Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 18 (1er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 145-160

La reclamación mediante representante unitario como acto previo protegido por la garantía de indemnidad: STC 148/2025, de 9 de septiembre[1]

Claims through a unitary representative as a pre-litigation act protected by non-retaliation protection: STC 148/2025 of 9 September

Jaime Piqueras García *Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universitat de València*
https://orcid.org/0000-0002-6762-346X

Sumario

1. **Garantía de indemnidad y la influencia de la LO 5/2024**
2. **Las reclamaciones internas previas al proceso**
   2.1. La reclamación por la representación jurídico-procesal o profesional del trabajador: STC 55/2004, de 19 de abril
   2.1.1. Hechos
   2.1.2. Resultado de instancia, proceso de suplicación y de unificación de doctrina
   2.1.3. Recurso amparo
   2.1.4. Fundamentación jurídica y fallo del Tribunal Constitucional
   2.1.5. Elementos diferenciadores del supuesto
   2.2. La reclamación por el representante legal de los trabajadores en la empresa (en su nombre): STC 326/2005, de 12 de diciembre
   2.2.1. Hechos concretos
   2.2.2. Resultado de instancia, proceso de suplicación y de unificación de doctrina
   2.2.3. Recurso de amparo
   2.2.4. Fundamentación jurídica y fallo del Tribunal Constitucional
   2.2.5. Elementos diferenciadores del supuesto
   2.3. La reclamación por el representante legal de los trabajadores en la empresa (en nombre del trabajador): STC 148/2025, de 9 de septiembre
   2.3.1. Hechos concretos
   2.3.2. Resultado de instancia, proceso de suplicación y de unificación de doctrina
   2.3.3. Recurso de amparo
   2.3.4. Fundamentación jurídica y fallo del Tribunal Constitucional
   2.3.5. Voto particular
   2.3.6. Elementos diferenciadores del supuesto
3. **Continuidad y adaptación de la doctrina constitucional a la LO 5/2024**
4. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 29/01/2026
Fecha Revisión: 20/02/2026
Fecha Aceptación: 11/03/2026

Cita Sugerida: PIQUERAS GARCÍA, J.: «La reclamación mediante representante unitario como acto previo protegido por la garantía de indemnidad: STC 148/2025, de 9 de septiembre». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 18 (2026): 145-160.

[1] El presente estudio se ha elaborado en el marco del proyecto de investigación "*Nuevas perspectivas en torno a la extinción del contrato de trabajo: retos presentes y desafíos futuros sobre su regulación jurídica"* (RETEX), con referencia PID2024-162033OB-I00, financiado por MICIU /AEI /10.13039/501100011033/ FEDER, UE.

Resumen

La garantía de indemnidad, como proyección del art. 24.1 CE, protege al trabajador frente a represalias empresariales por el ejercicio o preparación de acciones encaminadas a la tutela judicial efectiva. Este trabajo analiza el alcance de esa protección cuando la reclamación se formula antes de recurrir al proceso. A partir de tres supuestos constitucionales, el estudio reconstruye la evolución de la doctrina sobre los actos previos orientados a evitar el proceso legal. La STC 148/2025 amplía la protección a la reclamación canalizada mediante la representación unitaria, aun sin advertencia expresa de demanda, atendiendo a la funcionalidad del cauce y a la proximidad temporal entre reclamación y sanción. Con lo anterior, el TC continúa ampliando su visión de la indemnidad, en sintonía con la LO 5/2024 y con la lógica de evitar el proceso sin renunciar a la protección.

Palabras clave

Garantía de indemnidad, represalia, reclamación interna, reclamación en la empresa, derechos fundamentales.

Abstract

Non-retaliation protection, as an emanation of Article 24.1 of the Spanish Constitution, shields workers from employer reprisals for exercising or preparing actions aimed at securing effective judicial protection. This paper analyses the scope of that protection when the claim is brought prior to resorting to legal proceedings and, in particular, within the workplace. Drawing on three constitutional scenarios, the study reconstructs the evolution of the doctrine on pre-litigation extrajudicial acts aimed at avoiding legal proceedings. Judgment STC 148/2025 extends protection to claims channelled through unitary worker representation, even without an express warning of litigation, taking into account the functional role of that channel and the temporal proximity between the claim and the sanction. In doing so, the Constitutional Court continues to broaden its understanding of non-retaliation protection, in line with Organic Law 5/2024 and with the logic of avoiding litigation without renouncing protection.

Keywords

Non-retaliation guarantee, retaliation, internal complaint, workplace complaint, fundamental rights.

1. GARANTÍA DE INDEMNIDAD Y LA INFLUENCIA DE LA LO 5/2024

En el marco del art. 24 de la Constitución Española, la garantía de indemnidad impide que la empresa adopte medidas perjudiciales como respuesta a las reclamaciones del trabajador[2]. De forma previa a la LO 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa[3], la garantía de indemnidad se ha ido construyendo mediante resoluciones judiciales, que han generado esta protección vinculada al derecho a la tutela judicial efectiva[4].

Para su activación, y a la luz de su paulatina construcción, normalmente se atiende a la conexión temporal entre la reclamación y la sanción, junto a la falta de justificación para llevar a cabo la decisión empresarial. En paralelo, la jurisdicción también ha prestado atención a qué vías o formas de reclamación se encuentran bajo el ámbito de la garantía de indemnidad y cuáles no. Al respecto, la LO 5/2024 usa una terminología relevante para el supuesto, ya que, su DA 3º.1 establece que los trabajadores tienen derecho a la indemnidad frente a represalias por las acciones que puedan llevar a cabo "por ellas mismas o por sus representantes legales". Podemos entender el término "representantes legales" como la incorporación en la norma de la doctrina constitucional, por la cual, la comunicación por parte de abogado con la empresa, mostrando una serie de discrepancias laborales, puede activar la garantía de indemnidad[5]. Sin embargo, el término "representantes legales" también puede suponer una ampliación no analizada con anterioridad por los tribunales, en los que se incluyen los representantes legales de los trabajadores en la empresa (unitarios y sindicales)[6].

Aun así, los hechos que se describirán a lo largo del trabajo son anteriores a la norma en cuestión, no resultando de aplicación. Sin embargo, el TC realiza una serie de argumentos para, a nuestro parecer, aproximarse a la LO 5/2024 incluyendo la reclamación mediante la representación legal de los trabajadores en la empresa como acción protegida por la garantía de indemnidad[7].

---

[2] Álvarez Alonso, D.: *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*, Bomarzo, Albacete, 2005, p. 29; Folgoso Olmo, A.: *La garantía de indemnidad*, BOE, 2021, p. 124 y Álvarez Alonso, D.: "La garantía de indemnidad a la luz de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 noviembre, del Derecho de Defensa", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n. 162, 2025, p. 139 y 140.

