



Universidad de Valladolid

**Grado en Relaciones Laborales y
Recursos Humanos**

Curso académico 2012-2013

Trabajo Fin de Grado

**LA TUTELA LABORAL DE LOS
DERECHOS FUNDAMENTALES Y
LIBERTADES PÚBLICAS**

Realizado por: María José Gallardo De Los Mozos

Tutor: Juan Antonio Hernández Nieto

Facultad de Ciencias del Trabajo

Campus de Palencia

Universidad de Valladolid, julio 2013

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.....	7
3. VIAS DE TUTELA	11
4. REGIMEN JURIDICO.....	13
4.1. ESQUEMA DEL PROCESO.....	15
4.2. AMBITO DE APLICACIÓN Y PROBLEMATICA	17
5. TRAMITACIÓN PROCESAL.....	20
5.1. COMPETENCIA	21
5.2. LEGITIMACIÓN PROCESAL.....	21
5.2.a. LEGITIMACIÓN ACTIVA.....	22
5.2.b. LEGITIMACIÓN PASIVA.....	24
5.3. EL MINISTERIO FISCAL.....	26
5.4. ACUMULACIÓN DE ACCIONES.....	27
5.5. PREFERENCIA Y SUMARIEDAD EN EL PROCESO	28
5.6. LA DEMANDA	29
5.6.a. EVITACIÓN	30
5.6.b. CONTENIDO.....	30
5.6.c. PLAZO DE INTERPOSICIÓN.....	32
5.6.d. ADECUACIÓN PROCEDIMENTAL.....	33
5.7. MEDIDAS CAUTELARES	33
5.8. LA CARGA DE LA PRUEBA	36
5.9. EL ACTO DE CONCILIACIÓN Y EL JUICIO	37
5.10. LA SENTENCIA.....	38
5.10.a. INDEMNIZACIONES.....	41
6. CONCLUSIÓN.....	42
7. RESUMEN	44
8. BIBLIOGRAFIA.....	46
9. ABREVIATURAS UTILIZADAS.....	50

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo versa sobre el estudio del proceso especial y específico de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas en el orden jurisdiccional social, el cual se ha reestructurado por entero tras la aprobación de la nueva LRJS.

Dada mi posición como Diplomada en RRLL, Graduada Social Colegiada y ejerciente, la elección de este tema como Trabajo Fin de Grado ha venido condicionada por varias cuestiones:

1.- Por motivos laborales, al ostentar un puesto de Directora de RRHH en una Pyme

2.- Por interés en la materia, debido a que es un tema que, desde mi opinión, no se ha abordado de la forma correcta hasta ahora, vistas todas las modificaciones que se han ido realizando e incluyendo en el transcurso de los tiempos hasta la aprobación de la LRJS.

El Art. 9.1 de la Ley 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (LOPJ), dice que *“los Juzgados y Tribunales ejercerán su jurisdicción exclusivamente en aquellos casos en que les venga atribuida por esta u otra Ley”* y el Art. 9.5 expresa que *“los del orden jurisdiccional social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del derecho, tanto en conflictos individuales como colectivos, así como las reclamaciones en materia de Seguridad Social o contra el Estado cuando le atribuya responsabilidad la legislación laboral”*.

Históricamente¹, la rama social, debida a su complejidad, necesitó una mayor especialización y preparación de los órganos jurisdiccionales para poder

¹Vid. Romero Martín, Eloy, Noticias Jurídicas (Enero de 2013). Notas sobre la jurisdicción social en España a propósito de la ley 36/2011. El conflicto de las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores, ha estado marcado históricamente por el principio de resolución convenida de las diferencias entre las partes. Las primeras disposiciones sobre la materia fueron **bandos o decisiones administrativas** que creaban instrumentos provisionales o permanentes de conciliación.

La Ley de Accidentes de Trabajo de 1900 transfirió la competencia para resolver estos litigios basados en su incumplimiento, a través del juicio verbal de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1.881, a los jueces de Primera Instancia, aunque las partes podían acudir a las Juntas de Reformas Sociales (formadas con carácter local o provincial por representantes de los trabajadores y patronos y autoridades o personas notables, incluso el párroco o el médico).

asumir las materias laborales, incluso competencias que eran compartidas con otros órdenes como el civil y el contencioso-administrativo².

Si en el momento actual existe una manifestación de la jurisdicción que cumple plenamente con las exigencias del Art. 24 de la Constitución (C.E.), esa jurisdicción es, sin duda alguna la social³.

