EL DERECHO A LA INDEMNIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y ESTADO SOCIAL DE DERECHO

Dulce Soriano Cortés
Profesora Titular de Universidad
Universidad de Cádiz
dulce.soriano@uca.es

No es posible analizar el derecho a la indemnidad sin realizar una primera aproximación al marco constitucional que la integra. El artículo 1.1 CE consagra a España como un Estado social de Derecho, particularmente se pone en relación con el mandato constitucional del artículo 9.2, superando el más limitado ámbito de actuación de una igualdad meramente formal del artículo 14 y se propugna un significado del principio de igualdad acorde con la definición del mencionado artículo 1. Esa calificación de “Estado social” tiene gran relevancia porque contiene un principio de primer orden, desarrollado a lo largo del articulado de la Carta Magna y que impregna todo el texto constitucional, junto al resto del ordenamiento jurídico que debe interpretarse conforme a dicha declaración. Todo ello se traduce en que la acción pública debe estar orientada a la reducción de la desigualdad social. Particularmente destacable es el papel precursor que la cláusula social ha jugado en relación con la extensión de los derechos fundamentales a las relaciones entre particulares. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha tenido tendencia a recurrir al principio de Estado social como elemento interpretativo de todo el ordenamiento jurídico y del propio comportamiento de los poderes públicos, de cuya doctrina destacamos la idea de que no se puede privar a la persona trabajadora, sin razón suficiente para ello, de las conquistas sociales ya conseguidas. Acercándonos a nuestros días, cabría destacar que las tres dimensiones de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (económica, social y ambiental), constituyen los tres bastiones esenciales del constitucionalismo social actual.

En relación directa con la materia que nos ocupa debemos centrar la mirada en el artículo 24.1 CE. El derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho de defensa están sustancialmente unidos, de tal forma que sin tutela judicial efectiva no es posible una defensa real, y sin una defensa efectiva es inviable el ejercicio de una real tutela judicial efectiva. Se configuran, por tanto, como dos caras de la misma moneda y como corolario inherente al funcionamiento de un Estado de Derecho. Así queda consagrado en el Preámbulo de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa (BOE 14 de noviembre). Por tanto, el derecho a la indemnidad se presenta como un

mecanismo de protección del derecho de defensa; constituye una respuesta eficaz frente a la utilización desviada y torticera de los poderes empresariales; y, a su vez, garantiza la efectividad del Derecho del Trabajo, ejerciendo además una función preventiva con el fin de disuadir al empresario de valerse de su poder disciplinario para impedir que las personas trabajadoras hagan efectivos sus derechos. Así, la garantía de indemnidad pretende evitar que las personas trabajadoras sufran represalias por parte de la empresa ante reclamaciones de sus derechos laborales.

Tradicionalmente, esta figura no ha estado expresamente reconocida por nuestro ordenamiento laboral, sino que ha sido fruto de una construcción jurisprudencial del Tribunal Constitucional, quien ha ido configurando este concepto adoptando una línea evolutiva flexible y favorable a reconocerlo, no ya solamente cuando se ejercitan acciones judiciales o actos previos o preparatorios de las mismas, sino también respecto de reclamaciones extrajudiciales o internas en la empresa, eso sí, siempre que se pruebe la conexión entre la reclamación interna y la judicial, vinculada al artículo 24 CE.

Ese consolidado concepto jurisprudencial de garantía de indemnidad ha cristalizado en su reconocimiento normativo, que ahora deja de denominarse “garantía de indemnidad” y pasa a reconocerse como “derecho a la indemnidad”. El legislador ha acogido un concepto amplio de derecho a la indemnidad tanto desde la vertiente subjetiva como objetiva; no obstante, su tratamiento y alcance alberga ciertas dudas interpretativas.

Desde el plano subjetivo la protección se ha extendido no solo a las personas trabajadoras sino también a supuestos de represalias por asociación, esto es, terceros ajenos a la relación laboral, como son el cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el terreno objetivo el derecho a la indemnidad se activa ante la presentación de demandas, tanto a título individual por parte de la persona trabajadora, como las de carácter colectivo ejercidas por la representación legal de las personas trabajadoras, esto es, la representación unitaria y sindical; también alcanza frente a cualquier acto previo obligatorio, ya sea conciliación previa o reclamación administrativa; e igualmente comprende denuncias presentadas ante autoridades administrativas o instituciones públicas; y, por último, la ley alude a reclamaciones llevadas a cabo internamente en la empresa, siendo este el supuesto más polémico en esta materia. Aunque el legislador las ha integrado dentro de este derecho a la indemnidad, la cuestión que se suscita gira en torno a determinar qué denuncias internas quedan protegidas por la garantía de indemnidad y cuáles no, esto es, si cabe interpretar que la queja o reclamación del

trabajador ha de ir ligada al ejercicio de acción judicial o actos preparatorios previos, o no. Sobre esta cuestión existen opiniones controvertidas.

Ciertamente, el legislador orgánico no ha calificado el derecho a la indemnidad como tal derecho fundamental autónomo, ni ha explicitado la nulidad como efecto general de la vulneración del derecho a la indemnidad, más bien, ha ubicado su tratamiento en dos apartados bien diferenciados, tanto por su contenido como por el rango otorgado a cada precepto. Por un lado, dentro de la protección del derecho de defensa, el artículo 12.3 reconoce el derecho a la indemnidad de las personas trabajadoras, y, por otro lado, la disposición adicional tercera, apartado primero, en términos más amplios especifica que: “las 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 ésta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales”. A esta disposición adicional no se le otorga el mismo rango que al artículo 12.3, pues, se le atribuye carácter de ley ordinaria en virtud de la disposición final sexta. Esta diferenciación de tratamiento suscita dudas interpretativas.

El principal problema que tradicionalmente ha planteado la garantía de indemnidad es la prueba de la conexión entre la reclamación de la persona trabajadora y la represalia empresarial; se trata de una cuestión casuística y de difícil valoración. En los supuestos vinculados a la potencial vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, los mecanismos de tutela se vinculan a la prueba indiciaria y la nulidad de la conducta empresarial. El elemento indiciario más común viene dado por el nexo temporal entre la acción del trabajador y la reacción empresarial, si bien, no es el único, por lo que corresponderá al juzgador la valoración de las circunstancias concretas de cada caso. Ante indicios fundados y razonables de tal conexión, corresponderá al empresario la carga de la prueba debiendo aportar justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. En cambio, para el resto de supuestos relacionados con reclamaciones internas en la empresa, desvinculadas del artículo 24 CE, el legislador orgánico no ha establecido técnica probatoria específica ni ha explicitado expresamente que la nulidad sea el efecto jurídico generalizado ante la vulneración de este derecho a la indemnidad; más bien, se ha limitado a reconocer el derecho a la indemnidad como tal, eso sí, en términos ciertamente amplios. La reparación del derecho lesionado dependerá de la medida adoptada por el empresario, pudiendo adicionalmente ir acompañado del establecimiento de indemnización por daños materiales y/o morales.