas referencias normativas es necesario añadir, aunque sea en relación con la garantía de indemnidad y la prohibición de represalias frente a quejas o reclamaciones vinculadas con la concreta lesión de derechos fundamentales o la denuncia de otras situaciones singulares, el art. 9 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en lo que se refiere a la presentación “de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”; los arts. 4.1, segundo párrafo, y 6.6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en lo que se refiere a “intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto”; el art. 36 de la Ley 2/2023, de 20 de

febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en lo que se refiere a haber presentado una comunicación sobre determinadas materias vinculadas con la prevención y detección de amenazas al interés público; y el art. 12.3 de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del derecho de defensa, en el que se establece que “[l]as personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación conducente al ejercicio de sus derechos de defensa”. Igualmente, los arts. 17 y 18.1 de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea —todavía pendiente de transposición—, que establecen que “[l]os Estados miembros introducirán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos aquellos trabajadores que representan a los trabajadores, contra cualquier trato desfavorable por parte del empleador o contra cualesquiera consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una reclamación contra el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva” y “[l]os Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido o su equivalente, así como cualquier acto preparatorio para el despido de trabajadores, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva”, respectivamente.

El Tribunal también destacó en la citada STC 14/1993 que esta garantía de indemnidad no queda limitada a los supuestos en que las pretensiones se deducen de manera efectiva y directa ante un órgano judicial. Esta garantía se extiende a los actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de la acción judicial, en los casos en que, como es una eventual reclamación administrativa previa, es una actuación legalmente exigible y necesaria para el acceso a la jurisdicción. A esos efectos, el Tribunal incidió en que “si se rechaza que los trámites previos están provistos del amparo constitucional que deriva de este derecho, quien pretenda impedir o dificultar el ejercicio de la reclamación en vía judicial, tendrá el camino abierto, pues para reaccionar frente a ese ejercicio legítimo de su derecho a la acción judicial por parte del trabajador le bastaría con actuar, como ha ocurrido en este caso, en el momento previo al inicio de la vía judicial” (FJ 3). Ese mismo razonamiento fue utilizado por el Tribunal en la STC 140/1999, de 22 de julio, FJ 5, para incluir dentro del ámbito de protección de la garantía de indemnidad a otros supuestos de actuaciones preparatorias o preprocesales también legalmente obligatorias y condicionales del acceso a la jurisdicción como sucede con la labor de conciliación, mediación o arbitraje administrativo.

Han sido muy diferentes los pronunciamientos que, en aplicación de este criterio jurisprudencial, han estimado vulnerado el art. 24.1 CE ante la circunstancia de que la extinción de la relación laboral o cualquier otra decisión restrictiva de los derechos e intereses de los trabajadores traía causa de previas reclamaciones judiciales contra sus empleadores (así, a modo de ejemplo, SSTC 101/2000, de 10 de abril, FJ 6; 5/2003, de 20 de enero, FJ 7; 87/2004, de 10 de mayo, FJ 4; 171/2005, de 20 de junio, FJ 6; 138/2006, de 8 de mayo, FJ 9; 125/2008, de 20 de octubre, FJ 4; 92/2009, de 20 de abril, FJ 7; 6/2011, de 14 de febrero, FJ 4, o 10/2011, de 28 de febrero, FJ 3).

c) La ampliación de la garantía de indemnidad a los supuestos de actos preparatorios no imperativos encaminados al ejercicio de acciones judiciales: El Tribunal, con origen en la STC 55/2004, de 19 de abril, ha ampliado también de modo explícito el ámbito de protección de la garantía de indemnidad a aquellos supuestos en los que, existiendo un acto preparatorio o previo para el ejercicio de acciones legales ante los órganos judiciales, no tuviera la consideración legal de necesario para el acceso a la jurisdicción como era, en aquel caso, la remisión por el abogado del trabajador de una carta a la dirección de la empresa con una reclamación vinculada con el desarrollo de la actividad laboral. A esos efectos, el Tribunal incidió en los beneficios que se derivan de la evitación de los procesos como algo útil o deseable, que es la finalidad pretendida por reclamaciones extrajudiciales previas, concluyendo que “el objetivo de evitar un proceso permite extender la garantía de la indemnidad a esa actividad previa no imperativa, pero conveniente y aconsejable, cuando del contexto, que se integra por los actos anteriores, coetáneos y posteriores, se deduzca sin dificultad que aquella está directamente encaminada al ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva” (FJ 3).

Se negó la existencia de esa protección derivada de la garantía de indemnidad, sin embargo, en la STC 326/2005, de 12 de diciembre, afirmando 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, que son los supuestos a los que nuestra doctrina ha extendido la garantía de indemnidad derivada del ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva (por todas, SSTC 5/2003, de 20 de enero, FJ 7; 55/2004, de 19 de abril, FJ 2, y 171/2005, de 20 de junio, FJ 3)” (FJ 3).

d) La ampliación de la garantía de indemnidad a los supuestos de denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: La jurisprudencia reseñada ha servido de fundamento para que el Tribunal se pronunciara en diversas ocasiones, aunque fuera obiter dicta, en relación con la relevancia que podría tener, desde la perspectiva de la garantía de indemnidad, otras actuaciones reclamatorias previas no necesarias legalmente para el acceso a la jurisdicción, como son las denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de su función legal de vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social, exigencia de las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias (art. 1.2 de la derogada Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y de la vigente Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social).