Tal y como se expone en el preámbulo de la **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS)**, en el punto II, ésta mantiene la misma estructura que la anterior, el Real Decreto Legislativo

Hasta la aprobación de la Ley de Tribunales Industriales de 19 de Mayo de 1908 (organismos que desaparecen con la Ley de Bases para la Reforma de los Jurados Mixtos de 16 de julio de 1935,) no se crean órganos jurisdiccionales especializados para resolver los conflictos laborales, presididos por jueces de Primera Instancia. Estos órganos solo conocían de reclamaciones individuales, no de conflictos colectivos y eran gratuitos (con la reciente Ley de Tasas, Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, en el Art. 4.1.b) los «procedimientos especialmente» establecidos para la protección de los derechos fundamentales y libertades públicas, como es el que nos ocupa, se encuentran exentos del abono de la tasa en el ámbito de la Administración de Justicia y también exentos de la obligación de presentación del modelo 696 o «Tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social. Autoliquidación», de acuerdo con el art. 1.2 de la reciente Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre, por la que se aprueba el modelo 696 de autoliquidación, y el modelo 695 de solicitud de devolución por solución extrajudicial del litigio y por acumulación de procesos, de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social y se determinan el lugar, forma, plazos y los procedimientos de presentación. En el ámbito social, no se devengan tasas judiciales hasta primera instancia. Para el resto de las instancias, existe una bonificación del 60% respecto a las tasas establecidas).

Posteriormente se creó La Organización Corporativa Nacional entre 1926 y 1931, donde los Tribunales Industriales perdieron competencias jurisdiccionales, siendo los comités paritarios (sustituídos por los jurados mixtos en 1931) y las comisiones mixtas de trabajo quienes resolvieran los conflictos laborales. Tenían ámbito local. Inicialmente solo mediaban o conciliaban, hasta que en 1928 conocieron de otras competencias como despido y abandono del trabajo por parte del trabajador.

Por Decreto de 6 de Mayo de 1931, se crea una Sala especializada del Tribunal Supremo (la 5ª) en materia laboral, demostrando el desarrollo y especialización del Derecho del Trabajo, separándose así de manera definitiva del Derecho Civil.

En 1938 se crean las Magistraturas de Trabajo de carácter estatal, con conocimiento de cuestiones laborales, incluidas las de seguridad social, accidentes de trabajo, etc.

La Ley de Procedimiento Laboral de 1958 precisó el **iter procesal** de las demandas y/o reclamaciones, excluyendo los conflictos colectivos (que fueron incluidos en el orden social por Decreto de 20 de septiembre de 1962.), cuya resolución tenía carácter administrativo. También se atribuyeron, como ha venido sucediendo hasta la entrada en vigor de la vigente LRJS, determinadas materias al orden contencioso-administrativo, tales como impugnación de sanciones, y resoluciones sobre expedientes de crisis.

Con la promulgación de la Constitución de 1978 (C.E.), se introdujeron importantes modificaciones en el área laboral, y se aprobó el T.R. de Procedimiento Laboral de 13 de Junio de 1980.

La Ley Orgánica del Poder Judicial de 1 de Julio de 1985 (LOPJ), dio forma y desarrolló lo estipulado en la C.E. creando los Juzgados de lo Social, las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo.

Por el T.R. aprobado por R.D.L. 2/1995 de 7 de Abril de 1995 se aprobó una nueva Ley de Procedimiento Laboral (LPL), que ha mantenido su vigencia, aunque con importantes reformas, hasta la última LRJS que la ha derogado expresamente (Disposición Derogatoria Única).

² Vid, Chocrón Giráldez, Ana María; «La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas en el proceso laboral, a propósito de la reforma de la jurisdicción social». Pág. 1

³ José Vicente Gimeno Sendra lo afirma en «El derecho a un proceso laboral justo», Tribuna Social, Núm. 76, 1997, pág. 11

2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), vigente hasta el 11 de diciembre de 2011.

Pero a su vez introduce modificaciones muy importantes. Estas modificaciones las podemos resumir en tres puntos⁴:

1. *“Ampliación, racionalización y clarificación del ámbito de conocimiento del orden jurisdiccional social”*: mayor especialización en las materias, ampliando y consolidando sus competencias, agilizando la tramitación procesal ajustándolo a la doctrina constitucional, y remodelando cuestiones como el papel de los sindicatos y asociaciones empresariales, el Ministerio Fiscal, el papel de los Graduados Sociales colegiados, el FOGASA, la acumulación de procesos de despido y cantidad, etc, entre otras
2. *“Responde a la necesidad de reforma estructural de la Administración de Justicia española para garantizar un mejor servicio, más ágil, eficiente, transparente y de mejor calidad”*
3. *“Da cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, dando al orden social los recursos necesarios contra las resoluciones administrativas en materia de despidos colectivos, suspensión temporal de contratos y reducción de jornadas”*.

