

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia 562/2026, de 23 de junio de 2026

Sala de lo Social

Rec. n.º 2521/2025

SUMARIO:

Garantía de indemnidad. *Trabajadora, peluquera canina con jornada de lunes a viernes, que mantiene una conversación -grabada por ella misma- con el empresario, quien intenta convencerla de la necesidad de trabajar algunos sábados para completar su jornada laboral, manifestando aquella su desacuerdo. Seis días después se le comunica un despido disciplinario, cuya improcedencia es reconocida simultáneamente por la empresa.* Como regla general, las reclamaciones formuladas internamente en el seno de la empresa no activan por sí mismas la garantía de indemnidad. Sin embargo, cuando un trabajador realiza una reclamación interna y, de forma inmediata, es despedido sin que la empresa acredite incumplimientos que justifiquen la extinción del contrato, debe entenderse que la imposibilidad de haber ejercitado una reclamación judicial con anterioridad al despido es imputable exclusivamente al empleador. En tal contexto temporal, esa actuación constituye un indicio de vulneración de la garantía de indemnidad y obliga a la empresa a demostrar que el despido fue completamente ajeno a cualquier lesión del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva reconocido en el artículo 24 de la Constitución. Ahora bien, en materia de tutela de derechos fundamentales, resulta imprescindible la aportación por la parte actora de un panorama indiciario suficiente. Solo cuando el trabajador aporta un principio de prueba razonable que permita apreciar la posible lesión del derecho fundamental invocado opera el mecanismo de inversión de la carga de la prueba. El supuesto analizado constituye un caso límite. No existe prueba de que la trabajadora hubiera formulado una reclamación interna, ni escrita ni verbal, anticipando una futura acción judicial en defensa de sus derechos. Lo único acreditado es una conversación con la empresa en la que el empleador pretendía persuadirla para que prestara servicios algunos sábados y la expresa disconformidad de esta con dicha propuesta. De la grabación se desprende que la empresa trataba de convencer a la trabajadora de la conveniencia de trabajar los sábados, lo que evidencia que esta no aceptaba la modificación propuesta, circunstancia plenamente conocida por el empresario. Además, durante la conversación la trabajadora hace referencia a un documento que había firmado “no conforme”. Aunque dicho documento no fue aportado al procedimiento y, por tanto, no ha quedado acreditado su contenido, sí consta que el 11 de julio de 2019 la empresa le comunicó que debía realizar algunas horas de trabajo determinados sábados al mes, manifestando ella su oposición. Apenas seis días después, el 17 de julio, fue despedida, aceptando la empresa la improcedencia de la decisión extintiva. Ciertamente, la garantía de indemnidad no puede convertirse en un blindaje absoluto frente al despido ni frente al legítimo ejercicio de las facultades empresariales. Para que su protección resulte aplicable, es preciso que la conducta del trabajador sea identificable como un ejercicio de derechos, una reclamación jurídica, un acto preparatorio de defensa o, al menos, una manifestación clara de oposición susceptible de revelar una futura intención impugnatoria. No basta con el mero malestar, una protesta genérica o una conversación ambigua, es preciso que la disconformidad tenga densidad jurídica suficiente. En el caso examinado, la conversación evidencia que el empresario pretendía imponer a la trabajadora una nueva obligación consistente en trabajar algunos sábados, pese a su

Síguenos en...



expresa resistencia. Asimismo, se aludió a un documento relacionado con esa medida que había sido firmado “no conforme”, llegando incluso el empresario a sugerirle que estudiara el asunto y se asesorara. Tan solo seis días después de esa conversación, la trabajadora fue despedida. Estas circunstancias conforman un indicio suficiente de vulneración de la garantía de indemnidad y justifican la aplicación de la regla especial de distribución de la carga probatoria. Carga que la empresa no logró satisfacer, pues se limitó a reconocer la improcedencia del despido sin aportar elemento alguno que acreditara la existencia de una causa disciplinaria real y ajena al conflicto suscitado. En consecuencia, se confirma la declaración de nulidad del despido y la condena a la empresa al pago de una indemnización por daños y perjuicios de 6.251 euros.

PONENTE:

Don Juan Manuel San Cristóbal Villanueva.

SENTENCIA

Magistrados/as
 SEBASTIAN MORALO GALLEGO
 IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
 JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA
 RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA
 TRIBUNAL SUPREMO
 Sala de lo Social
 Sentencia núm. 562/2026
 Fecha de sentencia: 23/06/2026
 Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA
 Número del procedimiento: 2521/2025
 Fallo/Acuerdo:
 Fecha de Votación y Fallo: 23/06/2026
 Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva
 Procedencia: SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA CON SEDE EN SEVILLA
 Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha
 Transcrito por: ASM
 Nota:
 UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2521/2025
 Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva
 Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha
 TRIBUNAL SUPREMO
 Sala de lo Social
 Sentencia núm. 562/2026
 Excmos. Sres.
 D. Sebastián Moralo Gallego D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 23 de junio de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Miguel Ángel (MUNDO ANIMAL) representado y asistido por el letrado D. Francisco Javier Reyes Robayo, contra la sentencia núm. 3104/2024 dictada el 30 de octubre de 2024 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla), en el recurso de suplicación núm. 3522/2022 , formulado contra la sentencia núm. 301/2022 del Juzgado de lo

Síguenos en...



