ISSN-e: 2792-8322

La disconformidad no formal de la persona trabajadora como acto protegido. El alcance de la garantía de indemnidad

Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 562/2026, de 23 de junio

Francisco Vila Tierno

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Málaga.
Of Counsel Martínez Echevarría Abogados
fvila@uma.es | https://orcid.org/0000-0001-5718-4160

Extracto

La Sentencia del Tribunal Supremo 562/2026, de 23 de junio, confirma la nulidad del despido de una trabajadora producido seis días después de que esta manifestara su oposición a la pretensión empresarial de que prestara servicios algunos sábados. La resolución se sitúa en una zona fronteriza de la garantía de indemnidad, pues no consta la formulación de una reclamación escrita, el anuncio de una acción judicial ni la realización de un acto preprocesal formalizado. El Tribunal Supremo considera, no obstante, que la disconformidad expresada por la trabajadora, la referencia a un documento firmado «no conforme», la indicación empresarial de que se informara y asesorara, la extraordinaria proximidad temporal del despido y la ausencia de una causa disciplinaria real conforman un panorama indiciario suficiente. La sentencia profundiza en una orientación funcional de la garantía de indemnidad, aunque subraya que no cualquier protesta o discrepancia interna resulta constitucionalmente protegida: debe poseer una densidad jurídica suficiente que permita identificarla como ejercicio de derechos o como antesala razonable de su defensa.

Palabras clave: garantía de indemnidad; tutela judicial efectiva; reclamación interna; despido nulo; carga de la prueba; represalia empresarial; derechos fundamentales.

Recibido: 21-07-2026 / Aceptado: 11-08-2026 / Publicado: 06-11-2026

Cómo citar: Vila Tierno, F. (2026). La disconformidad no formal de la persona trabajadora como acto protegido. El alcance de la garantía de indemnidad. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 562/2026, de 23 de junio. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, *495*, 160-168. https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25441

CC BY NC ND

ISSN-e: 2792-8322

An employee's informal expression of dissent as a protected act. The scope of Protection Against Retaliation

Commentary on Supreme Court Ruling 562/2026 of 23 June

Francisco Vila Tierno

Professor of Labour and Social Security Law.
University of Málaga.
Of Counsel, Martínez Echevarría Abogados
fvila@uma.es | https://orcid.org/0000-0001-5718-4160

Abstract

Supreme Court Ruling 562/2026 of 23 June confirms that the dismissal of an employee six days after she opposed the employer's attempt to require her to work on certain Saturdays was null and void. The ruling concerns a borderline situation regarding protection against retaliation, since the employee had neither submitted a formal written complaint nor announced legal proceedings. Nevertheless, the Supreme Court considered that her expressed disagreement, the reference to a document signed «not in agreement», the employer's suggestion that she seek information and advice, the close temporal connection with the dismissal and the absence of any proven disciplinary cause constituted sufficient prima facie evidence. The ruling reinforces a functional interpretation of protection against retaliation, while making clear that not every complaint or disagreement raised within the undertaking is constitutionally protected. The employee's conduct must have sufficient legal substance to be recognisable as the exercise or prospective defence of employment rights.

Keywords: protection against retaliation; effective judicial protection; internal complaint; null dismissal; burden of proof; employer retaliation; fundamental rights.

Received: 21-07-2026 / Accepted: 11-08-2026 / Published: 06-11-2026

Citation: Vila Tierno, F. (2026). An employee's informal expression of dissent as a protected act. The scope of Protection Against Retaliation. Commentary on Supreme Court Ruling 562/2026 of 23 June. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, *495*, 160-168. https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25441

1. La progresiva expansión de la garantía de indemnidad y la dificultad de fijar sus límites. El marco normativo

La garantía de indemnidad se reconoce como una de las instituciones más relevantes de la jurisprudencia constitucional en el ámbito de las relaciones laborales. Su fundamento se encuentra en el artículo 24.1 de la Constitución española (CE), pero su eficacia se proyecta fuera del proceso judicial, precisamente para impedir que el temor a una reacción empresarial desfavorable –a una eventual represalia– provoque que la persona trabajadora renuncie a la tutela judicial de sus derechos.

