

GARANTÍA DE INDEMNIDAD

La garantía de indemnidad establece que cualquier acción 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**.

REPLESALIA:

Cualquier acto en perjuicio del trabajador motivado por una reclamación de este:

- sanción
- despido
- cambio de puesto de trabajo
- no renovación de contrato temporal

BASE LEGAL:

ART: 24.1 CE // ART: 4.2 g) ET

ART: 5c) del Convenio n°158 OIT

ART: 24.1 CE

”Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión”

ART 4.2 g) ET

“En la relación de trabajo,
los trabajadores tienen derecho:
Al ejercicio individual de las acciones
derivadas de su contrato de trabajo”

ART 5 c) Convenio n°15 OIT

“Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes”:

“Presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes”

STC 7/1993 de 18 enero del TC

“si la causa del despido del actor hubiera sido una represalia por haber ejercitado una acción judicial por el trabajador tendente al reconocimiento de unos derechos que creía tener, la calificación hubiera sido despido nulo”

La garantía de indemnidad puede verse lesionada cuando:

resulte una respuesta por el empresario, a la realización por parte del trabajador de actos preparatorios o previos para el ejercicio de la acción judicial

- *conciliación, reclamación previa...
- *denuncia del trabajador ante la autoridad competente
- *preparación de la promoción y participación de elecciones sindicales
- *denuncia de irregularidades advertidas en la prestación de sus servicios

La doctrina constitucional exige:

Debe existir una conexión íntima
y estrecha ante la conducta
empresarial y el ejercicio de
acciones por parte del trabajador

Inversión de la carga de la prueba:

*corresponde al trabajador adoptar indicios racionales que permiten incluir una relación de correspondencia entre el proceder del empresario y la discriminación

* probados los indicios, recae sobre el demandado la carga de probar plenamente el carácter, objetivo, razonable y proporcional a la medida adoptada