

**La STC 148/2025. De los actos razonables a los cauces participativos: la expansión constitucional de la garantía de indemnidad y la necesidad de diferenciar las nulidades objetivas de las nulidades radicales.**

**Magdalena Nogueira Guastavino**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid.*

**Resumen:** *La garantía de indemnidad se extiende a las reclamaciones de los trabajadores hechas a los comités de empresa para que actúen, en su función de vigilancia normativa, como intermediarios ante el empleador.*

**Palabras clave:** *Reclamación en la empresa. Queja ante el comité de empresa. Garantía de indemnidad. Tutela judicial efectiva.*

**Abstract:** *The right to protection from retaliation covers workers' complaints made through works councils acting as intermediaries before the employer.*

**Keywords:** *Internal complaint. Complaint to the works council. Protection against retaliation. Right to effective judicial protection.*

**DOI:** [https://doi.org/10.55104/RJL\\_00682](https://doi.org/10.55104/RJL_00682)

---

## **I. Introducción**

La STC 148/2025 constituye un paso más en la evolución de la garantía de indemnidad. El problema que se plantea siempre que se avanza en su evolución extensiva reside en si se mantiene en el caso concreto la conexión funcional con el derecho a la tutela «judicial» efectiva del que dicha garantía trae su causa. Este es el problema que se plantea también en el presente caso donde el indicio de vulneración del derecho alegado se centra en la queja realizada por el trabajador ante el comité de empresa, sin que conste expresamente la intención del trabajador de poner una posterior demanda o de iniciar acciones. Para la mayoría del TC (Pleno) las quejas realizadas ante el comité de empresa deben considerarse un paso necesario y presumiblemente antecesor de un probable contencioso ulterior. No opina así el único voto particular existente. Aunque no se plantea ni en la sentencia ni en voto, la cuestión de si el caso entra en la órbita del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva o si debe considerarse una ampliación de mera legalidad ordinaria, presenta consecuencias jurídicas teóricas y prácticas.

## **II. Identificación de la resolución judicial comentada**

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal Constitucional.

**Número de resolución judicial y fecha:** STC núm.148/2025, de 9 de septiembre.

**Tipo y número de recurso:** Recurso de amparo núm. 1186/2024.

**ECLI:**ES:TC:2025:148.

**Fuente:** BOE.

**Ponente:** Excm. Sr. Dña. María□Luisa□Segoviano□Astaburuaga.

**Votos Particulares:** discrepante formulado por el Excmo. Sr. D. Ricardo Enríquez Sancho.

### III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El demandante trabajaba para la empresa Elecnor,□SA mediante sucesivos contratos temporales de obra o servicio. El 15 de septiembre de 2021 presentó demanda de protección de derechos fundamentales ante el Juzgado de lo Social n.º 6 de Las Palmas de Gran Canaria, alegando vulneración de la garantía de indemnidad (art. 24 CE) y del derecho a la libertad sindical (art. 28 CE) al extinguirse su relación laboral tras formular una reclamación ante el presidente del comité de empresa.

La reclamación consistió en que la empresa, en agosto de 2021, procedió a modificar un cuadrante de guardias (guardias de retén) que había sido previamente notificado (5 de marzo), asignándole guardias los días 16 y 22 de agosto en un nuevo destino (isla Lanzarote en lugar de Las Palmas donde inicialmente debía hacerlas). El trabajador se quejó comunicando la incidencia al Presidente del comité de empresa, aduciendo además que con ello la empresa incumplía el convenio colectivo al fijar retenes cada cuatro semanas en lugar de cada cinco semanas como se establecía convencionalmente. El presidente del comité se dirigió de inmediato a la empresa y se celebró una reunión el **12 de agosto de 2021**, tras la cual la empresa **revocó la modificación** del cuadrante. El 28 de agosto se le notificó la extinción de su contrato con efectos 2 de septiembre de 2021.

El trabajador sostuvo que la extinción era una **represalia** por haber canalizado una **reclamación laboral** mediante la representación de los trabajadores.

La sentencia del Juzgado de lo Social estima la demanda al considerar que la causa alegada por la empresa para la extinción del contrato, consistente en la resolución del contrato suscrito con un tercero, cliente de la empresa, no resultó acreditada. Declara por ello el despido nulo, ordenando la readmisión del trabajador con salarios de tramitación, y fija una indemnización por daño moral.