No se protege, por tanto, exclusivamente la acción judicial ya ejercitada. Una garantía limitada al momento en que la demanda ha sido presentada sería ineficaz en todos aquellos casos en los que el empresario pudiera anticipar su reacción y extinguir la relación –o adoptar cualquier reacción– antes de que la persona trabajadora estuviera en condiciones de acudir a los tribunales. La dimensión extraprocesal de la tutela judicial efectiva trata de evitar, precisamente, que la represalia neutralice el derecho en una fase en que todavía no se ha judicializado.

Esta idea se encuentra presente desde las Sentencias del Tribunal Constitucional (SSTC) 7/1993 y 14/1993, ambas de 18 de enero, que incorporaron a la protección constitucional no solo el ejercicio de acciones judiciales, sino también la actividad previa de queja (al amparo del art. 5 c) del Convenio núm. 158 OIT). De manera más explícita en la segunda de ellas cuando expresamente señala que se extiende asimismo a los actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de una acción judicial. En esta misma línea, la STC 55/2004, de 19 de abril, dio un paso adicional al extender la garantía a actuaciones extrajudiciales no imperativas, pero encaminadas de manera reconocible a la solución de una controversia y, de fracasar esta, al posterior ejercicio de acciones. La tutela judicial efectiva quedaría privada de buena parte de su eficacia si el empresario pudiera reaccionar contra quien trata de evitar el proceso mediante una reclamación previa.

Esta evolución no ha supuesto, sin embargo, la constitucionalización automática de cualquier discrepancia surgida en la empresa. La conexión con el artículo 24.1 de la CE continúa siendo necesaria. No basta con que la persona trabajadora manifieste malestar, desacuerdo o descontento. La actuación protegida debe encontrarse vinculada, directa o funcionalmente, con la defensa de un derecho o interés legítimo y presentar una configuración que permita identificarla como una reclamación, un acto preparatorio o una conducta potencialmente orientada a activar los instrumentos jurídicos de tutela.

La STC 148/2025, de 9 de septiembre, ha profundizado recientemente en esta aproximación funcional. El Tribunal Constitucional ha considerado que las reclamaciones canalizadas a través de la representación legal de las personas trabajadoras pueden quedar comprendidas en la garantía de indemnidad cuando pretenden que dicha representación ejerza su función legal de intermediación y vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral. Lo determinante no es que ya se haya anunciado expresamente una demanda, sino que la actuación se desenvuelva en conexión suficiente con la finalidad de defensa que justifica la tutela del artículo 24.1 de la CE.

En paralelo a esta construcción constitucional y jurisprudencial, el legislador ha ido proporcionando recepción positiva a la garantía. El artículo 4.2 g) del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de las personas trabajadoras al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato. El artículo 17.1 del mismo texto legal declara nulas determinadas decisiones empresariales desfavorables adoptadas como reacción frente a reclamaciones relacionadas con la igualdad de trato y la no discriminación. Finalmente, el artículo 12.3 de la Ley orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del derecho de defensa, reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables derivadas de actuaciones conducentes al ejercicio de sus derechos de defensa, protección que su disposición adicional tercera proyecta sobre las reclamaciones realizadas ante la empresa, la Administración o los órganos judiciales.

Estos preceptos, en cualquier caso, no eran aplicables por razones temporales a los hechos resueltos por la Sentencia del Tribunal Supremo –STS– 562/2026, producidos en 2019. La resolución no lleva a cabo una aplicación retroactiva de las reformas posteriores. La nulidad se apoya en la garantía constitucional ya desarrollada por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo. La legislación sobrevenida confirma y refuerza una orientación protectora preexistente, pero no constituye el fundamento temporal inmediato del fallo.

El punto más complejo continúa siendo la delimitación de la conducta protegida. Una extensión indiscriminada convertiría cualquier discusión cotidiana en una inmunidad frente a las decisiones empresariales posteriores. Una interpretación excesivamente restrictiva, por el contrario, permitiría despedir a la persona trabajadora inmediatamente después de su primera reclamación, antes de que pudiera formalizarla o acudir a la jurisdicción. Entre ambos extremos se sitúa la sentencia comentada.

