

Adelanto de la garantía de indemnidad ante el despido. Suficiente con mostrar el trabajador la disconformidad. Cuestiones procesales y sustantivas.

Óscar López Bermejo

Magistrado de la jurisdicción social (TSJ de Andalucía).

Resumen: *Por el Tribunal Supremo se confirma la sentencia de suplicación, donde se declara como nulo el despido disciplinario de una trabajadora, por vulneración del derecho fundamental de la tutela judicial efectiva en su dimensión de garantía de indemnidad, considerando como indicio de tal conculcación una conversación entre el empresario y la trabajadora, donde ésta muestra su disconformidad con tener que hacer algunas horas de en sábado. La STS considera que se trata de un caso límite, y que la discrepancia producida no puede tener la consideración ni siquiera de reclamación interna dirigida a la empresa, pero que en este caso debe estar protegida, siendo un factor determinante la proximidad entre la conversación calificada como disconformidad por la Sala de lo Social del TS y el efectivo despido posterior, al mediar tan sólo seis días entre ambos momentos.*

Palabras clave: *Nulidad del despido. Disconformidad del trabajador con el empresario. No reclamación interna. La importancia del nexo temporal.*

Abstract: *The Supreme Court upheld the appeal judgment declaring a female employee's disciplinary dismissal null and void for violating the fundamental right to effective judicial protection in its dimension of guarantee of indemnity. The Court regarded a conversation between the employer and the employee—in which she expressed her objection to working on certain Saturdays—as prima facie evidence of such infringement. The examined Supreme Court judgment considers this a borderline case. Although the voiced disagreement cannot strictly be classified as a formal internal claim against the company, it nevertheless warrants protection under these circumstances. A decisive factor was the close temporal proximity between the conversation—characterized as an objection by the Supreme Court's Labour Chamber—and the actual subsequent dismissal, with a lapse of merely six days between the two events.*

Keywords: *Nullity of the dismissal. Disagreement of the worker with the employer. Lack of internal complaint. Importance of temporal link.*

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00764

ECLIS: *ECLI:ES:TS:2026:2919*



I. Introducción

La sentencia 562/2026 dictada por la Sala IV del Tribunal Supremo, de 23 de junio (rcud. 2521/2025) afronta una cuestión compleja, como reconoce nuestro Alto Tribunal, al otorgar a la disconformidad o discrepancia mantenida entre el empleador y la trabajadora como una situación digna de amparo y causa de nulidad del despido disciplinario, el cual fue ejecutado por el empleador tan sólo seis días después de la conversación sobre condiciones de trabajo de la demandante, la cual muestra su desacuerdo ante la posibilidad de trabajar algunas horas en algún sábado.

El TS utiliza la palabra disconformidad como acto digno de tutela en su vertiente de garantía de indemnidad, para lo que parte de reconocer que tal muestra de divergencia no puede tener la consideración ni de reclamación interna a la empresa como acto previo anterior a acudir a los órganos judiciales, ni –menos aún– a la una reclamación judicial. No obstante, aunque no revista la cualidad de los otros dos instrumentos que hemos calificado como formas de articular la reclamación de derechos por los trabajadores y que encuentra encaje como manifestaciones de la garantía de indemnidad, esa disconformidad también entra dentro de este ámbito de protección, dando especial relevancia para alcanzar tal conclusión tanto a la realidad y contenido de la conversación, como la proximidad temporal entre ésta y el despido.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 562/2026, de 23 de junio.

Tipo y número recurso: RCUd núm. 2521/2025.

ECLI:ES:TS:2026:2919

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. Los hechos del caso litigioso

Durante la vigencia de la relación laboral, el empleador y la trabajadora mantienen una conservación en la que el primero manifiesta a la segunda la necesidad de la empresa en que ella preste sus servicios algunas horas de los sábados, ante lo que la actora muestra su discrepancia. Entre este momento desde la notificación –con su efectividad desde ese mismo día– al del despido disciplinario median seis días, reconociendo la empresa la improcedencia en la misma carta de despido.