Así, cabe citar, por ejemplo, la STC 182/2005, de 4 de julio, en la que se afirmó, ante la remisión de una carta al presidente de la empresa exponiendo una determinada situación laboral, anunciando la voluntad de hacer efectivos los derechos reclamados incluso judicialmente, seguida de una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que “esas circunstancias podrían dar lugar, en una consideración autónoma, a la aplicación de la doctrina sentada en nuestra aún reciente STC 55/2004, de 19 de abril, según la cual, si se acredita que el objetivo de una reclamación extrajudicial era evitar el proceso, puede llegar a extenderse la garantía de la indemnidad del art. 24.1 CE a esa actividad previa no imperativa, pero conveniente y aconsejable, siempre que del contexto, que se integra por los actos anteriores, coetáneos y posteriores, se deduzca sin dificultad que aquella está directamente encaminada al ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva” (FJ 8). Igualmente, en la STC 16/2006, de 19 de enero, FJ 5, en un supuesto de extinción de la relación laboral consecutivo a una demanda de conflicto colectivo, que no fue interpuesta por los demandantes cesados, pero si en defensa de sus intereses, y la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Tribunal no negó que la coincidencia temporal con la circunstancia de dicha denuncia se considerara como concurrencia de un indicio de la vulneración del art. 24.1 CE. Por su parte, en la STC 120/2006, de 24 de abril, si bien el hecho de que se dejara de abonar una mejora voluntaria se vinculó no solo a que se hubiera formulado una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sino también a la presentación de una papeleta de conciliación, el Tribunal no controvertió la relevancia que a

los efectos de la garantía de indemnidad tenía también el hecho de la denuncia ante la Inspección, incidiendo en que “cualquier perjuicio que responda estrictamente a una represalia por el ejercicio previo de acciones judiciales, actos preparatorios de estas o actos extrajudiciales dirigidos a la evitación del proceso, está prohibido por el art. 24.1 CE” (FJ 6).

No obstante, el pronunciamiento jurisprudencial más significativo al respecto, ya que en aquel caso la existencia de la sola denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social fue la razón de decidir que llevó al Tribunal a declarar la vulneración de la garantía de indemnidad del demandante, es la STC 75/2010, de 19 de octubre. En aquel caso, el Tribunal consideró que una denuncia previa ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por una supuesta situación de cesión ilegal de trabajadores era por sí misma la circunstancia determinante para poder considerar comprometida la garantía de indemnidad, afirmando que “[c]ualquier decisión empresarial que implicara el despido de unos trabajadores —o la extinción de sus contratos temporales— como represalia por haber planteado ante la Inspección de Trabajo una denuncia por cesión ilegal de mano de obra, o por haber ejercido el derecho de huelga, en los términos que indiciariamente han quedado acreditados en el presente proceso, habría recibido sin ninguna duda la respuesta jurídica de la declaración de nulidad de los despidos y extinciones contractuales, por vulneración de los derechos fundamentales afectados. Tanto la reiterada doctrina de este tribunal como la jurisprudencia de los tribunales ordinarios resultan inequívocas a este respecto” (FJ 6); concluyendo que “una vez constatado que la decisión extintiva impugnada por el trabajador estuvo motivada por el ejercicio legítimo de sus derechos a la tutela judicial efectiva y de huelga, no cabe sino calificar tal decisión como despido y declarar su nulidad radical, otorgando el amparo solicitado y anulando por tal motivo las resoluciones judiciales recurridas que, en la medida en que no ampararon al trabajador en la vulneración de sus derechos fundamentales, vulneraron esos mismos derechos” (FJ 9). De esa manera, si bien la extinción de la relación laboral era causal a la citada denuncia ante la Inspección y, además, al ejercicio del derecho a la huelga, el Tribunal consideró necesario concluir no solo la vulneración del derecho a la huelga, sino también, de manera expresa y autónoma, del derecho a la tutela judicial efectiva, desde la perspectiva de la garantía de indemnidad.

3. La posibilidad de extender la garantía de indemnidad a los supuestos de reclamaciones de los trabajadores ante su representación legal en las empresas

El Tribunal, a partir de la evolución jurisprudencial expuesta y en íntima conexión con ella, considera necesario concluir que los supuestos de reclamaciones de los trabajadores ante su representación legal en las empresas —comités de empresa y delegados de personal— son susceptibles de recibir la protección constitucional dispensada por la garantía de indemnidad, en atención a las siguientes consideraciones:

(i) La garantía de indemnidad, a pesar de la relativa funcionalidad autónoma de la que aparece revestida en el ámbito de las relaciones laborales, se conforma, desde una perspectiva constitucional, como una concreta dimensión del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE). El fundamento de su reconocimiento constitucional reside en la evitación del efecto desaliento o disuasorio que supondría la desprotección de los trabajadores frente a los eventuales perjuicios que se les pudiera irrogar en sus relaciones laborales como consecuencia de haber ejercido su derecho a la tutela judicial efectiva en defensa de intereses que consideran legítimos frente a su empleador. Solo a partir de esa configuración y bajo la invocación del art. 24.1 CE, resulta competente esta jurisdicción de amparo para analizar la eventual lesión de la garantía de indemnidad, otorgándole protección y determinando, en su caso, las consecuencias inherentes a la vulneración de un derecho fundamental.

Por tanto, el Tribunal reconoce que solo cabe contemplar dentro del ámbito de protección constitucional de la garantía de indemnidad, aquellas actuaciones de los trabajadores que se desenvuelvan en conexión con la finalidad propia de la tutela constitucional que se dispensa al derecho reconocido en el art. 24.1 CE.

(ii) La necesaria conexión de los supuestos constitucionalmente amparados por la garantía de indemnidad con el derecho a la tutela judicial efectiva no implica limitar su protección a aquellos más obvios en los que dicha conexión es directa, como son el efectivo ejercicio de las acciones legales ante los órganos judiciales o la ejecución de actos previos que la normativa exija o establezca potestativamente para el acceso a los mismos. Una restricción de estas características no permitiría tutelar en su integridad el derecho en la medida en que dejaría desamparadas actividades previas o preparatorias al efectivo ejercicio de las acciones legales ante los órganos judiciales, que responden a la lógica y conveniencia de actuaciones dirigidas por el trabajador a la defensa de sus intereses o derechos en evitación de un procedimiento judicial, cuyo fracaso pudieran avocar a ejercer el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. Esas circunstancias son las que el Tribunal apreció concurrentes en los

supuestos tanto de comunicaciones del trabajador con el empleador planteando la concreta controversia en evitación del ejercicio de acciones legales (STC 55/2004), como de denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que esta, en su función de vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social, pudiera coadyuvar en la resolución de una controversia que pudiera hacer innecesario el ejercicio de acciones legales ante los órganos judiciales (STC 75/2010).