Social núm. 5 de Sevilla, de fecha 3 de junio de 2022, autos núm. 787/2019 , que resolvió la demanda sobre despido nulo con vulneración de derecho fundamental interpuesta por D^a Ascension, frente a D. Miguel Ángel (MUNDO ANIMAL) y el Fondo de Garantía Salarial, que no comparece.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida D^a Ascension representada por el letrado D. Juan Luis Muñoz Pérez y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Con fecha 3 de junio de 2022 el Juzgado de lo Social núm. 5 de Sevilla dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- Ascension ha venido prestando sus servicios por cuenta y dependencia de la empresa demandada, Miguel Ángel (MUNDO ANIMAL) , siendo la antigüedad de 5 de febrero de 2018, categoría de peón con funciones de peluquera, pelando y lavando perros en clínica veterinaria, con jornada de trabajo de lunes a viernes a jornada completa y salario integrado por siguientes conceptos: salario base: 900,00 euros; prorratea; 150,00 euros, lo que supone un mensual de 1.050,00 euros y un diario de 35 euros, que se le abonaba por transferencia

SEGUNDO.- El centro de trabajo está en Sevilla, calle Estrella de Oriente, s/n°.

TERCERO.- En fecha 17 de julio de 2019 se le ha notificado carta de despido de carácter disciplinario con efectos del mismo día, que se da por reproducida, en la que se reconoce la improcedencia del despido y se le puso a disposición la suma de 1.708,20 euros en concepto de indemnización.

CUARTO.- El día 11 de julio de 2019 la actora mantiene una conversación con el empresario, en la que el empresario quería convencer a la trabajadora de la necesidad que algún sábado tendría que realizar algunas horas para completar su jornada, intentando hacerle ver sobre la necesidad de la prestación de servicios en esas horas algún sábado del mes, por cuanto existían horas de la trabajadora que se tenían que prestar para completar su jornada y él no iba a cubrir esas horas.

El día 17 de julio le entrega la carta de despido.

QUINTO.- Reclama la suma de 2.887,2 euros en concepto de diferencia mensual de 240,6 euros, durante el periodo de los meses de julio de 2018 a junio de 2019.

De otro lado, la suma de 6.251 euros en concepto de una indemnización complementaria por los daños sufridos en su persona como consecuencia de la vulneración de sus derechos fundamentales.

SEXTO.- Presentada papeleta de conciliación en fecha 25 de julio de 2019 se celebró el preceptivo acto de conciliación el 27 de agosto de 2019 se celebró el acto de conciliación sin efecto.

SÉPTIMO.- La actora no ostenta la condición de representante legal de los trabajadores ni la ha ostentado durante el año anterior.

OCTAVO.- En el acto del juicio la empresa optó por la indemnización ejerciendo la opción anticipada establecida en el artículo 110 de la Ley de Régimen de Jurisdicción Social frente a lo que se mostró conforme la parte actora.»

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Que ESTIMANDO PARCIALMENTE la demanda en reclamación por DESPIDO IMPROCEDENTE presentada por Ascension frente a los demandados y Miguel Ángel (MUNDO ANIMAL) y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, declaro la IMPROCEDENCIA del despido de 17.07.2019 declarando extinguida la relación laboral en la fecha de los despidos y condenando a la demandada a que abone a la actora en concepto de indemnización la cantidad de 1.732,50 euros y como la empresa le ha abonado por este concepto la suma de 1.708,74 euros, le adeuda la diferencia por importe de 23,76 euros, sin que se devenguen salarios de tramitación. No se hace especial pronunciamiento respecto del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.»

SEGUNDO.

Síguenos en...

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D^a Ascension ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla), la cual dictó sentencia en fecha 30 de octubre de 2024, en la que consta el siguiente fallo:

«Con estimación del recurso de suplicación interpuesto por la representación técnica de D^a Ascension contra la sentencia dictada en los autos núm. 787/2019 por el Juzgado de lo Social número 5 de los de Sevilla, en virtud de demanda formulada por la expresada contra D. Miguel Ángel, habiéndose dado intervención al Fondo de Garantía Salarial y al Ministerio Fiscal, debemos revocar y revocamos dicha sentencia y con estimación de la demanda declaramos la nulidad del despido operado por el empresario respecto de la trabajadora el 17 de julio de 2019, por lo que condenamos al empleador a la readmisión inmediata de la Sra. Ascension, con abono de los salarios dejados de percibir, de los que se deducirán en su caso los que hubiera percibido durante dicho periodo por otro empleo así como la indemnización por despido improcedente satisfecha a la actora, condenando también al empresario a abonar a la demandante una indemnización por daños y perjuicios ascendente a 6.251 euros. Sin costas.»

