RECONOCIMIENTO NORMATIVO DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD EN LA LO 5/2024, DE DERECHO A LA DEFENSA

JAIME PIQUERAS GARCÍA
Personal Investigador en Formación (FPU) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de València

Se publica la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, que regula el derecho fundamental "indisponible" a la tutela judicial efectiva (art. 24 de la CE). La finalidad de la Ley, por tanto, consiste en establecer las garantías de defensa propias del Estado de Derecho, tanto en los procesos judiciales como en los extrajudiciales. La norma pone especial énfasis en la igualdad, la asistencia letrada y la tutela judicial efectiva, conforme a la Constitución Española y los acuerdos, convenios y pautas internacionales. En ámbito laboral, resulta relevante su contenido sobre garantía de indemnidad. Como es conocido, esta garantía tiene la función de declarar como nulas las represalias empresariales motivadas por la reclamación de las personas trabajadoras, apoyándose en el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

Normalmente, la ampliación de los supuestos de activación de esta garantía se ha llevado a cabo mediante pronunciamientos judiciales. En esta ocasión, la LO 5/2024 plasma en el ordenamiento español la garantía de indemnidad usando la terminología usada por nuestros tribunales, señalando en su DA 3ª.1 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". Esta disposición traslada al ámbito laboral la protección general a la defensa, contemplada en el art. 12.3 de la LO 5/2024.

La norma no solo reconoce la protección de los trabajadores por sus propias acciones, también recoge la reclamación de sus derechos por parte de los representantes legales (siguiendo a la STC 55/2004, de 19 de abril, aunque la expresión "por sus representantes legales" en el texto legal puede referirse de igual manera a la representación legal de las personas trabajadoras) y amplía los

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

supuestos en los que la protección resulta aplicable: frente a las represalias sobre los familiares del trabajador, cuando estos desempeñen su puesto en la misma empresa. De esta forma, la DA 3ª.1 de la LO 5/2024 incluye que "dicha protección se extiende al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma empresa, aun cuando éstos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos".

Anteriormente, la única mención respecto a una protección de esta naturaleza en nuestro ordenamiento se encuentra en el art. 17 del ET, vinculado con algunas medidas para la no discriminación, donde se indica que "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", pero no así en reclamaciones sobre otras materias laborales.

Que una protección de estas características no haya sido prevista legalmente con anterioridad no ha sido una barrera para que los tribunales diesen forma a la garantía de indemnidad. El desarrollo de este principio no se ha limitado a las reclamaciones legales contra la empresa. Sin entrar en un listado exhaustivo, encontraríamos otra serie de actuaciones por parte de las personas trabajadoras que también cuentan con protección. Destacamos las actuaciones administrativas previas o preparatorias a la vía judicial (como la conciliación o la interposición de denuncias ante la ITSS, en las SSTC 140/1999, de 22 de julio y 55/2004, de 19 de abril, respectivamente), la reclamación directa por el trabajador en la empresa (STSJ de Andalucía 980/2013, de 8 de mayo, rec. 625/2013) y la garantía que existe al actuar como testigo en un procedimiento contra la compañía para la que se trabaja (STC 197/1998, de 13 de octubre). De estas situaciones, la reclamación en la empresa es la que presenta mayor controversia. Presentándose de forma aislada, la simple reclamación interna no activa la garantía de indemnidad, salvo que la reacción empresarial se produzca inmediatamente después de la reclamación, impidiendo con ello que se pueda acudir a la vía judicial (STS 917/2022, de 15 de noviembre de 2022, rec. 2645/2021). Para que la comunicación cuente con protección, generalmente, debe de tratarse de una efectiva reclamación del trabajador, en la que se muestre insatisfecho y exprese que tras la negativa empresarial se recurrirá a la vía legal (STSJ de Galicia 5171/2019, de 20 de septiembre, rec. 2922/2019). Los pronunciamientos en este sentido han generado opiniones contrarias por parte de la doctrina académica, debido al aumento de la conflictividad en la empresa tras el aviso o "amenaza" de recurrir a los procedimientos formales en cada reclamación (por pequeña que sea), entre otros motivos.

La DA 3ª.1 de la LO 5/2024 reconoce los actos judiciales y administrativos orientados al reconocimiento de derechos, así como la reclamación directa en la empresa, tanto de las personas trabajadoras, como de sus representantes legales.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

Cabe destacar que, siguiendo la literalidad de la norma, el reconocimiento de la expresión "cualquier actuación efectuada ante la empresa" parece estar modificando los criterios jurisprudenciales a los que nos referíamos para que la reclamación en la empresa sea válida, ya que la reclamación no se presenta condicionada a otros requisitos adicionales. De esta forma, los trabajadores podrán contar con protección cuando comuniquen incumplimientos laborales en la empresa, sin la necesidad de trasmitir su voluntad de recurrir a procedimientos administrativos o legales con posterioridad.

A las posibilidades anteriores debemos de sumar las denuncias que establece la Ley 2/2023, de 30 de febrero, de protección para informantes, la cual también suscita dudas en esta materia. Podemos entender el canal de denuncias interno como una reclamación en la empresa y el canal externo como el acto de recurrir a una entidad administrativa.

Para finalizar, en medio de la desconfiguración normativa de la garantía de indemnidad preexistente, resulta conveniente celebrar el reconocimiento legal de la protección frente a cualquier tipo de reclamación-represalia en el ámbito laboral, sobre todo, en aquellas que surgen en la empresa. En este contexto, es evidente que la regulación actual no abarca plenamente el alcance de la protección en cuestión. Esto representa una oportunidad para reflexionar sobre la garantía de indemnidad de forma integral, incorporando tanto las situaciones no previstas como el resto de los elementos restantes que la conforman.

CITA: JAIME PIQUERAS GARCÍA, "Reconocimiento normativo de la garantía de indemnidad en la LO 5/2024 de derecho a la defensa", Briefs AEDTSS, número 102, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).