Una extensión de estas características a situaciones previas al efectivo ejercicio de un derecho fundamental, pero en íntima conexión con él y que se desenvuelven en el ámbito de su protección constitucional, no es singular de la garantía de indemnidad ahora analizada, sino que ya ha sido reconocida por el Tribunal en el contexto de otros derechos fundamentales. Así, por ejemplo, cabe citar la STC 197/1990, de 29 de noviembre, en la que se extendió la protección dispensada por el derecho a la libertad sindical (art. 28.2 CE) frente a eventuales represalias del empleador a un momento, que se denominó presindical, de una reunión de trabajadores dirigida a tratar problemas laborales pendientes, comunes a todos ellos, y a elegir el hasta entonces inexistente órgano de representación electiva de los trabajadores. El Tribunal incidió en que “si se rechaza que los mencionados actos preparatorios estén cubiertos constitucionalmente en forma alguna por el derecho fundamental de libertad sindical, quienes pretendan impedir o dificultar la penetración y la acción sindical en la empresa podrán impedir, también, coartar y represaliar en ese momento previo, con la certeza de que las consecuencias y sanciones legales de tan ilegítimo proceder les serán más ‘benignas’”; concluyendo que “por los efectos intimidatorios que la medida puede tener, la protección del derecho fundamental debe extenderse, al menos en determinados supuestos, a los actos preparatorios del ejercicio del derecho, pues de otra forma se dificultaría la plena efectividad del mismo” (FJ 3).

Por tanto, el Tribunal reconoce que cabe contemplar dentro del ámbito de protección constitucional de la garantía de indemnidad, no solo las actuaciones que implican el efectivo ejercicio de las acciones legales ante los órganos judiciales o de aquellos actos previos que la normativa exija o establezca potestativamente para el acceso a los mismos, sino también las actuaciones previas o preparatorias a estas que responden a la lógica y conveniencia de una actividad encaminadas a la defensa de los intereses o derechos que el trabajador considere legítimos en evitación de un procedimiento judicial y que pudieran desembocar en el ejercicio

del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, en caso de no ser atendidas sus pretensiones.

(iii) El Tribunal aprecia que el supuesto ahora controvertido de reclamaciones de los trabajadores ante su representación legal en las empresas, en pretensión de que desarrollen una función de intermediación con el empleador dentro de su labor de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral reconocida en el art. 64.7 a) 1 LET, tiene las características necesarias, ya apreciadas por la jurisprudencia constitucional en relación con otras actuaciones previas al efectivo ejercicio de acciones legales ante los órganos judiciales, para ser susceptible de recibir la protección constitucional de la garantía de indemnidad.

En primer lugar, el Tribunal constata que el citado art. 64.7 a) 1 LET establece que el comité de empresa —y, por tanto, los delegados de personal, de conformidad con el art. 62.2 LET— tiene entre sus competencias “a) Ejercer una labor: [...] 1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes”. En ese sentido, a la representación legal de los trabajadores, que se configura como una manifestación del derecho de participación en la empresa del art. 129.2 CE, se le reconoce normativamente funciones no solo de vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral sino del ejercicio de acciones legales ante el empresario. Ello determina que esta representación, conformada como un instrumento para el control de las decisiones empresariales que atenten contra los intereses de los trabajadores a los que representan, asuma legislativamente una especial posición de intermediación entre sus representados y el empleador en caso de un eventual incumplimiento de la normativa laboral que afecte a los primeros, dotándole de un valor relevante a su condición de cauce intermedio entre la reclamación y su resolución judicial o extrajudicial. Es decir, la representación colectiva tiene como finalidad institucional la protección —en el plano de la autonomía colectiva y con los medios de la que esta dispone— de los intereses de los trabajadores, y a la vez estos mismos órganos de representación constituyen, desde el espacio de su autonomía, una instancia de resolución del conflicto planteado mediante su negociación y posible acuerdo con la empresa o la iniciación de otras acciones legales. De ese modo, esta función a desarrollar a partir, entre otras posibilidades, de las reclamaciones que puedan plantear los trabajadores resulta particularmente apta para dirimir las controversias que pudieran surgir entre los trabajadores y

la empresa y, con ello, constituirse como un sistema útil para la evitación de los procesos judiciales. Se trata, por tanto, de un supuesto que cumple esta consideración de ser apta para la evitación de procesos judiciales, utilizada por el Tribunal para determinar la extensión del ámbito de aplicación constitucional de la garantía de indemnidad.

En segundo lugar, el Tribunal también constata que, tratándose de una función de intermediación encomendada normativamente a la representación legal de los trabajadores, la reclamación que ante esa representación pudieran plantear los trabajadores es de carácter reglado y revestida de unas mínimas formalidades, lo que, en principio, permite deducir sin gran dificultad que no puede excluirse que sea una actuación del trabajador directamente encaminada, en caso de fracaso, al eventual ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. Por tanto, este supuesto también cumple esta consideración de que, en atención a las circunstancias concurrentes, permita evidenciar el posible ejercicio de acciones legales ante los órganos judiciales, utilizada por el Tribunal para determinar la extensión del ámbito de aplicación constitucional de la garantía de indemnidad.

En tercer lugar, el Tribunal aprecia que se trata de una actuación que, aun desarrollada directamente ante la representación legal de los trabajadores, tiene la vocación de que sea puesta en conocimiento inmediato de la empresa. Ese carácter externo y dirigido a la propia empresa determina que se configure como una actuación del trabajador que pone de manifiesto ante su empleador la existencia de una cierta conflictividad o controversia laboral. De ese modo, es especialmente susceptible de servir como fundamento para provocar una reacción frente a la evidencia del eventual ejercicio de acciones legales ante los órganos judiciales y, con ello, de ser una actuación que, a pesar de su aptitud para la evitación de un futuro proceso judicial, es fácilmente objeto de disuasión si queda desprotegida frente a la posibilidad de represalias. Por tanto, este supuesto también cumple esta consideración de que su desprotección constitucional puede disuadir o desalentar al trabajador de su empleo, utilizada por el Tribunal para determinar la extensión del ámbito de aplicación constitucional de la garantía de indemnidad.