TERCERO.

Por la representación de D. Miguel Ángel (MUNDO ANIMAL) se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 4 de julio de 2005 Rec. nº 5618/2004 en el que se alegan los siguientes motivos:

ÚNICO.- Al amparo del artículo 207e) LRJS, por infracción de los artículos 24 de la CE, y art. 17.1 y 4.2 g) del Estatuto de los trabajadores.

CUARTO.

Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado de este a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por el letrado D. Juan Luis Muñoz Pérez en representación de D^a Ascension se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

QUINTO.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 23 de junio de 2026, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

La cuestión debatida en el presente recurso de casación para unificación de doctrina radica en decidir si se ha vulnerado por la empresa Miguel Ángel (MUNDO ANIMAL) el derecho a la garantía de indemnidad de la trabajadora, por haber tomado la decisión de despido disciplinario reconocido por la empresa como improcedente tras una conversación entre ambos en la que la empresa intentó convencerla de la necesidad de hacer algunas horas de trabajo algunos sábados, y en definitiva, la fuerza indiciaria que haya de atribuirse a esa conversación en orden a la inversión de la carga de la prueba.

2.- Por la trabajadora se formuló demanda de despido nulo y reclamación de liquidación ante el Juzgado de lo Social núm. 5 de Sevilla, que en sentencia núm. 301/2022 de 3 de junio (Autos 787/2019) declaró la improcedencia del despido, rechazando la petición de nulidad al considerar que de las grabaciones de la conversación con la empresa aportadas por la trabajadora, no se desprende que el empresario la hubiera conminado a reducir su jornada,

salario y variar su jornada de trabajo, y sí sin embargo que le dijo que se asesorara y se informara.

3.- La trabajadora recurrió en suplicación y el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía -sede Sevilla- en sentencia núm. 3104/2024 de 30 de octubre (3522/2022) estimó el recurso y declaró la nulidad del despido con las consecuencias inherentes, incluida una indemnización de 6.251 euros por el daño moral por la vulneración declarada.

4.- Contra dicha sentencia recurre la empresa, articulando su escrito de preparación con invocación de cuatro sentencias de contraste, que luego redujo en interposición a una sólo, la STSJ Cataluña 5808/2005 de 4 de julio de 2005 (rec. 5618/2004), interesando la revocación de la recurrida al entender que no constando la disconformidad de la trabajadora a las indicaciones o peticiones de la empresa, no puede admitirse que se ha acreditado indicio alguno de la vulneración del derecho fundamental invocado. Hace en su recurso un esfuerzo innecesario en la fundamentación de la existencia de Interés Casacional Objetivo (ICO), por cuanto no le es de aplicación esta exigencia ya que la sentencia recurrida es de fecha anterior a la entrada en vigor de la LO 1/2025.

5.- El recurso de casación para unificación de doctrina formulado por la empresa ha sido impugnado por la trabajadora, invocando exclusivamente la inexistencia de contradicción.

6.- El Ministerio Fiscal en su informe solicita la desestimación del recurso.

SEGUNDO.

1.- Antes de proceder al análisis del fondo del asunto, es precisa la comprobación de que en el presente caso se da la contradicción exigible, pues esa contraposición de pronunciamientos respecto de hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales se configura como la llave para abrir el análisis propio de la unificación doctrinal.

2.- Como es sabido, el artículo 219 LRJS -en su redacción aplicable al caso por razones temporales- exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo.

La contradicción entre sentencias se erige así en un presupuesto clave para la admisión del recurso y para que se habilite el acceso al fondo del asunto. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales" (sentencias, entre otras muchas, de 15 de diciembre de 2021, R. 3903/2020; 18 de enero de 2022, R. 4046/2019 y R. 4532/2019; 22 de febrero de 2022, R. 4864/2018; 16 de marzo de 2022, R. 2618/2019; 20 de abril de 2022, R. 3541/2020 y 26 de abril de 2022, R. 2890/2020).

Además, recuérdese que la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales (así, vgr. las sentencias de 1 de diciembre de 2021, R. 3569/2019; 15 de marzo de 2022, R. 1169/2019; 19 de abril de 2022, R. 259/2019 y 26 de abril de 2022, R. 1274/2020). Esta norma y la jurisprudencia perfilan la necesidad de que converja una igualdad "esencial", sin que por lo tanto medie diferencia alguna que permita concluir que, a pesar de la contraposición de pronunciamientos en las sentencias contrastadas, ambos puedan resultar igualmente ajustados a derecho y que por ello no proceda unificar la doctrina sentada (entre otras muchas, SSTS 22/2022 de 12 de enero, R. 5079/2018 ; 47/2022 de 19 de enero - R. 2620/2019 ; 20 de enero de 2022, R. 4392/2018 ; 13 de enero de 2022, R. 39/2019 y 4 de abril de 2022, R. 355/2019).

