

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	3
I. INTRODUCCIÓN.....	4
II. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL CONTRATO DE TRABAJO: TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y GARANTÍA DE LA INDEMNIDAD.....	5
A. La presencia de los derechos fundamentales en la relación laboral.....	5
B. La tutela judicial efectiva: el nacimiento de la garantía de indemnidad.....	7
III. ELEMENTOS DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD.....	9
A. Aproximación al concepto de garantía de indemnidad y sus elementos.....	9
B. Evolución del alcance de la protección proporcionada por la garantía de indemnidad: función reparadora y preventiva.....	10
C. Elemento imprescindible para el reconocimiento de la garantía de indemnidad: el nexo de causalidad.....	12
D. Examen y comprobación del carácter represivo de la medida empresarial: la carga de la prueba.....	13
E. Consecuencias jurídicas que se derivan de la garantía de indemnidad.....	15
IV. ÁMBITO OBJETIVO DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD: POSIBLES ESCENARIOS DE LAS REPRESALIAS EMPRESARIALES.....	16
A. Represalias empresariales previas a la constitución de la relación laboral.....	16
B. Represalias empresariales posteriores a la extinción de la relación laboral.....	18
C. Represalias empresariales derivadas del poder organizativo del empresario.....	19

D. Represalias empresariales con ocasión del poder disciplinario.....	21
E. Represalias empresariales derivadas de una reclamación de laboralidad.....	22
F. Represalias empresariales en los denominados despidos “pluricausales”.....	23
G. Algunos supuestos especiales:.....	24
1. La garantía de indemnidad en el ámbito penitenciario.....	24
2. Represalias empresariales a consecuencia de participar en un proceso judicial como testigo.....	25
V.CONCLUSIONES.....	27
BIBLIOGRAFÍA.....	28
ANEXO JURISPRUDENCIAL.....	29

ABREVIATURAS

TC: Tribunal Constitucional.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CE: Constitución Española.

ET: Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

FD: Fundamento de Derecho.

FJ: Fundamento Jurídico.

LEC: Real Decreto de promulgación de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

LJS: Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social.

LOTIC: Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PÁG.: Página.

PÁGS.: Páginas.

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

SSTC: Sentencias del Tribunal Constitucional.

SS.: Sigüientes.

TJCE: Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

I. INTRODUCCIÓN

En el marco de las relaciones laborales existen numerosas decisiones empresariales, derivadas del poder organizativo y disciplinario que nuestro ordenamiento jurídico le confiere a su figura, que entrañan, en muchas ocasiones, vulneraciones de los derechos fundamentales que la Constitución Española reconoce al trabajador.

Debemos partir de la premisa de que, en toda relación laboral, el trabajador se encuentra en una posición de inferioridad y subordinación a las órdenes del empresario, lo cual concibe, generalmente, un riesgo para sus derechos e intereses personales. Por esta razón, surge la necesidad de crear un instrumento jurídico capaz de garantizar a todos los trabajadores la posibilidad de hacer valer sus derechos ante los Jueces y Tribunales sin sufrir menoscabo alguno, por parte de su empleador, a raíz de las acciones o reclamaciones judiciales emprendidas.

De esta necesidad protectora surge la garantía de indemnidad, objeto de estudio del presente trabajo, que no es otra cosa que una ampliación de la protección originaria recogida en el art. 24.1 de la CE, que reconoce el derecho de todos los ciudadanos a acceder a los Jueces y Tribunales y a obtener, de los mismos, una tutela judicial efectiva. A diferencia de lo que ocurre con este precepto, el ámbito de actuación de la garantía de indemnidad está mucho más limitado, pues está dirigido, únicamente, a garantizar la protección de los trabajadores ante las posibles represalias que pudiera sufrir por parte del empresario.

Gracias a los distintos pronunciamientos del Tribunal Constitucional acerca de los diferentes supuestos de los que ha tenido conocimiento, se ha producido un ensanchamiento de la protección original proporcionada por la garantía de indemnidad, por lo que podemos afirmar que es una garantía que se encuentra, a día de hoy, en un imparable y continuado crecimiento.

A lo largo del presente trabajo estudiaremos la relación que ambos preceptos mantienen, mediante un análisis de la jurisprudencia constitucional existente y derivada de la aplicación de la garantía de indemnidad, lo que nos permitirá delimitar y estudiar, por separado, su contenido, alcance y la incidencia que su aplicación e interpretación ha tenido dentro del ámbito jurídico laboral.

II. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL CONTRATO DE TRABAJO: TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y GARANTÍA DE LA INDEMNIDAD

A. LA PRESENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA RELACIÓN LABORAL

Con el paso de los años, la presencia de los derechos fundamentales dentro del marco de las relaciones laborales ha ido en aumento, lo cual se debe, en gran medida, a la interacción de los derechos fundamentales con los derechos laborales. En este escenario, y más concretamente en el contexto actual de crisis, inestabilidad laboral y desempleo en el que nos encontramos, los trabajadores ven frecuente vulnerados sus derechos fundamentales¹.

Las razones o causas que motivan la defensa de los derechos fundamentales que integran la relación laboral radican, principalmente, en la incidencia que tienen los mismos en el desarrollo vital del trabajador como persona y ciudadano, pues los derechos fundamentales recogidos en el título I de la CE afectan tanto a las personas que realizan una prestación laboral (ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia), así como al ciudadano que no la desempeña.

El avance económico, social y cultural de nuestra sociedad también ha influido, de manera notoria, en la toma de conciencia de los ciudadanos acerca de la importancia que tienen sus derechos, no sólo como trabajadores, sino también como personas, pudiendo reclamar ante los Tribunales cualquier lesión o vulneración de los mismos mediante el uso de las garantías procesales proporcionadas por nuestro ordenamiento jurídico, para su legítima defensa.

Algunos de los derechos fundamentales de la CE tienen un contenido laboral explícito, de manera que han sido redactados y dirigidos exclusivamente a los trabajadores². Pese a ello, existen otros muchos derechos que, aunque no estén dirigidos

¹ Véase M.T. IGARTUA MIRÓ: *La garantía de indemnidad en la doctrina social del Tribunal Constitucional*, 1ª ed., Ed. Consejo Económico y Social (Madrid, 2008), pág. 3.

² El art. 28 de la CE reconoce el derecho a “*sindicarse libremente*”, así como “*el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses*”.

de manera directa a los trabajadores³, pueden ser reclamados ante los Tribunales por una lesión o vulneración producida en el ámbito de la relación laboral.

³ El art. 16 de la CE “*garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos*”, derecho que es aplicable en la relación laboral, pues, en virtud del art.4.2.c) ningún trabajador podrá ser discriminado “*directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de [...] religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato*”.

B. LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA: EL NACIMIENTO DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD

El derecho a la tutela judicial efectiva viene regulado en el art. 24.1 de la CE, encuadrado dentro de la sección I del capítulo II, referido a los Derechos y Libertades. Del mismo título ya podemos intuir, a grandes rasgos, qué es lo que se busca proteger; esto es, tal y como señala el propio artículo, “*la libertad de toda persona a obtener la tutela efectiva de los Jueces y Tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que pueda darse la indefensión*”.

Del art. 41.2 de la LOTC⁴ se desprende que el amparo constitucional a la tutela judicial efectiva frente a los derechos fundamentales responde a las “*violaciones originadas por [...] los poderes públicos del Estado*”. En otras palabras, el derecho a la tutela efectiva sólo puede verse vulnerado por los integrantes del poder judicial, afirmación que ha sido avalada, más de una vez, por el TC en sus pronunciamientos, afirmando que “*existen derechos que sólo se tienen frente a los poderes públicos (como los del artículo 24)*”⁵, quedando fuera del ámbito de protección del TC las violaciones de los derechos fundamentales que se hayan producido por particulares⁶.

Pues bien, pese a lo anterior, existe una forma distinta de acceder al amparo del TC en los casos en los que la violación del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva se haya producido a consecuencia del acto de un particular. Si un trabajador ha visto vulnerado, cualquiera que sea, alguno de sus derechos fundamentales por actos realizados por su empleador y, aun habiendo acudido a los Tribunales en busca de una solución, no hubiese obtenido una resolución acertada, a su parecer, sobre el fondo del asunto⁷, podría, en virtud del art. 44.1.b) LOTC, ampararse bajo la protección del TC, pues, “*las violaciones de los derechos y libertades [...] que tuvieran su origen inmediato y directo en un acto u omisión de un órgano judicial, podrán dar lugar a este recurso*”, siempre y cuando “*la violación del derecho o libertad sea imputable de modo inmediato y directo a una acción u omisión del órgano judicial con independencia de*

⁴ BOE, 5 de Octubre de 1979.

⁵ Doctrina iniciada por la STC 18/1984 (FJ 6º).

⁶ Véase M.C. PALOMEQUE LÓPEZ y M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, 19ª ed., Ed. Universitaria Ramón Areces (Madrid, 2011), pág. 141.

⁷ *Ibidem*, pág. 149.

los hechos que dieron lugar al proceso en que aquellas se produjeron”.

Esta vía de acceso excepcional al recurso de amparo ha sido avalada por el TC, el cual, a través de diversos pronunciamientos, nos ha ofrecido una visión laboral en la que la violación de la tutela judicial ha sido reclamada a consecuencia de los actos del empresario, declarando que *“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, lo cual 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”*⁸.

De esta manera, nos encontramos ante un nuevo derecho, derivado del originalmente recogido en el art. 24.1 CE, propio y de titularidad única de los trabajadores para ejercitar cuantas las acciones judiciales consideren necesarias frente a las lesiones y vulneraciones de sus derechos fundamentales emprendidas por el empresario⁹, denominado garantía de indemnidad; el cual ha sido definido, en palabras del TC, como *“la imposibilidad de adoptar [en el ámbito de la relación laboral] medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos”*¹⁰ pues la medida represiva *“empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido, debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental”*¹¹.

Por último, destacar que la garantía de la indemnidad guarda una estrecha relación con el derecho recogido en el art. 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, el cual reconoce el derecho de todo trabajador *“al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo”*.

⁸ Entre otras, SSTC 55/2004 (FJ 2º), 87/2004 (FJ 2º) y 38/2005 (FJ 3º).

⁹ Véase M.T. IGARTUA MIRÓ, *La garantía de indemnidad en la doctrina social del Tribunal Constitucional*, cit., pág. 24.

¹⁰ Entre otras, SSTC 14/1993 (FJ 2º), 54/1995 (FJ 3º) y 87/2004 (FJ 2º).

¹¹ Véanse, entre otras muchas, SSTC 7/1993 (FJº 3), 54/1995, (FJº 3), 101/2000 (FJ 2º) y 196/2000 (FJº 3).

III. ELEMENTOS DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD

A. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE GARANTÍA DE INDEMNIDAD Y SUS ELEMENTOS

La indemnidad es, según la Real Academia Española, “*el estado o situación de quien está libre de daño o perjuicio*”. En el ámbito laboral, esta definición adquiere connotaciones similares, pues la garantía de indemnidad pretende evitar cualquier sanción o represalia impuesta por el empresario al trabajador a consecuencia de una acción judicial practicada por éste en reclamación de sus derechos.

La primera vez que el TC acuñó el concepto de lo que hoy en día conocemos como garantía de indemnidad se remonta a la STC 14/1993¹², de 12 de enero, en la cual sentenció que el derecho a la tutela judicial efectiva no se satisface únicamente mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, que, en palabras del propio Tribunal 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*”¹³. Este concepto presenta un “*carácter universal*”, pues protege al trabajador frente a toda medida represiva del empresario que tenga por finalidad dificultar o castigar el acceso a la justicia en reclamación de sus derechos, con independencia de la naturaleza de los mismos¹⁴.

Con el tiempo, este concepto de garantía de indemnidad primario se ha visto ampliado por el propio Tribunal que lo originó, el cual ha ido perfilando las distintas formas que puede revestir una medida represiva, incluyendo “*sanciones o menoscabos*”¹⁵, que tienen por finalidad “*impedir, coartar o sancionar*”¹⁶ de manera directa o indirecta, el disfrute, por el trabajador, de sus derechos reconocidos constitucionalmente.

¹² BOE 12 de febrero.

¹³ FJ 2º.

¹⁴ Véase F., CAVAS MARTÍNEZ, “La garantía de indemnidad del trabajador que presenta reclamaciones judiciales o extrajudiciales contra su empresario”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 4 (2006), pág. 2.

¹⁵ Véase M.T. IGARTUA MIRÓ, *La garantía de indemnidad en la doctrina social del Tribunal Constitucional*, cit., pág. 32.

¹⁶ FJ 2º.

El TC ha reiterado, en numerosas ocasiones, la imposibilidad de adoptar, en el ámbito de las relaciones laborales, “medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos”¹⁷, pues “el ejercicio de un derecho constitucional no puede ser nunca objeto de sanción”¹⁸.

Por lo tanto, partiendo de lo aquí explicado, y anticipándonos a lo que estudiaremos en los siguientes apartados, podemos afirmar que la principal consecuencia que se deriva de “una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido, debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental”¹⁹.