En definitiva, los supuestos de reclamaciones de los trabajadores ante quienes ejercen su representación legal en pretensión de que desarrollen una función de intermediación con la empresa, dentro de su labor de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral reconocida en el 64.7 a) 1 LET, y obtener con ello la satisfacción de lo que consideran sus

intereses legítimos en evitación de un proceso judicial, son susceptibles de recibir la protección constitucional dispensada por el art. 24.1 CE a la garantía de indemnidad, cuando pueda concluirse que sean supuestos que se desenvuelvan en conexión con la finalidad propia de la protección constitucional que se dispensa al derecho a la tutela judicial efectiva.

4. La aplicación de la jurisprudencia constitucional al caso

a) El Tribunal, en los términos desarrollados más ampliamente en los antecedentes, constata los siguientes extremos:

(i) En la vía judicial se consideró probado que la decisión extintiva de la relación laboral del demandante fue causal a que presentara una reclamación escrita ante el presidente del comité de empresa, en la que ponía de manifiesto que se le había encomendado la realización de un retén de guardia en Lanzarote que no le correspondía hacer, puesto que, según el cuadrante remitido por la propia empresa meses antes, tenía asignado ese servicio en Las Palmas de Gran Canaria. Incidía, además, en el incumplimiento que suponía que se estuvieran haciendo retenes cada cuatro semanas en vez de cada cinco, que era el acuerdo firmado entre el presidente del comité de empresa y el delegado de la empresa. La reclamación dio lugar a una reunión con la empresa por parte del presidente del comité de empresa, en la que se acordó dejar sin efecto la modificación del cuadrante.

(ii) El órgano judicial de instancia, tras extractar la jurisprudencia constitucional y ordinaria sobre la garantía de indemnidad, incluyendo la relativa a su extensión a los supuestos de actos preparatorios o previos al efectivo ejercicio de acciones legales ante los órganos judiciales, concluyó la vulneración del art. 24.1 CE, argumentando que había quedado acreditado que la decisión de la empresa de extinción de la relación laboral traía causa directa en la reclamación efectuada ante la representación legal de los trabajadores. La sentencia de suplicación, por el contrario, concluyó que no hubo vulneración de la garantía de indemnidad, con el argumento de que esta no podía extenderse a las reclamaciones del trabajador ante la empresa, ya que no constituye un derecho fundamental autónomo de los trabajadores, desvinculado del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, al que ha de hallarse indefectiblemente conectado. Señaló que este tipo de reclamaciones no constituyen un necesario acto preparatorio o previo al ejercicio de acciones judiciales, ni son, por tanto, merecedoras de una especial tutela; tratándose en este caso de una mera queja o reclamación

puntual extrajudicial que, además, era dirigida a la representación legal de los trabajadores, que luego la traspasa a la empresa.

b) En atención a estos antecedentes y aplicando las consideraciones expuestas en el fundamento jurídico anterior, el tribunal concluye, tal como también interesa el Ministerio Fiscal, que debe otorgarse el amparo solicitado por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en su dimensión de la garantía de indemnidad, por las siguientes razones:

(i) La controversia que mantenía el demandante con su empresa versaba sobre el debido cumplimiento del cuadrante de retenes de guardia, notificado varios meses antes, que fue alterado por la empresa para el trabajador con cinco días de antelación a efectuar uno de esos retenes, que se extendió después a la frecuencia con la que se desarrollaban. La existencia y la confección de esos cuadrantes era el resultado de un acuerdo firmado entre el presidente del comité de empresa y el delegado de la empresa. Por otra parte, el art. 64.7 a) 1 LET encomienda a la representación legal de los trabajadores la labor de vigilancia, no solo de las “normas vigentes en materia laboral”, sino también del “resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor”, mediante la formulación, en su caso, de “las acciones legales oportunas ante el empresario”.

En estas circunstancias, el Tribunal aprecia que la formulación por el demandante de una reclamación ante el presidente del comité de empresa en pretensión de que este desarrollara una labor de intermediación con el empleador, aunque no sea una actuación normativamente necesaria o condicional para el acceso a la jurisdicción, por un lado, evidencia una voluntad tendente al posible ejercicio de acciones legales ante los órganos judiciales frente a los incumplimientos denunciados y, por otro, pone de manifiesto que era especialmente útil y apta para la evitación de ese eventual proceso judicial. Ambos son elementos relevantes utilizados en la jurisprudencia constitucional para concluir que la actuación previa desarrollada por el demandante se desenvuelve con naturalidad en conexión con la finalidad propia de la protección constitucional que se dispensa al derecho a la tutela judicial efectiva.

En efecto, el hecho de que el conflicto laboral trajera causa del denunciado incumplimiento de un acuerdo suscrito por el presidente del comité de empresa, tanto singular

respecto del demandante —el relativo a la modificación del retén—, como general para todos los trabajadores —el relativo a la frecuencia con la que se debían desarrollar—, puesto en conexión con el reconocimiento normativo de que la representación de los trabajadores puede ejercer su labor de supervisión mediante las acciones legales oportunas ante el empresario, permiten acreditar que la reclamación formulada por el demandante, en contradicción con lo argumentado en la sentencia de suplicación impugnada en el presente recurso de amparo, va más allá de una mera queja interna, como en el supuesto enjuiciado en la STC 326/2005. El carácter normativamente reglado y el concreto contenido de la reclamación efectuada ponen de manifiesto objetivamente que se trata de una actuación que, aunque extrajudicial, estaba conectada, como actividad previa conciliadora, con el eventual ejercicio de acciones legales ante los órganos judiciales en caso de frustrarse la labor de intermediación pretendida.