2. El juicio en instancia

Interpuesta demanda de impugnación del despido, donde la parte actora insta la nulidad por vulneración de derechos fundamentales fundada en las causas ya expuestas con anterioridad, el Juzgador de primer grado declara la improcedencia,

pero no la nulidad. El magistrado de primer grado da relevancia para fundar su decisión a las grabaciones de las conversaciones aportadas por la propia trabajadora, de donde infiere que la empleadora no ha amenazado ni compelido a la trabajadora a reducir su jornada, salario y variar su jornada de trabajo, y sí sin embargo se extrae que le dijo a su empleada que se asesorara y se informara.

3. Sentencia de suplicación

Por la persona trabajadora se interpone recurso de suplicación, dando lugar a la sentencia 3104/2024 de 30 de octubre (RSU 3522/2022) de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, que lo estima. Descansa su decisión, para declarar el despido nulo por vulneración de la garantía de indemnidad, en que la conversación desarrollada entre la trabajadora y el empleador presenta una intensidad suficiente como para entender aportado el indicio de conculcación del derecho fundamental, provocando la necesaria inversión de la carga de prueba de la licitud del despido.

IV. Posición de la parte y fijación objeto del recurso

Ante el anterior pronunciamiento, la empresa interpone casación para unificación de doctrina, citando de contraste la sentencia 808/2005 de 4 de julio (RSU. 5618/2004) de la Sala del TSJ de Cataluña, donde el allí trabajador había formulado una reclamación ante la empresa pidiendo la equiparación de su salario al percibido por otros compañeros de su misma categoría, y días después es despedido por la empresa, la cual reconoció la improcedencia del despido.

Alega la empleadora, ahora suplicante, que no concurre disconformidad de la trabajadora a las indicaciones o peticiones de la empresa, de manera que no puede admitirse acreditado indicio alguno de la vulneración del derecho fundamental invocado.

V. Normativa aplicable al caso

- Artículo 24 CE, derecho a la tutela judicial efectiva.
- Artículo 4.2.g) ET: 2. *En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: [...] g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.*
- Artículo 12.3 de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa: 3. *Las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación conducente al ejercicio de sus derechos de defensa.*
- Disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, con el título «Protección de la garantía de indemnidad de las personas trabajadoras», dispone en su apartado primero: «1. Las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales, sea ésta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales».

VI. Doctrina básica y pasajes decisivos.

La doctrina básica de esta STS que ahora analizamos, en cuanto a la cuestión sustantiva que se le plantea sobre si procede la declaración de nulidad del despido, da una respuesta afirmativa, en sintonía con el Tribunal de Suplicación. La «ratio decidendi» se asienta en otorgar la cualidad de indicio de la vulneración a la previa conservación sobre horas de servicio que mantuvieron las partes, teniendo en cuenta suficiente como para entender que la trabajadora manifestó su discrepancia, siendo ésta la causa del despido.

Y la anterior doctrina se funda en los siguientes pasajes decisivos:

1.º Toma como referencia el criterio fijado en su STS de Pleno 917/2022 de 15 de noviembre (rcud. 2645/2021) donde también se declara la nulidad de la decisión de despedir al trabajador, pocos días después de que éste le enviara un WhatsApp a la empresa con la relación de las horas extras y manifestará su desacuerdo respecto de que ni figurase ni se le abonase el exceso de jornada.