3.- En la sentencia recurrida asistimos a un supuesto en el que la trabajadora prestaba servicios como peluquera de perros desde el 05 de febrero de 2018 con un contrato de trabajo indefinido a jornada completa de lunes a viernes.

El 11 de julio de 2019 empresario y trabajadora tuvieron una conversación -que fue grabada por la actora- en la cual el primero pretendía convencerla de la necesidad de que realizase algunas horas algún sábado para completar su jornada.

Literalmente, el inmodificado HP Cuarto refleja lo siguiente:

«El día 11 de julio de 2019 la actora mantiene una conversación con el empresario, en la que el empresario quería convencer a la trabajadora de la necesidad que algún sábado tendría que realizar algunas horas para completar su jornada, intentando hacerle ver sobre la necesidad de la prestación de servicios en esas horas algún sábado del mes, por cuanto existían horas de la trabajadora que se tenían que prestar para completar su jornada y él no iba a cubrir esas horas.»

En el FD Cuarto, la sentencia de instancia refiere literalmente lo que sigue, lo que se transcribe por cuanto incorpora datos fácticos que completan el anterior HP:

«La trabajadora en esas conversaciones en las que las partes no están en condiciones de Igualdad, ya que la trabajadora está grabando la conversación sin conocimiento del empresario y por tanto, intenta encauzar la misma, lo cierto es que no se acreditan los extremos que mantiene en su escrito de demanda, es decir, que el empleador le hubiera conminado a reducir su jornada, salarlo y variar su jornada de trabajo. El 11 de julio, y al final de la conversación la trabajadora se refiere a un documento que se firma no conforme, y en ningún momento resulta acreditada la literalidad de dicho documento ni qué constaba en el mismo y de hecho el empresario le dice a la trabajadora que se Informe y asesore.»

Seis días después de esa conversación, el 17 de julio de 2019, se le notificó su despido disciplinario con efectos del mismo día y se reconocía la improcedencia del despido que finalmente ha sido declarado nulo por el TSJ en la sentencia recurrida.

4.- Por su parte, en la sentencia de contraste el trabajador días antes de su despido el día 30 de enero de 2004 había formulado reclamación ante la empresa pidiendo la equiparación de su salario al percibido por otros compañeros de su misma categoría. La empresa reconoció la improcedencia del despido. La sentencia de instancia declaró el despido nulo.

Formulado recurso de suplicación, la Sala entendió que dado que no constaba más que una petición oral sin que figurara ningún documento del que derivar que se proponía iniciar una acción de reclamación de sus derechos ni advertencia o requerimiento a la empresa, ni actos previos o preparatorios de tal ejercicio que pudiera ocasionar represalia, ni se presentó denuncia ante la ITSS, ni demanda de conciliación, se considera que no existen indicios suficientes para que se produzca la inversión de la carga de la prueba por lo que procede la estimación del recurso y la revocación de la nulidad del despido.

5.- Es indudable que entre ambas existen grandes coincidencias y han desembocado en resultados claramente contrarios. Asistimos a dos despidos disciplinarios en los que la empleadora reconoció la improcedencia, y en ambos se acciona alegando la vulneración de la garantía de indemnidad. Ambas sentencias abordan la suficiencia del indicio aportado por los trabajadores, estimando la recurrida que la conversación mantenida reúne la intensidad suficiente como para la inversión de la carga de la prueba, por más que no había una reclamación ni formal ni verbal en sentido alguno, y en la de contraste existía una petición verbal expresa de equiparación salarial.

Ese elemento diferencial, como bien indican tanto la recurrente en su escrito de interposición como el propio Ministerio Fiscal, lo que viene es a reforzar la contradicción: asistimos a lo que históricamente hemos denominado "contradicción *a fortiori*" (con mayor motivo) porque en la recurrida, sin una reclamación formal, se alcanza la declaración de nulidad del despido, y en la de contraste, donde sí constaba esa petición verbal de equiparación salarial, sin embargo la sentencia entiende que no es indicio suficiente ante la falta de otros datos como advertencia o requerimiento a la empresa de futura reclamación, o denuncia a la inspección de trabajo, o demanda de conciliación, por lo que termina rechazando la nulidad del despido solicitada.

TERCERO.

1.- Despejado ya el requisito de la contradicción, procede el estudio del fondo del asunto. La empresa articula su recurso mediante un único motivo, invocando la infracción de los art. 24 de la CE, y art. 17.1 y 4.2 g) del Estatuto de los trabajadores. En su recurso insiste en que la cuestión debatida radica en determinar si es suficiente indicio de la vulneración de la garantía de indemnidad que días previos al despido disciplinario, reconocido como improcedente por el empresario, existiera una conversación en la que éste quería convencer a la trabajadora de la necesidad de trabajar horas extraordinarias los sábados para completar su jornada. Y para descartar esa eficacia que la recurrida otorga, argumenta que yerra la sentencia cuando dice que la trabajadora estaba disconforme con la petición de la empresa, pues de los HP de la de instancia, que no han sido modificados, no consta en absoluto esa falta de conformidad, puesto que el juzgado no dio como probado ese dato, argumentando además que la teórica existencia de un documento firmado no conforme por ella no pasó de ser una simple manifestación, pues tal documento no fue aportado al juicio. De ello deduce que la sola proximidad del despido a la conversación mantenida no configura indicio alguno para activar la inversión de la carga probatoria.