Por otra parte, el hecho de que la alteración singular del lugar en el que el demandante debía realizar el retén de guardia fuera notificada con cinco días de antelación, también es determinante para que este tribunal aprecie la especial aptitud y utilidad de la vía reclamatoria usada por el demandante de amparo para obtener una satisfacción plena del legítimo interés personal que consideraba lesionado por su empleadora, como previa a la que pudiera ser deparada en la vía judicial. La vía judicial, por razones temporales obvias, nunca hubiera podido evitar la efectividad de la alteración realizada por la empresa sino, en su caso, la de la constatación de su eventual ilicitud, limitando con ello la posibilidad de satisfacción completa de los intereses del demandante. La potencial aptitud y utilidad de la vía reclamatoria usada por el demandante, además, sin perjuicio de que la jurisprudencia constitucional ha insistido en que, desde la perspectiva de la garantía de indemnidad, es irrelevante el éxito o no de la actuación desarrollada por el trabajador en defensa de sus intereses (STC 120/2006, de 24 de abril, FJ 6), ha quedado puesta de manifiesto en este caso con la decisión empresarial de dejar sin efecto la modificación del cuadrante como forma de resolución de esta concreta controversia laboral a completa satisfacción de los intereses del demandante.

(ii) La reclamación formulada por el demandante de amparo, aunque fue directamente dirigida a la representación legal ante su empleador —en este caso, el presidente del comité de empresa—, se comunicó por dicha representación a la empresa al día siguiente para ser objeto de análisis y tratamiento conjunto entre la representación legal de los trabajadores y la empresa. Por otra parte, se insiste en ello, no se trata de una vía reclamatoria extrajudicial improvisada o aleatoriamente seleccionada por el demandante de amparo, sino reconocida

legalmente —y, por tanto, reglada—, efectuada ante un órgano de representación de los trabajadores con una función normativamente asignada, precisamente, de intermediación en caso de incumplimiento de la normativa laboral o los acuerdos alcanzados con la empresa, que era el concreto objeto de la reclamación del demandante de amparo.

En estas circunstancias, el tribunal también estima que el carácter reglado de la reclamación efectuada por el demandante, su contenido claramente conflictual tanto en reivindicación de intereses singulares como colectivos, su vocación de que fuera objeto de análisis y tratamiento paritario entre la representación legal de los trabajadores y la empresa y, por tanto, que, aun siendo una reclamación directamente dirigida al comité de empresa, su destino último fuera el de ser conocida y abordada por la empleadora, también permiten concluir que se trata de una actuación extrajudicial con la dimensión necesaria y la relevancia suficiente como para ser merecedora de la protección constitucional de la garantía de indemnidad ante la susceptibilidad de ser fácil objeto de disuasión, si queda desprotegida frente a la posibilidad de represalias empresariales. El tribunal considera que, al tratarse de una vía reclamatoria puesta a disposición de los trabajadores con cobertura legal suficiente, que ha sido utilizada rectamente y con buena fe por parte del demandante de amparo para sustanciar una controversia laboral que mantenía con su empleador, la exclusión de esa actuación del ámbito de la garantía de indemnidad implicaría un menoscabo de la plena y completa protección constitucional del derecho a la tutela judicial efectiva del demandante, al quedar expuesto a eventuales represalias empresariales que, en su caso, solo depararía para la empleadora la consecuencia de una calificación de la extinción laboral como meramente improcedente sin la obligación legal de readmisión. Una consecuencia de esa naturaleza representa un fuerte elemento desalentador para el uso de esta vía legal reclamatoria en el intento de satisfacer intereses laborales que se consideren legítimos, frente a la superior protección que depara el uso directo de la vía judicial, que solo puede calificarse como desincentivador del derecho a la tutela judicial efectiva y, por tanto, lesivo del mismo.

Por estas razones, el tribunal concluye que la decisión judicial de excluir de la protección dispensada por la garantía de indemnidad frente a represalias empresariales la concreta actuación reclamatoria usada en este caso por el demandante al amparo del art. 64.7 a) 1 LET, como vía apta y útil para dirimir la controversia laboral que tenía planteada, ha vulnerado su derecho a la tutela judicial por tratarse de una actuación conectada con la finalidad propia de la protección constitucional que se dispensa a ese derecho fundamental.

c) El restablecimiento del derecho del demandante de amparo a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en su dimensión de la garantía de indemnidad, queda satisfecho, en los términos solicitados en su demanda, apoyado también por el Ministerio Fiscal, con la declaración de firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Las Palmas de Gran Canaria núm. 64/2022, de 14 de febrero, pronunciada en el procedimiento sobre derechos fundamentales núm. 758-2021, que, estimando la demanda de protección de derechos fundamentales formulada por el recurrente, reconoció la existencia de la vulneración de la garantía de indemnidad con las consecuencias inherentes a ello. Se anulan, por tanto, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Las Palmas de Gran Canaria, núm. 1189/2022, de 27 de octubre, aclarada por auto de 23 de noviembre de 2022, pronunciada en el recurso de suplicación núm. 1234-2022; y el auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 20 de diciembre de 2023, (ECLI:ES:TS:2023:17434A) pronunciado en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2424-2023; este último solo en la medida en que supuso la firmeza de la anterior.

F A L L O

Ha decidido

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido estimar el recurso de amparo interpuesto por don Luis Manuel Castro Amador y, en su virtud:

1º Declarar que se ha vulnerado el derecho fundamental del recurrente en amparo a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en su dimensión de la garantía de indemnidad.

2º Restablecerle en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Las Palmas de Gran Canaria, núm. 1189/2022, de 27 de octubre, aclarada por auto de 23 de noviembre de 2022,

pronunciada en el recurso de suplicación núm. 1234-2022; y el auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 20 de diciembre de 2023, pronunciado en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2424-2023.

3º Declarar la firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Las Palmas de Gran Canaria núm. 64/2022, de 14 de febrero, pronunciada en el procedimiento sobre derechos fundamentales núm. 758-2021.

Publíquese esta sentencia en el “Boletín Oficial del Estado”.

Dada en Madrid, a nueve de septiembre de dos mil veinticinco.

