

**RODRIGO TASCÓN LÓPEZ**

*Profesor Ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León*

**Extracto:**

La garantía de indemnidad del trabajador por el ejercicio de sus derechos laborales ha sido considerada por el Tribunal Constitucional como parte integrante del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva y, en los últimos tiempos, se ha convertido en una doctrina de capital importancia para el recto desenvolvimiento de las relaciones laborales, habida cuenta de que garantiza al trabajador que no va a sufrir ningún tipo de represalia o consecuencia desfavorable si se atreve a reclamar el cumplimiento de cuantos derechos subjetivos le son concedidos por el ordenamiento social.

En el ánimo por ampliar la protección otorgada por esta garantía, el Tribunal Constitucional ha considerado en su reciente sentencia 55/2004 que también merecen quedar amparados aquellos actos previos al propio proceso judicial que, sin ser obligados por el ordenamiento laboral, son desarrollados por el trabajador para tratar de evitar el conflicto y encontrar una solución amistosa (en el supuesto de hecho en presencia, una carta dirigida por el abogado del trabajador a través de la cual anunciaba sus discrepancias con la empresa, el deseo de llegar a un acuerdo amistoso y, en su caso, las acciones judiciales que le asistían, y que encontró como respuesta de la empresa el despido fulminante).

La alta valoración que a juicio del Tribunal merece cualquier intento de evitar el conflicto laboral, aunque sea a través de cauces no previstos estrictamente en las normas de procedimiento, sino desarrollados de manera espontánea por las partes, le llevan a declarar la nulidad de aquellas medidas adoptadas en represalia del trabajador que así haya actuado y, sin duda, encaminadas a impedir cualquier futuro ejercicio de reclamación judicial, lo cual es contrario al derecho a la tutela judicial efectiva consagrada por el artículo 24.1 de la Constitución Española.

\* La sentencia puede consultarse en este mismo número de la Revista en el volumen dedicado a Legislación y Jurisprudencia.

---

## Sumario:

---

- I. Breve sinopsis de los antecedentes de hecho.
- II. La garantía de indemnidad del trabajador por el ejercicio de actividades encaminadas a la defensa de sus derechos: *excursus* sobre una doctrina antigua y una legislación nueva.
- III. La ampliación de la garantía de indemnidad efectuada por la STCo 55/2004.
- IV. Breves valoraciones finales.

## I. BREVE SINOPSIS DE LOS ANTECEDENTES DE HECHO

El Tribunal Constitucional ha vuelto a pronunciarse sobre cuanto ya empieza a ser considerado como una «doctrina inveterada»<sup>1</sup> para resolver acerca de un supuesto en el cual, si bien aparecen reproducidos gran parte de los razonamientos hasta ahora ya vertidos en relación con la garantía de indemnidad del trabajador por la reclamación de sus derechos, son introducidos algunos otros matices nuevos que bien merecen la atención del laboralista.

En resumen, los hechos enfrentados por el alto Tribunal pueden quedar sistematizados como sigue: un trabajador considera que una determinada invención patentada por la empresa, y en la cual figuran como inventores otros dos operarios de la misma, constituye en realidad creación suya y así se lo hace saber de forma verbal en reiteradas ocasiones a la dirección de la organización productiva. Como quiera que no recibe atención por su parte, pone el asunto en manos de un abogado, quien envía a la empresa una carta por conducto notarial, fechada el 19 de septiembre de 1996, en la cual, además de criticar con palabras peyorativas la capacidad laboral de los dos trabajadores a cuyo nombre fue registrada la patente y aludir a supuestas «maniobras extrañas» de la empresa, muestra su propósito de solucionar el conflicto de manera amistosa pero también menciona las acciones legales que, de conformidad con la Ley de Patentes, asisten al trabajador para reivindicar la titularidad de la invención.

Acto seguido, el 13 de noviembre de 1996, recibe carta de despido pues, según indica la empresa, el contenido de la carta enviada por el abogado, y que la empresa directamente imputa al trabajador, contiene una acusación gravísima, cual es apropiarse de una patente cuya invención no le correspondía y llevar a cabo «extrañas actuaciones», así como una dura crítica efectuada hacia la capacidad laboral de quienes figuran como inventores de la patente; tales hechos, a su juicio, son constitutivos de las causas de despido contenidas en las letras c) y d) artículo 54 ET.

El trabajador impugna judicialmente su despido y, tanto en la instancia como en suplicación, obtiene la declaración de improcedencia, al no considerar el juzgador *a quo* que la conducta revisitaria una gravedad tal como para justificar la más contundente de las sanciones laborales. Sin embargo, el trabajador interpone recurso de amparo alegando vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva [art. 24.1 CE], en su manifestación de garantía de indemnidad, y a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE]. El Tribunal Constitucional resuelve el recurso concediendo el amparo solicitado por entender que, en los hechos ahora brevemente descritos, concurre una vulneración de la garantía de indemnidad, restableciendo al trabajador en su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva a través de la correspondiente declaración de nulidad del despido.

<sup>1</sup> Así lo denomina en relación con el presente supuesto el Ministerio Fiscal en su escrito de alegaciones, fechado el 29 de marzo de 2000, interesando la estimación del amparo, Antecedente de Hecho 6, STCo 55/2004, de 19 de abril.

## II. LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD DEL TRABAJADOR POR EL EJERCICIO DE ACTIVIDADES ENCAMINADAS A LA DEFENSA DE SUS DERECHOS: *EXCURSUS* SOBRE UNA DOCTRINA ANTIGUA Y UNA LEGISLACIÓN NUEVA

Como bien es conocido, la aparición del Derecho del Trabajo responde, en esencia, a la idea de proporcionar una protección tuitiva al trabajador por cuenta ajena y la subsiguiente instauración de unos tribunales destinados a conocer acerca de las controversias surgidas a partir del contrato de trabajo constituye una manifestación, quizá la más intensa, de ese carácter tuitivo <sup>2</sup>.