Esto conlleva una disminución considerable de las dificultades inherentes a que proceso elegimos, el cual sea adecuado a la materia a tratar.

Dentro de las modalidades procesales enunciadas en la LRJS⁵, es materia del orden social el conocimiento de la vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas realizadas por parte del empresario o bien por parte de terceros vinculados a éste por cualquier causa, incluida la prohibición de la discriminación y el acoso⁶.

⁴ Vid, Martín Florez, Lourdes “La nueva ley reguladora de la jurisdicción social”. Pág. 1.

⁵ La terminología “modalidades procesales” apareció en la Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral, de donde pasó al R.D L. 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y se mantuvo en la LPL (RDL 2/1995, de 7 de abril).

⁶ Art. 2.f), Arts. 177 a 184 de la LRJS

Antes de comenzar a realizar el estudio detallado del proceso objeto de análisis en este TFG, destacar según precisa M^a Luisa Segoviano Astaburuaga y Nicolás Maurandi Guillén⁷, que en el seno de las relaciones laborales existen tres tipos de derechos fundamentales:

- **Neutros:** los reconocidos a toda persona solo por existir
- **Laborales:** los que solo aparecen si existe una relación laboral
- **Neutros teñidos de laboralidad:** los que se ejercitan o limitan su ejercicio en el ámbito de una relación laboral.

En este trabajo, se van a estudiar los derechos fundamentales “laborales” y los “neutros teñidos de laboralidad”, al ser parte de las relaciones laborales, y por tanto, su protección estar bajo esta especialidad procesal específica.

No obstante, no hay que olvidar que cualquiera de los derechos fundamentales del trabajador reconocidos en la C.E. puede estar limitado en su ejercicio por la actividad laboral (vigilancia de la salud del trabajador⁸, intromisión en la actividad del trabajador una vez extinguida la relación laboral por la firma de un contrato con pacto de no competencia⁹, que puede incidir en el derecho a la intimidad (violación del derecho) o el honor).

En este punto, la protección y la garantía de los derechos fundamentales no es solo ante los poderes públicos, sino también ante el **empresario**, ya que se le otorga poder con la aceptación del contrato de trabajo por parte de un trabajador, y con esa suscripción, se pueden vulnerar los derechos fundamentales del empleado. Así lo constata la Sentencia nº 88/85 de 19 de julio, dictada en recurso de amparo 788/84, que expone que “*la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las*

⁷ Vid, Segoviano Astaburuaga, María Luisa; Folguera Crespo, Jose Angel; Salinas Molina, Fernando; Gonzalez Gonzalez, Alfonso; Otros, 2011 “Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”. Pág. 60.

⁸ No debemos olvidar que el Art. 196.1 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), obliga a las empresas a la realización de un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores a un puesto de trabajo, y a la realización de reconocimientos periódicos.

⁹ Pacto que no puede ser superior a dos años para los técnicos y de 6 meses para el resto de los trabajadores, tal y como establece el Art. 21.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre otros el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones [Art. 20.1.a], y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación, que en el ámbito de las relaciones laborales se instrumenta, por el momento, a través del proceso laboral. Ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa que establece el Art. 38 C.E. legitima el que quienes presten servicios en aquellas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional. Las manifestaciones de feudalismo industrial repugnan al Estado social y democrático de derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese estado toma forma y se realiza (Art. 1.1 C.E.)”.

De manera específica, la LRJS amplía las competencias del orden laboral (consolidación competencial), clarificando el objeto de este proceso laboral, incluyendo específicamente el derecho a huelga, derecho a la libertad sindical y otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluyendo la prohibición de tratamiento discriminatorio y el acoso.

Las competencias que he adquirido tras la realización del presente Trabajo Fin de Grado, que han contribuido a completar mi formación en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, rama Ciencias Jurídicas, han sido las que a continuación se detallan:

1. Competencias Genéricas:

a. Instrumentales:

CG 1. Capacidad de análisis y síntesis.

CG 2. Capacidad de organización y planificación.