Existen tres elementos o requisitos necesarios para que el Tribunal considere la aplicación de la garantía de indemnidad en los casos en los que el demandante alega una vulneración de su derecho a la tutela judicial efectiva. Primero, debe tener lugar una reclamación o acción judicial instada por el trabajador en reclamación de sus derechos, seguido de una actitud represiva por el empresario a consecuencia de las acciones realizadas por el primero y, por último, una relación temporal entre ambos elementos, que es lo que el TC denomina “nexo de causalidad”²⁰, pues existe una conexión entre el “ejercicio del derecho a la tutela judicial y el perjuicio derivado”²¹, lo cual comporta un “comportamiento antijurídico”²².

C. EVOLUCIÓN DEL ALCANCE DE LA PROTECCIÓN PROPORCIONADA POR LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD: FUNCIÓN REPARADORA VERSUS FUNCIÓN PREVENTIVA

La protección suministrada por la garantía de la indemnidad es, a día de hoy, amplísima, lo cual se debe en gran medida a la labor realizada por los Jueces y

¹⁷ Véanse, entre otras, SSTC 7/1993 y 14/1993.

¹⁸ Véanse, entre otras, STC 11/1981 (FJ 22°).

¹⁹ Véanse, entre otras, STC 7/1993 (FJ 3°).

²⁰ Véanse, entre otras, STC 6/2011 (FJ 2°).

²¹ *Ibidem*, FJ 5°.

²² *Ibidem*. FJ 2°.

Tribunales españoles en su incansable análisis e interpretación de la norma principal, de la cual deriva el objeto de estudio de este trabajo, que no es otro que la garantía de indemnidad.

Este desarrollo continuo del concepto jurídico deriva de la más que conocida posición de desigualdad que rige, de manera general, en toda relación laboral, donde el trabajador se encuentra en una posición de subordinación frente a los poderes organizativos y disciplinarios del empresario²³, lo que ha generado la necesidad de que la garantía de indemnidad adquiera un doble carácter; de una parte, actuando como un instrumento reparador y, de otra, como un instrumento preventivo²⁴. Así lo afirma una STSJ de Madrid, de 26 de octubre, pues la garantía de indemnidad pretende, de un lado *“restituir en la integridad de su derecho al trabajador represaliado por el legítimo ejercicio de su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva”*²⁵, y de otro, actuar *“frente al eventual uso de los poderes empresariales como instrumento de coacción para disuadir a los trabajadores del acceso a los Jueces y Tribunales”*²⁶ con la única finalidad de *“ahuyentar [...] las reticencias de los trabajadores a hacer valer los derechos que les asisten en sede judicial por temor a las represalias”*²⁷.

De manera reiterada, el TC ha señalado en varias ocasiones que las sanciones o medidas represivas emprendidas por el empresario a consecuencia de una reclamación judicial del trabajador, privaría al art. 24.1 de plena *“eficacia si la protección que confiere no incluyera las medidas que puede llegar a adoptar un empresario como reacción represiva frente a una acción judicial ejercitada por un empleado ante los Tribunales”*²⁸, pues *“el temor a tales medidas podría disuadir a los trabajadores de hacer valer sus derechos y, por tanto, poner en peligro gravemente la consecución del*

²³ Véase D. ÁLVAREZ ALONSO, *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*, 1ª ed., Bomarzo (Albacete, 2005), pág. 69.

²⁴ La garantía de indemnidad no es el único instrumento de nuestro ordenamiento jurídico que tiene esta doble protección. Un claro ejemplo lo encontramos en la disciplina de la Seguridad Social, donde el concepto de “seguridad” tiene un enfoque preventivo, pues lo que se pretende evitar es que el daño se produzca o se materialice, mientras que el concepto “social” tiene una finalidad más reparadora, que pretende paliar las situaciones de necesidad que se deriven del daño producido.

²⁵ STSJ 869/2012, FD 7º.

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ STC 55/2004, FJ 2º.

*objetivo perseguido*²⁹, provocando un efecto disuasorio en los trabajadores a la hora de reclamar protección jurisdiccional ante los órganos del Poder Judicial.

Por lo tanto, queda prohibida cualquier medida empresarial que infunda “*el temor [a los trabajadores] de acudir a la vía judicial, coaccionando la libre voluntad de los titulares del derecho a la tutela judicial efectiva*”³⁰.

D. EL NEXO DE CAUSALIDAD COMO ELEMENTO IMPRESCINDIBLE PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD

En apartados anteriores mencionamos los elementos necesarios que deben darse en toda reclamación judicial para el reconocimiento de la garantía de indemnidad, entre los cuales destaca la existencia de un nexo causal entre la acción judicial ejercitada por el trabajador y la actitud represiva emprendida por el empresario. Pues bien, debido a la dificultad que, generalmente, entraña la comprobación de este requisito, se hace necesario ahondar más en este tema.

En los supuestos en los que el nexo causal se aprecia de manera clara o expresa, el reconocimiento de la vulneración de la garantía de indemnidad no entrañará mayor problema³¹. Sin embargo, y como suele ocurrir en la mayoría de los casos, la dificultad de probar ese vínculo entre ambas acciones prevalece en los casos en los que la acción represiva del empresario aparece encubierta tras una causa que, en principio, es ajena a dicho propósito represivo.

En estos casos, y en palabras del TC, basta con demostrar y comprobar que la acción empresarial se produjo “*como consecuencia inmediata y directa del ejercicio de un derecho fundamental*”³² por el trabajador ante los Tribunales.

Por último, y una vez que se haya comprobado la existencia de esta “*vinculación directa*”³³ entre las distintas acciones, corresponderá al empresario, conforme a las

²⁹ STC 55/2004, FJ 2º.

³⁰ STC 206/1987, FJ 5º.

³¹ Véase D. ÁLVAREZ ALONSO, *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*, cit., pág. 123 y ss.

³² STC 196/2000, FJ 4º.

normas que regulan la carga de la prueba en los procesos lesivos o vulneradores de un derecho fundamental, demostrar que su decisión es ajena a toda actitud represiva. En caso contrario, su decisión será declarada nula por ser contraria a la garantía de indemnidad.

E. EXAMEN Y COMPROBACIÓN DEL CARÁCTER REPRESIVO DE LA MEDIDA EMPRESARIAL: LA CARGA DE LA PRUEBA

El contenido del anterior apartado nos conduce, como ya anticipábamos, al análisis de la medida empresarial a fin de comprobar si tiene, o no, una finalidad represiva. Antes de entrar en materia, se hace necesario señalar que las normas que regulan la carga de la prueba en los procesos en los que el trabajador alega que se ha producido una lesión o violación de su derecho fundamental, son distintas a las que se aplican en el resto de los procesos (incluidos los laborales)³⁴.

