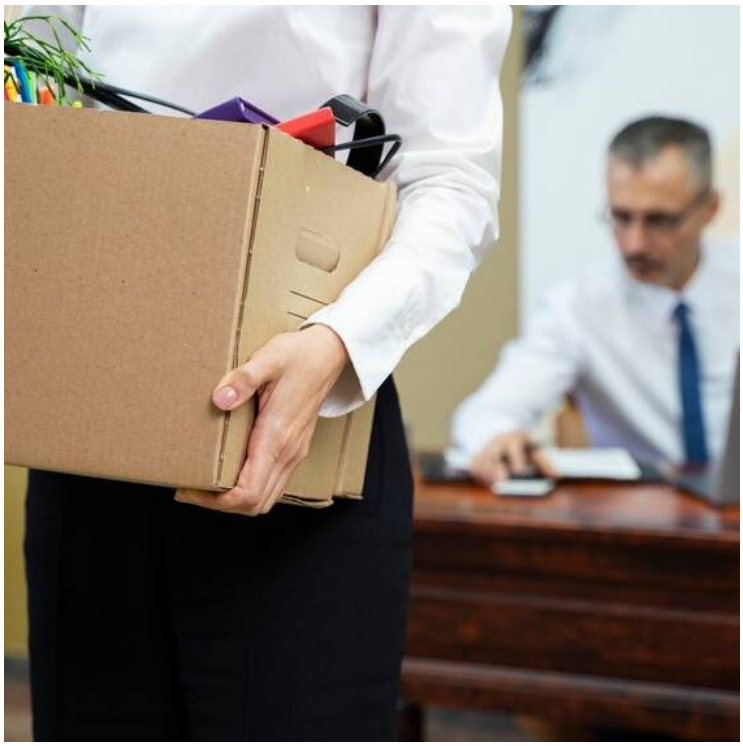
04/02/2026

La Justicia obliga a una filial de Renfe a indemnizar con 15.000 euros a un trabajador despedido como represalia

A diferencia de sus compañeros, el empleado no fue subrogado en el proceso de internalización del servicio, que cayó en manos de la compañía Logirail, y fue dado de baja por la empresa saliente.



Bartolomé (nombre ficticio) trabajaba como auxiliar de taquilla para la empresa Mitie en los servicios de atención al cliente de Renfe. Cuando la empresa ferroviaria pública decidió internalizar el citado servicio mediante la gestión directa de su filial Logirail, este empleado, a diferencia de sus compañeros, lejos de ser subrogado, fue despedido en junio de 2021 por la empresa saliente. Y todo ello a pesar de resultar apto en el proceso selectivo convocado por la filial de servicios de Renfe.

En primera instancia, el Juzgado de lo Social n.º 7 de Bilbao **declaró el despido improcedente**, pero fue una sentencia posterior del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco la que declaró la nulidad del despido por por parte de MITIE al considerar que la decisión fue una represalia porque el trabajador protestó anteriormente contra dos sanciones impuestas por la mercantil, que fueron rebajadas posteriormente. Además, obligó a Logirail a readmitirle y abonarle los salarios pendientes.

Logirail presentó un recurso de casación ante el Tribunal Supremo, que en septiembre de 2025 anuló la sentencia y ordenó al TSJ del País Vasco a revisar el caso a fin de "dar respuesta a las alegaciones vertidas en el escrito de impugnación del recurso de suplicación presentado por Logirail y se pronuncie sobre la revisión fáctica que solicita".

Este órgano autonómico, en una resolución reciente a la que ha tenido acceso este medio, no solo ha ratificado la nulidad del despido con deber de readmisión inmediata y abono de salarios dejados de percibir, sino que además ha impuesto a la filial de Renfe abonar al trabajador una indemnización de 15.000 euros.

El empleado pIdió expresamente la declaración de nulidad del despido por vulneración del derecho fundamental de la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad, ya que la razón por la que no fue subrogado tras la internalización del servicio de handling fue "la actuación del trabajador de reacción ante dos sanciones empresariales previas", recoge la sentencia dictada el pasado 9 de diciembre.

La Sección Primera de la Sala de lo Social afea que la resolución de primera instancia "adolece una clara falta de motivación", ya que "no se detiene a argumentar por qué no se da en el presente supuesto la citada transgresión de dichos derechos, no expone si

concurren o no indicios de vulneración de dichos derechos fundamentales, ni si la empresa ha cumplido con la especial distribución de la carga de la prueba que le impone el artículo 181.2 LRJS, cuando debió hacerlo para responder a la pretensión declaración de nulidad del despido basada en la alegación de unos hechos concretos (la sanciones previas, la reacción del trabajador ante las mismas, etc.), datos estos sobre los que tampoco hay ningún reflejo en el relato fáctico".

Por ello, el tribunal estima que ha causado indefensión al empleado, en tanto que solo obtiene una respuesta "no fundada al no recibir los argumentos jurídicos que desatienden su legítima reclamación, y constituye una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva".

El único empleado apto fuera del proceso de subrogación

La Sala de lo Social sostiene que tampoco consta en el relato fáctico "ninguna razón para este trato diferenciador respecto del trabajador demandante", aunque sí hay "determinados hechos cercanos en el tiempo que constituyen claros indicios de que se ha vulnerado su garantía de indemnidad", un derecho fundamental que protege a cualquier trabajador de consecuencias desfavorables respecto de cualquier reclamación que pueda hacer.

En este sentido, el tribunal señala que "correspondía en este caso a la empresa la prueba de las razones de su conducta ajenas a ese móvil anticonstitucional". En su escrito de impugnación, Logirail esgrimió que "no subrogó a todo el personal existente" en la empresa porque "debía respetar limitaciones presupuestarias en la contratación de personal", y negó la vulneración de la garantía de indemnidad, ya que la extinción del contrato no se produjo de manera exclusiva para el recurrente sino en el marco de un proceso colectivo de extinción de contratos.

La filial alegó también que el despido no fue ninguna represalia al trabajador y resaltó que, en este caso, fue la empresa MITIE quien le sancionó, "sin que Logirail hubiera sido informado de esas sanciones ni de las reclamaciones presentadas por el trabajador".

Pero el tribunal determina que no constan esas circunstancias en el relato, "ni se han podido introducir, ni tampoco desvirtuarían los indicios de la conducta vulneradora" de la garantía de indemnidad. Y es que, según se recoge entre los hechos probados, "al menos en el centro de trabajo del actor, el único trabajador que no fue llamado para seguir prestando servicios después del proceso selectivo, a pesar de ser de haber sido declarado apto, fue el actor, sin que se haya justificado por la empresa por qué se seleccionó para esa exclusión precisamente a la persona que tenía antecedentes de recursos contra dos sanciones previas, que además, en ambos casos fueron rebajadas, o por un acuerdo inter partes o por sentencia judicial", remacha la sentencia.

Asimismo, fija en 15.000 euros la cuantía de la indemnización, que se encuentra dentro de la horquilla de las infracciones muy graves de la normativa invocada por el demandante como criterio orientativo, "cumple de forma proporcionada con las funciones reparadoras y preventivas de evitar nuevos ataques al derecho fundamental" y es "coherente" con resoluciones anteriores de este tribunal.

La nueva sentencia del TSJ del País Vasco no es firme y contra ella cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Fuente: https://www.publico.es/

LINK DE LA NOTICIA