[3] BOE n. 275, de 14 de noviembre de 2024.

[4] Inicialmente, por las SSTC 7/1993 y 14/1993, ambas de 18 de enero, rec. 857/89 y rec. 1315/1989 respectivamente.

[5] STC 55/2004, de 19 de abril, rec. 5515/1998.

[6] Piqueras García, J.: "Reconocimiento normativo de la garantía de indemnidad en la LO 5/2024, de derecho a la defensa", en *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2024*, Casas Baamonde, Mª. E. (coord.), 2025, p. 436. En el mismo sentido, Álvarez Alonso, D.: "La garantía de indemnidad a la luz de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 noviembre, del Derecho de Defensa", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n. 162, 2025, p. 145. Parece llegar a la misma conclusión, en Serrano Argüello, N.: "La ampliación de la garantía de indemnidad al despido consecuencia de la intervención del presidente del comité de empresa y su diálogo con la empresa. Pasos diminutos que parecen de gigante", *Briefs AEDTSS*, n. 100, 2025, pp. 1-4.

[7] En el mismo sentido, Baylos Grau, A.: "Garantía de indemnidad frente el despido tras una reclamación ante el comité de empresa (Comentario a la STC 148/2025)", *Revista de Derecho Social*, n. 111, 2025, p. 152 y Vivero Serrano, J. B.: "Garantía de indemnidad y reclamación ante la representación unitaria de los trabajadores: la reclamación efectuada por el trabajador ante el comité de empresa en defensa de un legítimo interés laboral y con la inequívoca pretensión de tutela de ese interés por parte de la representación unitaria frente al empresario en evitación de un eventual proceso individual constituye un acto extrajudicial que merece la protección dispensada por la garantía de indemnidad como manifestación extraprocesal del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, n. 130, 2025. Este último autor destaca qué, de haberse producido los hechos tras la LO 5/2024, el resultado hubiera sido el mismo, además de que la argumentación del tribunal hubiese contado con una fundamentación adicional.

2. LAS RECLAMACIONES INTERNAS PREVIAS AL PROCESO

Las acciones que activan la garantía de indemnidad se vinculan al proceso legal, o bien, a los actos previos o preparatorios al mismo[8]. El TC ha reconocido como actos previos o preparatorios al proceso la reclamación administrativa y la interposición de denuncias ante la ITSS[9]. Sin embargo, las reclamaciones efectuadas directamente en la empresa no han contado con las mismas garantías de protección. Esta situación parece estar experimentando un giro en la doctrina constitucional, quizás, a raíz de la jurisprudencia del TS[10] y, como sostenemos, de la LO 5/2024.

Aproximándonos al análisis, inicialmente la STC 55/2004, de 19 de abril, comenzó admitiendo que la reclamación interna mediante abogado sirve para activar la garantía de indemnidad. Cierto es que, este tipo de reclamaciones, pese a ser internas y directas a la empresa, revisten cierto contexto pre-procesal (más aún, cuando en el caso de la sentencia se manifiesta la voluntad de continuar la reclamación recurriendo al proceso legal)[11]. Sin embargo, la "simple reclamación" interna por parte de un representante legal de los trabajadores (liberado sindical), sin una manifestación clara de acudir al proceso no ha supuesto indicios suficientes de vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva posteriormente[12]. Respecto a este tipo de reclamaciones en la empresa, llevadas a cabo sin una manifestación clara de reclamar por otras vías, el TS viene realizando una interpretación extensiva reconociendo la garantía de indemnidad cuando la reacción empresarial es inmediata, impidiendo que el trabajador acuda a procesos externos[13].

Con este panorama de incertidumbre sobre las reclamaciones en la empresa, continúa la construcción del TC en materia de garantía de indemnidad tras una reclamación efectuada a través de un representante unitario. Para identificar qué elementos resultan determinantes en una reclamación interna susceptible de contar con protección, analizaremos tres resoluciones del TC que abordan el alcance de los actos previos orientados a evitar el proceso y su conexión con el art. 24 de la CE.

2.1. La reclamación por la representación jurídico-procesal o profesional del trabajador: STC 55/2004, de 19 de abril

La STC 55/2004, de 19 de abril, llega al TC tras una sentencia del TSJ de Andalucía junto a un auto de inadmisión del TS por falta de contradicción sobre la vulneración de la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad. La sentencia de instancia tampoco había apreciado indicios de vulneración. El conflicto se origina en el sector de industrias químicas, en una serie de reclamaciones laborales y sobre normas de propiedad industrial.

La sanción sobre la que se discute en esta resolución tiene origen en una reclamación dentro de la empresa, aunque con la participación de una persona "externa" a ella (el abogado que representa al trabajador reclamante).

[8] STC 14/1993, del 18 de enero, rec. 1315/1989.

[9] STC 140/1999, de 22 de julio, rec. 2789/1995 y STC 75/2010, de 19 de octubre, rec. 3567-2006, respectivamente. Pueden consultarse otras reclamaciones no procesales en Folgoso Olmo, A.: "La garantía de indemnidad y su extensión a las actuaciones no jurisdiccionales de los trabajadores", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n. 412, 2017, pp. 73-91.

[10] Nos referimos en particular a la STS 917/2022, de 15 de noviembre, rec. 2645/2021.

[11] En el mismo sentido, Nogueira Guastavino, M.: "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", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 9, 2025, p. 6.

[12] STC 326/2005, de 12 de diciembre, rec. 7172-2003.

[13] STS 917/2022, de 15 de noviembre, rec. 2645/2021.

2.1.1. Hechos

El trabajador hizo llegar una carta a través de su abogado el 19 de septiembre de 1996, siendo recibida por la empresa el 2 de octubre del mismo año. El 13 de noviembre, la empresa remitió al trabajador un escrito informándole sobre su despido. La comunicación de despido entregada al trabajador se fundamentó en el contenido de la carta que la empresa había recibido por parte del abogado del trabajador. En esa carta, el trabajador transmite mediante su representante profesional una serie de cuestiones vinculadas a su relación laboral con la empresa. Fundamentalmente, destaca que la empresa, junto a otro trabajador de la misma y el trabajador una tercera empresa, se apropiaron de una invención suya relacionada con fertilizantes, patentándola, así como que la empresa le relevó de sus competencias sin justificación alguna, situándolo en otra situación laboral no conforme para el trabajador tras el descubrimiento del uso que estaba haciendo la empresa de su invención. En el escrito, se describe a los trabajadores que se apropiaron de la patente como inadecuados para ser considerados como sus inventores.