En principio, la carga probatoria recae sobre el demandante, teniendo este la obligación probar los hechos alegados en la demanda³⁵. Sin embargo, en los procesos laborales en los que el trabajador alega que se ha producido una vulneración o lesión a alguno de sus derechos fundamentales, como ocurre en los casos en los que se invoca una violación del derecho a la tutela judicial efectiva, se produce una alteración de la prueba.

Esta variación en las reglas que regulan la carga de la prueba se recoge en numerosas normas, entre ellas, en el art. 217.5 de la Ley de Enjuiciamiento Civil³⁶ y en el art. 96 de la Ley de la Jurisdicción Social³⁷. Ambas disposiciones reconocen la

³³ Entre otras, STC 10/2011.

³⁴ Véase M.C. PALOMEQUE LÓPEZ y M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 917.

³⁵ Véase J.L. MONEREO PÉREZ, *La carga de la prueba en los despidos lesivos de Derechos Fundamentales*, Ed. Tirant Lo Blanch (Valencia, 1996), pág. 11 y ss.

³⁶ El art. 217.5 de la LEC establece que “*de acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias [...] corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*”

³⁷ El art. 96 de la LJS establece que “*en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de [...] vulneración de un derecho fundamental [...] corresponderá al*

posibilidad de que la carga de la prueba se traslade a la parte demandada, pero únicamente aplicable en aquellos procesos en los que se demanda una vulneración de un derecho fundamental.

Esta regulación específica se fundamenta en la dificultad que supone para el trabajador demostrar la verdadera razón que existe tras una decisión empresarial³⁸, pues como hemos mencionado, el trabajador se encuentra en una posición de desigualdad respecto con el empresario, lo que dificulta, en mayor medida, el acceso a medios a través de los cuales pudiese obtener pruebas fehacientes de que la motivación del empresario tiene una finalidad represiva.

No obstante, esta inversión de la carga de la prueba no libera al trabajador de toda carga probatoria³⁹, pues, en palabras del TC, el trabajador debe aportar al proceso “*indicios claros y suficientes*”⁴⁰ acerca de la vulneración de su derecho fundamental, los cuales deben generar “*una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de su alegato*”⁴¹, no siendo suficiente la mera declaración de que se ha producido una vulneración de su derecho fundamental.

Pues bien, una vez el trabajador haya logrado infundir la sospecha de que existe una posible actitud represiva del empresario dirigida a lesionar su derecho a la tutela judicial efectiva, corresponderá a este último demostrar⁴² que verdaderamente sí existen “*causas suficientes, reales y serias*”⁴³ que respalden la medida adoptada, pues el empresario está obligado a rebatir y demostrar que los indicios generados por el trabajador quedan lejos de todo propósito atentatorio hacía derechos fundamentales. En caso contrario, los indicios presentados por el trabajador serán considerados como

demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

³⁸ Véase D. ÁLVAREZ ALONSO, *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*, cit., pág. 127.

³⁹ *Ibidem*, cit., pág. 128.

⁴⁰ Entre otras, STC 125/2008.

⁴¹ Entre otras, STC 48/2002, FJ 5º.

⁴² Véase J.L. MONEREO PÉREZ, *La carga de la prueba en los despidos lesivos de Derechos Fundamentales*, cit., pág. 11 y 16.

⁴³ STC 125/2008, FJº 3º.

suficientes como prueba demostrativa de que se ha producido dicha vulneración, pues, en palabras del TC, “*la ausencia de la prueba [...] determina que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental*”⁴⁴.

F. CONSECUENCIAS JURÍDICAS QUE SE DERIVAN DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD

A lo largo de este trabajo ya se había anticipado, en apartados anteriores, la que vendría a ser la principal consecuencia jurídica que se deriva de esta garantía, que no es otra que la declaración nulidad de la represalia empresarial, así como la eliminación de los efectos que ésta hubiera podido producir.

Para los casos en los que la represalia empresarial adopta la forma de despido existe una regulación específica, tanto a nivel nacional como internacional, que prohíbe taxativamente los despidos que se produzcan a consecuencia de la “*violación de un derecho fundamental*”⁴⁵, así como los que se deriven de la presentación de una “*queja*” o de la participación “*en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones*”⁴⁶.

⁴⁴ STC 125/2008, FJ 3º.

⁴⁵ El art. 55.5 del ET establece que “*será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador*”.

⁴⁶ El art. 5.c) del Convenio nº 158 de la OIT establece que “*entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo [se incluye] presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competente*”.

IV. ÁMBITO OBJETIVO DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD: POSIBLES ESCENARIOS DE LAS REPRESALIAS EMPRESARIALES

Las medidas represivas del empresario pueden estar enmascaradas tras múltiples formas, que, a primera vista, están lejos de cumplir un móvil lesivo, pudiéndose producir en distintos momentos de la relación laboral⁴⁷. No obstante, independientemente de la forma que adquieran y el momento en el que se produzcan, la represalia empresarial cumple siempre una doble finalidad: lesionar el derecho del trabajador y producir en el mismo un perjuicio⁴⁸.

Llegados a este punto, y habiendo estudiado el contenido de la garantía de indemnidad, resulta necesario analizar la trascendencia de lo aquí explicado en el seno del TC, el cual, a través de sus distintos pronunciamientos, ejerce como límite a la capacidad represiva del empresario derivada de un uso malintencionado de los poderes y facultades que le otorga nuestro propio ordenamiento jurídico.

A. REPRESALIAS EMPRESARIALES PREVIAS A LA CONSTITUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

A primera vista, puede resultar extraño que un trabajador que aún no ha sido contratado sufra represalias por parte de su futuro empleador. Sin embargo, dos son los casos que han llegado al TC en relación con este conflicto. El primero de ellos se remonta a la STC 54/1995⁴⁹, de 24 de febrero, la cual versa sobre un supuesto en el que una empresa adquirida por otra se niega a incorporar a su plantilla a dos trabajadores que, según ellos, consideraban un acto represivo a consecuencia de una reclamación judicial emprendida contra la misma en reclamación de la aplicación del art. 44 ET sobre sucesiones del empresa; demanda que fue desestimada. Tras ello, la empresa adquiriente otorgó la posibilidad a dichos de trabajadores de reincorporarse a la nueva plantilla; petición que fue rechazada por los recurrentes.

⁴⁷ Véase D. ÁLVAREZ ALONSO, *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*, cit., pág. 95.