2.- Conviene recordar que nuestra Constitución consagra en su art 24 el derecho a la tutela judicial efectiva, y al tiempo, el Estatuto de los Trabajadores, en su art. 17.1 -tras la reforma efectuada por la disposición final 14.4 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero - vino a consagrar el mandato siguiente: «Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación».

Por su parte el art. 4.2 g) del ET establece de forma nítida el derecho de los trabajadores al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Finalmente, la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, contempla definitivamente la plasmación positiva de la garantía de indemnidad cuando en su art. 12 bajo el rótulo "Protección del derecho de defensa" y en su número 3. señala que:

«3. 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.»

Además su Disposición Adicional tercera extiende esa protección a actuaciones ante la empresa, actuaciones administrativas o judiciales orientadas a la reclamación de derechos laborales, realizadas por la persona trabajadora o por sus representantes legales. La misma disposición amplía la protección al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta segundo grado que trabajen en la misma empresa, aunque no hubieran realizado la actuación protegida.

3.- La garantía de indemnidad se configura entonces como la manifestación de un derecho -por así decirlo- "protector" de la tutela judicial efectiva. Su contenido esencial consiste en que el trabajador no puede sufrir consecuencias desfavorables -despido, extinción contractual, sanción, no renovación, modificación de condiciones, represalias organizativas o cualquier perjuicio profesional- por haber reclamado sus derechos o por haber realizado actos dirigidos a preparar -si quiera muy inicialmente- su defensa. El Tribunal Constitucional (TC) la configuró tempranamente como una garantía frente a represalias empresariales derivadas del ejercicio de acciones judiciales o de actos preparatorios de aquellas, doctrina que el TC sigue sintetizando como una manifestación del art. 24.1 CE en el ámbito laboral.

Nuestra doctrina y la del propio TC establecieron, antes de ese reconocimiento legal positivo, que la garantía de indemnidad no protege solo al trabajador cuando la demanda judicial ya ha sido presentada, sino que incluye también los actos previos, preparatorios o instrumentales dirigidos a reclamar derechos: reclamaciones internas, reclamaciones previas, papeletas de conciliación, denuncias ante la Inspección de Trabajo, actuaciones administrativas, solicitudes empresariales formalizadas, quejas canalizadas por representantes o actos inequívocamente orientados a activar la defensa jurídica del trabajador.

Así por ejemplo se afirmó que «la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso judicial que ocasionen privación de garantías procesales, sino que, asimismo, tal derecho puede verse también

lesionado cuando su ejercicio, o la realización por el trabajador de actos preparatorios o previos necesarios para una acción judicial, produzca como consecuencia una represalia empresarial o, en todo caso, un efecto negativo en su posición y patrimonio de derechos. En suma, el derecho consagrado en el art. 24.1 CE no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, lo cual significa que del ejercicio de una acción judicial -individual o colectiva (STC 16/2006, de 19 de enero - o de los actos preparatorios o previos al mismo -incluso de reclamaciones extrajudiciales dirigidas a evitar el proceso (STC 55/2004, de 19 de abril)- no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza" (por todas, sentencias del TC 14/1993, de 18 de enero, FJ 2; 125/2008, de 20 de octubre, FJ 3; 6/2011, de 14 de febrero, FJ 2 y 183/2015, de 10 septiembre, FJ 3).

Como hemos recordado en nuestra STS 917/2022 de 15 de noviembre (rcud 2645/2021) que inspira la decisión de la recurrida:

«En el ámbito laboral, la garantía de indemnidad consiste "en la imposibilidad de adoptar medidas intencionales de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos [...] de suerte que una actuación empresarial que cause un perjuicio y esté motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido (en el sentido amplio anteriormente indicado) debe ser calificada como radicalmente nula, por contraria a ese derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar las acciones derivadas de su contrato de trabajo" (sentencia del TC 183/2015, de 10 septiembre, FJ 3)»

En dicha sentencia recordábamos también que «La sentencia del TC 55/2004, de 19 abril, FJ 2, explica que "el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva consagrado por el art. 24.1 CE quedaría privado en lo esencial de su eficacia si la protección que confiere no incluyera las medidas que puede llegar a adoptar un empresario como reacción represiva frente a una acción judicial ejercitada por un empleado ante los Tribunales. El temor a tales medidas podría disuadir a los trabajadores de hacer valer sus derechos y, por tanto, poner en peligro gravemente la consecución del objetivo perseguido por la consagración constitucional de la efectividad de la tutela judicial, re trayendo a los trabajadores de hacer uso de su derecho a la protección jurisdiccional ante los órganos del Poder Judicial."

