

EL DERECHO DE INDEMNIDAD, UN SEGURO PARA LA ACTIVIDAD SINDICAL

El derecho de indemnidad está fundamentado en el art. 24.1 de la Constitución Española.

El derecho de indemnidad, prohíbe toda “actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos de los derechos de los que el trabajador se crea asistido, debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula” ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador, está el de ejercitar las acciones derivadas de su contrato.

La vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva de **indemnidad se ampara** entre otros casos:

- 4 Cuando su ejercicio por el trabajador es en actos previos a una acción judicial.
- 4 Con independencia del orden jurisdiccional y tipo de tutela solicitada (social, civil, contencioso-administrativo, etc...)
- 4 En demanda individual y de conflicto colectivo por un sindicato.
- 4 La garantía de indemnidad entra en juego aunque la represalia empresarial se adopte antes de que el órgano judicial se haya pronunciado.
- 4 Aún cuando el trabajador no le hayan dado la razón en el anterior pleito seguido contra la empresa.
- 4 En actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de la acción judicial (la conciliación, reclamación previa administrativa, trámites ante comisiones paritarias de los convenios).
- 4 La participación en acciones reivindicativas, huelga u otras medidas de presión.
- 4 Denuncias presentadas ante autoridad administrativa (Inspección de trabajo, policía...)

- 4 Reclamaciones extrajudiciales, presentadas ante la propia empresa.
- 4 Actos previos a la contratación (acceso al empleo, etc...)
- 4 En caso de despido.

La garantía de **indemnidad** es un derecho con un doble carácter **reparador y preventivo**. De un lado, busca restituir en la integridad de su derecho al trabajador represaliado por el legítimo ejercicio de su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, lo que entronca con la doctrina general sobre la nulidad de las medidas empresariales discriminatorias o lesivas de derechos fundamentales iniciada con la STC 38/1981 (RTC 1981, 38). Pero, por otro lado, la garantía de indemnidad tiene también una clara faceta preventiva, frente al eventual uso de los poderes empresariales como instrumento de coacción para disuadir a los trabajadores del acceso a los jueces y tribunales; se muestra como un instrumento muy eficaz para ahuyentar en el ámbito de las relaciones laborales las reticencias de los trabajadores a hacer valer los derechos que les asisten en sede judicial por temor a las represalias.

Para profundizar en el conocimiento y dominio de tan importante derecho para la práctica de la actividad sindical y su garantía por los representantes del sindicato USO recomendamos la lectura y estudio del excelente trabajo publicado por D. Faustino Covas Martínez en Aranzadi.

BIB 2006/733

CONCLUSIONES DEL TRABAJO

La **garantía de indemnidad** es un derecho que los sindicalistas le tenemos que sacar todo el partido jurídico y sindical que potencialmente representa.

Para ello es **imprescindible** que cambiemos la creencia equivocada de silenciar las acciones que realizamos. Es trascendente que la empresa **tenga conocimiento fehaciente** de todas las actuaciones reivindicativas que realicemos, para que luego no pueda argumentar desconocimiento.

Junio´2006

Secretaría Confederal
de Acción Sindical