⁴⁸ Véase M.T. IGARTUA MIRÓ, *La garantía de indemnidad en la doctrina social del Tribunal Constitucional*, cit., pág. 103.

⁴⁹ BOE, 25 de marzo.

Cabe destacar asimismo la existencia vital de un acuerdo entre la empresa adquirente y el comité de empresa de la cedente, en el que se acordaba, de una parte, la incorporación a la nueva plantilla de un número determinado de trabajadores y, de otra, la consideración de que el trámite de adquisición no se regiría por las disposiciones legales que regulan la sucesión de empresa⁵⁰.

Basándose en estos hechos, el TC consideró que la negativa de la empresa adquirente no constituía represalia empresarial alguna, pues *“los recurrentes optaron por rechazar reiteradamente la oferta de ser incorporados a la nueva empresa [...] y prefirieron acudir a la vía judicial para defender los derechos que entendían corresponderles por una posible subrogación empresarial”*⁵¹. El Tribunal añadió la imposibilidad de que existiera *“una actuación de represalia por parte del empresario, como reacción o respuesta al ejercicio de acciones judiciales por el trabajador”* pues *“la anterior vinculación contractual de los hoy actores se estimó válidamente extinguida sin subrogación empresarial por parte del nuevo empresario”*⁵².

A consecuencia de ello, el TC concluyó su pronunciamiento afirmando que *“no es posible imputar la vulneración del derecho fundamental por represalia a la negativa del empresario a integrar en su plantilla al trabajador, pues mal puede ser represaliado un trabajador cuya relación laboral con la actual empresa no se ha constituido aún”*⁵³.

No fue hasta la STC 87/2004⁵⁴, de 10 de mayo, donde el Tribunal adoptó un pronunciamiento distinto. En esta sentencia una aspirante a un puesto de la Consellería de la Xunta de Galicia interpuso recurso de amparo contra dicha entidad, pues consideraba que había sido descartada del proceso de selección a consecuencia de un procedimiento judicial que había mantenido anteriormente con el Ayuntamiento,

⁵⁰ La aplicación de la regulación jurídica de sucesión de empresa implica la obligación de que la nueva empresa se subrogase en la posición jurídica de la anterior hacia los trabajadores de esta última, pues el art. 44 del ET establece que: *“el cambio de titularidad de una empresa [...] no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior”*.

⁵¹ FJ 2º.

⁵² FJ 3º.

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ BOE, 28 de mayo.

produciéndose así una vulneración de su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

La recurrente aportó como prueba el acta de la comisión de selección, en la cual se reflejaban los criterios y baremos que se utilizarían para elegir a los candidatos (como por ejemplo el nivel de cargas familiares o los cursos de preparación realizados por los candidatos), que tras la correspondiente ponderación produjo un empate entre la recurrente y otra candidata. Además, en el acta se reflejaba una referencia expresa, de uno de los miembros de la comisión, acerca de los “problemas” que el Ayuntamiento había tenido con la recurrente, siendo esta afirmación un condicionante para resolver el empate a favor de la otra candidata⁵⁵.

Los indicios aportados por la demandante generaron la sospecha razonable de que la decisión de la comisión constituía una vulneración de su derecho a la tutela judicial efectiva, la cual sólo podría haber sido destruida, conforme a las normas que regulan la carga de la prueba, con la presentación —por parte del Ayuntamiento— de causas objetivas que demostraran que su decisión fue ajena a todo móvil lesivo; circunstancia que no fue acreditada por parte de la entidad local.

Tras el pertinente análisis de la prueba aportada, el TC consideró que dicha acción había vulnerado su derecho a la tutela judicial efectiva pues la decisión represiva de la comisión “*se habría materializado impidiendo el acceso de la trabajadora a un nuevo contrato de trabajo*”⁵⁶.

B. REPRESALIAS EMPRESARIALES POSTERIORES A LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Resulta extraño pensar que, al igual que ocurre con las represalias empresariales previas al contrato de trabajo, la lesión a la garantía de indemnidad se pueda producir tras la extinción de la relación laboral. A pesar de que ante nuestros Tribunales nunca

⁵⁵ Según resulta de su FJ 1º, “*del contenido del acta de la reunión de la Comisión de Contratación se desprende con toda nitidez que la razón que determinó el que no se contratara a la demandante no fue en definitiva otra que la del anterior proceso judicial iniciado por la recurrente*”.

⁵⁶ FJ 2º.

se ha planteado una cuestión similar, sí ha ocurrido ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

La STJCE 185/1997 resuelve una cuestión prejudicial⁵⁷ acerca de la interpretación del art. 6 de la Directiva 207/76⁵⁸, pues una trabajadora se había visto afectada —a la hora de acceder a un nuevo empleo— por la actitud represiva que había adoptado su anterior empleador, el cual se había negado a suministrar a una empresa, las correspondientes referencias de su antigua empleada, perjudicando de este modo la posibilidad de la trabajadora a acceder a un nuevo empleo.

Tras esto, el TJCE consideró que “*la negativa de una empresa a dar referencias de un trabajador, ya extinguida su relación laboral*”⁵⁹, comprende de igual manera una represalia empresarial por haber ejercido el trabajador acciones judiciales contra el empresario⁶⁰.

Conviene advertir que, en estos casos, la mera declaración de nulidad de la medida empresarial (principal consecuencia derivada de la vulneración de la garantía de indemnidad) es insuficiente, pues, como podemos apreciar en este caso, el daño ya se ha producido y es posible que el perjuicio sufrido por la trabajadora no sea resarcido en su totalidad, por lo que deberá tener lugar —además de la interrupción del comportamiento lesivo— una indemnización de daños y perjuicios⁶¹.

C. REPRESALIAS EMPRESARIALES DERIVADAS DEL PODER ORGANIZATIVO DEL EMPRESARIO

Al igual que estudiamos en el apartado anterior, existe la posibilidad de que, mediante las facultades organizativas de las que goza el empresario otorgadas por

⁵⁷ El procedimiento prejudicial es un procedimiento que permite a un órgano jurisdiccional nacional consultar al Tribunal de Justicia sobre la interpretación o validez del Derecho europeo.

⁵⁸ Según este precepto, “*los Estados miembros introducirán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que cualquier persona que se considere perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato [...] pueda hacer valer sus derechos*”.

⁵⁹ Considerando nº 4.

⁶⁰ F., CAVAS MARTÍNEZ, “La garantía de indemnidad del trabajador que presenta reclamaciones judiciales o extrajudiciales contra su empresario”, cit., pág. 9.

⁶¹ Véase D. ÁLVAREZ ALONSO, *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*, cit., págs. 120 y 121.

nuestro ordenamiento, se produzca una actitud o reacción verdaderamente represiva, encubierta bajo, presuntamente, una medida totalmente legal.

