

### LA “GARANTÍA DE INDEMNIDAD” O “NO TRAGUES CON TODO, TIENES DERECHO A RECLAMAR”

La garantía de indemnidad, de forma resumida, establece que cualquier acción del empresario que suponga una forma de represalia ante una queja o participación del trabajador en una reclamación frente a la empresa, debe ser calificada como nula.

Como represalia del empresario, debemos entender cualquier acto en perjuicio del trabajador motivado por una reclamación de éste: desde un cambio de puesto, pasando por una sanción, un despido, e incluso la no renovación de un contrato temporal[1] .

La nulidad de estos actos significa que no podrán tener ningún efecto, y así por ejemplo, en caso de despido, el trabajador deberá ser repuesto en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en las que venía prestando servicio, con pago de los salarios dejados de percibir desde el despido, y sin posibilidad de que la empresa pague una indemnización que la libere de la obligación de readmitir.

Además, si se llega a juicio por vulneración de la garantía de indemnidad, una vez demostrados unos indicios de que ha existido represalia, va a ser la empresa quien tenga que demostrar que sus actos no respondían a una intención de represaliar al trabajador.

### EJEMPLO

Soy nuevo en la empresa, con contrato desde Septiembre. Ya cerca de las Navidades pido que me den unos días de vacaciones del año que acaba, a los que tengo derecho. La empresa me contesta que como soy nuevo, este año no me corresponden vacaciones y que me concederán los días reglamentarios en Verano del año siguiente como a todo el mundo.

A la vista de ese abuso, decido poner una demanda por Vacaciones y en cuanto a la empresa le llega la demanda, ya que soy nuevo y el despido cuesta poco, deciden despedirme con la pequeña indemnización que me corresponde. Pues bien, si se reclama, ese despido será calificado por un juez como nulo, lo que conllevará la readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir entre el despido y la readmisión.

### COMENTARIO

En muchas ocasiones, en los centros de trabajo se soportan situaciones precarias, se consienten incumplimientos de la empresa, e incluso se mira hacia otro lado ante actuaciones patronales claramente ilegales. Una, entre las muchas razones, que llevan a soportar estos abusos, es el miedo que existe entre las plantillas a iniciar reclamaciones, vía judicial, en defensa de sus legítimos derechos. Miedo ante una posible reacción de la empresa, represalia, que puede ir desde una degradación de funciones, a una sanción, e incluso un despido. Lamentablemente, el Estatuto de los Trabajadores se ha ido degradando con las sucesivas reformas laborales (la última recordemos en julio pasado), hasta llegar a un punto de

## Consejos legales prácticos: La garantía de indemnidad

Escrito por

Miércoles, 21 de Febrero de 2007 11:45

---

desprotección para el trabajador que seguramente ni se imaginaba cuando fue dada su primera redacción, allá por marzo del año 1980.

Sin embargo, a pesar de sucesivas reformas en perjuicio de la protección del trabajador, se ha ido desarrollando también, vía Tribunal Constitucional, esta garantía especial ante represalias flagrantes del empresario y que en la mayoría de las ocasiones se desconoce por gran parte de la clase trabajadora, provocando que no se denuncien situaciones irregulares.

### NOTAS

[1] Sentencia del Tribunal Constitucional de 19 de enero de 2006.

### **Asesoría jurídico - laboral - sindical para trabajadores y trabajadoras**

*C/Atocha 91 2º 28012 Metro Antón Martín y Atocha  
Petición de cita previa en el teléfono 91 429 11 19  
Horario: de 10 a 14 y de 17 a 20h de lunes a viernes  
Consultas los lunes, miércoles y viernes por la tarde  
email: caes@nodo50.org*