Bajo tal perspectiva, en el andamiaje procesal social se incorporan una serie de medidas de todos bien conocidas [alteraciones de la carga de la prueba –arts. 96 y 179.2 LPL–, gratuidad en el proceder –art. 2 g) LAJG–...] encaminadas a favorecer la posición del trabajador (arquetípico demandante en el orden laboral), y compensar así la desigual posición de partida, también y por cuanto a este trabajo importa, frente al proceso <sup>3</sup>.

Con todo, tales medidas están llamadas a desplegar su virtualidad en el seno del proceso mismo, pero no alcanzan a paliar uno de los mayores peligros a la hora de lograr la tan deseada efectividad del Derecho del Trabajo: el posible aquietamiento del trabajador; esto es, que, a partir de la posición ineluctablemente desigual de las partes de la relación laboral <sup>4</sup>, el trabajador no se decidiera a ejercitar en vía judicial, por algún tipo de presión, temor o amenaza, más o menos explícita, proveniente –por supuesto– del empresario, aquellos derechos reconocidos por el ordenamiento social que hubieran sido desconocidos por quien ostenta la titularidad de la organización productiva, produciéndose, en consecuencia, su pérdida por el transcurso del tiempo, habida cuenta «el principio de irrenunciabilidad (art. 3.5 ET)... no impide la decadencia por prescripción o caducidad conforme al artículo 59 ET a partir de su falta de ejercicio» <sup>5</sup>.

A este temor alude expresamente, y de manera relativamente novedosa respecto a anteriores pronunciamientos en la materia, la sentencia ahora comentada cuando en su fundamento jurídico 2.º afirma «que el temor a las medidas represivas empresariales 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 tutela judicial, retrayendo a los trabajadores de hacer uso de su derecho a la protección jurisdiccional de sus derechos ante los órganos del poder judicial» <sup>6</sup>.

<sup>2</sup> Así lo ha proclamado sin ambages el máximo intérprete de la Constitución cuando afirma que «a la finalidad tuitiva del Derecho del Trabajo, entendido como ordenamiento compensador e igualador, sirven no sólo las normas sustantivas, sino también las procesales, porque superando tendencias que creían que el Derecho Procesal era un conjunto de normas neutras y aisladas del Derecho sustantivo, resulta patente que ambos son realidades inescindibles, actuando aquél como un instrumento más, y de singular importancia, para el cumplimiento de los fines pretendidos por éste», STCo 3/1983, de 25 de enero. En la doctrina científica, por todos, RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: *Derecho del Trabajo y proceso*, Murcia (Publicaciones de la Escuela Social de Murcia), 1972, págs. 2 y ss.

<sup>3</sup> APARICIO TOVAR, J. y RENTERO JOVER, J.: «El juez laboral, imparcial pero no neutral», *RDS*, núm. 4, 1998, pág. 55.

<sup>4</sup> Puesta de manifiesto, entre muchos, por MONTOYA MELGAR, A.: *El poder de dirección del empresario*, Madrid (CEC), 1965, pág. 44; APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A.: «Autoridad y democracia en la empresa», en AA.VV.: *Autoridad y democracia en la empresa*, Madrid (Trotta), 1992, pág. 10 o GIL Y GIL, J.L.: *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*, Madrid (MTSS), 1993, págs. 19 y ss.

<sup>5</sup> ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZÁLEZ, G.: *El Estatuto de los Trabajadores; Texto, comentarios, jurisprudencia*, Madrid (Civitas), 1995, pág. 48.

<sup>6</sup> STCo 55/2004, de 19 de abril.

Ésta es una de las objeciones que, muchas veces, suele ser formulada frente al *ius*laboralista: el Derecho del Trabajo –dentro del mayor o menor grado de desarrollo que en cada sociedad haya alcanzado en un momento histórico concreto– pinta un panorama ideal de justicia que, por desgracia, no se corresponde luego con la realidad cotidiana de la empresa, donde la ley del más fuerte (el empresario) sigue prevaleciendo bajo la amenaza, más o menos velada, de un despido –demasiado barato, a pesar de todo– que, cual espada de Damocles, pende sobre quien pretenda hacer valer sus derechos laborales. De esta manera, el trabajador, debido a las circunstancias de necesidad vital, personal y familiar, propias del carácter *quasi* alimenticio del crédito laboral, se ve abocado a inactuar aquellos derechos tan grandilocuentemente proclamados en el ordenamiento.

Entre otras razones, para corregir y remediar la situación descrita, tan posible en la práctica –y, si bien se mira, hasta tan comprensible debido a la siempre precaria situación de quien presta sus servicios por cuenta ajena–, el Tribunal Constitucional ha elaborado la denominada garantía de indemnidad, objeto de la presente investigación, la cual queda incorporada, además, como uno de los múltiples contenidos <sup>7</sup> del «macro-derecho fundamental» <sup>8</sup> a la tutela judicial efectiva consagrado por el artículo 24 de la *norma normarum*, verdadero «derecho estrella en el firmamento constitucional» <sup>9</sup>. Tal manifestación aparece genéticamente incardinada en el ámbito laboral y permite elevar su eventual desconocimiento a la categoría de lesión de un derecho fundamental. Sólo de esta manera puede hablarse de una verdadera «igualdad de armas» en el proceso social; si se prefiere, sólo así podrá ser encarada la «batalla procesal» sin la certidumbre de la derrota final en la «guerra laboral».

«Como era previsible» <sup>10</sup>, el Tribunal Constitucional se ha visto obligado a resolver acerca de supuestos en los cuales determinado trabajador alegaba que una concreta medida empresarial que le era perjudicial –generalmente, aunque no sólo, el despido– traía causa en algún tipo de actividad previa ordenada a reclamar unos derechos laborales de los que se creía asistido y que hasta ese momento el empresario estaba desconociendo.