2. Supuesto de hecho de la sentencia

La trabajadora objeto del proceso prestaba servicios desde el 5 de febrero de 2018 en un establecimiento dedicado al cuidado de animales. Tenía reconocida la categoría de peón

y desempeñaba funciones de peluquería canina, con una jornada completa distribuida de lunes a viernes.

El 11 de julio de 2019 mantuvo una conversación con el empresario, grabada por ella misma, en la que este trató de convencerla de la necesidad de realizar algunas horas de trabajo determinados sábados para completar su jornada. El empresario quería «convencer» a la trabajadora y trataba de hacerle ver la necesidad de prestar servicios algunos sábados porque entendía que existían horas pendientes de realización y no estaba dispuesto a cubrirlas personalmente.

La conversación no contenía el anuncio expreso de una acción judicial ni una reclamación formalizada. Tampoco se aportó al procedimiento el documento al que la trabajadora se refirió durante la conversación y que, según manifestó, había firmado «no conforme». Sí quedó acreditado, sin embargo, que no aceptaba la propuesta empresarial y que el empresario era consciente de esa resistencia. En el propio diálogo llegó a indicarle que se informara y asesorara (Hecho probado cuarto).

Seis días después, el 17 de julio de 2019, la empresa comunicó a la trabajadora un despido disciplinario con efectos de ese mismo día, reconociendo simultáneamente su improcedencia y poniendo a su disposición la correspondiente indemnización.

La trabajadora impugnó la extinción y solicitó su nulidad por vulneración de la garantía de indemnidad, además de una indemnización complementaria de 6.251 euros por los daños derivados de la lesión del derecho fundamental.

El Juzgado de lo Social número 5 de Sevilla, mediante Sentencia de 3 de junio de 2022, rechazó la existencia de vulneración constitucional y declaró el despido improcedente. Consideró que de la grabación no podía deducirse que el empresario hubiera impuesto efectivamente una reducción salarial, una disminución de jornada o una modificación de sus condiciones, y destacó que había sugerido a la trabajadora que se asesorara.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Andalucía/Sevilla, revocó esta decisión en su Sentencia 3104/2024, de 30 de octubre. Declaró el despido nulo, condenó a la readmisión y al abono de los salarios dejados de percibir y reconoció una indemnización de 6.251 euros por daños y perjuicios.

La empresa interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina. Como sentencia de contraste aportó la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña el 4 de julio de 2005 (rec. 5618/2004). En aquella ocasión, el trabajador había solicitado verbalmente una equiparación salarial y fue posteriormente despedido, pero no se apreció un indicio suficiente porque no constaban actos orientados al posterior ejercicio de acciones.

La contradicción resulta, para el Tribunal Supremo, especialmente intensa. En la sentencia de contraste existía una petición verbal expresa y se rechazó la nulidad; en el asunto ahora examinado no había una reclamación formalizada y, sin embargo, la resolución recurrida había declarado el despido nulo. La sala identifica, por ello, una contradicción *a fortiori* que permite entrar en el fondo.

3. Fallo y fundamento jurídico. Clave doctrinal

La STS 562/2026 desestima el recurso empresarial y confirma la nulidad del despido. La resolución comienza recordando que la garantía de indemnidad impide adoptar consecuencias desfavorables por el ejercicio de acciones judiciales o por la realización de actos previos vinculados con la defensa de derechos.

Se basa, especialmente, en su STS 917/2022, de 15 de noviembre. En aquel asunto, un trabajador comunicó por WhatsApp su desacuerdo con el cómputo y la falta de abono de un exceso de jornada y fue despedido al día siguiente. La sala sostuvo entonces que, como regla general, las reclamaciones internas no activan por sí solas la garantía de indemnidad. Pero cuando la persona trabajadora reclama internamente y es inmediatamente despedida sin que la empresa pruebe una causa real, la imposibilidad de haber formulado antes una reclamación judicial es imputable al empleador. La proximidad temporal y la falta de justificación empresarial pueden formar, en ese contexto excepcional, un indicio constitucionalmente relevante.

