

# La extensión de la garantía de indemnidad a las reclamaciones de derechos a través de los representantes legales de los trabajadores

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Constitucional 148/2025, de 9 de septiembre](#)

Adrián Todolí Signes

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Valencia (España)

[adrian.todoli@uv.es](mailto:adrian.todoli@uv.es) | <https://orcid.org/0000-0001-7538-4764>

## Extracto

La Sentencia del Tribunal Constitucional 148/2025 amplía el alcance de la garantía de indemnidad reconocida en el artículo 24.1 de la Constitución española, al extender su protección a las reclamaciones laborales formuladas a través de la representación legal de los trabajadores. El tribunal reconoce que el trabajador que utiliza los cauces internos de diálogo social no puede quedar desprotegido frente a represalias empresariales, aun cuando no haya manifestado expresamente su intención de acudir a los tribunales. En este comentario se analiza el alcance de esta doctrina y su relevancia en la consolidación de una protección extrajudicial de los derechos laborales, así como su conexión con la legislación reciente y el derecho europeo en materia de tutela frente a represalias.

**Palabras clave:** garantía de indemnidad; represalias; reclamación interna; comité de empresa; tutela judicial efectiva; protección extrajudicial; derechos fundamentales.

Recibido: 31-10-2025 / Aceptado: 03-11-2025 / Publicado: 09-01-2026

**Cómo citar:** Todolí Signes, A. (2026). La extensión de la garantía de indemnidad a las reclamaciones de derechos a través de los representantes legales de los trabajadores. Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 148/2025, de 9 de septiembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 490, 254-262. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24867>



# The extension of the guarantee of indemnity to labour claims of rights brought through workers' legal representatives

Commentary to Constitutional Court Ruling 148/2025 of 9 September

Adrián Todolí Signes

Professor of Labour and Social Security Law.

Miguel Hernández University of Valencia (Spain)

[adrian.todoli@uv.es](mailto:adrian.todoli@uv.es) | <https://orcid.org/0000-0001-7538-4764>

## Abstract

Constitutional Court Ruling 148/2025 broadens the scope of the guarantee of indemnity enshrined in Article 24(1) of the Spanish Constitution by extending its protection to labour claims channelled through workers' legal representatives. The Court affirms that an employee who resorts to internal social-dialogue mechanisms cannot be left unprotected against employer retaliation, even if they have not expressly indicated an intention to bring the matter before the courts. This commentary examines the reach of this doctrine and its relevance for consolidating an extrajudicial protection of labour rights, as well as its connection with recent legislation and with European law on safeguards against reprisals.

**Keywords:** guarantee of indemnity; retaliation; internal complaint mechanisms; workers' representatives; works council; right to effective judicial protection; extrajudicial protection; fundamental rights.

Received: 31-10-2025 / Accepted: 03-11-2025 / Published: 09-01-2026

**Citation:** Todolí Signes, A. (2026). The extension of the guarantee of indemnity to labour claims of rights brought through workers' legal representatives. Commentary to Constitutional Court Ruling 148/2025 of 9 September. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 490, 254-262. <https://doi.org/10.51302/rts.2026.24867>

## 1. Marco jurídico

La garantía de indemnidad es una construcción jurisprudencial del Tribunal Constitucional (TC) que extiende la tutela del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva ([art. 24.1 Constitución española –CE–](#)) al ámbito laboral, protegiendo al trabajador frente a represalias del empleador derivadas del ejercicio de acciones legales o de actuaciones previas dirigidas a hacer valer sus derechos. En sus primeros reconocimientos (Sentencias del TC –SSTC– [7/1993](#) y [14/1993](#)), el TC declaró nulo todo despido motivado por el hecho de que el trabajador hubiera ejercitado acciones judiciales o cumplido actos preprocesales legalmente exigidos como presupuestos para acudir a la jurisdicción.

Con base en esos fundamentos, la jurisprudencia constitucional ha ido evolucionando para abarcar también actos previos no preceptivos pero encaminados a la acción judicial. Un hito importante fue la [STC 55/2004](#), que supuso la primera ampliación de la garantía de indemnidad a actuaciones extrajudiciales no obligatorias cuando del contexto pueda inferirse claramente su finalidad de preparar el ejercicio de acciones legales. En ese caso, se protegió la remisión por el abogado del trabajador de una carta de reclamación a la empresa relacionada con un conflicto laboral, entendiendo el TC que evitar un pleito es algo útil y deseable, y que la actividad previa no imperativa pero orientada a exigir un derecho merece protección si del conjunto de hechos se deduce que el trabajador estaba dispuesto a acudir a la vía judicial de no prosperar su reclamación. No obstante, el TC también marcó límites: por ejemplo, en la [STC 326/2005](#) negó la protección a un escrito dirigido al empresario solicitando mejores medios de trabajo, al considerar que no equivalía al ejercicio de acciones judiciales ni a un acto preparatorio necesario, y que, por tanto, tal queja interna genérica no activaba la garantía de indemnidad.