CG 5. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.

CG 6. Capacidad de gestión de la información.

b.Personales

CG 14. Razonamiento crítico.

c.Sistemáticas:

CG 16. Aprendizaje autónomo.

2.Competencias Específicas

a.Disciplinarias:

CE 1. Adquirir conocimientos sobre el marco normativo regulador de las relaciones laborales, en concreto, sobre la tutela laboral de los derechos fundamentales y libertades públicas.

b.Profesionales:

CE 13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente, usando la terminología y las técnicas adecuadas.

CE 14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación en diferentes ámbitos de actuación.

CE 15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.

c.Académicas:

CE 35. Aplicar los conocimientos a la práctica.

2. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

La regulación de “De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas” responde a lo enunciado en el Art.53.2 de la C.E., donde se establece una garantía para los derechos fundamentales y libertades públicas que se reconocen en los Arts. 14 a 29 de la misma¹⁰.

Según esto, *“cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el Art. 14 y la Sección 1ª del Capítulo II ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el*

¹⁰ Vid, Chocrón Giráldez, Ana María, 2012 “Estudio doctrinal: el proceso laboral de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”. Pág. 3.

Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el Art. 30 (Art. 53.2 CE).

En 1978, se aprueba la **Ley 62/1978, de 26 de diciembre, de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona**, que asentó garantías para los ordenes penal, contencioso-administrativo y civil, pero dejando en el olvido el orden social.

Con la aprobación de la **Ley de Procedimiento Laboral de 1990**, se da cumplimiento al Art. 53.2 CE ya que regula por primera vez un proceso especial para la tutela de los derechos de libertad sindical¹¹, considerándola como modalidad procesal como tal.

Pero no fue hasta la **LPL de 1995**, que bajo la rúbrica "de la Tutela de los derechos de libertad sindical" (Arts. 175 a 182), extendió su ámbito de aplicación a "*Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos*" (Art. 181 LPL)¹².

A pesar de la importancia y del creciente número de demandas tramitadas a través esta modalidad procesal, ésta es objeto de una regulación incompleta que no incluye todas las cuestiones que plantea su ejercicio.

Con la **Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (LEC)**, modificó la LPL con clausulas en un intento de conseguir que las nuevas previsiones resultaran acordes con los instintos del proceso social.

¹¹ El Art. 28.1 de la C.E. consagra como derecho fundamental el de libertad sindical ("todos tienen derecho a sindicarse libremente"), fijando su contenido: "*La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas*".

¹² La **Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria**, lleva a modificar el Art. 181 de la L.P.L., ya que expone en su Art. 38.4 que "*las demandas en que se invoque lesión de la libertad sindical u otro derecho fundamental, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, podrán tramitarse a través del proceso de tutela de los derechos de libertad sindical del capítulo XI del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral*".

Cada reforma del derecho sustantivo del trabajo ha modificado la LPL. Es por ello que la jurisprudencia se ha visto avocada a conjugar la propia LPL con otras normas procesales, para baremar el carácter supletorio de la LEC sobre el proceso social.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, realiza dos modificaciones más:

1. Respecto a la prohibición de trato discriminatorio del Art. 17 del E.T. que hace que el Art. 181 de L.P.L. cambie su redacción y quede redactado de la siguiente manera: *“Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del **acoso**¹³, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos”.*
2. Respecto a la carga de la prueba en casos de discriminación, Art. 96 de la L.P.L.: *“En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.*

¹³ Existe una gran variedad de jurisprudencia que define el acoso, también conocido como mobbing. Jurídicamente, y de forma esquematizada, el acoso o mobbing se considera como **presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral**. Algunas de estas sentencias son las siguientes: SJS nº 2 de Pamplona de 24-09-2001, STSJ de Catalunya de 21-1-2002, SJS nº 1 de Granada, de 24-05-2002, SJS núm. 2 de Girona, de 17-09-2002, STSJ de Catalunya de 10-12-2002, STSJ de Valencia de 17-01-2003, SJS núm. 7 de Murcia, de 7-3-2003, Auto de la Audiencia Provincial de Valencia de 30-04-2003.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, modifica el Art. 27.2 2º párrafo, el Art. 180.1 y el Art. 181 de la L.P.L., haciendo referencia a la protección frente al acoso¹⁴.