En la parte inicial de la carta, el abogado del trabajador hace referencia expresa a la intención de resolver el conflicto de forma amistosa, tratando de evitar el proceso[14]. De igual manera, también expresa la voluntad de llevar a cabo un proceso legal posterior si la empresa no atiende la solicitud de iniciar una negociación[15]. Además, se recoge como hecho probado que el trabajador realizó reclamaciones verbales sobre la titularidad de la patente con anterioridad al escrito de su representante.

2.1.2. Resultado de instancia, proceso de suplicación y de unificación de doctrina

La fundamentación del juzgador de instancia, aunque entiende que el trabajador hizo uso de una serie de expresiones carentes de rigor e inapropiadas para su cargo, no llega a apreciar una especial gravedad para el honor de la empresa o del trabajador de la misma, ni tampoco una transgresión de la buena fe contractual. En cambio, aun con las concreciones anteriores, el mismo juzgador entiende que la carta tenía por objetivo comunicar la pretensión de solucionar el conflicto mediante una compensación, por lo que termina calificando el despido como improcedente.

Solicitando la nulidad de nuevo en suplicación, el trabajador sostiene que el despido es contrario al derecho de libertad de expresión -art. 20.1.a) de la CE- así como al derecho a iniciar acciones y a la defensa y asistencia de letrado -art. 24 de la CE-, negando que la carta remitida contuviera insultos o descalificaciones, sino que sirvió para plantear formalmente una reclamación

[14] STC 55/2004, de 19 de abril, rec. 5515/1998, A. 2. Cita textual: "Tras nuestro estudio de la documentación aportada por nuestro cliente en conocimiento de los hechos, el asunto nos parece muy grave y, por ello, les rogamos que presten suma atención al contenido de la presente carta, siendo el propósito de nuestro cliente solucionar este conflicto de manera amistosa, intentando llegar a una negociación razonable y evitar consecuencias que, sin duda, acabarían teniendo una repercusión y unos efectos imprevisibles dada la envergadura del asunto y la presunta vulneración de principios jurídicos y derechos reconocidos en nuestras leyes españolas y convenios internacionales sobre la materia [...] Por todo ello y en nombre de nuestro cliente les invitamos, por medio de la presente carta, que cursamos por Notario, certificada y con acuse de recibo, para que se avengan a solucionar este conflicto, y poder llegar a una compensación razonable y justa en beneficio de todos y en evitación de consecuencias que someteríamos de inmediato a los Tribunales de Justicia españoles".

[15] STC 55/2004, de 19 de abril, rec. 5515/1998, A. 2. Cita textual: "Como pueden Vds. imaginar y, en aras de proteger los intereses de nuestro cliente y de la prueba hacia el futuro, no queremos revelar todos los documentos, datos y hechos que hemos tenido a la vista, y que establecen una relación directa con lo que mantenemos Además de diversas personas que, como testigos, podrán acreditar la invención de nuestro cliente…[...] Para su información existen testigos que podrán acreditar la invención de nuestro cliente mucho antes que el Sr. Generoso Martín tuviera el más mínimo conocimiento al respecto [...] A más abundar, consideramos que la invención de nuestro cliente no se realizó nunca bajo el marco de una invención laboral, sino bajo actuaciones de otra índole y que serían, en su caso, sometidas a los Tribunales".

a la empresa con el objetivo de llegar a una solución amistosa y extrajudicial sobre el conflicto. En cambio, a favor de la procedencia, la empresa argumenta que las manifestaciones anteriores a la carta sobre la titularidad del invento no habían tenido efectos sancionadores, siendo la causa del despido las ofensas reflejadas en la carta. Con estos planteamientos de las partes, el TSJ de Andalucía descarta la vulneración del art. 24.1 de la CE al entender que la reclamación mediante carta por abogado no queda enmarcada en el ejercicio de una acción judicial que pueda vincularse al derecho en cuestión[16]. Además, el contenido de la carta sirve al Tribunal autonómico para entender que no existía intención inmediata de recurrir al proceso legal[17]. De esta forma, el TSJ se centra en el análisis sobre el derecho a la libertad de expresión, para finalmente confirmar la improcedencia del despido declarado en instancia. Posteriormente, al no encontrarse contradicción en las sentencias objeto de recurso y producida la inadmisión por parte del TS, el trabajador recurre en amparo.

2.1.3. Recurso amparo

De nuevo, el trabajador invoca la vulneración de los arts. 20.1 y 24.1 de la CE. Respecto al derecho a la libertad de expresión, sostiene que las manifestaciones realizadas por abogado no pueden generar una responsabilidad disciplinaria para el trabajador, ya que esta interlocución cuenta con un margen cualificado de actuación y con una protección más intensa. Adicionalmente, se destaca que la comunicación se llevó a cabo de forma privada, sin difusión con la finalidad de negociar un conflicto jurídico y sin realizar expresiones ofensivas. Respecto al derecho de tutela judicial efectiva, se argumenta que la protección de la garantía de indemnidad debe operar ante reclamaciones extrajudiciales mediante abogado. Tras plantear el recurso, el Ministerio Fiscal se muestra favorable a que se otorgue el amparo por el derecho a la tutela judicial efectiva, al entender que la decisión empresarial supuso una represalia, junto a que las manifestaciones llevadas a cabo mediante abogado buscaban una solución que evitara la vía jurisdiccional, sin que su contenido pudiera calificarse como ofensivo. En cambio, la empresa mantiene su argumentación de instancia señalando que las reclamaciones verbales anteriores a la carta que no dieron lugar a sanciones, donde el contenido no adecuado de la carta fue el que terminó produciendo el despido.

2.1.4. Fundamentación jurídica y fallo del Tribunal Constitucional

Para llegar a una decisión final, el TC hará uso de diversos fundamentos jurídicos, entre los que destacaremos aquellos más relevantes. En primer lugar, se hace valer de la doctrina constitucional para señalar que la vulneración a del derecho a la garantía de indemnidad no se limita a las irregularidades en las garantías dentro del proceso, pudiendo lesionarse al actuar en represalia cuando el trabajador lleva a cabo actos preparatorios o previos necesarios para ejercitar la acción judicial[18]. En segundo lugar, expone que la comunicación por abogado no es uno de los actos preparatorios o previos a la jurisdicción a los que la doctrina del TC viniera extendiendo la garantía de indemnidad[19]. Sin

[16] STC 55/2004, de 19 de abril, rec. 5515/1998, A. 2. El TC realiza la siguiente lectura de la resolución de suplicación: "La Sala de lo Social [TSJ Andalucía] rechaza en su Sentencia que esté en juego el art. 24.1 CE, pues la carta suscrita por el Letrado como medio de reivindicación de los propios derechos no supone el ejercicio de una acción judicial, sin que pueda entablarse una vinculación con el derecho consagrado en aquel precepto por la sola razón de haberse intentado una solución extrajudicial".