Interpuesto recurso de suplicación por la empresa, el TSJ Canarias revoca la sentencia y declara el despido improcedente, en lugar de nulo. 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. Para la sentencia de suplicación 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».

El TS inadmite el recurso de casación interpuesto por falta de contradicción.

Interpuesto recurso de amparo, el mismo es admitido, declarando el TC que se aprecia la especial trascendencia constitucional al plantear un problema o afectar a una faceta de un derecho fundamental sobre el que no habría doctrina [STC 155/2009, de 25 de junio, FJ 2 a)]. En concreto, por el carácter novedoso que plantea en relación con la garantía de indemnidad como dimensión extraprocesal del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), dando 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.

#### **IV. Posición de las partes**

##### **1. Del trabajador recurrente en amparo**

El demandante solicita el amparo por vulneración de su derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), alegando que su reclamación extrajudicial, presentada a través de la representación legal de los trabajadores para evitar un cambio de destino, debe quedar protegida por la garantía de indemnidad, pues era una actuación razonable y amparada legalmente. Sostiene que su despido, producido quince días después de dicha gestión, constituye una represalia y que la causa empresarial invocada (fin del contrato con Endesa) no quedó acreditada, planteando además la relevancia constitucional del caso por la necesidad de extender la garantía de indemnidad a reclamaciones extrajudiciales.

##### **2. De la empresa recurrida**

La parte comparecida pidió la desestimación del amparo al entender que no hubo vulneración de la garantía de indemnidad, pues el trabajador no manifestó intención de acudir a la vía judicial y el despido obedeció a la finalización del contrato mercantil, no a una represalia

##### **3. Del Ministerio fiscal**

El Ministerio Fiscal solicitó el amparo por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) en su vertiente de garantía de indemnidad, pues consideró que el trabajador había aportado indicios suficientes de represalia —por la proximidad temporal entre su reclamación y el despido y la sucesión de contratos— y la empresa no acreditó una causa ajena al ánimo represivo. Defendió, además, que la reclamación extrajudicial a través de la representación de los trabajadores debía quedar amparada por la garantía de indemnidad, en tanto extender la garantía a estas vías extrajudiciales favorece la resolución temprana de conflictos y reduce la sobrecarga judicial conforme a la jurisprudencia constitucional reciente (SSTC 135/2024 y 31/2023).

#### **V. Normativa aplicable al caso**

Art. 24.1 CE

#### **VI. Doctrina básica**

El ámbito de protección de la garantía de indemnidad se extiende a los actos preparatorios o previos que, no siendo normativamente necesarios para el acceso a la jurisdicción, estén encaminados a la defensa de los derechos del trabajador en evitación de un procedimiento judicial y que pueden desembocar en el ejercicio de acciones judiciales en caso de que sus pretensiones no sean atendidas. Dado que las reclamaciones de los trabajadores a los comités de empresa para que actúen como

intermediarios frente al empleador cumplen con las características señaladas, les es extensible la protección dispensada por la garantía de indemnidad.

## **VII. Parte dispositiva**

Estimación del recurso de amparo y, en su virtud, declara «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», se restablece al recurrente en su derecho declarando la nulidad de la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Canarias, aclarada por auto posterior, así como del auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo pronunciado en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2424-2023. Se declara 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».

## **VIII. Pasajes decisivos**

- 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, (...) 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.

## **IX. Comentario**

La STC 148/2025, de 9 de septiembre (ponente: María Luisa Segoviano Astaburuaga), representa un hito en la evolución constitucional de la garantía de indemnidad. El Tribunal Constitucional no se limita a reafirmar su conexión con el artículo 24.1 CE, como protección frente a represalias derivadas del ejercicio de acciones judiciales o reclamaciones previas necesarias para accionar judicialmente, sino que ensancha su perímetro para incorporar un ámbito hasta ahora poco explorado, como es el de las reclamaciones canalizadas a través de la representación legal de los trabajadores. La importancia de la ampliación se refleja en el hecho de que sea el propio Pleno quien recabe para sí, en virtud del art. 10.1.n) LOTC, el conocimiento de un recurso de amparo asignado con carácter general a una de las Salas. El hecho de que se trate de una sentencia de Pleno, con un único y exclusivo voto particular, otorga una gran legitimidad al fallo y demuestra la convicción general de la naturalidad de la ampliación llevada a cabo.