Esa sentencia examinó un supuesto en el que el trabajador había solicitado asesoramiento de un Abogado, quien dirigió una carta a la empresa en la que reclamaba un derecho, manifestaba su intención de llegar a una solución negociada del conflicto e indicaba que, en caso contrario, se plantearía judicialmente. La empresa despidió al empleado.

El TC argumenta que no se trata de actos preparatorios o previos "necesarios" para el acceso a la jurisdicción. Sin embargo, el Alto Tribunal sostiene que los beneficios que se derivan de la evitación de los procesos permiten "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 [...] y consta [...] que se ejercitó posteriormente la correspondiente acción judicial para reclamar en la jurisdicción competente los derechos sobre la patente".

A continuación se exponían algunas fronteras descartando algunos actos que no tenían esa condición de preparatorios de futuras acciones judiciales, al señalar: «La sentencia del TC 326/2005, de 12 diciembre , FJ 3, que declaró la vulneración del derecho de libertad sindical, sostuvo que "la remisión de escritos al empresario en solicitud de mayores medios materiales no puede considerarse el ejercicio de una acción judicial o una reclamación administrativa o un acto preparatorio de una acción judicial, que son los supuestos a los que nuestra doctrina ha extendido la garantía de indemnidad derivada del ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva (por todas, SSTC 5/2003, de 20 de enero, F. 7 ; 55/2004, de 19 de abril, F. 2 ; y 171/2005, de 20 de junio , F. 3).».

4.- En el caso que acabamos de referir, en el que el trabajador se había limitado a enviar un WhatsApp a la empresa haciéndole constar su disconformidad con la falta de abono del exceso de jornada, esta Sala terminó por confirmar la declaración de nulidad del despido, para ello argumentamos lo siguiente:

«El trabajador envió un WhatsApp al empresario con una relación de las horas extraordinarias y posteriormente "expresó su desacuerdo en relación a que no figurara y abonara el exceso de jornada".

Por consiguiente, el actor no anunció ninguna reclamación judicial. Se limitó a manifestar que no estaba de acuerdo con el cómputo de la jornada de trabajo que había hecho el empleador. A diferencia del supuesto enjuiciado en la mentada sentencia del TC 55/2004, no se trató de una actividad previa que estuviera directamente encaminada al ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva.

Lo que sucedió es que el día siguiente a la reclamación efectuada en el seno de la empresa el trabajador fue despedido por el empresario, sin que se haya aportado indicio alguno de que dicho despido disciplinario respondiera a una causa real.

Se trataba de un contrato de trabajo de duración determinada. La duración pactada era de tres meses. Cuando el trabajador expresó su reclamación al empresario, fue inmediatamente despedido sin esperar a que transcurriera el breve plazo que quedaba hasta la finalización del contrato temporal (un mes y 24 días).

3.- Las reclamaciones internas de derechos en el seno de la empresa, cuando el empresario no las acepta, pueden agotarse en la propia empresa o bien dar lugar a una posterior reclamación judicial. No toda reclamación interna es seguida de una reclamación judicial.

Por el contrario, con carácter general, las reclamaciones judiciales de derechos están precedidas de la manifestación por parte del trabajador al empleador de su disconformidad con algún aspecto de la relación laboral.

En la presente litis nos encontramos con un supuesto excepcional, en el que un trabajador con un contrato de duración determinada, que finalizaba un mes y 24 días después, fue despedido el día después de que manifestara su disconformidad con la falta de pago del exceso de jornada, alegándose como causa del despido disciplinario una disminución del rendimiento que no se ha probado. Ese despido, inmediatamente después de la reclamación, imposibilitó que el actor efectuara ninguna reclamación judicial. Dicha imposibilidad es únicamente imputable al empleador.»

Y finalmente afirmamos que «Como regla general, las reclamaciones internas en el seno de la empresa no activan la garantía de indemnidad. Pero si un trabajador efectúa una reclamación interna e inmediatamente después es despedido, sin que la empresa acredite la existencia de incumplimientos que justifiquen la extinción contractual, debemos concluir que la imposibilidad de formular la reclamación judicial con anterioridad al despido es imputable únicamente al empresario, por lo que, en ese concreto contexto temporal, opera como un indicio de la vulneración de la garantía de indemnidad que obliga al empleador a acreditar que el despido ha sido ajeno a la violación del derecho fundamental recogido en el art. 24 de la Constitución. Al no haberlo hecho, debemos concluir que el despido enjuiciado vulneró la garantía de indemnidad del demandante, por lo que debe declararse nulo. La tesis contraria incentivaría que, ante cualquier reclamación interna en el seno de la empresa, el empleador procediera a despedir inmediatamente al trabajador, antes de que éste pudiera ejercitar la reclamación judicial, con la finalidad de evitar la declaración de nulidad del despido.»

CUARTO.