Esta orientación fue reiterada por la STS 1359/2024, de 20 de diciembre, en un caso en el que a la reclamación interna se añadía la puesta en conocimiento de la situación ante la Inspección de Trabajo. La sala recuerda igualmente que la garantía no transforma toda discrepancia en un blindaje frente a las facultades empresariales. Por su parte, en la STS 41/2024, de 10 de enero, se había advertido que determinadas comunicaciones de disconformidad o solicitudes de aclaración podían carecer de intensidad bastante cuando no evidenciaban una voluntad reconocible de reclamar derechos.

La STS 562/2026 define el asunto como un «caso límite». No existía una reclamación interna formal, escrita o verbal, que anunciara una demanda futura. Pero sí concurrían varios elementos que, valorados conjuntamente, permitían inferir un ejercicio reconocible de oposición frente a una nueva exigencia empresarial. Y aquí está la clave doctrinal. Pero analicemos cuáles son esos elementos determinantes.

En primer lugar, el empresario trataba de convencer a la trabajadora de que prestara servicios algunos sábados. La necesidad de convencerla revelaba que ella no aceptaba la propuesta. No se trataba de una conversación neutra, sino de una controversia sobre la distribución de la jornada y sobre la imposición de una obligación laboral que la trabajadora consideraba no conforme.

En segundo lugar, durante la conversación se aludió a un documento que había sido firmado «no conforme». Aunque el documento no se aportó y no pudo conocerse su contenido, la referencia reforzaba la existencia de una oposición formalmente exteriorizada.

En tercer lugar, el propio empresario indicó a la trabajadora que estudiara el asunto y se asesorara. Esta expresión mostraba que ambas partes eran conscientes de la dimensión jurídica del desacuerdo.

En cuarto lugar, solo transcurrieron seis días entre la conversación y el despido. La proximidad temporal no es, por sí sola, demostrativa de una represalia, pero adquiere una fuerza indiciaria considerable cuando se conecta con una controversia específica y con la ausencia de cualquier causa real de extinción.

Finalmente, la empresa reconoció la improcedencia del despido y no acreditó ningún incumplimiento disciplinario que permitiera desvincular la decisión extintiva del conflicto precedente. Una vez conformado el panorama indiciario, entraban en juego los artículos 96.1 y 181.2 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. Correspondía a la empresa aportar una justificación objetiva, razonable, suficientemente probada y completamente ajena al derecho fundamental. Esa carga no fue satisfecha.

La sala introduce, siguiendo este planteamiento, una cautela de especial interés: la reclamación o disconformidad interna debe tener «densidad jurídica suficiente». No basta el simple malestar, la protesta genérica o una conversación ambigua. La conducta debe ser identificable como ejercicio de derechos, reclamación jurídica, acto preparatorio de defensa o, al menos, como una oposición clara susceptible de revelar una futura intención impugnatoria.

En consecuencia, el Tribunal Supremo confirma la declaración de nulidad, la readmisión, el abono de salarios de tramitación y la indemnización de 6.251 euros. Desestima el recurso, impone a la empresa las costas de la casación en cuantía de 1.500 euros y declara la pérdida del depósito constituido.

4. Valoración crítica. La trascendencia de la doctrina establecida más allá del caso

La sentencia merece, en términos generales, una valoración positiva. Responde adecuadamente a una realidad básica. Concretamente que la garantía de indemnidad quedaría seriamente debilitada si solo pudiera operar cuando la persona trabajadora hubiera logrado presentar una demanda, una papeleta de conciliación o una denuncia administrativa antes de sufrir la reacción empresarial.

Una empresa conocedora de la discrepancia podría anticipar el despido y privar a la garantía de toda eficacia. La doctrina iniciada por la STS 917/2022 evita ese resultado y la resolución comentada la proyecta sobre un supuesto todavía más fronterizo: no había una reclamación propiamente dicha, sino una oposición clara frente a una modificación pretendida de la jornada.

No obstante, la solución solo resulta convincente si se atiende a la totalidad de las circunstancias. La mera negativa a aceptar una propuesta empresarial no puede equivaler siempre a un acto preparatorio de tutela judicial. Tampoco la proximidad temporal convierte automáticamente cualquier despido improcedente en nulo. Es la concurrencia acumulativa de varios elementos la que justifica el desplazamiento de la carga probatoria.