Para justificar la ampliación de la protección derivada del art. 24.1 CE, la sentencia de Pleno comienza haciendo un repaso a su doctrina sobre garantía de indemnidad. Tras confirmar que es una derivación laboral del art. 24.1 CE y que exige conexión con la tutela judicial efectiva, recuerda que se ha venido ampliando a fases anteriores a la mera interposición de la demanda como mecanismo para evitar que el empresario adopte medidas represivas antes de la formalización de la acción judicial, frustrando así el derecho reconocido en el art. 24.1 CE. La STC 148/2025 resume en tres hitos la ampliación llevada a cabo:

- Actos preprocesales legalmente necesarios para su ejercicio (demanda anterior en la STC 7/1993; reclamación administrativa en solicitud de reconocimiento de una relación laboral indefinida en la STC 14/1993)
- Actos preparatorios no obligatorios, pero necesarios o convenientes, dirigidos o encaminados a evitar un proceso o a preparar la demanda (STC 55/2004 para una carta del abogado del trabajador a la empresa en la que se requería el cumplimiento de la petición laboral so pena de ejercitar las acciones legales oportunas)
- Denuncias ante la Inspección de Trabajo, en su función legal de vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social, cuando de ellas se sigue una represalia (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 todos estos casos, el Tribunal considera vulnerada la tutela *judicial* efectiva, aunque no se haya llegado a interponer la demanda judicial y se separe el acto



represaliado de la tutela judicial en sentido estricto, si la reacción empresarial tiene por finalidad impedir o castigar la reclamación realizada. La garantía de indemnidad se ha ido extendiendo, así pues, como instrumento que opera de modo preventivo, en tanto del contexto de los casos en que se ha considerado vulnerada, puede afirmarse razonable que el caso terminaría en la vía judicial y la represalia empresarial habría logrado cercenar en una fase embrionaria o inicial de su ejercicio, el derecho a accionar judicialmente.

Pero hasta el momento, también es cierto, que en los casos en los que la reclamación laboral se ha situado más alejada del ámbito estrictamente judicial, como ocurrió en la relevante STC 55/2004, en la que se otorga el amparo por extinguirse el contrato de trabajo tras el envío de una carta del abogado del trabajador a la empresa, concurrían elementos claros de viabilidad procesal. En aquel caso, el trabajador contaba ya con representación letrada y, sobre todo, en la propia misiva se expresaba de forma inequívoca que, de no atenderse las reclamaciones formuladas, se interpondrían las acciones legales oportunas, esto es, se presentaría demanda ante los tribunales. De este modo, la conexión con el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 CE aparecía patente y directamente reconocible. De hecho, para el TC en aquella sentencia debían incluirse dentro de la garantía de indemnidad las reclamaciones extrajudiciales previas, pero «cuando del contexto se deduzca sin dificultad que aquélla está directamente encaminada al ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva» (STC 55/2004, FJ 3).

La ampliación realizada por el Pleno del TC se sustenta, como expresamente se señala en la sentencia, en una gran variedad de preceptos normativos que han ido reforzando la garantía de indemnidad y extendiéndola al ámbito empresarial<sup>[1]</sup>. Pero insiste en que tiene que existir conexión, aunque sea mediata, con el derecho fundamental protegido (art. 24 CE).

En el caso concreto entiende, de un lado, que dado que el art. 64.7 a) 1 LET atribuye a los comités de empresa y delegados de personal una función institucional de intermediación y vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, las reclamaciones formuladas ante ellos constituyen un paso previo lógico a la vía judicial, orientado a evitar procesos, y por ello merecen la protección de la garantía de indemnidad. Por otro lado, el Tribunal aprecia que las reclamaciones ante la representación legal de los trabajadores son actuaciones formalizadas y regladas, encaminadas, en caso de fracaso, al ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva, por lo que se presume que la actuación del trabajador posee una finalidad jurídica inequívoca, al constituir un acto preparatorio del eventual ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva. Finalmente, para el TC, este tipo de reclamaciones que inicialmente se dirigen a los representantes, accionan una proyección externa hacia la empresa, que toma conocimiento del conflicto, convirtiéndolas en actuaciones potencialmente susceptibles de generar represalias empresariales, ya que evidencian una controversia laboral susceptible de judicialización. Por ello, de quedar desprotegidas, provocarían un efecto disuasorio (efecto desaliento en la terminología del TEDH) que vaciaría de contenido la protección constitucional.