Votos

1. Voto particular que formula el magistrado don Ricardo Enríquez Sancho a la sentencia dictada en el recurso de amparo avogado por el Pleno núm. 1186-2024

En el ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 90.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, y con el máximo respeto a la opinión de la mayoría, formulo el presente voto particular por discrepar de la fundamentación y del fallo de la sentencia recaída en el recurso de amparo avogado por el Pleno núm. 1186-2024, que ha estimado la demanda por vulneración del derecho fundamental del recurrente “a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en su dimensión de la garantía de indemnidad”. A mi juicio, la demanda debió ser desestimada por las razones que a continuación expongo y que tuve la oportunidad de defender en la deliberación:

A) Naturaleza y requisitos de la garantía de indemnidad aquí enjuiciada

Este Tribunal Constitucional ha identificado en su doctrina hasta tres modalidades distintas de indemnidad en el ámbito de las relaciones laborales, las cuales tienen como tronco común la temprana STC 38/1981, de 23 de noviembre, FFJJ 5 a 7, que declaró nulo un despido por vulnerar los derechos fundamentales del recurrente. Esas modalidades son: (i) la primera, justamente la resuelta en la sentencia que se acaba de citar y que supone, en palabras

de la posterior STC 2/2009, de 12 de enero, FJ 3, que la aplica: “el derecho del trabajador a no sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en su situación profesional o económica en la empresa”; (ii) la indemnidad que deriva de la prohibición de la discriminación por razón de sexo del art. 14 CE, en concreto en favor de la maternidad de la mujer trabajadora (SSTC 92/2008, de 21 de julio, FJ 8, y 182/2005, de 4 de julio, FFJJ 2 y 8), y (iii) la que aquí en este recurso de amparo nos ocupa, la garantía de indemnidad consagrada a partir de las SSTC 7/1993, de 18 de enero, FJ 4 (que no utiliza aún esa expresión), y 14/1993, de 18 de enero, FJ 2 (que ya sí lo hace), como una manifestación del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), consistente en 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. En el ámbito de las relaciones laborales, 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”, las cuales pueden consistir (como atestigua el acervo de doctrina acuñado), en un despido, la no renovación del contrato de trabajo, la imposición de sanciones, el empeoramiento de las condiciones de trabajo o el acoso laboral.

Esta última vertiente de la garantía de indemnidad, pues, no se vincula a ningún derecho fundamental sustantivo del trabajador, sino que opera como instrumento para facilitar su derecho a la tutela judicial efectiva, al anular toda actuación del empresario dirigida a entorpecer o disuadir el ejercicio de una acción de dicho trabajador ante los tribunales de justicia, en defensa de sus derechos laborales.

La sentencia de la que ahora discrepo resume en sus fundamentos jurídicos 2 y 3 la doctrina constitucional que desarrolla la garantía de indemnidad del trabajador ex art. 24.1 CE; resumen al que me remito (salvo algunas precisiones que ahora diré) a fin de evitar reiteraciones. De ese cuerpo de sentencias importa ahora destacar dos elementos que integran su definición:

1. En primer lugar, al tratarse de una garantía para la efectividad del derecho a la tutela judicial efectiva, la doctrina la vincula con el hecho de que el trabajador haya promovido una acción judicial contra la empresa, o bien ha instado actos preparatorios de la vía judicial —preceptivos o no legalmente— ante organismos públicos que persiguen evitar el proceso pero

que conducen, si no son atendidas sus pretensiones, a la presentación de una demanda. Como excepción, este tribunal ha ampliado su cobertura:

(i) A la interposición de una denuncia ante la Inspección de Trabajo (SSTC 75/2010, FJ 6 y 76/2010, FJ 7, ambas de 19 de octubre), en la medida en que dicho organismo ostenta facultades para adoptar, por sí mismo o comunicándolo a la autoridad competente, medidas que podrían hacer cesar el acto ilícito del empresario, incluyendo el formular demanda ante los tribunales laborales.

(ii) Al envío de una carta del abogado del trabajador a la empresa anunciando una posible acción judicial: la STC 55/2004, de 19 de abril, FJ 3, porque no se puede dejar de valorar, dijimos, “los beneficios que se derivan de la evitación de los procesos (SSTC 217/1991, de 4 de noviembre, FJ 5; 12/2003, de 28 de enero, FJ 5), como algo útil o deseable, que es la finalidad pretendida por reclamaciones extrajudiciales previas como la formulada por el abogado” (del recurrente); específicamente “cuando del contexto, que se integra por los actos anteriores, coetáneos y posteriores, se deduzca sin dificultad que aquella está directamente encaminada al ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva”; “y consta, así mismo, en las actuaciones remitidas a este tribunal que se ejercitó posteriormente la correspondiente acción judicial para reclamar en la jurisdicción competente los derechos sobre la patente”.

Sensu contrario, por tanto, de no acreditarse una conexión directa con una posible acción judicial posterior de dicho trabajador, no cabe apreciar vulnerada la garantía de indemnidad que aquí nos concierne. Por ello se denegó el amparo en la STC 326/2005, de 12 de diciembre, “dado 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, que son los supuestos a los que nuestra doctrina ha extendido la garantía de indemnidad derivada del ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva (por todas, SSTC 5/2003, de 20 de enero, FJ 7; 55/2004, de 19 de abril, FJ 2, y 171/2005, de 20 de junio, FJ 3)”.

Así se ha mantenido la doctrina constitucional en todos estos años. Todavía la reciente STC 28/2025, de 10 de febrero (no citada por la sentencia de la que ahora discrepo), en un caso de actitud pasiva de un ayuntamiento ante el acoso laboral de uno de sus empleados,

donde estimamos la demanda por la vulneración conjunta del derecho fundamental a la integridad física y moral del art. 15 CE, y la del derecho a la tutela judicial efectiva en cuanto a la indemnidad, define esta última garantía “en el sentido de que ‘del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales [dentro del] ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza’”.

2. El segundo aspecto a destacar de nuestra doctrina en esta materia es que la garantía de indemnidad del trabajador, trasunto de su derecho fundamental del art. 24.1 CE, presupone que la actuación de la empresa que perjudica sus derechos laborales supone una “represalia” precisamente por el ejercicio previo de tales derechos. Así, de represalia habla ya la STC 14/1993, FFJJ 2, 3 y 4, y desde entonces lo ha seguido haciendo en sus sentencias posteriores, entre las que pueden mencionarse, por las citas que además traen de otras en igual sentido, las SSTC 92/2009, de 20 de abril, FJ 3 y 7; 183/2015, de 10 de septiembre, FFJJ 3 y 7, y la reciente STC 28/2025, cit., FFJJ 4 (encabezamiento) y 4 c).