<sup>7</sup> Como bien es sabido, el derecho consagrado en el artículo 24 CE abarca mucho más que el mero acceso al proceso, derivando hacia variadas e intensas manifestaciones bien estudiadas por la doctrina científica y del propio tribunal. Basten las remisiones a las obras de GONZÁLEZ PÉREZ, J.: *El derecho a la tutela jurisdiccional*, Madrid (Civitas), 2001, pág. 45; CHAMORRO BERNAL, F.: *La tutela judicial efectiva. Derechos y garantías procesales derivados del artículo 24.1 de la Constitución*, Barcelona (Bosch), 1994, págs. 15 y ss.; FUIGUERUELO BURRIEZA, A.: *El derecho a la tutela judicial efectiva*, Madrid (Tecnos), 1990, págs. 73 y 74 o PICÓ I., JUNOY, J.: *Las garantías constitucionales del proceso*, Barcelona (Bosch), 1997, págs. 40 y ss.; y a las, entre muchísimas, SSTCo 26/1983, de 13 de abril; 48/1986, de 23 de abril; 41/1988, de 14 de marzo o 59/1997, de 18 de marzo.

<sup>8</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª F.; MORALES ORTEGA, J.M. y PÉREZ YÁÑEZ, R.M.ª: «El contenido del artículo 24 CE en la jurisprudencia constitucional 2001/2002: continuidad básica con variaciones», *RL*, núm. 3, 2003, pág. 36.

<sup>9</sup> Como lo califica Díez-PICAZO y PONCE DE LEÓN, L.: «Notas sobre el derecho a la tutela judicial efectiva», *PJ*, núm. 5, 1987, pág. 41. Un análisis cuantitativo simple permite corroborar tal dato, pues de los 6.786 asuntos turnados en el año 2001 a las Salas del Tribunal Constitucional, en 5.778 se invocaba el artículo 24 CE, según datos tomados de la memoria del propio tribunal. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª F.; MORALES ORTEGA, J.M. y PÉREZ YÁÑEZ, R.M.ª: «El contenido del artículo 24 CE en la jurisprudencia constitucional 2001/2002: continuidad básica con variaciones», *cit.*, pág. 36.

<sup>10</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: «La garantía de indemnidad por el ejercicio de acciones judiciales en la jurisprudencia constitucional (Un nuevo supuesto de despido nulo por lesión de derechos fundamentales)», en AA.VV.: *El Proceso Laboral. Estudios en Homenaje al Prof. Luis Enrique De la Villa*, Valladolid (Lex Nova), 2001, pág. 245.

Sorprende, en cualquier caso, que su construcción «sea relativamente reciente»<sup>11</sup>, pues no fue hasta bien entrada la década de los noventa cuando el alto tribunal efectuara los primeros pronunciamientos expuestos acerca de la cuestión<sup>12</sup>, si bien el planteamiento «ha tenido un rápido crecimiento»<sup>13</sup>, existiendo ya más de una decena de pronunciamientos del máximo intérprete constitucional<sup>14</sup> –y, virtualmente, centenares de los tribunales ordinarios– que versan de manera expresa sobre el particular. De igual modo, tras un período inicial en el que la doctrina no prestó mucha atención a esta figura<sup>15</sup>, comienzan a existir estudios que han abordado su potencial recorrido y utilidad para el recto desenvolvimiento de las relaciones laborales<sup>16</sup>.

<sup>11</sup> SANTIAGO REDONDO, K.M.: «Garantía de indemnidad o inexecución anticipada de sentencias. Despido contra cesión ilegal en locutorios telefónicos (Comentario a las SSTCo 196,197 y 199/2000)», *RL*, núm. 23, 2000, pág. 35.

<sup>12</sup> Salvo error u omisión, las primeras sentencias en las que el tribunal empieza a elaborar esta construcción son las SSTCo 7 y 14/1993, ambas de 18 de enero.

<sup>13</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.<sup>a</sup> F.; MORALES ORTEGA, J.M. y PÉREZ YÁÑEZ, R.M.<sup>a</sup>: «El contenido del artículo 24 CE en la jurisprudencia constitucional 2001/2002: continuidad básica con variaciones», *cit.*, pág. 55.

<sup>14</sup> Nuevamente dejando a salvo algún posible error u omisión, el Tribunal Constitucional ha expresado su doctrina de la garantía de indemnidad relacionada con el Derecho a la tutela judicial efectiva, a veces concediendo el amparo, negándolo en otras ocasiones, en las SSTCo 7 y 14/1993, ambas de 18 de enero; 54/1995, de 24 de febrero; 197/1998, de 13 de octubre; 140, 168 y 191/1999, de 22 de julio, 27 de septiembre y 25 de octubre, respectivamente; 101/2000, de 10 de abril; 196, 198 y 199/2000, todas de 24 de julio; 198/2001, de 4 de octubre; 128/2002, de 3 de junio y 5/2003, de 20 de enero.

<sup>15</sup> En esta primera época, los esfuerzos doctrinales se centraron, exclusivamente, en breves comentarios a alguna de las sentencias que se han ocupado de la cuestión: GALIANA MORENO, J.M.<sup>a</sup>: «Despido presuntamente discriminatorio y actividad probatoria suficiente», y MARTÍNEZ GIRÓN, J.: «Un nuevo caso de despido radicalmente nulo, ahora por violación del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva», ambos en ALONSO OLEA, M. y MONTOYA MELGAR, A.: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. XI, Madrid (Civitas), 1993, págs. 45 y ss. y 59 y ss., respectivamente; PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, F.: «Supuesta vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva (garantía de indemnidad) y a la igualdad», en ALONSO OLEA, M. y MONTOYA MELGAR, A.: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. XIII, Madrid (Civitas), 1995, págs. 131 y ss.; MONTOYA MELGAR, A.: «La declaración testifical como pretendido ejercicio del derecho a la libre comunicación de información veraz; más un par de temas procesales añadidos», en ALONSO OLEA, M. y MONTOYA MELGAR, A.: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. XVI, Madrid (Civitas), 1998, págs. 269 y ss.; GÓMEZ BENÍTEZ, A. y LILLO PÉREZ, E.: «Nulidad del despido del trabajador que participó como testigo en un juicio contra la empresa», *RL*, núm. 8, 1999, págs. 64 y ss.; LÓPEZ CUMBRE, L.: «Despido con vulneración de la tutela judicial efectiva»; ORTIZ LALLANA, M.<sup>a</sup> C.: «Derecho a obtener la tutela judicial efectiva de jueces y tribunales» y LÓPEZ CUMBRE, L.: «Despido con vulneración de la tutela judicial efectiva», los tres en ALONSO OLEA, M. y MONTOYA MELGAR, A.: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. XVII, Madrid (Civitas), 1999, págs. 183 y ss.; 242 y ss. y 287 y ss., respectivamente; SEGALÉS FIDALGO, J.: «Las garantías de indemnidad frente a los poderes empresariales causadas por el derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador; una reseña sobre las SSTCo 140 y 168 de 1999», *RDS*, núm. 8, 2000, págs. 121 y ss.; SANTIAGO REDONDO, K.M.: «Garantía de indemnidad o inexecución anticipada de sentencias. Despido contra cesión ilegal en locutorios telefónicos (Comentario a las SSTCo 196,197 y 199/2000)», *RL*, núm. 23, 2000, págs. 33 y ss. y GARCÍA MURCIA, J.: «Empleados en locutorios telefónicos (I, II, y III)», todos en ALONSO OLEA, M. y MONTOYA MELGAR, A.: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. XVIII, Madrid (Civitas), 2000, págs. 330 y ss., 342 y ss. y 348 y ss., respectivamente.