Posteriormente, la doctrina dio un segundo paso de ampliación en la [STC 75/2010](#), al reconocer que incluso las denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) (aunque no sean requisito previo para demandar) están amparadas, dado el rol de la Inspección en vigilar el cumplimiento de las normas laborales y eventualmente mediar o sancionar. En suma, antes de la [sentencia aquí analizada](#), el TC había construido una línea jurisprudencial que cubría (i) demandas judiciales y trámites administrativos o de conciliación obligatorios, (ii) reclamaciones extrajudiciales facultativas claramente dirigidas a obtener tutela judicial, y (iii) denuncias administrativas como las planteadas ante la ITSS.

Paralelamente, el legislador interno y europeo ha reforzado en los últimos años la prohibición de represalias contra quienes ejercitan o preparan reclamaciones de derechos. La [Ley 15/2022, de 12 de julio](#), integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en sus artículos [4.1 \(párr. segundo\)](#) y [6.6](#), prohíbe expresamente las consecuencias adversas

contra quien intervenga, participe o colabore en un procedimiento administrativo o judicial destinado a impedir una discriminación, o por haber formulado quejas, reclamaciones, denuncias, demandas o recursos con ese fin. Por su parte, la [Ley 2/2023, de 20 de febrero](#), de protección a las personas informantes, dispone en su [artículo 36](#) que ningún trabajador puede sufrir perjuicio por haber comunicado infracciones o amenazas al interés público en su empresa. Asimismo, la recién aprobada [Ley orgánica 5/2024, de 11 de noviembre](#), del derecho de defensa, incorpora una protección general de indemnidad en el ámbito laboral: su [disposición adicional tercera](#) (y el [art. 12.3](#)) consagra que «las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables» que pudieran sufrir por cualquier actuación realizada para ejercer sus derechos laborales, ya sea ante la empresa o mediante actuaciones administrativas o judiciales, incluso si tal acción es ejercida por medio de sus representantes legales. Esta ley extiende además dicha protección a personas vinculadas al trabajador (cónyuge, pareja o familiares en la empresa) para evitar represalias indirectas. Finalmente, en el plano comunitario, la [Directiva \(UE\) 2019/1152](#) sobre condiciones laborales transparentes y previsibles (pendiente de transposición en el periodo de los hechos) obliga en sus artículos 17 y 18.1 a que los Estados miembros adopten medidas para proteger a los trabajadores (incluidos sus representantes) frente a cualquier trato desfavorable por reclamar sus derechos, así como a prohibir el despido (o actos preparatorios de despido) de trabajadores por haber ejercido los derechos reconocidos en la directiva. Todo este marco normativo evidencia una tendencia reforzada hacia la tutela del trabajador frente a represalias, no solo por acudir a tribunales, sino también por utilizar cauces internos o administrativos para la defensa de sus derechos. En tal contexto jurídico, la [STC 148/2025](#) se inscribe como un paso más en armonizar la garantía constitucional de indemnidad con esas exigencias legales, ampliando su alcance acorde con la realidad normativa vigente.

## 2. Breve síntesis del supuesto de hecho

El caso resuelto por la [STC 148/2025](#) se originó a raíz de la situación de un trabajador, empleado de la empresa Elecnor, SA en la provincia de Las Palmas. En agosto de 2021, la empresa impuso unilateralmente un cambio de centro de trabajo temporal: al trabajador, que según el cuadrante laboral debía realizar una guardia en Gran Canaria, se le notificó el 11 de agosto de 2021 que dicha guardia pasaría a realizarla en la isla de Lanzarote. Disconforme con esta modificación imprevista, el trabajador optó por activar el cauce interno de reclamación ante sus representantes: ese mismo día presentó un escrito al presidente del comité de empresa exponiendo la situación y su queja por la alteración del cuadrante. La reacción fue casi inmediata: el presidente del comité contactó a la dirección y el 12 de agosto de 2021 se celebró una reunión entre la representación de los trabajadores y la empresa, tras la cual la empresa decidió dejar sin efecto la modificación del cuadrante, retornando al plan original de guardias.