[17] STC 55/2004, de 19 de abril, rec. 5515/1998, A. 2. El TC realiza la siguiente lectura de la resolución de suplicación, de forma que el TSJ de Andalucía entiende que: "El intento compositivo revela por sí mismo el propósito de no emplear de forma inmediata las vías procesales para la protección de los derechos o intereses defendidos. Por igual motivo, prosigue, no cabe relacionar aquel escrito con el derecho de defensa o asistencia letrada, que sólo se prevé constitucionalmente para actuaciones policiales o procesales penales (arts. 17 y 25 CE)".

[18] STC 55/2004, de 19 de abril, rec. 5515/1998, FJ. 2, apoyándose principalmente en las SSTC 7/1993 y 14/1994, ambas de 18 de enero.

[19] STC 55/2004, de 19 de abril, rec. 5515/1998, FJ. 3. Cita textual: "No se está, pues, ante uno de los actos preparatorios o previos «necesarios» para el acceso a la jurisdicción, a los que, según se ha expuesto, la jurisprudencia de este

embargo, el Tribunal destaca que dicha comunicación tiene valor como una acción útil o deseable para la evitación del proceso, objetivo que tienen las reclamaciones extrajudiciales previas como la que encontramos en este caso[20].

En este contexto, el Tribunal realiza una afirmación de gran interés para el estudio, sosteniendo que: "El objetivo de evitar un proceso permite extender la garantía de la indemnidad a esa actividad previa no imperativa, pero conveniente y aconsejable, cuando del contexto, que se integra por los actos anteriores, coetáneos y posteriores, se deduzca sin dificultad que aquélla está directamente encaminada al ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva"[21]. El TC destaca las expresiones remitidas por el abogado vinculadas a resolver el conflicto de forma amistosa y negociada para evitar el proceso. De igual manera, el Tribunal deja constancia de que, efectivamente, tras la comunicación escrita se llevaron a cabo acciones legales vinculadas a los derechos sobre la patente en disputa.

Finalmente, el TC llega a la conclusión de que el despido se produjo a consecuencia directa de la actuación del trabajador por evitar el proceso, constituyendo una vulneración de la garantía de indemnidad y declarando el despido como nulo.

2.1.5. Elementos diferenciadores del supuesto

A modo valoración parcial, llegamos a la conclusión clara de que para el TC, los actos encaminados a resolver un conflicto en la empresa pueden quedar amparados por la garantía de indemnidad. Respecto al arco temporal entre reclamación y sanción, no se trata de una sanción inmediata, aunque sí cuenta con cierta proximidad temporal, produciéndose al pasar casi un mes y medio de espacio entre la una y la otra (42 días).

La reclamación cuenta con otras características que debemos destacar: i) con anterioridad a la carta escrita por abogado, el trabajador manifiesta verbalmente su postura respecto a su disconformidad (sobre la propiedad de la patente) y ii) en el escrito que finalmente facilita a la empresa, se desprende la voluntad de acudir a la vía judicial, tanto por la advertencia expresa de que, si no se atiende a la propuesta de negociación, se ejercitarán las acciones oportunas, como por el hecho de canalizarse la reclamación a través de un representante profesional.

En este marco, la comunicación letrada no puede entenderse como un simple intercambio informal, sino como un paso inequívocamente encaminado al proceso, ya que se sitúa en una fase inmediatamente previa y conectada con la eventual interposición de una demanda, de modo que resulta razonable considerar que, tras el requerimiento del abogado para intentar una solución extrajudicial, el siguiente escenario natural del conflicto sería precisamente su judicialización.

2.2. La reclamación por el representante legal de los trabajadores en la empresa (en su nombre): STC 326/2005, de 12 de diciembre

La sentencia en cuestión se origina a raíz de una serie de comunicaciones de un trabajador de la Administración Pública, representante legal de los trabajadores en la empresa (unitario y sindical) que deriva en una sanción. El proceso persigue principalmente la vulneración de la libertad sindical, aunque con algunos aportes sobre tutela judicial efectiva.

Tribunal ha extendido hasta ahora la protección dispensada por la garantía de indemnidad".

[20] STC 55/2004, de 19 de abril, rec. 5515/1998, FJ. 3.

[21] STC 55/2004, de 19 de abril, rec. 5515/1998, FJ. 3.

2.2.1. Hechos concretos

El trabajador demandante prestaba servicios en el Ayuntamiento de Fuengirola con categoría de jefe de inspección de medio ambiente. Además, en el momento de los hechos era representante de los trabajadores como miembro del comité de empresa y como delegado sindical, llegando a acumular las horas necesarias para pasar a ser "liberado sindical".

Entre los hechos más destacables, se encuentra que desde 1996 el trabajador había dirigido numerosos escritos a sus superiores solicitando más medios materiales. Mientras que, el detonante de las acciones legales del trabajador se produce a raíz de dos situaciones: i) el 21 de septiembre de 2001 recibe una comunicación mediante la cual su puesto de trabajo quedaría bajo la supervisión del jefe de servicio de gestión e inspección tributaria y ii) el 25 de octubre del mismo año recibe una comunicación por parte del Concejal delegado de personal, informando de que debido a su condición de "liberado sindical", se le dejaría de abonar el complemento de puesto de trabajo.

2.2.2. Resultado de instancia, proceso de suplicación y de unificación de doctrina

Frente a estos hechos, la sentencia de instancia desestimó la demanda considerando que, frente a la existencia de indicios, el Ayuntamiento consiguió aportar pruebas suficientes de que su decisión estaba justificada por razones ajenas a los derechos fundamentales invocados (derecho a la no discriminación y a la libertad sindical). En suplicación, el trabajador insiste en la vulneración de estos derechos, donde el TSJ de Andalucía vendrá a reiterar los argumentos de instancia para mantener el sentido de su fallo. De esta forma, llega al TS, el cual inadmite el recurso de unificación de doctrina por diversos motivos, entre los que se encuentran la falta de redacción precisa, de contradicción y de contenido casacional.