<sup>16</sup> Principalmente los trabajos de GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: «La garantía de indemnidad por el ejercicio de acciones judiciales en la jurisprudencia constitucional (Un nuevo supuesto de despido nulo por lesión de derechos fundamentales)», en AA.VV.: *El Proceso Laboral. Estudios en Homenaje al Prof. Luis Enrique De la Villa*, Valladolid (Lex Nova), 2001, págs. 245 y ss.; CABEZA PEREIRO, J.: «Derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador: la garantía de indemnidad», en AA.VV. (LOUSADA AROCHENA, F.J. y MOVILLA GARCÍA, M., Coords.): *Derechos fundamentales y contrato de trabajo*, Granada (Comares), 1998, págs. 171 y ss. y, permítase la remisión, TASCÓN LÓPEZ, R.: «La garantía de indemnidad del trabajador por el ejercicio de acciones judiciales encaminadas a la defensa de sus derechos», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 251, 2004, págs. 139 y ss.

De igual modo, cabe constatar este creciente interés doctrinal por las tres comunicaciones presentadas al XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Lleida los días 28 y 29 de mayo: VALLE MUÑOZ, F.A.: «La prohibición de discriminar al trabajador por ejercitar acciones judiciales frente al empresario: la garantía de indemnidad»; ÁLVAREZ ALONSO, D.: «La tutela del trabajador frente a las represalias empresariales por el ejercicio de acciones judiciales o reclamaciones sobre igualdad de trato»; TASCÓN LÓPEZ, R.: «Un requisito previo para la igualdad en el proceso: la garantía de indemnidad del trabajador por el ejercicio de acciones judiciales como premisa para conseguir la igualdad real en el seno del proceso laboral».

En cuanto a su fundamento positivo, el Tribunal, además del artículo 24.1 CE, suele citar el Convenio 158 OIT, el cual excluye expresamente de las causas válidas de extinción del contrato de trabajo «el haber planteado una queja o participado en un procedimiento entablado contra el empleador». De igual modo, conviene aludir a cómo, en aplicación de la normativa comunitaria sobre igualdad de trato y con la sorpresividad acostumbrada en las leyes de acompañamiento, la Ley 62/2003 ha incorporado un inciso final al artículo 17.1 ET, de conformidad con el cual «serán igualmente nulas 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 judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato».

«Resulta un tanto criticable que, llevado de su obsesivo afán de fidelidad a la letra de la directiva traspuesta [2000/78/CEE], el legislador haya ceñido la protección frente a represalias a las acciones o reclamaciones relacionadas con el principio de igualdad y no discriminación, dejando fuera aquellas otras relacionadas con otros derechos e intereses legítimos»<sup>17</sup> que, en cualquier caso, quedan debidamente protegidas a partir de la elaboración general de la garantía de indemnidad por el Tribunal Constitucional.

Centrando el discurso en su construcción, cabe fijar el punto de partida en un dato incontestable: el –ya mencionado– artículo 24.1 de la norma fundamental reconoce a todas las personas –también, «inespecíficamente»<sup>18</sup>, a los trabajadores– «el derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales en defensa de sus derechos e intereses legítimos y obtener una decisión fundada en Derecho, esto es, a una prestación que corresponde (proporcionar) al órgano jurisdiccional, de acuerdo con la naturaleza del proceso y la ordenación legal del mismo»<sup>19</sup>.

Ahora bien, desde argumentos lógicos y bien conocidos que la sentencia comentada reproduce en su integridad, «dicho derecho no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad. Esto significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza. En el marco de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos... La vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, no sólo se produce por irregularidades producidas dentro del proceso que priven al justiciable de las garantías que establece el artículo 24 de la Constitución en sus dos apartados, sino que también puede resultar vulnerado dicho derecho cuando el ejercicio del poder empresarial produzca como consecuencia una sanción que responda a una conducta de represalia por parte del empresario»<sup>20</sup>.

<sup>17</sup> ÁLVAREZ ALONSO, D.: «La tutela del trabajador frente a las represalias empresariales por el ejercicio de acciones judiciales o reclamaciones sobre igualdad de trato», Comunicación presentada al XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Lleida los días 28 y 29 de mayo, ejemplar multicopiado, pág. 18.

<sup>18</sup> Por utilizar la afortunada expresión de PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: *Los derechos laborales en la Constitución española*, Madrid (CEC), 1991, págs. 31 a 33.

<sup>19</sup> Por todas, SSTCo 165/1988, de 26 de septiembre y 151/1990, de 4 de octubre.

<sup>20</sup> SSTCo 14/1993, de 18 de enero; 54/1995, de 24 de febrero; 140, 168 y 191/1999, de 22 de julio, 27 de septiembre y 25 de octubre; 101/2000, de 10 de abril; 196, 197 y 199/2000, de 24 de julio y 198/2001, de 4 de octubre.