La conclusión alcanzada por la sentencia por la que se vulnera la garantía de indemnidad cuando la empresa adopta represalias a raíz de una reclamación formulada por el trabajador ante sus representantes legales (comité de empresa), plantea una cuestión teórica de gran calado: si tales represalias constituyen una lesión de un derecho fundamental en sentido estricto, constitucionalmente reconocido en el artículo 24.1 CE, o si, por el contrario, se trata de la infracción de reglas de legalidad ordinaria que el legislador ha querido dotar de una protección reforzada sin que ello suponga vulneración directa de un derecho fundamental. En otros términos, cabe preguntarse si estamos ante una vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, lo que conduciría necesariamente a una nulidad radical, o si más bien nos hallamos ante un supuesto de nulidad objetiva, es decir, de una nulidad derivada de la configuración legal de determinadas garantías laborales que extienden la

protección más allá de su conexión inmediata con el ejercicio del derecho a la acción judicial.

La diferencia no es menor. En la nulidad radical, la lesión tiene raíz constitucional y activa la protección del recurso de amparo, con las consecuencias inherentes a la vulneración de un derecho fundamental, incluida la readmisión obligatoria y la posibilidad de indemnización adicional por daño moral (art. 183 LRJS). En cambio, en la nulidad objetiva, el legislador sanciona el despido con nulidad *ex lege*, sin necesidad de acreditar la lesión subjetiva de un derecho fundamental, como sucede, por analogía, en el despido de trabajadora embarazada previsto en el art. 55.5 b) ET, que opera aun cuando ni el empresario ni la trabajadora conocieran la gestación. En ese caso no hay lesión constitucional, sino una nulidad legal automática, de carácter objetivo y tuitivo, que no abre la vía del amparo.

La mayoría del Tribunal opta por la primera vía, entendiendo que estas reclamaciones, aunque extrajudiciales, forman parte del haz preparatorio del derecho de acceso a la justicia, pues su finalidad inmediata es evitar o preceder al proceso judicial. De ahí que la represalia empresarial sí incida sobre el ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, y no sobre una mera expectativa legal de protección. Por el contrario, el voto particular considera que estamos fuera de la protección constitucional desplegada por el art. 24 CE (aunque no aluda para nada a la diferencia de nulidades y simplemente exprese que debió desestimarse la demanda).

A mi juicio, el criterio mayoritario constituye un criterio razonable en línea con lo que viene siendo una doctrina ampliatoria, pero razonada, del Tribunal Constitucional. Es más, no creo que sea un «salto» cualitativo, sino el devenir natural de una continuada y progresiva evolución doctrinal.

En efecto. La argumentación del Pleno reconduce la protección de modo contundente al art. 24.1 CE cuando subraya que la garantía de indemnidad evita el efecto disuasorio frente al ejercicio o preparación del derecho de acción e insiste en que solo cuando hay una conexión finalista con la tutela judicial efectiva entra en juego el amparo. Desde los orígenes de la construcción ampliatoria, en la STC 14/1993, el TC ya sostuvo que la garantía debía extenderse a los actos o trámites previos necesarios para el ejercicio de la acción judicial, pues únicamente protegiendo al trabajador antes de la interposición de la demanda se evita que el empresario frustre la conexión entre la reclamación previa y la acción judicial que podría dotar de fundamentación constitucional a la queja. La ampliación más significativa de esta doctrina se produjo con la STC 55/2004, que incluyó en el ámbito de protección una queja formulada en el ámbito estrictamente empresarial con advertencia, es verdad, de futuras acciones judiciales. Será, sin embargo, con la STC 16/2006, de Pleno, cuando por primera vez, aunque de modo indirecto<sup>[2]</sup>, se admita la presentación de denuncias ante la Inspección de Trabajo como indicio de vulneración del derecho fundamental, ampliando así el alcance protector de la garantía de indemnidad. Posteriormente, la STC 120/2006, en un supuesto en que las denuncias se formularon tras el desistimiento de una demanda judicial previa, confirmó con rotundidad que dichas denuncias quedan amparadas por la garantía de indemnidad, al constituir una manifestación legítima del ejercicio de derechos frente al empleador. Estas denuncias ante la Inspección fueron también tomadas en consideración en la controvertida STC 75/2010, referida a un caso de subcontratación y ejercicio del derecho de huelga. El paralelismo funcional entre el comité de empresa y la Inspección de Trabajo, en cuanto ambos ejercen funciones de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, permite equiparar las quejas formuladas ante el comité de empresa a otros supuestos extrajudiciales que el Tribunal Constitucional ya ha reconocido como protegidos por la garantía de indemnidad. De ahí que no resulte una solución sorprendente la aplicada por el Pleno del Tribunal.