2.º En la STS 562/2026 dictada por la Sala IV del Tribunal Supremo, de 23 de junio (rcud. 2521/2025), nuestro meritado TS realiza un análisis de la doctrina del TC y de su propia Sala sobre los actos de reclamación del trabajador que permiten activar la garantía de indemnidad. Y al respecto reconoce, con apoyo en su STS 1359/2024 de 20 de diciembre (rcud 523/2024) que «Como regla general, las reclamaciones internas en el seno de la empresa no activaban la garantía de indemnidad; sin embargo, la Disposición Adicional Tercera la Ley 5/2024 en su apartado primero, recogiendo –sin duda– la doctrina constitucional y la jurisprudencia de esta Sala, ha establecido que “Las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales, sea ésta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales”»; si bien en el supuesto de esa resolución, la Sala IV declaró el despido como nulo, pues acaeció una orden empresarial que era ilegítima, consistente en la realización de un exceso de jornada, y constado como contra ella el trabajador ya había reclamado a la empresa y lo había puesto en conocimiento de la Inspección de Trabajo. Así, constaba el indicio, frente al que la empresa no acreditó que su decisión disciplinaria era cabal, seria y fundada.

3.º Pasamos a transcribir los siguientes pasajes relevantes, que nuestra Sala IV dedica a continuación para resolver el caso concreto. Y los reflejamos, para facilitar las reflexiones que emitimos en el último número de nuestro comentario, dedicado al «Apunte final». Así:

- «hemos de concluir –aun reconociendo que estamos ante un caso límite– que la trabajadora aportó el indicio de vulneración de derecho fundamental que era exigible, lo que conduce a la desestimación del recurso de la empresa».

- «la trabajadora acreditó que hubo una conversación con la empresa en la que el empresario “quería convencerla” de que convendría que hiciera algunas horas los sábados».

- «No asistimos a la prueba de haber realizado una reclamación interna de la empresa, ni escrita ni verbal que apuntase siquiera remotamente a la postrera demanda judicial en defensa de sus intereses, pero sí se acredita la disconformidad de la trabajadora con la propuesta del empresario, que era precisamente lo que acontecía en el caso del WhatsApp resuelto por nuestra sala en la STS 917/2022».

- «de los HP y de la fundamentación jurídica de la sentencia de instancia, donde se recogen datos fácticos allí mal ubicados, puede deducirse que la trabajadora había mostrado su disconformidad con la decisión anticipada por su empresario, disconformidad que aparece reflejada en esas conversaciones y se deduce sin demasiada dificultad».

- «En definitiva una reclamación interna o una disconformidad con la decisión empresarial puede estar protegida, pero debe tener densidad jurídica suficiente. No basta el mero malestar, una protesta genérica o una conversación ambigua.».

- «El nexo temporal es también de cierta relevancia por la proximidad de la decisión extintiva a la negativa deducida de la trabajadora a esas horas de sábado».

VII. Parte dispositiva

La Sala Social del TS acuerda:

1- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa demandada.

2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social Tribunal Superior de Justicia de Andalucía –sede Sevilla– en sentencia núm. 3104/2024 (RSU. 3522/2022).

3.- Condenar al empresario recurrente al pago de las costas de este recurso en cuantía de 1.500 euros, con pérdida del depósito efectuado para recurrir.

VIII. Comentario

Llegados aquí, podemos entender que la STS 562/2026 de 23 de junio (rcud. 2521/2025) afianza su doctrina sobre la ampliación de la protección de los trabajadores frente a una represalia de la empresa, cuando sin la presencia de una previa reclamación interna –menos aún de índole judicial–, considera también digno de tutela el que el trabajador manifieste a su empleador una discrepancia sobre algún aspecto de sus condiciones de trabajo. En este caso concreto, la disconformidad giraba sobre la realización de algunas horas los sábados y alcanza para la Sala IV la condición de acto previo represaliado causante del despido, provocando la declaración de nulidad.

IX. Apunte final

La presente STS genera varias reflexiones, en dos dimensiones, tanto procesal como sustantiva:

- **Sustantiva:**

1.º Se introduce un elemento a valorar en cada caso concreto, relativo a la intensidad que debe presentar la disconformidad emitida del trabajador para ser digno de consideración como indicio.