Por tal razón, «es claro que si la causa del despido del trabajador [o cualquier otra medida que le resultare perjudicial] hubiera sido realmente –y al margen de la causa formalmente alegada por el empresario– una reacción por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que se creía asistido, la calificación de tal sanción sería la de radicalmente nula» y no bastaría para satisfacer la posición del operario la mera declaración de improcedencia <sup>21</sup>.

Ahondando en esta preocupación por proteger los derechos fundamentales en el orden social, llega el máximo intérprete del texto constitucional a considerar que la «garantía de indemnidad» constituye una traducción concreta del derecho fundamental consagrado por el artículo 24 CE «en el específico ámbito de las relaciones laborales» <sup>22</sup>. Cabe entender, entonces, que si los derechos fundamentales –la tutela judicial efectiva, por cuanto ahora importa– han de ser respetados en todos los ámbitos, tanto públicos como privados –de conformidad con la importada teoría de la *Drittwirkung* <sup>23</sup>–, el alto Tribunal teme –y con razón– que su efectividad se presente más difícil en un ámbito en el cual, por la existencia de una clara relación de subordinación del trabajador y supremacía y autotutela en favor del empresario <sup>24</sup>, las partes no se van a encontrar en una situación de igualdad; antes al contrario, uno se va a ver sometido jurídica (poderes de dirección y disciplinario) y económicamente (conlle- vando la pérdida de empleo la correlativa pérdida de unos ingresos vitales) al otro, con lo cual el ejercicio de cualquier actuación para reclamar una posición jurídica frente a quien ostenta tan privilegiada situación podría ser una quimera si no se asegurara la situación de la parte débil de la relación. Es éste el motivo por el cual el Tribunal Constitucional elabora la garantía de indemnidad aparejada al derecho a la tutela judicial efectiva y es éste, también, el motivo que hace que lo circunscriba, en buena medida, «al ámbito de las relaciones laborales».

De esta manera, y esto es lo que, seguramente, pretende el Tribunal Constitucional cuando elabora su doctrina sobre la indemnidad procesal del trabajador, quiere transmitir al asalariado un mensaje claro: no ha de tener temor a destapar la Caja de Pandora y reclamar unos derechos que le estén siendo sistemáticamente negados, pues cualquier consecuencia desfavorable que para él se derive de tal actividad, va a merecer el reproche de nulidad y, a partir de esa declaración, el ordenamiento jurídico no va a tolerar ninguna mengua de su posición originaria, sino que pondrá a su disposición toda la «artillería laboral» para garantizar la reposición al estado de cosas existente antes de producirse la medida (normalmente, aunque no sólo –se insiste–, el despido) vulneradora del derecho fundamental de tutela judicial efectiva.

<sup>21</sup> SSTCo 7/1993, de 18 de enero o 54/1995, de 24 de febrero.

<sup>22</sup> SSTCo 14/1993, de 18 de enero; 54/1995, de 24 de febrero; 140, 168 y 191/1999, de 22 de julio, 27 de septiembre y 25 de octubre; 101/2000, de 10 de abril; 196, 197 y 199/2000, de 24 de julio y 198/2001, de 4 de octubre.

<sup>23</sup> Según la cual, bien es sabido, los derechos fundamentales han de tener eficacia inmediata no sólo en sentido vertical (poder público-ciudadano), sino también horizontal (entre particulares), por cuanto no existe ninguna dificultad ontológica para que desarrollen su eficacia en la esfera privada, y ésta viene exigida por la coherencia interna del ordenamiento jurídico, GARCÍA TORRES, J. y JIMÉNEZ BLANCO, A.: *Derechos fundamentales y relaciones entre particulares*, Madrid (Civitas), 1986, págs. 11 y ss.; PRIETO SANCHÍS, L.: *Estudios sobre derechos fundamentales*, Madrid (Debate), 1982, pág. 209 o PÉREZ LUÑO, A.E.: *Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución*, Madrid (Tecnos), 1984, pág. 314.; en la doctrina laboral, imprescindible referirse a MOLINA NAVARRETE, C.: «Bases jurídicas y presupuestos políticos para la eficacia social inmediata de los Derechos Fundamentales (El paradigma de la "*Drittwirkung*" laboral a propósito de la reciente jurisprudencia constitucional)», *RTSS*, núm. 3, 1991, págs. 63 y ss.

<sup>24</sup> Por su claridad y contundencia, STSJ Cataluña 3 noviembre 2001 (Ar. 1116).

Definida la garantía de indemnidad procesal del trabajador por el Tribunal Constitucional, en los términos expuestos, parece oportuno diseccionar su operatividad recurriendo a una estructura tradicional de tres elementos: antecedente de hecho; consecuencia jurídica y relación de causalidad <sup>25</sup>:

1. En primer lugar –y como antecedente fáctico–, el trabajador ejercita una acción judicial <sup>26</sup> –o realiza algún otro tipo de actividad necesaria previa al proceso, como por ejemplo la presentación de la papeleta de conciliación <sup>27</sup>– encaminada a hacer valer aquellos derechos reconocidos por las normas laborales. Conviene hacer notar cómo, además y forzando su construcción dogmática desde una perspectiva voluntarista <sup>28</sup>, el máximo intérprete constitucional ha extendido la protección de la garantía de indemnidad a quienes pudieran comparecer en juicio como testigos <sup>29</sup> y, quizá con el mismo fundamento y aun cuando hasta ahora no haya respuesta expresa, pudiera hacerlo también a quienes presenten una denuncia ante algún órgano administrativo <sup>30</sup>.
2. En segundo término –y como consecuencia–, el empleador que se haya visto afectado por la reclamación decide adoptar algún tipo de represalia frente al operario, bien –y es lo más habitual– mediante su despido, bien mediante la adopción de cualesquiera otra medida que le resulte perjudicial <sup>31</sup>, aun cuando, de manera habitual, ocultará tal decisión bajo la apariencia de alguna causa más o menos justificada, lo cual lleva al alto tribunal a calificarlo, de forma «equivoca» <sup>32</sup>, como «pluricausal» <sup>33</sup>.