Un caso similar lo encontramos en la STC 128/2002⁶², de 3 de junio, donde una profesora de un centro educativo se vió privada de la actividad complementaria que realizaba en el comedor del centro, desde hacía más de veinte años, a raíz, según denunciaba en su demanda, de haber interpuesto una reclamación de cantidad por diferencias retributivas, contra el centro en cuestión.

La trabajadora interpuso demanda en el Juzgado de lo Social de Barcelona, invocando la existencia de una represalia empresarial encubierta en forma de modificación sustancial de condiciones de trabajo, a consecuencia de la reclamación de cantidad interpuesta; pretensión que fue desestimada por el Juez competente al considerar inexistente —sin dar, por cierto, ningún argumento sólido al respecto— la relación de causalidad que se exige en los procedimientos en los que se alega una vulneración del derechos a la tutela judicial efectiva entre la reclamación del trabajador y la represalia del empresario⁶³.

Tras esto, la demandante interpuso un recurso de amparo ante el TC, pues consideraba que el Juez de lo Social no había resuelto el fondo del asunto en base a los indicios que había aportado. El TC otorgó la razón a la recurrente, pues consideraba que el dictamen anterior se limitó, únicamente, a declarar que la decisión del empresario no era “*ni arbitraria ni atentatoria de la dignidad*”⁶⁴, y que había derivado “*poder de organización y dirección empresarial*”⁶⁵, sin responder a la cuestión planteada en torno a lesión del derecho fundamental.

Sin embargo, y pese a la existencia de indicios razonables que generaban la sospecha de una represalia empresarial, el TC consideró “*prematureo pronunciarse sobre la vulneración de la garantía de indemnidad a la que no se había dado respuesta aún*

⁶² BOE, 26 de junio.

⁶³ FJ 5º.

⁶⁴ FJ 1º.

⁶⁵ *Ibidem*.

en la vía judicial”⁶⁶, instando de esa manera al Juzgado de lo Social que volviera a dictar una sentencia acorde a la jurisprudencia del TC en esta materia.

D. REPRESALIAS EMPRESARIALES CON OCASIÓN DEL PODER DISCIPLINARIO

En ocasiones, la actitud represiva del empresario adopta formas legítimas que, presuntamente, derivan del poder disciplinario del mismo pero que en realidad tienen una finalidad bien distinta. Esto puede ocurrir en lo referente, como veremos en la STC 125/2008⁶⁷, de 20 de octubre, a los despidos disciplinarios⁶⁸.

En este caso, una trabajadora que prestaba sus servicios como coordinadora para la empresa *Atento Teleservicios* vió modificado su turno de trabajo de manera aleatoria, decisión con la que estaba en desacuerdo, motivo por el cual decidió impugnarla ante los Tribunales. Pocos días después de interponer una demanda contra dicha acción empresarial, la trabajadora fue despedida por motivos que, según alegó la empresa, respondían al bajo rendimiento laboral de los últimos meses⁶⁹.

La trabajadora aportó indicios suficientes capaces de generar la sospecha de que la decisión empresarial tenía una finalidad atentatoria contra su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, pues, entre otras razones⁷⁰, no había transcurrido el periodo de tiempo necesario⁷¹ para evaluar y valorar dicha disminución.

⁶⁶ FJ 7º.

⁶⁷ BOE, 21 de noviembre.

⁶⁸ El art. 54.1 del ET establece que “*el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador*”.

⁶⁹ El apartado e) del art. 54.1 establece que “*se considerarán incumplimientos contractuales [...] la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado*”.

⁷⁰ Pues “*no existe constancia alguna en los hechos probados, ni sobre las supuestas comunicaciones dirigidas por la empresa a la trabajadora advirtiéndole de sus problemas de rendimiento, ni sobre las quejas en tal sentido presentadas por los jefes de equipo, a las que se alude en el hecho probado quinto, ni, en fin, sobre la realidad de hecho alguno relativo al comportamiento de la trabajadora susceptible de ser valorado como determinante del despido*” (FJ 7º).

⁷¹ Véase M.C. PALOMEQUE LÓPEZ y M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 774, en el que reconoce que la disminución del rendimiento requiere “*un cierto grado de duración temporal*”.

Llegados a este punto, y como se ha señalado anteriormente, correspondía a la parte demandada probar que su decisión de despido estaba cimentada con arreglo a unas causas reales y absolutamente ajenas a toda vulneración, hechos que no pudieron ser probados por la empresa. Todo ello determinó el pronunciamiento del TC, el cual consideró acreditada la conducta represiva, pues, además de la inexistencia de una prueba que fundamentará, de manera objetiva y razonable, la decisión empresarial, se estimó la existencia del nexo temporal —ya estudiado— entre la acción judicial emprendida por el trabajador y la actitud represiva del empresario⁷².

E. REPRESALIAS EMPRESARIALES DERIVADAS DE UNA RECLAMACIÓN DE LABORALIDAD

Numerosos son los pronunciamientos del TC acerca de las demandas interpuestas por los trabajadores que consideran que tienen una relación laboral encubierta con su empleador, donde la relación contractual que mantienen con el mismo, ya sea mercantil o civil, oculta una verdadera prestación de servicios por cuenta ajena.

Un claro ejemplo de esta problemática lo encontramos en la STC 101/2000⁷³, de 10 de abril, la cual versa sobre un trabajador que prestaba sus servicios desde 1990 como redactor en Televisión Española y, dadas las condiciones en las que desarrollaba su trabajo, interpuso una demanda en la que solicitaba el reconocimiento del carácter laboral de su contrato, la cual fue estimada posteriormente por el Juzgado de lo Social.

Apenas hubo transcurrido un día de emitirse este pronunciamiento, Televisión Española dió por extinguida la relación contractual que mantenía con el trabajador, justificando su decisión en una de las cláusulas estipuladas en el contrato de arrendamiento de servicios. Ante esta reacción, el trabajador interpuso una demanda contra la decisión empresarial, pues consideraba que existían indicios suficientes que

⁷² Que, pues, “acreditada la [...] conducta dirigida a sancionar la acción judicial ejercida por la trabajadora frente a la empresa para la que prestaba servicios, en particular teniendo en cuenta la evidente conexión temporal existente entre la demanda judicial y el despido y la ausencia de cualquier otro elemento ajeno al conflicto surgido con motivo de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la trabajadora” (FJ 4º).

⁷³ BOE, 18 de mayo.

demostraban el carácter represivo de la medida impuesta, como consecuencia de la reclamación del carácter laboral de su relación contractual.