A pesar de haberse resuelto el conflicto puntual de forma interna y rápida, dos semanas después la empresa procedió a la extinción del contrato del trabajador. En concreto, el 28 de agosto de 2021 le notificó el despido con efectos de 2 de septiembre de 2021. La carta de despido atribuía la decisión a causas objetivas: supuestamente, la finalización del contrato de prestación de servicios que Elecnor mantenía con la empresa cliente habría hecho innecesarios sus servicios. Sin embargo, existían serios indicios de que esta justificación era un pretexto: en el proceso se acreditó que el cliente y la empresa habían suscrito un nuevo acuerdo marco multiservicios vigente a partir del 1 de agosto de 2021, de modo que la actividad contratada continuaba en vigor durante las fechas del despido. La proximidad temporal entre la reclamación interna y el despido, unida a la falta de una causa acreditada, sugirió que el despido podía ser una represalia contra el trabajador por haber cuestionado las decisiones empresariales a través del comité de empresa.

El trabajador reaccionó presentando el procedimiento judicial de tutela de derechos fundamentales ante el Juzgado de lo Social n.º 6 de Las Palmas. En su demanda denunció la vulneración de la garantía de indemnidad ([art. 24.1 CE](#)) (al ser despedido a causa de la reclamación laboral canalizada por el comité de empresa).

El juzgado de lo social estimó la demanda mediante Sentencia 64/2022, de 14 de febrero. Declaró nulo el despido por vulneración de derechos fundamentales, ordenando la inmediata readmisión del trabajador con abono de salarios dejados de percibir, así como una indemnización adicional por daños morales derivados de la lesión de la garantía de indemnidad.

La empresa Elecnor recurrió en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Canarias (Sala de lo Social, Las Palmas). Mediante Sentencia 1189/2022, de 27 de octubre, el TSJ estimó parcialmente el recurso de la empresa y revocó la declaración de nulidad, calificando en su lugar el despido como improcedente. En esencia, el TSJ aceptó los hechos probados, pero discrepó en la apreciación jurídica de la garantía de indemnidad: argumentó que no cabía extender dicha garantía a una reclamación formulada ante la empresa o a través de sus representantes, por no tratarse ni de una acción judicial ni de un acto preparatorio legalmente exigido para acudir a la justicia. Según el TSJ, la indemnidad está indisolublemente unida al derecho a la tutela judicial efectiva y no podía transformarse en un derecho autónomo que cubriera cualquier queja o petición interna del trabajador, pues entender lo contrario supondría la sinrazón de que cualquier actuación de reclamación del trabajador ante la empresa quedaría revestida de tutela especial.

El trabajador interpuso entonces recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, invocando nuevamente la garantía de indemnidad. Sin embargo, este recurso fue inadmitido por auto de 20 de diciembre de 2023, al no haberse aportado una sentencia de contraste idónea que evidenciara jurisprudencia contradictoria sobre el punto debatido. Agotada la vía judicial ordinaria, el trabajador promovió recurso de amparo constitucional ante el TC.

### 3. Doctrina establecida por la sentencia

La [STC 148/2025, de 9 de septiembre](#) (ponente: M.<sup>a</sup> Luisa Segoviano), fija con claridad la doctrina de que la garantía de indemnidad se extiende a las reclamaciones laborales formuladas a través de la representación legal de los trabajadores. El TC comienza reafirmando los principios generales de su jurisprudencia en la materia: el [artículo 24.1 de la CE](#) no se agota en el acceso directo a jueces y tribunales, sino que también protege frente a represalias por los actos previos o preparatorios encaminados al ejercicio de ese derecho, especialmente en el ámbito laboral, donde ello se traduce en la prohibición de medidas de represalia del empleador contra el trabajador por haber accionado mecanismos de tutela de sus derechos. Esa garantía, recuerda la sentencia, no se limita a evitar el despido en represalia, sino que abarca «cualquier otra medida dirigida a impedir, coartar o represaliar» el ejercicio de la acción judicial, debiendo conllevar siempre una reparación *in natura* (p. ej., la readmisión) si el derecho fundamental es vulnerado.