<sup>25</sup> Sirva la construcción elaborada en TASCÓN LÓPEZ, R.: «La garantía de indemnidad del trabajador por el ejercicio de acciones judiciales encaminadas a la defensa de sus derechos», *cit.*, págs. 139 y ss.

<sup>26</sup> El supuesto «prototípico» GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: «La garantía de indemnidad por el ejercicio de acciones judiciales en la jurisprudencia constitucional (Un nuevo supuesto de despido nulo por lesión de derechos fundamentales)», *cit.*, pág. 247] viene dado por aquella situación en la cual un sujeto que hasta ese momento había prestado sus servicios para otro, pero no bajo la cobertura formal de un vínculo laboral, sino de algún otro de –oscura– naturaleza civil o mercantil, decide, con fundamento en los artículos 1 y 8 ET, reclamar el reconocimiento del verdadero carácter laboral de su relación, Situación presente en las SSTCo 7 y 14/1993, ambas de 18 de enero; 140, 168 y 191/1999, de 22 de julio, 27 de septiembre y 25 de octubre, respectivamente; 101/2000, de 10 de abril y 196, 198 y 199/2000, de 24 de julio.

<sup>27</sup> STCo 14/1993, de 18 de enero; 140, 168 y 191/1999, de 22 de julio, 27 de septiembre y 25 de octubre, respectivamente; 101/2000, de 10 de abril; 196, 197 y 199/2000, de 24 de julio o 198/2001, de 4 de octubre.

<sup>28</sup> Como pone de manifiesto la crítica doctrinal y asumen el propio TCo en su razonamiento, en este caso no existe vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, debiendo el tribunal reconducir la situación hacia una supuesta vulneración del derecho a comunicar libremente información. MONTOYA MELGAR, A.: «La declaración testifical como pretendido ejercicio del derecho a la libre comunicación de información veraz; más un par de temas procesales añadidos», en ALONSO OLEA, M. y MONTOYA MELGAR, A.: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. XVI, *cit.*, págs. 269 y ss.

<sup>29</sup> STCo 197/1998, de 13 de octubre.

<sup>30</sup> Supuesto planteado pero inadmitido por cuestiones formales en la STCo 198/2001, de 4 de octubre.

<sup>31</sup> Como indica el propio tribunal, la protección «ha de hacerse extensiva, asimismo, frente a cualquier otra medida dirigida a impedir, coartar o represaliar el ejercicio de la tutela judicial» [STCo 14/1993, de 18 de enero], en el intento por garantizar «la inexistencia de resultados profesionalmente negativos» [LÓPEZ CUMBRE, L.: «Despido con vulneración de la tutela judicial efectiva», *cit.*, pág. 191].

<sup>32</sup> Obviamente, «la causa que subyace es única (de ahí la equivocidad del término): o bien la que soporta el panorama razonablemente discriminatorio [o lesivo de derechos fundamentales] alegado por el trabajador y que el empresario no logra destruir, o una causa real y efectivamente existente, carente de base discriminatoria, con independencia de que, en apreciación del juzgador, sirva, o no, para justificar la procedencia del despido efectuado», GALLANA MORENO, J.M.ª: «Despido presuntamente discriminatorio y actividad probatoria suficiente», *cit.*, págs. 47 y 48.

<sup>33</sup> SSTCo 7/1993, de 18 de enero; 101/2000, de 10 de abril.

3. En fin, el trabajador acude a los tribunales alegando que entre su actuación encaminada a la tutela de sus derechos y la medida perjudicial contra él adoptada media una relación causa efecto, lo cual comporta la vulneración de su derecho a la tutela judicial efectiva en su manifestación de garantía de indemnidad<sup>34</sup>. Se produce entonces la conocida alteración de la carga de la prueba que rige en el ámbito laboral en materia de derechos fundamentales (arts. 96 y 179.2 LPL), de modo tal que, aportado un indicio de la lesión del derecho fundamental [para lo cual basta la mera «correlación cronológica»<sup>35</sup> o «proximidad temporal»<sup>36</sup> entre reclamación por el trabajador y adopción de la medida perjudicial por parte del empresario<sup>37</sup>], el órgano judicial declarará nula de pleno derecho la medida empresarial –con la consabida consecuencia de la necesaria reparación *in natura*–, salvo si el empresario logra acreditar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de su necesidad y proporcionalidad<sup>38</sup>, tarea en la cual, no obstante, el Tribunal Constitucional no se ha mostrado demasiado exigente en la mayor parte de las ocasiones<sup>39</sup>.

### III. LA AMPLIACIÓN DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD EFECTUADA POR LA STCo 55/2004

La principal aportación de la sentencia ahora objeto de comentario viene dada por la evidente ampliación del campo de actuación de la garantía de indemnidad hacia los actos previos al propio proceso judicial. Como ha sido puesto de manifiesto, ya en ocasiones anteriores el alto Tribunal había extendido la protección proporcionada por la garantía de indemnidad a los actos previos de necesaria realización para el inicio del proceso; a saber, conciliación previa y reclamación administrativa [arts. 63 y 69 LPL].

<sup>34</sup> LÓPEZ CUMBRE, L.: «Despido con vulneración de la tutela judicial efectiva», *cit.*, pág. 192; SANTIAGO REDONDO, K.M.: «Garantía de indemnidad o inexecución anticipada de sentencias. Despido contra cesión ilegal en locutorios telefónicos (Comentario a las SSTCo 196,197 y 199/2000)», *cit.*, pág. 36 o GARCÍA MURCIA, J.: «Empleados en locutorios telefónicos (I)», *cit.*, pág. 337.

<sup>35</sup> SSTCo 140, 168 y 191 /1999, de 22 de julio, 27 de septiembre y 25 de octubre, respectivamente.

<sup>36</sup> STCo 101/2000, de 10 de abril.