La única sentencia que no habla de represalia y considera vulnerada la garantía de indemnidad del trabajador del art. 24.1 CE, es la STC 6/2011, de 14 de febrero, muy apegada a las peculiaridades del asunto planteado y que, en todo caso, no ha tenido continuidad posterior. Los recurrentes eran un grupo de trabajadores de la sociedad estatal Correos y Telégrafos que habían interpuesto demandas por despido contra la empresa, algunas ya estimadas por los tribunales y otras en trámite, y debido a esa litigiosidad fueron excluidos de la bolsa de trabajo para futuras contrataciones, aduciendo la empresa razones supuestamente jurídicas que lo impedían.

En el caso, sin necesidad de evidenciar un “ánimo o intencionalidad lesiva” en el hecho de no incluir a los recurrentes en la bolsa de trabajo de la empresa (decisión incluso respaldada por las organizaciones sindicales mayoritarias), el Tribunal constata que en realidad los argumentos que se daban para esa exclusión no eran jurídicamente correctos, tanto si el despido previo ya se había declarado procedente o improcedente, como si todavía pendía el procedimiento judicial (FJ 5).

Pero además y como factor previo, constató nuestra sentencia que “la exclusión de los demandantes de amparo de las bolsas de contratación se produjo, única y exclusivamente, por

el hecho de haber acudido ante los tribunales de justicia impugnando la decisión empresarial extintiva” (FJ 5). Luego, aunque se amplía en esta sentencia el supuesto de protección, la garantía de indemnidad del art. 24.1 CE sigue conectada a la interposición de una acción judicial del trabajador (aquí, demandas de despido).

Hecha esta precisión, la sentencia del Pleno de la que ahora discrepo no solo recuerda [FFJJ 2 b), y 2 d)] que la doctrina constitucional de referencia se construye en torno al concepto de “represalia” frente a quejas o reclamaciones de los trabajadores, sino que de hecho sostiene que lo sucedido con el recurrente de amparo ha sido justamente eso, una represalia de la empresa en forma de no prórroga del contrato temporal que lo unía a ella [FFJJ 3 (iii), y 4 b) (ii)].

B) Desnaturalización de la garantía de indemnidad por la sentencia ahora aprobada por el Pleno

Valga una aclaración previa, y es que evidentemente el art. 13 de nuestra ley orgánica reguladora inviste al Pleno de este Tribunal Constitucional no solo de la competencia para aplicar una doctrina constitucional ya fijada o para ampliar o aclarar esta (al igual que pueden hacerlo las Salas), sino también para, si fuera menester, “apartarse en cualquier punto de la doctrina constitucional precedente sentada por el Tribunal”. Podía pues la sentencia que ha resuelto el presente recurso de amparo, explicar por qué se hacía necesario rectificar en su caso la doctrina existente sobre la garantía de indemnidad del trabajador del art. 24.1 CE, tal y como esta había se ha formulado durante más de treinta años; o por qué procedía alumbrar una modalidad nueva de indemnidad laboral, autónoma respecto de las tres que ya se han identificado. Si los motivos para llevar a cabo una cosa (rectificar la doctrina precedente) o la otra (identificar una nueva garantía de indemnidad laboral), hubieran sido razonables, nada habría que objetar. En cambio, la sentencia de la que discrepo intenta presentar como una mera “ampliación” de la doctrina establecida la solución que asigna al supuesto planteado, cuando lo que hace es desnaturalizar esta figura, para llegar a un resultado que además no se corresponde con los hechos probados judicialmente.

1. En efecto, la sentencia otorga en el fundamento jurídico 3, a toda actuación que realice la representación legal de un trabajador en su empresa, en nombre de aquel, la cobertura de la garantía de indemnidad del art. 24.1 CE, pero sin exigir que se acredite, por las

circunstancias del caso, que se está ante la evitación de un ulterior proceso (como se exige en la STC 55/2004), en cuanto se haya advertido a la empresa que de no ponerse fin a ese perjuicio, se instará la vía judicial.

Por el contrario, y con base en que la representación legal de los trabajadores tiene por ley funciones de protección de estos, lo que en sí mismo es innegable, pero nada condiciona desde la perspectiva del art. 24.1 el derecho de indemnidad jurisdiccional del representado, resulta que según la sentencia esa función de intermediación en la empresa es suficiente para activar la garantía en cuestión, solo porque en abstracto puede suponer “la evitación de un proceso judicial”. La sentencia dice: “cuando pueda concluirse que sean supuestos que se desenvuelvan en conexión con la finalidad propia de la protección constitucional que se dispensa al derecho a la tutela judicial efectiva”, sin concretar sin embargo qué significa esto.

2. Desde luego, los hechos del caso, tal y como han quedado acreditados judicialmente, no permiten identificar un supuesto en que se desenvuelva tal finalidad propia de la protección del art. 24.1 CE. Veamos: según el hecho probado sexto de la sentencia del juzgado de lo social (no modificado en suplicación): “En fecha 11/8/2021 se presentó escrito por parte de [el recurrente] al representante de los trabajadores de la empresa, don J.P.S., en la que se le comunicaba que don S.B., y don M.A., le habían encomendado la realización de un retén en Lanzarote que no le correspondía hacer puesto que, según el cuadrante del día 16 al 22, se le habían asignado servicio en Las Palmas de Gran Canaria (Prueba documental número 5 de la parte demandante)”. No se dice nada más en esta sentencia hasta ya avanzado el fundamento de Derecho tercero, en el que se da noticia de que “[t]ras una reclamación realizada al representante de los trabajadores en defensa de un derecho del que creía ser titular y la intervención de la representación legal del trabajador en la empresa, se deja sin efecto la decisión acordada por la entidad”.

Por lo tanto, y con base en lo que ha sido acreditado judicialmente, resulta que: (i) el recurrente pidió a su representación legal que comunicara a la empresa que en los días señalados él tenía asignada guardia en otra isla; (ii) la representación legal formuló una “reclamación” ante la empresa, de cuyo contenido nada se dice en la sentencia, y en concreto que se advirtiera a la empresa que si se mantenía la asignación de la guardia en la otra isla, se acudiría a la vía judicial en defensa de su derecho; (iii) lo que sí se sabe es que, advertido del error en la asignación, la empresa dejó sin efecto el cambio de lugar.