La reclamación ante el comité/delegados, institucionalizada por el art. 64.7 a) 1 LET con funciones de vigilancia y eventual acción, comparte con la denuncia ante la ITSS la estructura garantista (proyección externa al empleador, formalización y

trazabilidad) así como el fundamento constitucional de la indemnidad (evitar el efecto desaliento en la fase preprocesal), por lo que, conforme a los criterios de orientación al proceso fijados en la doctrina anterior del TC debe reputarse un acto extrajudicial protegido por el art. 24.1 CE. Lo contrario supondría fracturar la coherencia sistemática de la tutela judicial efectiva, privilegiando un cauce administrativo (Inspección) sobre otro legalmente institucionalizado (representación unitaria), a la par que permitiría habilitar represalias preventivas por motivos meramente formales (acudir a una vía y no a la otra). De hecho, a mi juicio, mantener la postura del voto particular corre el riesgo de un formalismo excesivo que puede llegar a vaciar la eficacia preventiva de la indemnidad. En el caso concreto examinado creo que, al contrario de lo que afirma el voto, no se «desborda» el art. 24.1 CE pues la sentencia exige un nexo funcional de la reclamación con la tutela judicial efectiva y no parece que se afirme por el Pleno que cualquier queja interna, por cualquier vía, esté garantizada constitucionalmente por la vía de la tutela judicial efectiva. Asimismo, considerar las reclamaciones ante los órganos de participación como un mero «buzón de quejas» sin relevancia jurídica, supone desconocer la función institucional que el ordenamiento les otorga. El artículo 64.7 a) 1 LET atribuye al comité de empresa y a los delegados de personal una labor de vigilancia en el cumplimiento de la normativa laboral y la posibilidad de interponer acciones o actuar como coadyuvantes, lo que convierte su intervención en un cauce legítimo de defensa de derechos y en un sustituto razonable, *ex ante*, de la vía judicial. Negar dicha función no solo desatiende el diseño legal del sistema de participación, sino que obliga al trabajador a judicializar prematuramente cualquier conflicto, desvirtuando la finalidad conciliadora y preventiva que la ley reconoce a estos órganos y que la jurisprudencia constitucional ha vinculado al núcleo garantista del art. 24.1 CE. Como señalaba la STC 120/2006 «cualquier perjuicio que responda estrictamente a una represalia por el ejercicio previo de acciones judiciales, actos preparatorios de éstas o actos extrajudiciales dirigidos a la evitación del proceso, está prohibido por el art. 24.1 CE». Y tan extrajudicial es la denuncia ante la ITSS como ante el comité de empresa.

La consecuencia de aceptar esta tesis es clara: la nulidad debe ser radical, por vulneración directa del artículo 24.1 CE, y no una nulidad objetiva derivada de un desarrollo legal autónomo. Ello preserva la coherencia del sistema constitucional de tutela de derechos fundamentales y evita la confusión entre lesión constitucional y protección legislativa reforzada, ámbitos que, aunque convergentes en finalidad tuitiva, difieren profundamente en su fundamento y en sus consecuencias procesales y reparadoras.

---

## Referencias:

1. <sup>^</sup> [1] LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo art. 9 prohíbe represalias por presentar quejas o reclamaciones destinadas a impedir la discriminación o exigir la igualdad. Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación, arts. 4.1 y 6.66 que protegen frente a consecuencias adversas derivadas de intervenir o denunciar situaciones discriminatorias. Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas, cuyo art. 36 ampara a quienes comunican infracciones o actos de corrupción. La Directiva (UE) 2019/1152, sobre condiciones laborales transparentes, pendiente de trasposición, donde se obliga a los Estados miembros a proteger a los trabajadores frente a todo trato desfavorable o despido por haber ejercido derechos derivados de la Directiva. Finalmente, se alude a la LO 5/2024, de derecho de densa, donde la garantía se positiviza con mayor claridad en la DA 3.<sup>a</sup> titulada «Protección de la garantía de indemnidad de las personas trabajadoras» y donde se reconoce el 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 ésta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales». Garantía reforzada en el art. 12.3 que señala que «Las 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».*

2. <sup>^</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO M., «El binomio 'acción-reacción': evolución y últimas tendencias sobre la garantía de indemnidad», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 132 (2006) págs. 907-956.