1.- Más recientemente (STS 1359/2024 de 20 de diciembre, rcud 523/2024) hemos abordado cuestiones semejantes. En esta sentencia que acabamos de mencionar se estableció igualmente que «Como regla general, las reclamaciones internas en el seno de la empresa no activaban la garantía de indemnidad; sin embargo, la Disposición Adicional Tercera la Ley 5/2024 en su apartado primero, recogiendo -sin duda- la doctrina constitucional y la jurisprudencia de esta Sala, ha establecido 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".»

En ese caso concreto, apreciamos que la orden empresarial que desembocó en el despido era ilegítima, por suponer la realización de un exceso de jornada, con la particularidad que el trabajador ya había reclamado a la empresa y su proceder lo había puesto en conocimiento de la Inspección de Trabajo, y ello configuró a la luz de lo establecido en el art 181 de la LRJS, la acreditación de un indicio de discriminación que no fue destruido por la

empresa acreditando que su decisión disciplinaria era cabal, seria y fundada, y estaba desprovista de todo propósito lesivo del derecho fundamental.

2.- Por otra parte, en el terreno de la vulneración de derechos fundamentales conviene recordar también que el juego de la carga de la prueba tiene su propia sistemática y sus reglas especiales, consagradas hoy en los artículos 96 y 181.2 de la LRJS.

Según jurisprudencia reiterada de esta Sala, en materia de prueba de la vulneración de un derecho fundamental es imprescindible un presupuesto inicial: la necesaria aportación de un panorama indiciario por la parte actora. En efecto para que opere el mecanismo tuitivo de la inversión de la carga de la prueba, es una exigencia procesal insoslayable que el trabajador acredite un principio de prueba razonable que evidencie la lesión del derecho fundamental. En este sentido, esta sala es tajante al advertir que no pueden considerarse indicios probatorios suficientes las meras sospechas o conjeturas de vulneración del derecho fundamental (STS 71/2023 de 25 de enero - rec. 62/2021 y 954/2022 de 13 de diciembre, rec. 40/21). Por consiguiente, en aquellos supuestos en los que el órgano judicial aprecia que no existen tales indicios, no llega a producirse la inversión de la carga probatoria y la pretensión debe ser desestimada (STS 356/2025 de 9 de abril, rec. 92/2023).

Una vez que el trabajador ha acreditado indicios suficientes que generan una apariencia o sospecha fundada de vulneración, se produce automáticamente el desplazamiento hacia la empresa o Administración empleadora de la carga de probar que el acto extintivo, la medida adoptada o el comportamiento combatido se produjo por motivos legítimos y totalmente ajenos a la lesión del derecho (STS de 17-de junio de 2014, rcud 2217/14 y STS 24 de febrero de 2016, rcud 1097/14).

A partir de ese momento, la empleadora asume la carga procesal de desactivar dicho panorama indiciario. Si el empresario no aporta prueba concluyente sobre la licitud de su decisión, o se limita a oponer justificaciones formales y vacuas a la medida o comportamiento impugnados, estos deben ser declarados nulos por vulneración constitucional. Por el contrario, si la empresa aporta argumentaciones sólidas y pruebas que justifican objetiva y razonablemente su actuación, los indicios aportados por el trabajador quedan plenamente contrarrestados, lo que conduciría a la desestimación de la demanda de tutela de derechos fundamentales (STS 356/2025 ya citada).

QUINTO.

1.- Sentado todo cuanto antecede y aplicando la doctrina contenida en la sentencias del TC y de esta sala ya aludidas al caso que se nos plantea, hemos de concluir - aun reconociendo que estamos ante un caso límite- que la trabajadora aportó el indicio de vulneración de derecho fundamental que era exigible, lo que conduce a la desestimación del recurso de la empresa.

Independientemente de que el proceso de expansión de la garantía de indemnidad en su última fase legislativa (reforma del ET y la Ley de Derecho de Defensa) haya tenido lugar mucho tiempo después de la producción de los hechos que analizamos, lo cierto es que la trabajadora acreditó que hubo una conversación con la empresa en la que el empresario "quería convencerla" de que convendría que hiciera algunas horas los sábados.

No asistimos a la prueba de haber realizado una reclamación interna de la empresa, ni escrita ni verbal que apuntase siquiera remotamente a la postrera demanda judicial en defensa de sus intereses, pero sí se acredita la disconformidad de la trabajadora con la propuesta del empresario, que era precisamente lo que acontecía en el caso del WhatsApp resuelto por nuestra sala en la STS 917/2022.

Evidentemente, y aunque alguna desconfianza habría en el sentir de la trabajadora cuando grabó las conversaciones con su empresario (ningún reproche se hace por nadie a esa prueba en el presente recurso, ni puede hacerse, según ya estableció la STC 114/1984, de 29 de noviembre), de los HP y de la fundamentación jurídica de la sentencia de instancia, donde se recogen datos fácticos allí mal ubicados, puede deducirse que la trabajadora había mostrado su disconformidad con la decisión anticipada por su empresario, disconformidad que aparece reflejada en esas conversaciones y se deduce sin demasiada dificultad.