2.2.3. Recurso de amparo

En este punto es cuando el trabajador recurrente en amparo incluye, además de los derechos constitucionales comentados anteriormente (arts. 14 y 28 de la CE) el derecho a la tutela judicial efectiva. En su recurso, el trabajador expone que las decisiones de la empresa se llevan a cabo en realidad a consecuencia directa de las reclamaciones que el trabajador lleva realizando sobre necesidades de medios materiales en el ejercicio de su actividad laboral. Por su parte, el Ministerio Fiscal no aprecia vulneración de la garantía de indemnidad, al entender que la remisión de escritos no puede equivaler al ejercicio de acciones judiciales, preparatorias o previas. El empleador (el Ayuntamiento) alega que las decisiones llevadas a cabo cuentan con justificación, impidiendo la supuesta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y del resto de derechos fundamentales invocados.

2.2.4. Fundamentación jurídica y fallo del Tribunal Constitucional

Centrándonos en los fundamentos sobre el derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad, el TC, siguiendo las manifestaciones realizadas por el Ministerio Fiscal, entiende que la remisión de escritos al empresario no supone una de las acciones a las que la doctrina constitucional haya extendido la garantía de indemnidad, rechazando el amparo por esta vía[22]. Sin embargo, finalmente estimó parcialmente el recurso, concediendo el amparo al trabajador por vulneración del derecho a la libertad sindical sobre el abono del complemento dejado de percibir a consecuencia de su condición de liberado sindical.

[22] STC 326/2005, de 12 de diciembre, rec. 7172-2003, FJ. 3.

2.2.5. Elementos diferenciadores del supuesto

Tras esta resolución, quien suscribe estas líneas aprecia cierta incongruencia entre la STC 55/2004, de 19 de abril (comentada en primer lugar) y la actual. En la STC 55/2004, el TC llega a la conclusión de que los actos extrajudiciales (y en aquel caso también directos a la empresa), como una carta, pueden servir para activar la garantía de indemnidad. En cambio, en la STC 326/2005, de 12 de diciembre, la reclamación llevada a cabo de forma escrita y directa al empleador no se conciben como indicio suficiente de vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva.

Cierto es que las reclamaciones cuentan con características diferentes y relevantes. Respecto a la reclamación por abogado de la STC 55/2004, habría que destacar dos aspectos: i) la inequívoca voluntad de recurrir al proceso legal (al manifestarlo expresamente y al comunicarse mediante abogado) y ii) cierta proximidad temporal entre reclamación y sanción. En cambio, en la reclamación de la STC 326/2005 no se desprende la voluntad del trabajador de continuar con sus pretensiones por vía legal. De hecho, la referencia a que el trabajador llevase tiempo (años) realizando sus demandas sin que consten procedimientos de reclamación externos puede mostrar que sus acciones internas han perdido el vínculo con el proceso como actos previos o preparatorios.

Con todo, el hecho de que el trabajador haya venido reclamando durante años sin acudir a la vía judicial no debería excluir, por sí solo, la garantía de indemnidad. Si la medida empresarial aparece temporalmente ligada a la última reclamación, entendemos que esa proximidad puede funcionar como indicio de represalia y, por tanto, reactivar el vínculo entre la actuación interna y la tutela judicial efectiva. En otras palabras, más que la duración histórica del conflicto, lo determinante sería si existe un nexo temporal claro entre la reclamación concreta, que actúa como "detonante", y la reacción empresarial. Ahora bien, las resoluciones judiciales sobre el caso no reflejan con exactitud el número de reclamaciones, intensidad, ni fecha de las mismas, con lo que no resulta posible valorar si la decisión de dejar sin efectos el complemento por puesto de trabajo responde a una escalada de las reclamaciones y/o a un periodo temporal próximo entre la reclamación y la decisión empresarial.

Para finalizar el análisis de esta sentencia, debemos destacar que el TC no entra al detalle sobre cómo se realiza la reclamación a efectos de la garantía de indemnidad (voluntad o no de recurrir al proceso con posterioridad, existencia o no de nexo temporal), sino que rechaza la posibilidad de que quede amparado por el derecho en cuestión de plano, al no entenderla como parte de los supuestos a los que anteriormente se había extendido la garantía de indemnidad.

2.3. La reclamación por el representante legal de los trabajadores en la empresa (en nombre del trabajador): STC 148/2025, de 9 de septiembre

Llegó el momento de abordar la STC 148/2025, de 9 de septiembre, resolución que llega tras la sentencia del TSJ de Canarias junto al Auto de inadmisión del TS por falta de contradicción sobre la vulneración de la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad. La sentencia de instancia había valorado como producida dicha vulneración, siendo revocada por el TSJ en cuestión.

2.3.1. Hechos concretos

La demanda que origina el proceso plantea la vulneración de la garantía de indemnidad junto al derecho a la libertad sindical, al entender que el despido se había producido tras realizar una reclamación laboral frente al presidente del comité de empresa.

Los hechos se inician cuando, el 11 de agosto de 2021, la empresa comunica al trabajador un cambio en el calendario de trabajo elaborado anteriormente, modificando la ubicación en la que se prestarán servicios dos días concretos. La prestación de servicios debía realizarse los días 16 y 22 de agosto del mismo año. La distribución del trabajo original había sido fijada el 11 de marzo.

El cambio dio lugar a que el trabajador contactara con el presidente del comité de empresa para informarle sobre la situación, expresando su disconformidad con la decisión empresarial. Tras esta conversación, el representante unitario mantuvo una reunión con la empresa en la que se dejaron sin efectos las modificaciones en cuestión. La empresa notificó al actor la extinción de su contrato el día 28 de agosto de 2025, con efectos del 2 de septiembre del mismo año. El trabajador fue contratado por obra o servicio el 1 de agosto de 2021, habiendo celebrado diversos contratos temporales de forma sucesiva desde 2018.

2.3.2. Resultado de instancia, proceso de suplicación y de unificación de doctrina

En su argumentación final, la sentencia de instancia entiende que: "de la valoración conjunta de la prueba documental y la testifical practicada en el acto del juicio se entiende probado que el demandante prestaba servicios para la empresa demandada en virtud de sucesivos contratos de trabajo temporal desde abril de 2018. Tras una reclamación realizada al representante de los trabajadores en defensa de un derecho del que creía ser titular y la intervención de la representación legal del trabajador en la empresa, se deja sin efecto la decisión acordada por la entidad. Inmediatamente después de que sucedieran los hechos, la empresa decide proceder a la extinción de la relación laboral. La causa alegada, la resolución del contrato suscrito con un tercero, cliente de la empresa, no resultó acreditada. Por ello, se entiende que la decisión de la empresa tiene causa directa en la reclamación del trabajador que acudió a la representación legal para la defensa de un derecho del que creía que era titular. Por todo ello, se entiende que concurre vulneración del derecho a la indemnidad del trabajador y, por tanto, su despido debe calificarse como nulo"[23]. Por otro lado, no se aprecia vulneración del derecho a la libertad sindical, motivo que ya abandonará todo el proceso. Ante el fallo anterior, la empresa formula recurso de suplicación.