Al hilo de esto, se trata de una cuestión jurídica de amplia casuística, cuyo sustento radicará en la valoración que de las pruebas se haga por los órganos judiciales en cada supuesto. Así, en la STS de Pleno 917/2022 de 15 de noviembre (rcud. 2645/2021), que toma ahora el TS como doctrina a seguir, se produjo dos manifestaciones de la discrepancia por parte del trabajador antes del despido, mientras que en la STS actual sólo consta una.

2.º Conectado con lo anterior, ante tal ampliación de la indemnidad, surge la duda –quizás exagerada por este autor– de si esa manifestación de la disconformidad debe ser verbal o puede inferirse de un acto corporal claro de desavenencia; o incluso la suma de ambos, verbal y corporal.

3.º La STS 562/2026 de 23 de junio (rcud. 2521/2025) se centra en valorar tanto la contundencia de la disconformidad, como el nexo temporal entre la conservación y el posterior despido, sin dedicar la relevancia que también merecía el que la empleadora no haya realizado esfuerzo alguno en acreditar la razonabilidad y justificación de la causa del despido, que en su caso se evidencia de forma grosera por el dato de que en la misma carta de despido notificada a la trabajadora se reconoce la improcedencia. Y esto lo resaltamos, porque este elemento es crucial en la STS 1359/2024 de 20 de diciembre (rcud 523/2024).

4.º Cita la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, en lo relativo a la regulación de la indemnidad. Y si bien destaca que no estaba vigente al momento de los hechos, no cabe duda de que sus efectos aromáticos influyen en la decisión de la Sala IV, dado que se trata de transitar la doctrina del TC y TS sobre indemnidad en derecho positivo.

- **Procesal:**

1.º La importancia de una correcta confección del relato de hechos probados. Así, en la STS 515/2026 de 27 de mayo (rcud. 3396/2025) nuestra Sala IV niega la

existencia de grupo patológico de empresas, estimando la casación interpuesta por la empresa, pues en la sentencia de primer grado no consta un dato factual sobre la concurrencia de las circunstancias que la Sala IV viene fijando como doctrina para apreciar la existencia de grupo patológico. Y profundizando, esta STS de 27 de mayo de 2026 destaca que no es suficiente con que se haya realizado una calificación jurídica en la sentencia sobre tal punto en debate, sino que se requiere la construcción de un elemento fáctico real. Por ello, censura tanto el actuar iniciado por el Juzgado de instancia, como su seguimiento por la sentencia de suplicación.

2.º Lo anterior lo hemos destacado precisamente por como busca el apoyo factual relevante la STS 562/2026 de 23 de junio (rcud. 2521/2025). Así, si bien parte de un hecho probado para apreciar la disconformidad funda su razonamiento con mayor vigor en la valoración que de la reproducción de la conversación grabada por la trabajadora ha realizado el magistrado de primer grado en sus fundamentos de derecho. Esto resulta llamativo, por cuanto se podría entender que bordea el quebranto de límites procesales que las Salas de Suplicación y Casación no podemos sortear; así:

- Por un lado, el respeto a la inmediación y la facultad valorativa del órgano judicial enjuiciador de primer nivel, como bien fija el artículo 97 LRJS. Esto es, la apreciación de proximidad que sobre la valoración del audio de la conversación ha realizado el Juzgador de instancia, y de la no percibe ese tono amenazante o inquisidor hacía la trabajadora.

- Por otro, la prueba cardinal analizada para despejar la intensidad de la disconformidad tiene la cualidad de inhábil para revisar los hechos probados, pues ni es documental ni pericial.

3.º Finalmente, para esquivar las anteriores restricciones procesales, nuestro TS acude a la técnica de considerar con valor de hecho probado parte de las valoraciones jurídicos que sobre la prueba de reproducción del sonido ha ejecutado el Juzgador de primer grado en los fundamentos de derecho.