En ellas se ve que, de una parte, el empresario quería convencerla de hacer esas horas los sábados. Se declara probado que pretendía convencerla y que estaba «intentando hacerle ver sobre la necesidad de la prestación de servicios en esas horas algún sábado del mes». Si pretendía convencerla y hacerle ver esa necesidad, es obvio que la trabajadora ni

estaba convencida ni veía tal necesidad, postura de resistencia de la que era consciente el empresario.

En un momento de la conversación -según se extrae de los FD de la sentencia de instancia- la trabajadora alude a un documento que firmó no conforme. Es cierto que ese documento no se aportó a las actuaciones, pero la deducción de la sala recurrida es lógica y coherente cuando en su FD segundo expone lo que sigue:

«Mantiene la suplicante que por el propio demandado se reconoce que existieron discrepancias con la trabajadora respecto a la realización de una serie de horas los sábados, aun cuando no se llegara a llevar a cabo una modificación de la jornada en forma, habiéndose recogido en la propia resolución combatida, en el fundamento cuarto de derecho aunque con indudable valor de hecho probado, que el 11 de julio de 2019 el empleador quiso convencer a la actora en el proceso para que completara su jornada con algunas horas los sábados, añadiéndose además que, al final de la conversación -se aportó un audio a las actuaciones-, la demandante se refiere a un documento que se firma no conforme, si bien no resulta acreditada la literalidad de dicho documento, ni qué constaba en el mismo y de hecho el empresario le dice a la trabajadora que se informe y asesore -se dice en la meritada resolución. Queda en consecuencia patente, aun cuando no se haya tenido acceso al documento en cuestión, que la empresa, el 11 de julio de 2019, comunicó a la trabajadora que habría de realizar su prestación de servicios, durante algunas horas, algún sábado al mes, habiendo manifestado ésta su disconformidad y siendo la misma despedida el día 17 de julio siguiente, aquietándose la empresa a la calificación de improcedencia.»

2.- Cierto es que la garantía de indemnidad no puede convertir cualquier discrepancia laboral en un blindaje absoluto frente al despido o frente a decisiones empresariales legítimas. Es necesario que la conducta del trabajador sea reconocible como ejercicio de derechos, reclamación jurídica, acto preparatorio de defensa o al menos como muestra clara de disconformidad, lo que ya apuntaría a una posible intención de impugnación futura de la medida empresarial.

Nuestra STS 41/2024 de 10 de enero (rcud 5594/2022) aunque terminó por desestimar apreciando la falta de contradicción, estableció un límite claro en lo tocante a la comparación de indicios de vulneración de la garantía de indemnidad en un supuesto en que el trabajador había remitido comunicaciones de disconformidad o petición de aclaraciones, pero sin que en el caso examinado se apreciara un indicio claro de voluntad de iniciar acciones o reclamar formalmente derechos.

En definitiva una reclamación interna o una disconformidad con la decisión empresarial puede estar protegida, pero debe tener densidad jurídica suficiente. No basta el mero malestar, una protesta genérica o una conversación ambigua.

En el concreto y excepcional caso que analizamos, con esa conversación el empresario buscaba convencer a la actora- sin conseguirlo- de que debía hacer horas los sábados, esto es, pretendía imponer una obligación de nuevo cuño a su tarea laboral; en dicha conversación se aludió a un documento sobre tal imposición que para la actora no era conforme, diciendo el empresario que el asunto lo estudiara y se asesorara, y a los seis días de esa conversación es despedida. El nexo temporal es también de cierta relevancia por la proximidad de la decisión extintiva a la negativa deducida de la trabajadora a esas horas de sábado que obtenemos de los HP y los FJ de la de instancia. La doctrina de la recurrida es correcta.

Asistimos a un indicio suficiente de vulneración de la garantía de indemnidad, y por ende se produce esa especial distribución de la carga probatoria que ya hemos explicado y que la empresa no consiguió salvar, pues simplemente reconoció la improcedencia del despido, sin más, y sin que se haya aportado indicio alguno de que dicho despido disciplinario respondiera a una causa real.

El recurso debe por ello ser desestimado.

SEXTO.

En atención a todo lo señalado, de acuerdo con el Ministerio Fiscal, procede la desestimación del recurso planteado con las consecuencias inherentes de imposición de costas a la empresa (art. 235 LRJS) en cuantía de 1.500 euros y la pérdida del depósito efectuado para recurrir.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1.- Desestimar el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por D. Francisco Javier Reyes Robayo en nombre y representación de Miguel Ángel (MUNDO ANIMAL).

2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social Tribunal Superior de Justicia de Andalucía -sede Sevilla- en sentencia núm. 3104/2024 de 30 de octubre (Rec. 3522/2022).

3.- Condenar al empresario recurrente al pago de las costas de este recurso en cuantía de 1.500 euros, con pérdida del depósito efectuado para recurrir.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