El TC consideró que el trabajador había aportado los indicios necesarios que probaban el carácter represivo de la medida extintiva, pues, de un lado, quedó suficientemente probada la existencia de la relación causa–efecto entre la acción ejercitada por el trabajador y la reacción de la empresa⁷⁴; y, de otro, que la empresa demandada no fue capaz de fundamentar de manera razonable los motivos que habían gestado su decisión⁷⁵.

F. REPRESALIAS EMPRESARIALES EN LOS DENOMINADOS DESPIDOS “PLURICAUSALES”

Hay ocasiones en los que el TC se ha enfrentado a casos de despidos en los que existe, de un lado, una actitud discriminatoria y, de otro, un fundamento objetivo y razonable que lo justifica, que es lo que el propio Tribunal denomina despido “pluricasual”. En palabras del Alto Tribunal, los despidos pluricausales son aquellos *“despidos disciplinarios en los que, frente a los indicios de lesión de un derecho fundamental, el empresario alcanza a probar que el despido obedece realmente a la concurrencia de incumplimientos contractuales del trabajador que justifican la adopción de la medida extintiva”*⁷⁶.

Unos de los casos en los que el TC se enfrenta a un despido pluricasual es en la STC 138/2006⁷⁷, de 8 de mayo, en la cual, un trabajador que prestaba sus servicios para la empresa Iberia fue despido, según sostenía, por la actividad sindical y reivindicativa que desarrollaba, así como por la interposición de numerosas acciones judiciales y administrativas emprendidas contra la empresa.

⁷⁴ FJ 3º.

⁷⁵ Esto es lo que resulta de su FJ 4º, pues en él se afirma que *“las causas del cese fueron completamente extrañas [...] En la comunicación de la extinción del contrato se limitó a ordenar al señor V. que no siguiera enviando noticias, sin que conste si podía estar motivado por un descontento con el trabajo del recurrente, por un exceso de personal o por una reestructuración de la plantilla”*.

⁷⁶ Entre otras, STC 138/2006 (FJ 7º).

⁷⁷ BOE, 8 de junio.

La empresa impuso al trabajador una sanción de despido disciplinario justificándolo en un incumplimiento contractual grave, a consecuencia de la negativa del trabajador a desempeñar los trabajos encomendados por sus superiores, por sobrepasar el tiempo destinado a la comida así como abandonar su puesto de trabajo sin haber cumplimentado la correspondiente hoja de movimientos.

El TC consideró que el trabajador había aportado los indicios suficientes que probaban que la medida empresarial tenía como finalidad sancionar las acciones judiciales que este había emprendido, produciéndose así la traslación de la carga de la prueba a la parte demandada. En este caso concreto, la empresa no fue capaz de acreditar que la decisión de despido disciplinario no tuviera como fundamento las acciones judiciales emprendidas por el trabajador, así como la realidad de las infracciones imputadas al trabajador⁷⁸, sin ser capaz de demostrar que existían unas causas objetivas y razonables que justificaran su decisión, ajenas a todo propósito discriminatorio, lesivo o contrario a la tutela judicial efectiva⁷⁹.

G. ALGUNOS SUPUESTOS ESPECIALES:

1. LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD EN EL ÁMBITO PENITENCIARIO

La relación laboral que une a los penados de instituciones penitenciarias con el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario tiene un carácter especial dentro de nuestro ordenamiento jurídico⁸⁰, pero ello no impide que puedan surgir conflictos en lo relativo a la vulneración de derechos fundamentales, tales como el derecho a la tutela judicial efectiva.

Uno de los casos referentes a este tipo de relación laboral especial presentados ante el TC es la STC 186/2003⁸¹, de 27 de octubre, la cual versa sobre el recurso de

⁷⁸ STC 138/2006, FJ 8º.

⁷⁹ *Ibidem*.

⁸⁰ Véase M.C. PALOMEQUE LÓPEZ y M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 825.

⁸¹ BOE, 26 de noviembre.

amparo interpuesto por un interno que cumplía condena en un centro penitenciario de Valencia. Todo comienza con la imposición, por parte de la Administración carcelaria, de dos sanciones de carácter grave al recluso, impugnadas por este mediante la presentación de un recurso de alzada ante el Juez de Vigilancia Penitenciaria.

El periodo de tramitación de los recursos presentados fue excesivo, durante el cual el reo fue privado de su derecho al cómputo de la redención de penas⁸², lo que produjo, indirectamente, una mayor duración de la pena privativa de libertad⁸³. El TC consideró que el perjuicio ocasionado al recurrente supone una vulneración de su derecho a la tutela judicial efectiva, pues sitúa al recluso que recurre una sanción penitenciaria en una posición menos favorable que el que, en las mismas condiciones, renuncia al recurso⁸⁴, pudiendo producir, en el resto de reclusos, un efecto disuasorio a la hora de ejercer su derecho a la interposición de los recursos en cuestión.

2. REPRESALIAS EMPRESARIALES A CONSECUENCIA DE PARTICIPAR EN UN PROCESO JUDICIAL COMO TESTIGO

Uno de los pronunciamientos que encontramos dentro de la doctrina del TC referente a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva a consecuencia de la realización de una declaración testifical es la STC 197/1998⁸⁵, de 13 de octubre. En ella un trabajador interpuso un recurso de amparo contra la empresa *Peugeot Talbot España, SA*, tras ser despedido, pues consideraba que esta medida se había producido a raíz del testimonio prestado en un procedimiento instado por otros trabajadores contra la empresa. En él, declaraba la imposibilidad de cumplir con el rendimiento marcado por la empresa y que, pese a ello, no había sido sancionado como sus otros compañeros.

⁸² Véase J.C. RÍOS MARTÍN, *Manual de ejecución penitenciaria: defenderse de la cárcel*, 3ª ed., Ed. Colex (Madrid, 2004), pág. 313. La redención de penas por el trabajo es un derecho regulado en el art. 100 del Código Penal del que gozan los penados de instituciones penitenciaras, el cual consiste en una reducción de la condena por la realización de actividades no laborales ni productivas, al servicio de todos los penados, como por ejemplo, la limpieza de las instalaciones penitenciarias.

⁸³ FJ 1º.

⁸⁴ El Tribunal concluye, den fin, que “la interposición de un recurso determina la suspensión de la ejecución de sanciones hasta que los mismos sean resueltos, procedimiento que se alargó de manera indebida durante 10 meses, periodo que no fue computable al tiempo de redención de penas de trabajo del reo afectado” (FJ 3º).

⁸⁵ BOE 18 de noviembre.