Las resoluciones judiciales de este caso no revelan la existencia de ningún conflicto de la empresa con el recurrente o con su representación legal, en unos términos mínimos que permitan reconocer que la actuación de esta última se configuró como un intento real de evitación de una demanda judicial, esto es, de un acto preparatorio de la vía judicial reconocible como tal.

3. Y si no hay conflicto, tampoco aquí hay probada una represalia. A finales de ese mes de agosto de 2021 la empresa notificó al recurrente que su contrato de trabajo vencía, como ya estaba firmado en este, el 2 de septiembre y que a partir de esa fecha quedaría extinguida la relación laboral (hecho probado quinto de la sentencia del juzgado), como así sucedió. En el mismo fundamento de Derecho tercero de su sentencia, el juzgado deduce que se ha conculcado la garantía de indemnidad porque hubo una represalia, que deduce no de las testificales —cuyo contenido ni siquiera recoge— ni de la documental, sino porque la empresa no acreditó que fuese verdad la causa de la no renovación, que era a su vez la de no prórroga del contrato mercantil por el que dicha empresa prestaba servicios a una empresa cliente (cuyas instalaciones revisaban entre otros el recurrente). Según el hecho probado décimo, ambas empresas suscribieron un nuevo “acuerdo marco multiservicio subestaciones en Canarias-Este provincia de Las Palmas con vigencia desde el día 1/8/2021”.

Ahora bien, la no renovación del contrato del recurrente por una causa objetiva que no quedó acreditada (la sentencia de suplicación completa el hecho probado décimo —sin relevancia, aclara, para el desenlace de dicho recurso— para afirmar que el nuevo contrato entre empresas tuvo “inicio efectivo en la noche del 23 al 24 de agosto”), podrá dar lugar en su caso a la declaración de que la extinción de la relación laboral es improcedente, que es lo que acuerda en suplicación la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias; pero no que es nula y que queda blindada la continuidad de la relación laboral del recurrente con la empresa bajo el paraguas de la garantía de indemnidad del art. 24.1 CE, simplemente porque en unas fechas determinadas le habían asignado ir a una isla distinta y, advertido de ello la empresa, lo corrigió, como reconoce el fundamento jurídico 4 a) (i) de la sentencia de la que discrepo.

Resulta irrelevante que el cambio —incorrecto— de guardia se le notificase cinco días antes [sentencia del Pleno, FJ 4 b) (i)], dado que, insisto, el error se advirtió y se subsanó; y

sin que conste judicialmente acreditado, como sostiene la sentencia de la que discrepo, que la actuación de la representación del recurrente iba “más allá de una mera queja interna, como en el supuesto enjuiciado en la STC 326/2005”, sino que “estaba conectada, como actividad previa conciliadora, con el eventual ejercicio de acciones legales ante los órganos judiciales en caso de frustrarse la labor de intermediación pretendida”. Reitero, esto último no está acreditado judicialmente.

No puedo menos que recordar al respecto que, de acuerdo con el art. 44.1 b) de nuestra ley orgánica reguladora para los recursos de amparo contra vulneraciones jurisdiccionales, sobre “los hechos que dieron lugar al proceso en que aquellas se produjeron [...] en ningún caso, entrará a conocer el Tribunal Constitucional”.

4. El desacierto en la resolución del presente recurso de amparo alcanza un peldaño más, finalmente, cuando la sentencia de la que discrepo introduce en la historia del recurrente un supuesto componente de conflicto colectivo, para con ello reforzar la aplicación al caso de la garantía de indemnidad. Así, en el fundamento jurídico 4 b) (i), se dice que la “controversia que mantenía el demandante con su empresa versaba sobre el debido cumplimiento del cuadrante de retenes de guardia [...] alterado por la empresa para el trabajador con cinco días de antelación [...], que se extendió después a la frecuencia con la que se desarrollaban. La existencia y la confección de esos cuadrantes era el resultado de un acuerdo firmado entre el presidente del comité de empresa y el delegado de la empresa”. Más adelante: “el hecho de que el conflicto laboral trajera causa del incumplimiento de un acuerdo suscrito por el presidente del comité de empresa, tanto singular respecto del demandante —el relativo a la modificación del retén—, como general para todos los trabajadores —el relativo a la frecuencia con la que se debían desarrollar—”. Y por fin en el FJ 4 b) (ii): “el carácter reglado de la reclamación efectuada por el demandante, su contenido claramente conflictual tanto en reivindicación de intereses singulares como colectivos”.

Pues bien: en ninguna de las sentencias aquí dictadas, menos aún en el auto del Tribunal Supremo que inadmitió el recurso de casación para la unificación de doctrina, se dice que la reclamación realizada por la representación legal del recurrente ante la empresa incluyera reivindicación alguna sobre incumplimientos generales por la empresa del acuerdo suscrito sobre la periodicidad, o sobre cualquier otro aspecto del cuadrante de guardias. La única mención, en el hecho probado séptimo de la sentencia del juzgado de lo social, es que

en efecto se firmó un acuerdo entre el presidente del comité de la empresa y el delegado de la empresa, comprometiéndose esta a formar a personal cualificado y que las guardias se realicen cada cinco semanas. Ni hay un conflicto colectivo coetáneo al individual del recurrente en amparo, ni tal dimensión colectiva ha sido valorada por los tribunales con relación a la garantía de indemnidad.

5. Los términos del criterio que se ha sentado ahora, que convierte a una garantía del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en algo distinto, conllevará inevitablemente problemas de interpretación y aplicación en la jurisdicción ordinaria, ante situaciones de abuso en el seno de las empresas que previsiblemente habrán de suceder. Espero al menos que ello permita su rectificación futura por este tribunal. Desde luego, mejor hubiera sido evitarlo desestimando la presente demanda de amparo, en aplicación de la doctrina de la doctrina que ya estaba fijada.

Y en tal sentido emito mi voto particular.

Madrid, a nueve de septiembre de dos mil veinticinco.