Dicho recurso da lugar a una nueva sentencia en la que no se aprecia la vulneración de la garantía de indemnidad. El Tribunal canario realiza la siguiente valoración: "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"[24], revocando así la sentencia de instancia. Posteriormente, al no encontrarse contradicción en el recurso del trabajador, se produce su inadmisión por parte del TS, siendo el TC quien recibe el asunto.

2.3.3. Recurso de amparo

En amparo, el trabajador continúa discutiendo la vulneración de la garantía de indemnidad, defendiendo que la comunicación con la representación de los trabajadores en la empresa sí supone una actuación prejudicial que queda dentro del marco de protección a la tutela judicial efectiva. Sus

[23] STC 148/2025, de 9 de septiembre, rec. 1186-2024, A. 2.
[24] STC 148/2025, de 9 de septiembre, rec. 1186-2024, A. 2.

argumentos principales se basan en que la reclamación efectuada en la empresa resultó adecuada para evitar la reclamación judicial (dado que no habría sido posible impedir la decisión a tiempo), , que dichos cambios incumplían los acuerdos que existían entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, así como que los representantes en cuestión tienen la competencia legal para resolver los conflictos que puedan producirse en la empresa. Se añade que la extinción, producida veintidós días después de la reclamación, constituye un indicio de represalia que dificulta la actividad de vigilancia y mediación que realizan los representantes de los trabajadores, así como que la decisión empresarial, basada en la finalización de un contrato mercantil con otra entidad no respondía en realidad a los motivos del despido.

El Ministerio Fiscal se muestra favorable al reconocimiento de amparo, ya que entiende que la sentencia de suplicación impugnada no cuestiona que existan indicios de represalia ni que la empresa haya conseguido demostrar que la decisión resultó ajena a la represalia, sino que rechaza la vulneración debido a que el trabajador no llevó a cabo su reclamación mediante un proceso judicial ni que tampoco fue entendida como un acto preparatorio al proceso. Por tanto, entiende que el supuesto de reclamación-sanción entra en la lógica de la jurisprudencia constitucional en la materia, pudiéndole extender y aplicar la protección de la garantía de indemnidad.

Por otro lado, la empresa alega que la protección en cuestión se vincula a procesos formales de reclamación, como las acciones judiciales o los actos preparatorios o previos al proceso, exigiendo en todo caso que la reclamación cuente con el propósito o la intención explícita de acudir a los tribunales. La empresa sostiene que las características anteriores no se producen, ya que la comunicación se dirige al comité de empresa, además de que la medida se deja sin efecto, así como que la empresa no recibe la reclamación por parte del trabajador de forma directa, por lo que el recurso de amparo debería de desestimarse.

2.3.4. Fundamentación jurídica y fallo del Tribunal Constitucional

Tras reflexionar sobre la especial trascendencia constitucional del recurso y tras repasar la normativa y doctrina aplicable al caso, la argumentación principal del Tribunal reside en que la garantía de indemnidad es extensible a las reclamaciones comunicadas a través de los representantes legales de la empresa, en una serie de consideraciones.

En primer lugar, comienza sosteniendo que la garantía de indemnidad, pese a tener cierta "funcionalidad autónoma", se configura constitucionalmente como una dimensión concreta del derecho a la tutela judicial efectiva, funcionando como un elemento de disuasión frente a las represalias hacia los trabajadores que llevan a cabo acciones legales inicialmente legítimas contra su empleador. A la vez, se excluye de esta protección aquellas actuaciones que no tengan conexión con la finalidad propia de la tutela judicial efectiva.

En segundo lugar y sin embargo, dicha conexión no implica que la garantía de indemnidad opere solo en los supuestos más evidentes de recurrir a la justicia, como son el proceso legal o los actos previos preceptivos necesarios para acceder al proceso. El Tribunal entiende que "una restricción de estas características no permitiría tutelar en su integridad el derecho en la medida en que dejaría desamparadas actividades previas o preparatorias al efectivo ejercicio de las acciones legales ante los órganos judiciales, que responden a la lógica y conveniencia de actuaciones dirigidas por el trabajador a la defensa de sus intereses o derechos en evitación de un procedimiento judicial, cuyo fracaso pudieran avocar a ejercer el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva"[25].

[25] STC 148/2025, de 9 de septiembre, rec. 1186-2024, FJ. 3.

El órgano judicial destaca que estas acciones preparatorias o previas de evitación del proceso son las que han venido a activar la garantía de indemnidad cuando el representante legal del trabajador se comunica con la empresa (la comentada STC 55/2004, de 19 de abril) o cuando el trabajador recurre la ITSS con intención de solventar el conflicto sin la necesidad de ejercer acciones ante la jurisdicción (STC 75/2010, de 19 de octubre). De igual manera, la protección de otros derechos, como el de libertad sindical, se han extendido al despido de trabajadores ante un escenario "presindical", en un supuesto en los que un grupo de trabajadores se reunieron con su empleador para abordar una serie de desacuerdos laborales comunes y prepararon la organización de elecciones a representantes unitarios (STC 197/1990, de 29 de noviembre). Con lo anterior, el Tribunal sostiene que la garantía de indemnidad puede activarse no solo por "las actuaciones que implican el efectivo ejercicio de las acciones legales ante los órganos judiciales o de aquellos actos previos que la normativa exija o establezca potestativamente para el acceso a los mismos, sino también las actuaciones previas o preparatorias a estas que responden a la lógica y conveniencia de una actividad encaminadas a la defensa de los intereses o derechos que el trabajador considere legítimos en evitación de un procedimiento judicial y que pudieran desembocar en el ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, en caso de no ser atendidas sus pretensiones"[26].

En tercer lugar, lo expuesto sirve para que el Tribunal entienda la situación objeto del litigio como susceptible del amparo de la garantía de indemnidad por tres motivos: i) el art. 64.7.a) del ET sostiene que entre las competencias del comité de empresa se encuentran las labores de vigilar el cumplimiento de las normas de ámbito laboral y otros pactos, condiciones y usos llevados a cabo en la empresa, así como poder llevar acciones vinculados a estas[27], ii) la reclamación ante la representación legal de los trabajadores, aun como intermediarios, es de carácter reglado y cuenta con ciertas formalidades, lo que puede encaminar al trabajador a la vía judicial en caso de negativa empresarial y, iii) la disconformidad se formuló ante los representantes bajo la premisa de que se diera traslado de forma inmediata a la empresa, manifestando la existencia de un conflicto laboral.