Frente a estas declaraciones, la empresa tomó la decisión de dar por terminada la relación laboral que los unía, argumentando en la carta de despido la comisión de una falta muy grave de transgresión de la buena fe contractual, pues consideró que el trabajador *“consciente e intencionadamente falseó la realidad con el claro fin de perjudicar los intereses de Peugeot Talbot España”*⁸⁶, afirmación que no pudo ser acreditada por la empresa⁸⁷.

La celebración de un contrato de trabajo no implica, en ninguno de los casos, la privación para el trabajador de los derechos que la CE le reconoce como ciudadano, pero si es cierto que existen, para ambas partes, una serie de obligaciones que afectan, de una manera u otra, a los derechos fundamentales. Esto ocurre con la obligación de desarrollar, conforme a la buena fe⁸⁸, toda prestación de trabajo, siendo causa de despido disciplinario la transgresión de la misma.

Finalmente, el Tribunal consideró que *“no puede estimarse, por el contrario, que el despido motivado por la declaración testifical de un trabajador en un procedimiento seguido contra el empresario, lesione su derecho a la tutela judicial efectiva”*⁸⁹ pues *“el despido del demandante de amparo no fue consecuencia del ejercicio de una acción judicial frente al empleador, sino de una declaración testifical prestada en un procedimiento en el que no fue parte”*⁹⁰, lo cual no supondría una violación del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, pero sí de su derecho fundamental a la libertad de expresión⁹¹.

⁸⁶ FJ 1º.

⁸⁷ *“De los hechos probados se desprende y así lo admite expresamente la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia impugnada que la empresa no ha acreditado, tal y como le correspondía, que el trabajador faltara a la verdad en su testimonio”* (FJ 5º).

⁸⁸ El art. 5. a) del ET establece como deber de los trabajadores *“cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia”*.

⁸⁹ FJ 4º.

⁹⁰ *Ibidem*.

⁹¹ El art. 20.1.d) de la CE reconoce el derecho de todos los ciudadanos *“a comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión”*.

V. CONCLUSIONES

Como sabemos, todo derecho debe ir acompañado de la protección necesaria que garantice a tu titular su pleno ejercicio, pues, si el adecuado amparo todo derecho se vería privado de su principal finalidad. Pues bien, esto es lo que ocurre con el derecho reconocido en el art. 24 de la CE, donde, sin las adecuadas garantías, el acceso a los Jueces y Tribunales se vería, en muchas ocasiones, lesionado o, incluso peor, vulnerado.

Esta protección cobra una especial relevancia en el ámbito laboral, donde bien sabemos que las partes que integran una relación de trabajo no gozan de la misma posición y que, el trabajador, considerado la parte débil de la misma, puede sufrir numerosas represalias a consecuencia de las reclamaciones ejercitadas en defensa de sus derechos e intereses legítimos. Si la tutela judicial efectiva no proporcionara una garantía eficaz, capaz de proteger al trabajador en dichas acciones, el derecho reconocido en el art. 24 sería totalmente inútil.

Numerosas son las normativas que garantizan esta protección, las cuales han sido estudiadas a lo largo del presente trabajo, pero también es merecido el papel que ha protagonizado el TC en esta materia, el cual, mediante sus numerosos pronunciamientos, ha sabido reconocer la gravedad de este problema y ampliar la protección primaria de este derecho a campos en los que, en un principio, la garantía de indemnidad no entraría en juego.

Los múltiples casos puestos en conocimiento del TC nos ha permitido conocer, con mayor exactitud, que acciones y actuaciones del empresario encajan dentro de los límites que él mismo ha denominado represalia empresarial, realizando así una ampliación de su alcance protector frente a cualquier lesión o vulneración del art. 24 CE, que tuviera como finalidad privar al trabajador de su ejercicio legítimo, ante los órganos judiciales, de sus derechos.

A fin de cuentas, las diferentes cuestiones analizadas en este trabajo nos han permitido tener una visión global de la protección proporcionada por la garantía de indemnidad, desde su nacimiento, pasando por los elementos que la integran, así como las consecuencias derivadas de su ejercicio, surtiendo efectos tanto en los momentos previos al establecimiento de la relación laboral, durante y después de que ésta haya quedado extinguida.

BIBLIOGRAFÍA

— ÁLVAREZ ALONSO, D., *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*, 1ª ed., Ed. Bomarzo (Albacete, 2005).

— CAVAS MARTÍNEZ, F., “La garantía de indemnidad del trabajador que presenta reclamaciones judiciales o extrajudiciales contra su empresario”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 4 (2006).

— CORTE HERREDERO, N., *Breviario de Jurisprudencia Constitucional en Material Laboral: El derecho a la Igualdad (art. 14 CE) y la Garantía de Indemnidad (art. 24.1 CE)*, 1ª ed., Ed. Thomson Reuters (Navarra, 2011).

— IGARTUA MIRÓ, M.T.: *La garantía de indemnidad en la doctrina social del Tribunal Constitucional*, 1ª ed., Ed. Consejo Económico y Social (Madrid, 2008).

— MONEREO PÉREZ, J.L., *La carga de la prueba en los despidos lesivos de Derechos Fundamentales*, Ed. Tirant Lo Blanch (Valencia, 1996).

— PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, 19ª ed., Ed. Universitaria Ramón Areces (Madrid, 2011).

— RÍOS MARTÍN, J.C., *Manual de ejecución penitenciaria: defenderse de la cárcel*, 3ª ed., Ed. COLEX (Madrid, 2004).

ANEXO JURISPRUDENCIAL

STC 18/1984, 7 de febrero (BOE 9 de marzo)
STC 206/1987, 21 de diciembre (BOE 28 de enero)
STC 14/1993, 12 de enero (BOE 12 de febrero)
STC 7/1993, 12 de enero (BOE 12 de febrero)
STC 54/1995, 24 de febrero (BOE 31 de marzo)
STC 197/ 1998, 13 de octubre (BOE 18 de noviembre)
STC 101/2000, 10 de abril (BOE 18 de mayo)
STC 196/2000, 24 de julio (BOE 24 de agosto)
STC 48/2002, 25 de febrero (BOE 3 de abril)
STC 128/2002, 3 de junio (BOE 26 de junio)
STC 186/2003, 27 de octubre (BOE 26 de noviembre)
SSTC 55/2004, 19 de abril (BOE 18 de mayo)
STC 87/2004, 10 de mayo (BOE 28 de mayo)
STC 38/2005, 28 de febrero (BOE 5 de abril)
STC 138/2006, 8 de mayo (BOE 8 de junio)
STC 125/2008, 20 de octubre (BOE 21 de noviembre)
STC 6/2011, 14 de febrero (BOE 15 de marzo)