<sup>37</sup> Pues de tal cercanía «puede deducirse con facilidad algún tipo de relación directa entre la decisión empresarial de despido de los recurrentes y el ejercicio de actos previos y obligatorios a la interposición de una acción jurisdiccional frente a la empresa... lo cual constituye, cuando menos, un indicio de la posible lesión del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva», SSTCo 140, 168 y 191 /1999, de 22 de julio, 27 de septiembre y 25 de octubre, respectivamente.

<sup>38</sup> Sintetizando los criterios sentados por la jurisprudencia constitucional sobre la prueba indiciaria, SSTCo 90/1997, de 6 de mayo; 147/1995, de 16 de octubre; 17/1996, de 7 de febrero o 101/2000, de 10 de abril. Justamente es éste uno de los supuestos que mejor sirven para apreciar «el alcance y contenido, no sólo del derecho a la tutela judicial efectiva, sino también la distribución de la carga de la prueba en supuestos en que el trabajador alega una vulneración de derechos fundamentales», ORTIZ LALLANA, M.<sup>a</sup> C.: «Derecho a obtener la tutela judicial efectiva de jueces y tribunales», *cit.*, pág. 247.

<sup>39</sup> Como prueba un somero análisis de los motivos que le llevaron a no conceder el amparo en las SSTCo 7/1993, de 18 de enero; 54/1995, de 24 de febrero; 198/2001, de 4 de octubre; 196, 197 y 199/2001, de 24 de julio.

El argumento era tan simple como incontestable: «las garantías vinculadas al derecho fundamental de tutela se extienden asimismo a los actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de la acción judicial. Si el derecho a la tutela judicial efectiva es perfectamente compatible con el establecimiento de condicionamientos previos para el acceso a la jurisdicción, y en concreto, con la exigencia del agotamiento de la conciliación o reclamación administrativa previas... la coherencia lleva a que los mencionados actos previos no pueden permanecer al margen del derecho fundamental de tutela judicial, pues, de otro modo, se dificultaría la plena efectividad del derecho. Si se rechaza que los trámites previos están provistos del amparo constitucional que deriva de esta garantía, quien pretenda impedir o dificultar el ejercicio de la reclamación en vía judicial tendrá el camino abierto, pues para reaccionar frente a ese ejercicio legítimo de su derecho a la acción judicial por parte del trabajador le bastaría con actuar, como ha ocurrido en el caso, en el momento previo al inicio de la vía judicial»<sup>40</sup>.

En esta ocasión el tribunal da un paso más, y no de poca relevancia, para extender la protección de la garantía de indemnidad a aquellos actos que, aun no estando previstos en las normas procesales y no siendo, por tanto, necesarios para abrir la vía del proceso, se proponen o realizan espontáneamente por alguna de las partes con la intención de evitar el propio litigio. Tal propósito cabe apreciar en la carta remitida por el abogado del trabajador –acto, obviamente no exigido por norma procesal alguna, pero elegido como vía para lograr la solución extrajudicial–, en la cual se pone de manifiesto el deseo de tratar de solucionar la controversia de manera amistosa y, al tiempo, se anuncian las acciones legales que podrían llegar a ejercitarse en caso contrario.

Tan loable intención merece el aplauso del tribunal y el premio del amparo, habida cuenta «no es posible dejar de valorar los beneficios que derivan de la evitación de los procesos, como algo útil y deseable»<sup>41</sup>, que es la finalidad pretendida en las reclamaciones extrajudiciales formuladas. El objetivo de evitar un proceso permite extender la garantía de indemnidad a esa actividad previa no imperativa, pero conveniente y aconsejable, cuando del contexto, que se integra de 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... Sobre esta base... ha de concluirse que el despido del demandante de amparo se conectaba directamente con una actuación tendente a la evitación del proceso, lo que constituye una vulneración de la garantía de indemnidad contraria al artículo 24 CE»<sup>42</sup>.

El trabajador queda así protegido frente a una reacción más o menos previsible del empresario, mediante la cual, a partir del anuncio por parte del trabajador del ejercicio de unas hipotéticas acciones judiciales y su predisposición a negociar una solución amistosa, trate de evitar todo con-

<sup>40</sup> STCo 14/1993, de 18 de enero; 140, 168 y 191/1999, de 22 de julio, 27 de septiembre y 25 de octubre, respectivamente; 101/2000, de 10 de abril; 196, 197 y 199/2000, de 24 de julio o 198/2001, de 4 de octubre.

<sup>41</sup> Al respecto, SSTCo 217/1991, de 4 de noviembre o 12/2003, de 28 de enero.

<sup>42</sup> STCo 55/2004, de 19 de abril.

flicto futuro adoptando una medida mucho más radical y contundente como puede ser la expulsión del operario de la organización productiva. Se extiende, por tanto, la garantía de indemnidad, a aquellos estadios remotos de gestación de la acción judicial, entendiéndose que tampoco pueden ser represaliados o cortados de raíz, entre otras cosas porque consentir tal actitud empresarial «acabaría por disuadir a otros eventuales y potenciales litigantes»<sup>43</sup>, menguando, en definitiva, la protección real de los trabajadores<sup>44</sup>.

#### IV. BREVES VALORACIONES FINALES

Como ya había sido puesto de manifiesto, aun cuando los perfiles de la garantía de indemnidad se encontraran suficientemente definidos, quedaba recorrido potencial en la delimitación de la cobertura que ofrece y si el Tribunal Constitucional no había «llegado aún más lejos no significa que carezca el instituto de mayores potencialidades», lo cual forzaba a abogar por «un escenario más comprometido»<sup>45</sup> que llevara a «su ensanchamiento, dando protección a los resultados de la acción judicial y asegurando la efectividad futura de la resolución firme del proceso»<sup>46</sup>.

A esta línea de tendencia encaminada a la ampliación del instituto parecen responder los últimos pronunciamientos del Tribunal en esta materia. Ya lo hizo cuando, relacionando el derecho al cumplimiento del fallo judicial con la garantía de indemnidad, consideraba contraria al artículo 24.1 CE aquella práctica empresarial consistente en sancionar al trabajador que había ajustado su comportamiento a lo mandado por el órgano judicial mediante auto en fase ejecutiva y en contra de la expresa voluntad del empresario<sup>47</sup>.