La **Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva oficina judicial**, vuelve a modificar la L.P.L de 1995, en tres puntos:

- a. Modifica la denominación del proceso pasando a denominarse “*de la tutela de los derechos fundamentales*”
- b. Asignación a los Secretarios judiciales de funciones que tenían asignadas los Jueces y/o Tribunales¹⁵.
- c. En el Art. 182 LPL¹⁶ son incluidos los casos en los que las demandas se tramitan por la modalidad procesal correspondiente según Ley.

Por último, la actual reforma de la legislación procesal (LRJS), denomina el Libro II Título II Capítulo XI “De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas” (Arts. 177 a 184), incluyendo el derecho a la libertad sindical, derecho de huelga¹⁷, otros derechos fundamentales y libertades públicas incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso. Para ello no hay que perder de vista los Arts. 2 y 3 de la LRJS, e incluyendo una Disposición Derogatoria única que dice que “*Queda derogado el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, así como todas las normas de igual o inferior rango en cuanto se opongan a la presente Ley*”.

¹⁴ Art. 181 1º párrafo de la L.P.L.: “*Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del **acoso**, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos*”.

¹⁵ De esta manera se organiza el trabajo, y se deja que los Jueces y/o Tribunales se dediquen al ejercicio de sus funciones jurisdiccionales tal y como dice el Art. 117 de la C.E. y así agilizar los procesos judiciales. Así el Art. 178.2 L.P.L dice “*Dentro del día siguiente a la admisión de la demanda, el Secretario judicial citará a las partes y al Ministerio Fiscal para que [...]*”, y el Art. 179.1 L.P.L. continua “*Admitida a trámite la demanda, el Secretario judicial citará a las partes para los actos de conciliación y juicio,[...]*”. Ambos enunciados han sido introducidos por la Ley 13/2009.

¹⁶ Actual Art. 184 L.R.J.S.

¹⁷ El Art. 28.2 de la C.E. reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores (“*Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La Ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad*”).

3. VIAS DE TUTELA

Según Ana María Chocrón Giraldez, y tal y como se desglosa a lo largo del Preámbulo de la LRJS, en el orden social, existen tres vías procesales claramente diferenciadas para encauzar las demandas de vulneración de los derechos laborales, y en particular, de los derechos fundamentales:

1ª. La primera vía es el proceso de “**cognición limitada**”¹⁸, es decir, la **tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas**, Arts. 177 a 184 de la L.R.J.S., comprobando si ha existido o no vulneración de dichos derechos, la cual se va a desarrollar en los siguientes apartados del presente trabajo.

2ª. La segunda vía es la de las **diferentes modalidades procesales** a las que hace referencia el Art. 184 de la L.R.J.S.¹⁹, las cuales se han de tramitar “**inexcusablemente**” con arreglo a la modalidad procesal que las corresponda.

Así, el Art. 184 LRLS, bajo la rúbrica “*Demandas de ejercicio necesario a través de la modalidad procesal correspondiente*” dice que “[...] las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo²⁰, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de suspensión

¹⁸ Tal y como expone Chocrón Giráldez, Ana María en el “Estudio doctrinal: el proceso laboral de tutela de derechos fundamentales y libertades publicas en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”, 2012, pág. 10, haciendo referencia a Desdentado Bonete, op. Cit., pág. 1528 “¿es necesario un proceso especial para la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral?": “ajustada a examen de la infracción denunciada conforme al contenido esencial del derecho en su configuración constitucional, sin entrar en las vulneraciones indirectas o remotas basadas en fundamentos distintos de la propia regulación contenida en la Constitución”.

¹⁹ Ya en la LPL, en su Art. 182, se especificaba las materias excluidas de la modalidad procesal. Además de no reunir la “preferencia y sumariedad” que indica el Art. 53.2 C.E., también carecían de las medidas cautelares y de las garantías tales como la presencia del Ministerio Fiscal, la inversión de la carga de la prueba, la reparación de las consecuencias derivadas de la lesión, incluyendo la correspondiente indemnización, etc.

La Sentencia STC 257/2000 sentó las bases del Art. 182 LPL, ya que el Tribunal considera que “cuando el legislador remite en el Art. 182 LPL a las modalidades procesales correspondientes, lo hace en función justamente de la materia en litigio para una mejor atención de aquella, pero no porque pueda otorgarse a un mismo derecho fundamental una menor garantía jurisdiccional en función de cuál sea el acto o conducta del que pueda haberse derivado la lesión que se alega”.