La sentencia permite identificar, al menos, cinco criterios relevantes.

- El primero es la concreción del objeto de la controversia. La discrepancia se refería a una condición de trabajo identificable: la obligación de prestar servicios algunos sábados frente a una jornada hasta entonces desarrollada de lunes a viernes.
- El segundo es la exteriorización inequívoca de la oposición. No se trataba de una impresión subjetiva desconocida por el empresario. Este intentaba convencer a la trabajadora porque sabía que no aceptaba la medida.
- El tercero es la existencia de signos de juridificación del conflicto. La firma «no conforme», aunque el documento no fuera aportado, y la indicación de que se informara y asesorara situaban la discusión más allá de un desacuerdo informal.
- El cuarto es la conexión temporal extraordinariamente próxima entre la controversia y el despido.
- El quinto, y quizá decisivo, es la completa ausencia de una causa empresarial acreditada. La empresa no ofreció una explicación alternativa que permitiera desactivar el indicio.

La expresión «densidad jurídica suficiente» constituye, en este contexto, una aportación útil. Trata de evitar que la ampliación de la garantía desemboque en una protección indiscriminada. Sin embargo, se trata también de un concepto necesariamente abierto. Su aplicación exigirá una valoración casuística, lo que puede producir cierto grado de inseguridad.

Esa inseguridad no debe resolverse regresando a una concepción formalista de la garantía. La realidad de las relaciones laborales demuestra que muchas reclamaciones comienzan mediante conversaciones, correos electrónicos, mensajes o negativas frente a instrucciones empresariales. Exigir siempre el anuncio explícito de una demanda supondría desconocer la posición de desigualdad desde la que se producen estas comunicaciones.

Ahora bien, tampoco resulta adecuado presumir que toda disconformidad contiene implícitamente una futura acción judicial. La clave debe estar en la posibilidad objetiva de reconocer que la persona trabajadora está defendiendo una posición jurídicamente fundada y que el empleador conoce el carácter conflictivo de esa defensa.

Particular atención merece el reconocimiento empresarial de la improcedencia. Este reconocimiento no equivale por sí mismo a admitir un móvil represivo. La empresa puede reconocer la improcedencia por razones probatorias, económicas o estratégicas sin asumir una vulneración constitucional. Pero cuando ya existe un panorama indiciario, limitarse a reconocer que el despido carece de causa suficiente deja sin neutralizar el indicio. La improcedencia reconocida no determina la nulidad, pero la ausencia de una explicación real y ajena al conflicto impide cumplir la carga probatoria exigible.

La sentencia debe entenderse, finalmente, en conexión con la STC 148/2025. Ambos pronunciamientos reflejan una evolución desde una concepción estrictamente procesal hacia una comprensión funcional de la garantía. La protección alcanza determinadas actuaciones previas cuando su desprotección podría producir un efecto disuasorio sobre la defensa de derechos. Ello no convierte la garantía de indemnidad en un derecho autónomo desvinculado del artículo 24.1 de la CE, pero sí obliga a interpretar esa conexión atendiendo a la dinámica real del conflicto laboral.

Desde una perspectiva empresarial, la enseñanza es clara. Una decisión extintiva inmediatamente posterior a una reclamación o a una oposición jurídicamente reconocible exige una causa real, documentada y demostrable. El despido disciplinario sin prueba suficiente, acompañado de un reconocimiento inmediato de improcedencia, difícilmente podrá neutralizar un panorama indiciario previamente conformado.

Desde la perspectiva de la persona trabajadora, la resolución confirma que la protección constitucional no comienza necesariamente con la demanda. Pero también recuerda que no toda protesta queda amparada: la actuación debe expresar una defensa concreta de derechos con la suficiente entidad para ser reconocida como tal.

La STS 562/2026 no elimina las fronteras de la garantía de indemnidad. Las desplaza y trata de hacerlas compatibles con la realidad. El resultado es una doctrina protectora, pero no absoluta; abierta a las formas informales de reclamación, aunque sujeta a la exigencia de una verdadera densidad jurídica y a una prueba indiciaria suficientemente consistente.