<sup>43</sup> SEGALÉS FIDALGO, J.: «Las garantías de indemnidad frente a los poderes empresariales causadas por el derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador; una reseña sobre las SSTCo 140 y 168 de 1999», *cit.*, pág. 126.

<sup>44</sup> TASCÓN LÓPEZ, R.: «La garantía de indemnidad del trabajador por el ejercicio de acciones judiciales encaminadas a la defensa de sus derechos», *cit.*, págs. 182 y ss.

<sup>45</sup> SEGALÉS FIDALGO, J.: «Las garantías de indemnidad frente a los poderes empresariales causadas por el derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador; una reseña sobre las SSTCo 140 y 168 de 1999», *cit.*, pág. 137.

<sup>46</sup> SANTIAGO REDONDO, K.M.: «Garantía de indemnidad o inexecución anticipada de sentencias. Despido contra cesión ilegal en locutorios telefónicos (Comentario a las SSTCo 196,197 y 199/2000)», *cit.*, págs. 35 y 39 y 44. En parecido sentido se había también indicado cómo la garantía de indemnidad «no goza de unos contornos claros y precisos, y, por consiguiente, pueden ser objeto de diferentes tomas de posición acerca de su contenido», GARCÍA MURCIA, J.: «Empleados en locutorios telefónicos (I)», en ALONSO OLEA, M. y MONTOYA MELGAR, A.: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. XVIII, *cit.*, pág. 339.

<sup>47</sup> STCo 5/2003, de 20 de enero. Valorando su importancia, RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, M.: «Tutela judicial efectiva, garantía de indemnidad y poder disciplinario», *RL*, núm. 14, 2003, págs. 1 y ss.

Lo hace ahora, de nuevo, con un pronunciamiento capaz de adelantar la protección de la garantía de indemnidad hasta un momento muy anterior al inicio del proceso judicial en sentido estricto, como es la mera advertencia por parte del trabajador del posible inicio de acciones judiciales si no se llegara a un acuerdo amistoso para arreglar la controversia.

En tal decisión cabe apreciar un elemento eminentemente voluntarista del Tribunal, quien siempre ha tratado de extender la protección de los derechos fundamentales hasta donde le fuera posible <sup>48</sup>, pero, en líneas generales es menester reconocer su adecuación a la loable línea tuitiva predicable de los anteriores pronunciamientos sobre la garantía de indemnidad.

Cabe también dar cuenta, sin embargo, de un temor que empieza a surgir entre los estudiosos del Derecho del Trabajo: que, debido al rápido crecimiento que el planteamiento está teniendo en la práctica del foro <sup>49</sup> –con virtualmente centenares de supuestos en los que se alega la garantía de indemnidad <sup>50</sup>– y al conocimiento que de él pueden alcanzar los trabajadores, esta nueva ampliación pueda ser utilizada de manera artificial e interesada por aquellos trabajadores que se sepan en una situación comprometida en su empresa para tratar de «blindar» su situación jurídica <sup>51</sup>.

Tal escudo protector lo conseguirían presentando algunas reclamaciones judiciales para, aun cuando las mismas no llegaran a prosperar, tener un argumento que utilizar en contra de una eventual sanción o despido, tratando de hacer creer que semejante conducta empresarial fue una represalia empresarial ante la acción judicial preejercitada y, en consecuencia, pretendiendo la más grave consecuencia de la nulidad <sup>52</sup>. Dicho comportamiento fraudulento queda ahora facilitado, habida cuenta de que a quien así quiera proceder le bastará con remitir a su empresario una simple carta en la cual se alegue un potencial futuro conflicto y se abogue por un arreglo amistoso para tener luego un arma arrojadiza a la hora de reaccionar contra algún tipo de sanción empresarial.

<sup>48</sup> En ocasiones, hasta más allá de lo razonable, en opinión de MONTOYA MELGAR, A.: «La declaración testifical como pretendido ejercicio del derecho a la libre comunicación de información veraz; más un par de temas procesales añadidos», en ALONSO OLEA, M. y MONTOYA MELGAR, A.: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, cit., págs. 272 y 273.

<sup>49</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª F.; MORALES ORTEGA, J.M. y PÉREZ YÁÑEZ, R.M.ª: «El contenido del artículo 24 CE en la jurisprudencia constitucional 2001/2002: continuidad básica con variaciones», cit., pág. 55.

<sup>50</sup> Recopilación exhaustiva de pronunciamientos en TASCÓN LÓPEZ, R.: «La garantía de indemnidad del trabajador por el ejercicio de acciones judiciales encaminadas a la defensa de sus derechos», cit., págs. 185 y ss.

<sup>51</sup> Tal situación fue descrita por GIL SUÁREZ, L., en la discusión subsiguiente a su ponencia «Principio de igualdad y tutela judicial efectiva», en el XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Lleida los días 28 y 29 de mayo de 2004.

<sup>52</sup> Ya ha sido puesto de manifiesto que, con interpretaciones tan amplias y flexibles, «el Tribunal Constitucional logra dar, directa o indirectamente, una nueva orientación al despido nulo, recuperando y generalizando esta figura, un tanto deva-luada desde que la reforma legal de 1994 redujera los supuestos de nulidad, convirtiendo la categoría en exótica o extravagante». Citando una intervención oral de DE LA VILLA GIL, L.E., LÓPEZ CUMBRE, L.: «Despido con vulneración de la tutela judicial efectiva», en ALONSO OLEA, M. y MONTOYA MELGAR, A.: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. XVII, cit., pág. 192.

Éstos son, como suele suceder, los riesgos inherentes a todo progreso jurídico: que quien actúa sin escrúpulos pueda valerse de las más deleznable artimañas para utilizar en su favor de forma injusta un instituto que, por lo demás, otorga a los trabajadores por cuenta ajena una protección de todo punto necesaria en el recto desenvolvimiento de las relaciones laborales. No ha de llevar al desánimo –ni mucho menos a cuestionar la figura– sino a procurar unos mayores esfuerzos para discernir las situaciones justas de las que no lo son.