²⁰ Es llamativo que esté incluida la demanda de extinción de contrato de trabajo por voluntad del trabajador, por incumplimiento contractual grave del empresario (Art. 50 ET). El T.S. dedujo que “en nuestro Derecho es posible el ejercicio independiente de la acción de extinción del art. 50 ET y de la acción de tutela del derecho fundamental, con posibilidad de que ambas prosperen y lleguen a los resultados congruentes con lo alegado y probado en cada uno de dichos procedimientos, sin que ambas acciones hubieran de ejercitarse “inexcusablemente” por la vía del proceso de extinción, sin perjuicio de que esa posibilidad de ejercicio conjunto de ambas pretensiones se produjeran en atención a la acumulación de acciones que permitía el artículo 27 LPL”.

del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor²¹, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139, las de impugnación de convenios colectivos y las de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores²² en que se invoque lesión de derechos fundamentales y libertades públicas se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando²³ en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva”.

En la redacción de éste Art. podemos observar que, no están incluidas las demandas de reclamación a la Seguridad Social²⁴ ni las de conflictos colectivos²⁵ cuando se lesionen derechos fundamentales.

3ª. A su vez, la autora incluye la posibilidad del **proceso laboral ordinario**, cuando resulte de aplicación dependiendo del objeto de la pretensión.

No debemos de obviar, que el Juez tiene potestad para rechazar la demanda si entiende que se debe de tramitar por la modalidad procesal que corresponda (proceso ordinario o modalidades procesales específicas), y así evitar “pronunciamientos absolutorios”²⁶.

²¹ Materia incluida por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

²² Materia añadida en la nueva redacción del Art. 184 LRJS respecto del antiguo Art. 182 LPL.

²³ Esta acumulación ya venía recogida en el Art. 27.4 de la LPL de 1995.

²⁴ El Art. 140.1 de la LRJS da la posibilidad de que, en caso de impugnación de altas médicas, en la que se observe una lesión de derechos fundamentales o libertades públicas, ésta se tramite por la modalidad procesal de tutela o bien que se acumulen a las reclamaciones de Seguridad Social. Ver el Art. 26.6 LRJS

²⁵ *Sensu contrario*, si el conflicto es sobre la vulneración de un derecho fundamental, si deberán de tramitarse a través de la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales. STS de 18 de febrero de 1994.

²⁶ Art. 179.4 LRJS

Finalmente es el Tribunal Constitucional, a través del recurso de amparo constitucional²⁷, el que tiene la última palabra respecto de la tutela de los derechos fundamentales.

4. REGIMEN JURIDICO

Antes de introducirnos en la materia que nos ocupa, hemos de comenzar indicando que desde su entrada en vigor, la LRJS ha sido modificada parcialmente por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el cuál fue convalidado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Ley que a su vez fue modificada por el Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad²⁸.

Se trata de una ley formada por 305 Arts., tres libros (el Libro Primero se refiere a la parte general; el Libro Segundo contiene las especialidades del proceso ordinario y las modalidades procesales (vías de tutela vistas en el apartado anterior); y el Libro Tercero hace referencia a los medios de impugnación), tres disposiciones finales, cinco disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

La LRJS incluye en su redacción un procedimiento judicial laboral más nuevo, amplio, completo y detallado que el existente hasta el momento²⁹, y así da respuestas a la competencia de los órganos judiciales para conocer de acciones de tutela y al trámite procesal que se debe de utilizar en cada controversia³⁰.

²⁷ Recurso subsidiario que únicamente se puede ejercer tras haber agotado la vía judicial ordinaria.

²⁸ Reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación

²⁹ Preámbulo de la LRJS

³⁰ Vid. Moya Amador, Rosa, 2013, último párrafo del apartado 1. introducción : Relación de sentencias que han propiciado dichos cambios: SSTC 67/1982 de 15 de noviembre ; 55/1983, de 22 de junio ; 47/1985, de 27 de marzo , STC de 28 de mayo de 1992; SSTS, U.D.: 6 octubre 1997; 14 noviembre 1997; 3 febrero 1998; SSTS de 10 julio 2001 , 18 septiembre 2001 y 14 junio 2002 .

Adentrándonos ya en el tema objeto de estudio, de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas viene regulada dentro del Libro Segundo, Título II, Capítulo XI, Arts. 177 a 184.

No es una novedad, que en las relaciones laborales existe un gran índice de lesiones de los derechos fundamentales de los trabajadores, ya que el poder empresarial cuenta con una fuerte presunción de legitimidad.