En cuarto lugar, el Constitucional recuerda la jurisprudencia de aplicación profundizando los antecedentes del caso, mediante los cuales: i) en vía judicial se probó que la extinción se debió a la reclamación escrita del trabajador ante el presidente del comité de empresa, así como que la modificación que dio lugar a la reclamación incumplía un acuerdo que existía en la empresa, la cual no se llevó a cabo finalmente tras la reunión del representante unitario con la empresa y, ii) la sentencia de instancia acreditó que la causa directa de la extinción fue la reclamación, entendiendo que correspondía la protección como acto preparatorio o previo, mientras que en suplicación, por el

[26] STC 148/2025, de 9 de septiembre, rec. 1186-2024, FJ. 3.

[27] STC 148/2025, de 9 de septiembre, rec. 1186-2024, FJ. 3. El Tribunal destaca expresamente lo siguiente: "En ese sentido, a la representación legal de los trabajadores, que se configura como una manifestación del derecho de participación en la empresa del art. 129.2 CE, se le reconoce normativamente funciones no solo de vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral sino del ejercicio de acciones legales ante el empresario. Ello determina que esta representación, conformada como un instrumento para el control de las decisiones empresariales que atenten contra los intereses de los trabajadores a los que representan, asuma legislativamente una especial posición de intermediación entre sus representados y el empleador en caso de un eventual incumplimiento de la normativa laboral que afecte a los primeros, dotándole de un valor relevante a su condición de cauce intermedio entre la reclamación y su resolución judicial o extrajudicial. Es decir, la representación colectiva tiene como finalidad institucional la protección -en el plano de la autonomía colectiva y con los medios de la que esta dispone- de los intereses de los trabajadores, y a la vez estos mismos órganos de representación constituyen, desde el espacio de su autonomía, una instancia de resolución del conflicto planteado mediante su negociación y posible acuerdo con la empresa o la iniciación de otras acciones legales. De ese modo, esta función a desarrollar a partir, entre otras posibilidades, de las reclamaciones que puedan plantear los trabajadores resulta particularmente apta para dirimir las controversias que pudieran surgir entre los trabajadores y la empresa y, con ello, constituirse como un sistema útil para la evitación de los procesos judiciales. Se trata, por tanto, de un supuesto que cumple esta consideración de ser apta para la evitación de procesos judiciales, utilizada por el Tribunal para determinar la extensión del ámbito de aplicación constitucional de la garantía de indemnidad".

contrario, el Tribunal autonómico interpretó que la garantía de indemnidad no podía extenderse a las reclamaciones de los trabajadores en la empresa.

El Constitucional se sincroniza con la resolución de instancia y expone que también entiende la reclamación del trabajador como una acción previa (extrajudicial, actividad previa conciliadora) conectada con un posible ejercicio de acciones legales en caso de no tener éxito en sus pretensiones ante la empresa. La comunicación del trabajador con la representación legal de los trabajadores se aprecia como una vía adecuada por parte del Tribunal, ya que el cambio del lugar para la prestación de servicios se llevó a cabo con cinco días de antelación, impidiendo la reclamación judicial, que además quedó resuelta en la empresa.

Con ello, incide de nuevo en la voluntad de hacer llegar el conflicto a la empresa en un breve plazo a través de la representación unitaria, legalmente facultada para atender la reclamación en el ejercicio de su función de intermediación en supuestos de incumplimientos laborales, sin que pueda calificarse de una vía de reclamación de elección caprichosa, siendo una "actuación extrajudicial con la dimensión necesaria y la relevancia suficiente" para activar la garantía de indemnidad. Por estos motivos, el Tribunal Constitucional termina declarando la vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad.

2.3.5. Voto particular

Debe señalarse que la sentencia en cuestión cuenta con un voto particular, por el cual se detallan dos argumentos principales por los cuales se debió desestimar la demanda.

De lo que nos interesa destacar, en primer lugar, el magistrado discrepante muestra, como ya hizo el pleno, los supuestos a los que la doctrina constitucional ha aplicado la garantía de indemnización, resumidos en el proceso y en los actos preparatorios o previos al mismo. Sin embargo, el aporte del voto reside en que, por el contrario, si no se acredita la conexión directa del trabajo con una posible acción judicial, no resulta posible apreciar la vulneración de la garantía de indemnidad. De esta forma, se posiciona en una interpretación de las acciones que activan la garantía de indemnidad acorde a la comentada STC 326/2005, de 12 de diciembre.

En segundo lugar, también argumenta que la fundamentación jurídica mayoritaria desnaturaliza la garantía de indemnidad al no aplicar los criterios que venía aplicando. El magistrado muestra de forma muy clara que, a su entender, el TC se aparta de su propia doctrina "salvando" su argumentación por otras vías en lugar de afrontar dicha corrección doctrinal[28].

2.3.6. Elementos diferenciadores del supuesto

En este supuesto, lo característico reside en que la reclamación se canaliza dentro de la empresa a través de un representante unitario. Además, se produce frente a una decisión que debía

[28] STC 148/2025, de 9 de septiembre, rec. 1186-2024, voto particular. El Magistrado se expresa en los siguientes términos: "Podía pues la sentencia que ha resuelto el presente recurso de amparo, explicar por qué se hacía necesario rectificar en su caso la doctrina existente sobre la garantía de indemnidad del trabajador del art. 24.1 CE, tal y como esta había se ha formulado durante más de treinta años; o por qué procedía alumbrar una modalidad nueva de indemnidad laboral, autónoma respecto de las tres que ya se han identificado. Si los motivos para llevar a cabo una cosa (rectificar la doctrina precedente) o la otra (identificar una nueva garantía de indemnidad laboral), hubieran sido razonables, nada habría que objetar. En cambio, la sentencia de la que discrepo intenta presentar como una mera «ampliación» de la doctrina establecida la solución que asigna al supuesto planteado, cuando lo que hace es desnaturalizar esta figura, para llegar a un resultado que además no se corresponde con los hechos probados judicialmente."

ejecutarse en un plazo muy breve (cinco días), lo que explica la elección de una vía rápida y práctica. A ello se suma la proximidad temporal entre la reclamación y la extinción, que se produce veintidós días después. En cambio, el contenido de la reclamación no manifiesta directamente la voluntad de recurrir al proceso o a otro tipo de reclamación externa.

También, debemos destacar que, cuando no se atiende a la solicitud de un trabajador que reclama en la empresa, este puede acudir posteriormente al proceso. Pero, cuando se sí atiende a su solicitud (como en este caso), no resulta necesario acudir a otra vía de reclamación externa, por lo que el vínculo de la sanción con la vulneración de la garantía de indemnidad puede quedar diluido o ser más difícil de apreciar.