Con esta base, la nueva sentencia procede a analizar si la reclamación aquí enjuiciada (ante el comité de empresa) merece la misma protección que otros actos preprocesales. El TC enuncia un criterio general abarcador: entran en el ámbito constitucional de indemnidad no solo las actuaciones que implican ejercicio efectivo de acciones judiciales o sus trámites previos obligatorios, sino también aquellas actuaciones previas de carácter voluntario pero lógicas y convenientes para la defensa de derechos del trabajador, orientadas a evitar un litigio, que pudieran desembocar en un proceso judicial si no son atendidas. Esta afirmación supone consolidar la línea evolutiva previa (p. ej., [STC 55/2004, de 19 de abril](#)) y anuncia la disposición a incluir el supuesto concreto del caso. De hecho, el tribunal declara expresamente que la situación planteada (la queja de un trabajador ante sus representantes legales en la empresa, pidiendo su intermediación con el empleador para solucionar un conflicto laboral) reúne las notas necesarias para quedar bajo la garantía de indemnidad, tal como dichas notas ya fueron apreciadas en otros supuestos preprocesales protegidos.

En su fundamento jurídico 3.<sup>º</sup>, la sentencia desarrolla tres pilares argumentales que justifican por qué estas reclamaciones a la representación de los trabajadores deben ser amparadas constitucionalmente, por analogía con las reclamaciones administrativas o extrajudiciales previas ya cubiertas:

- a) Función institucional de la representación legal: el TC pone de relieve el soporte normativo de este cauce. El [artículo 64.7 a\) 1.<sup>º</sup> del Estatuto de los Trabajadores](#) establece que el comité de empresa (y los delegados de personal) tiene la competencia de vigilancia en el cumplimiento de las normas laborales, así como de presentar las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes. Es decir, la ley reconoce a los órganos de representación colectiva una labor mediadora y de control de la legalidad laboral, incluyendo la posibilidad de accionar frente al empresario. Según el tribunal, esta configura-

ción normativa convierte a la representación de los trabajadores en un «cauce intermedio» relevante entre la reclamación del trabajador y su eventual resolución judicial o extrajudicial. El comité de empresa actúa como instrumento de defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y, a su vez, como una instancia autónoma de resolución del conflicto mediante negociación con la empresa o, de ser necesario, iniciando otras acciones legales.

- b) Conexión con la eventual tutela judicial: el tribunal subraya que acudir a los representantes cumple también el criterio teleológico definido en su jurisprudencia: dado su carácter reglado y formalizado, es razonable inferir que, si la gestión interna fracasa, el paso siguiente podría ser la acción judicial. En palabras de la [STC 148/2025](#), esta reclamación permite deducir sin gran dificultad que se trata de una actuación directamente encaminada, en caso de fracaso, al eventual ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. De este modo, cumple la condición utilizada por el TC para extender la garantía: la presencia de un propósito subyacente de tutela judicial, aunque implícito, apreciable en función de las circunstancias concurrentes. No se exige, por tanto, que el trabajador manifieste expresamente su intención de demandar; basta con que la naturaleza de su reclamación interna y el contexto permitan vislumbrar que, de no encontrar solución dentro de la empresa, el conflicto podría escalarse ante los tribunales. En el caso concreto, resultaba claro que el trabajador pretendía «evitar el perjuicio» de la reubicación mediante una solución rápida por vía negociada, algo imposible de lograr a tiempo por vía judicial. Esa idoneidad práctica y temporal de la vía interna refuerza su conexión con la defensa del derecho del trabajador antes que verse obligado a litigar *a posteriori*, sin que sea razonable exigirle que amenace con una demanda para estar protegido.
- c) Susceptibilidad de represalias y necesidad de protección: el tercer eje argumental es la consideración de las consecuencias desalentadoras que tendría dejar desprotegido este tipo de reclamaciones. Aunque la actuación se desarrolla ante el comité de empresa, tiene vocación de ser trasladada de inmediato al empleador y, por tanto, se configura como una actuación del trabajador que pone de manifiesto ante su empleador una cierta conflictividad o controversia laboral. El TC advierte que, justamente por revelar al empresario un conflicto (y la potencialidad de acciones legales futuras si no se resuelve), este tipo de iniciativa extrajudicial resulta fácil objeto de disuasión mediante represalias si carece de amparo constitucional. Dicho de otro modo, es un momento especialmente vulnerable para el trabajador: si el empleador puede despedir o castigar impunemente al trabajador que reclama a través de los cauces internos, los demás empleados se lo pensarán dos veces antes de usar esa vía.