Con esta nueva regulación, el legislador intenta equilibrar la desigualdad existente, tanto social como económicamente, entre el trabajador y el empresario, concretando una regulación más específica a la legislación anterior (LPL) en cuanto a la tutela de los derechos de los trabajadores³¹, ya sean genéricos como específicamente laborales, salvo cuando sea necesario acogerse a alguna de las modalidades procesales específicas. Asimismo, esta ley es consecuencia del gran aumento de reclamaciones que se han producido en esta materia³².

Las modificaciones más notables introducidas³³ según Rodrigo Tascón López, son las que a continuación se enumeran, y que en posteriores apartados se van a ir desarrollando:

- Se amplía el **ámbito objetivo**, incluyendo toda vulneración de derechos y libertades fundamentales en el ámbito laboral.
- Se modifica también el **ámbito subjetivo**, ampliando los sujetos legitimados pasivamente con “*conexión directa*”³⁴ en la controversia, aun cuando no se tenga relación laboral con ella.

³¹ En el preámbulo de la ley, en su apartado III se señala que el Orden social es garante ordinario de los derechos fundamentales y libertades públicas de trabajadores y empleadores, unificando la materia laboral en dicho orden, ofreciendo una mejor protección de los derechos.

³² Reclamaciones por ejemplo, en las que se alega por el demandante (trabajador) la existencia de una violación de un derecho fundamental, tratamiento discriminatorio, acoso o lesión de libertad pública.

³³ Vid, Tascón López, Rodrigo, Principales novedades de la LRSJ. Pág. 28.

³⁴ Por ejemplo proveedores, clientes, colaboradores de la entidad. Preámbulo LRJS parte III: STC 250/2007, de 17 de diciembre, donde extiende la competencia del orden social frente a terceros causantes de una vulneración de un derecho fundamental, y abre la puerta a la modificación surgida en esta nueva redacción, ya que califica de insensata la interpretación legal del proceso judicial de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas de la LPL, al sentenciar que “*aquellos casos en los que las lesiones constitucionales han sido provocadas única y exclusivamente por el empresario, pues tal interpretación limitaría injustificadamente la defensa de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito laboral, aparte de no encontrar soporte en lo dispuesto en el artículo 180 de la LPL, que, al*

- Se introducen novedades en cuanto a las garantías, reforzando la tutela cautelar e indemnizatoria, y conformando garantías procesales del demandante en casos de acoso y discriminación.
- Se amplía el contenido de la demanda
- Se regula la adopción de medidas cautelares
- Se sistematiza el contenido de la sentencia, contemplando el carácter complejo, declarativo y condenatorio
- Se sistematizan normas de carácter indemnizatorio de daños y perjuicios

A continuación vamos a ver un esquema del proceso que estamos analizando, así como su ámbito de aplicación y cuestiones problemáticas que nos encontramos en dicha modalidad procesal.

4.1. ESQUEMA DEL PROCESO³⁵

En este punto, vamos a resumir los pasos que se deben de seguir en este proceso especial, los cuales, en páginas siguientes, van a ser expuestos con mayor profundidad, por lo que creo conveniente la inclusión del siguiente esquema con el objeto de lograr un mejor seguimiento y una mejor comprensión del tema a tratar.

referirse al contenido de la sentencia dictada en tales procesos especiales, hace referencia a la sanción de las conductas lesivas que provienen tanto del empresario como de cualquier otra persona”.

³⁵ Ortiz Bermejo, María Dolores , Esquemas Procesales, <http://www.masqueabogados.com/esquemas-procesales.html?start=6>



Tal y como se especifica en el Art. 179 LRJS, se trata de un proceso con **tramitación de carácter urgente**, siendo preferente.

La **demanda** habrá que interponerla en el plazo general de prescripción o caducidad³⁶ de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión del derecho fundamental o libertad pública, y en ella se expresarán claramente los hechos constitutivos de la vulneración alegada, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización que se pretende. Se podrá solicitar la suspensión de los efectos del acto impugnado así como

³⁶ La diferencia entre **prescripción** y **caducidad** radica fundamentalmente en que la prescripción es susceptible de interrupción, y una vez interrumpida, no cuenta el tiempo pasado y comienza, a partir de ella, a contar un nuevo plazo íntegro de prescripción. Sin embargo, la caducidad no admite interrupción del plazo señalado, sino solamente suspensión del mismo, cuyo cómputo se reanudara después del motivo de la suspensión, contabilizándose los días transcurridos antes de esta.

las demás medidas necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en la sentencia.