3. CONTINUIDAD Y ADAPTACIÓN DE LA DOCTRINA CONSTITUCIONAL A LA LO 5/2024

La STC 148/2025, de 9 de septiembre, permite continuar el hilo iniciado por la STC 55/2004 y matizado -en sentido restrictivo- por la STC 326/2005, al proyectar la garantía de indemnidad sobre un supuesto de reclamación interna canalizada a través de la representación unitaria.

En primer lugar, la STC 55/2004 representa una ampliación clara. El Tribunal admite que una actuación extrajudicial (una carta remitida por abogado) puede quedar amparada cuando del contexto se desprende sin dificultad que está directamente encaminada al ejercicio del derecho fundamental. En ese supuesto, la conexión aparece reforzada por tres aspectos: i) la comunicación informa del recurso a la vía judicial si no prospera la negociación, ii) la comunicación se lleva a cabo mediante abogado, profesión orientada y facultada para el proceso y, iii) el acto se inserta en una secuencia que termina efectivamente en actuaciones legales posteriores. Con lo anterior, la reclamación no se presenta como una queja genérica, sino como un intento de solución que funciona como acto previo al proceso.

En segundo término, la STC 326/2005, aun siendo relevante para la construcción general de la tutela de derechos fundamentales (especialmente en materia de libertad sindical), opera como contrapunto en relación con la garantía de indemnidad. El Tribunal rechaza que la remisión de escritos o reclamaciones internas, mantenidas en el tiempo, active por sí sola dicha garantía. La clave está en que no se aprecia una conexión suficiente con el ejercicio próximo de acciones judiciales, y tampoco se identifica con nitidez un nexo temporal que permita reconocer un patrón de represalia ligado a una actuación concreta. Así, las solicitudes prolongadas en el tiempo, sin señales claras de escalada hacia la vía judicial y sin constancia de un detonante inmediato o próximo, termina debilitando el vínculo con el art. 24 de la CE.

Por último, la STC 148/2025 introduce un elemento de especial interés, ya que activa la protección sin exigir, al menos de forma explícita, una manifestación de acudir a la vía judicial. Aquí, la conexión se reconstruye por otra vía: i) la reclamación se articula mediante un cauce interno y funcional (representación unitaria) con competencia para intervenir frente a incumplimientos y para trasladar el conflicto a la empresa, ii) la decisión discutida debía ejecutarse en un plazo muy breve, lo que hace razonable acudir a un mecanismo de solución interno y, iii) la proximidad temporal entre reclamación y extinción vuelve a operar como indicio. En consecuencia, aunque el trabajador no llega a expresar que demandará, el Tribunal entiende que la actuación posee entidad suficiente como actividad extrajudicial previa orientada a la defensa del derecho y a la evitación del proceso, cuya negativa podría conducir razonablemente a la judicialización del conflicto. Al respecto, el TS sigue una línea de reclamaciones en la empresa similar, por la cual, cuando la sanción se lleva a cabo de forma próxima con la reclamación, entiende que esa comunicación ha podido servir como fase

previa a la reclamación, solo que, en este caso, el trabajador obtiene su objetivo, con lo que no resulta necesario recurrir a otra vía de reclamación.

Visto en conjunto, el recorrido de estas sentencias, y en especial, la STC 148/2025, muestran como la garantía de indemnidad se activa cuando la actuación interna o extrajudicial presenta una dirección objetiva hacia la tutela judicial efectiva. Es decir, no se requiere en todo caso de una conexión material a través de la advertencia de acudir al proceso.

Con todo lo anterior, entendemos que con su última resolución, el TC lleva a cabo una continuación y adaptación de su doctrina, aplicada a la reclamación mediante representantes legales de los trabajadores en la empresa. No percibimos esta continuidad como una desnaturalización de la garantía de indemnidad, sobre todo, a la luz de la LO 5/2024, que parece influenciar en gran medida la resolución en cuestión.

Tras la STC 148/2025 y la LO 5/2024 no quedan dudas de que las reclamaciones llevadas a cabo mediante los representantes legales de los trabajadores en la empresa (al igual que las realizadas mediante los abogados, lo que presenta cierta lógica) podrán activar la garantía de indemnidad. En esta reclamación, no siempre resultará necesario advertir o manifestar la voluntad de recurrir al proceso legal, atendiendo a la función para evitar el proceso que tenga el representante (profesional o de participación de los trabajadores en la empresa) y, de nuevo, a la conexión temporal entre la reclamación y la sanción, junto a la justificación aportada por la empresa para adoptar la decisión.

4. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez Alonso, D.: *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*, Bomarzo, Albacete, 2005.

Álvarez Alonso, D.: "La garantía de indemnidad a la luz de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 noviembre, del Derecho de Defensa", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n. 162, 2025, pp. 137-162.

Baylos Grau, A.: "Garantía de indemnidad frente el despido tras una reclamación ante el comité de empresa (Comentario a la STC 148/2025)", *Revista de Derecho Social*, n. 111, 2025, pp. 147-154.

Folgoso Olmo, A.: *La garantía de indemnidad*, 2021, BOE.

Folgoso Olmo, A.: "La garantía de indemnidad y su extensión a las actuaciones no jurisdiccionales de los trabajadores", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n. 412, 2017, pp. 73-91. https://doi.org/10.51302/rtss.2017.1828.

Piqueras García, J.: "Reconocimiento normativo de la garantía de indemnidad en la LO 5/2024, de derecho a la defensa", en *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2024*, Casas Baamonde, Mª. E. (coord.), 2025, pp. 435-437.

Nogueira Guastavino, M.: "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", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 9, 2025, pp. 1-9. https://doi.org/10.55104/RJL_00682.

Serrano Argüello, N.: "La ampliación de la garantía de indemnidad al despido consecuencia de la intervención del presidente del comité de empresa y su diálogo con la empresa. Pasos diminutos que parecen de gigante", *Briefs AEDTSS*, n. 100, 2025, pp. 1-4.

Vivero Serrano, J. B.: "Garantía de indemnidad y reclamación ante la representación unitaria de los trabajadores: la reclamación efectuada por el trabajador ante el comité de empresa en defensa de un legítimo interés laboral y con la inequívoca pretensión de tutela de ese interés por parte de la representación unitaria frente al empresario en evitación de un eventual proceso individual constituye un acto extrajudicial que merece la protección dispensada por la garantía de indemnidad como manifestación extraprocesal del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, n. 130, 2025.