En virtud de estas consideraciones, la doctrina final de la [STC 148/2025](#) establece que las reclamaciones formuladas ante los representantes de los trabajadores, destinadas a que

estos medien con la empresa en defensa de derechos laborales del trabajador, sí quedan comprendidas en la garantía de indemnidad del [artículo 24.1 de la CE](#).

Cabe señalar que existe un voto particular de la [STC 148/2025](#) que discrepa tanto de la fundamentación como del fallo de la mayoría, defendiendo que el recurso de amparo debió desestimarse. El principal argumento de este consiste en sostener que la garantía de indemnidad opera como instrumento del derecho de acceso a la justicia, no como un derecho autónomo. Por ello, solo cubre supuestos donde exista una relación causal directa entre la represalia y el ejercicio (o preparación) de una acción judicial. A su juicio, en el caso no se acreditó esa conexión con una futura acción judicial, ya que el trabajador solo elevó una queja al presidente del comité de empresa sobre la organización de guardias, sin manifestar intención alguna de demandar ni acudir a la autoridad laboral. El voto particular advierte que la mayoría «relaja» indebidamente el requisito de la intención litigiosa, sustituyéndolo por una mera posibilidad abstracta de que el conflicto pudiera acabar en juicio.

## 4. Trascendencia de la doctrina

La [Sentencia 148/2025](#) representa un avance significativo en la protección extrajudicial de los derechos laborales. Hasta ahora, la garantía de indemnidad había cubierto fundamentalmente las reclamaciones judiciales y sus antesalas obligatorias o directamente relacionadas; con esta decisión, el TC amplía dicho paraguas protector a un ámbito intracorporativo: las gestiones y quejas elevadas mediante diálogo social interno. Esta doctrina incentiva y valida los mecanismos alternativos de resolución de conflictos laborales (negociación empresa-trabajadores), al asegurar que quienes los utilicen no quedarán indefensos frente a posibles represalias empresariales.

Un aspecto especialmente relevante de la trascendencia de esta sentencia del TC es que clarifica que el trabajador no está obligado a expresar una voluntad litigiosa para quedar protegido. La empresa demandada había sostenido que la indemnidad solo operaría si el empleado había manifestado explícitamente su intención de acudir a tribunales (de modo que la represalia sería porque quería demandar). Sin embargo, el TC implícitamente rechaza exigir esa manifestación expresa, lo que se alinea con la lógica de la propia garantía. Exigir al trabajador que amenace con acciones legales para activar la protección sería contraproducente: convertiría una reclamación interna, concebida precisamente para evitar el pleito, en una antesala forzosa del litigio, desnaturalizando su función. La nueva doctrina deja sentado que lo importante es la finalidad y el contexto de la actuación del trabajador (defender un derecho laboral legítimo a través de un cauce legal), no la fórmula o las palabras utilizadas. En la práctica, esto brinda seguridad al trabajador de buena fe que apuesta por la solución dialogada: no tiene que escoger entre «reclamar internamente sin protección» o «demandar judicialmente con protección», sino que cuenta con tutela desde el momento en que intenta hacer valer sus derechos por vías legítimas, aunque sean extrajudiciales.

En perspectiva más amplia, la [STC 148/2025](#) consolida la tendencia expansiva de la tutela frente a represalias en el derecho español, en sintonía con la legislación reciente y con el derecho europeo. La inclusión de normativa frente a represalias, como la [Ley 15/2022](#) (ámbito antidiscriminatorio) o la [Ley 2/2023](#) (protección de informantes), evidencia una política de tolerancia cero frente a las represalias en distintos ámbitos de la relación laboral. El TC recoge ese espíritu y lo incorpora al núcleo duro constitucional, reforzando el principio de que cualquier trabajador que reclame un derecho laboral, ya sea por vía judicial, administrativa o interna, debe poder hacerlo sin temor a ser perjudicado. Igualmente, se alinea con las exigencias de la [Directiva 2019/1152/UE](#), que impone a los Estados proteger a los trabajadores (y a sus representantes) contra consecuencias desfavorables por accionar sus derechos, y prohibir despidos motivados por ello. La [sentencia comentada](#) fortalece así la coherencia del ordenamiento, evitando lagunas de protección.

Por último, cabe destacar la dimensión de cultura jurídica laboral que esta doctrina fomenta. Al reconocer que la actuación del comité de empresa en defensa de un trabajador goza de amparo constitucional, el TC pone en valor la participación de los trabajadores en la empresa y los cauces de solución negociada de conflictos.