Dentro del día siguiente a la admisión de la demanda, el Secretario Judicial citará a las partes y al Ministerio Fiscal para que, en el día y hora señalado en las cuarenta y ocho horas siguientes, comparezcan a una **audiencia preliminar**, en la que solo se admitirán alegaciones y pruebas sobre la justificación y proporcionalidad de las medidas, debiendo aportar la parte solicitante del proceso el necesario principio de prueba al respecto. Si se trata de urgencia excepcional, la adopción de medidas cautelares podrá efectuarse por el juez o Sala al admitirse a trámite la demanda, sin perjuicio de que se celebre ulteriormente la comparecencia prevista. El órgano judicial resolverá en el acto mediante auto dictado de viva voz, adoptando la medidas oportunas para reparar la situación.

El **acto de conciliación y juicio**, se celebrará en el plazo improrrogable de los cinco días. En todo caso habrá de mediar un mínimo de dos días entre la citación y la efectiva celebración de aquellos actos. Presentación de pruebas.

La **sentencia** se dictará en el plazo de 3 días.

4.2. AMBITO DE APLICACIÓN Y PROBLEMÁTICA

El objetivo primordial del orden jurisdiccional social es el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo, ya sean individuales o colectivos, así como de reclamaciones en materia de seguridad social o contra el Estado, tal y como hemos mostrado en la Introducción de este trabajo (Art. 9.5 LOPJ).

Los tribunales que ostentan el orden social, hasta la entrada en vigor de la nueva LRJS, no estaban en condiciones de asegurar la tutela efectiva judicial en tiempo razonable y con respeto del principio de seguridad jurídica, tal y como expone el Preámbulo de la Ley. De aquí el “*peregrinaje de jurisdicciones*” existente, provocando una no correcta protección de los derechos de las personas³⁷.

³⁷ Preámbulo, parte III, de la LRJS.

Tal y como ha reiterado y expuesto a través de sus estudios y obras Alonso Olea, *“hay que atribuir al orden social el conocimiento de las pretensiones fundadas en normas de Derecho del Trabajo”*. Por ello, la LRJS nace con la vocación de unificar en el orden jurisdiccional toda la materia laboral, tal y como se indica a lo largo del Preámbulo de la misma.

Como venimos exponiendo en este trabajo, una de las modalidades procesales existentes es la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, objeto de este estudio, regulada en el Libro I, Título II, Capítulo XI de la LRJS. Dada su complejidad, Desdentado Bonete en su día manifestó su duda de si era necesaria la creación de un proceso especial para esta materia³⁸.

Como modalidad específica, ésta lleva una tramitación también especial respecto a lo enunciado en el Art. 2.f) de la LRJS, conforme al Art. 117.4 de la C.E., en cuanto a las cuestiones que pueden llevar a cabo los tribunales de lo social, siendo en este caso de estudio concreto los siguientes puntos:

♦ Respecto a “la tutela de los derechos de libertad sindical, huelga y demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de la discriminación y el acoso, contra el empresario o terceros vinculados a éste por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios”: se da respuesta a la sentencia del Tribunal Constitucional (T.C.) 250/2007, de 17 de diciembre que se pronuncia sobre la competencia del orden social para conocer sobre el asunto, calificando de *“irrazonable la interpretación judicial de legalidad que circunscribe el proceso especial de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas de la LPL a aquellos casos en los que las lesiones constitucionales han sido provocadas única y exclusivamente por el empresario, pues tal interpretación limitaría injustificadamente la defensa de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito laboral, aparte de no encontrar soporte en lo dispuesto en el Art. 180 LPL, que al referirse al contenido de la sentencia dictada en tales procesos*

³⁸ Desdentado Bonete, *“¿Es necesario un proceso especial para la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral? Una reflexión desde la jurisprudencia reciente”*, La Ley, 1996-II p. 1529

especiales, hace referencia a la sanción de las conductas lesivas que provienen tanto del empresario como de cualquier otra persona”.

♦ En cuanto a “las reclamaciones en materia de libertad sindical y de derecho de huelga frente a actuaciones de las Administraciones públicas referidas exclusivamente al personal laboral”, son derechos fundamentales y vienen enumerados y contenidos en el Art. 28 C.E.³⁹, pero excluyendo de la jurisdicción social los procesos de tutela de los derechos de libertad sindical y huelga relativa a los funcionarios públicos, personal estatutario de los servicios de salud y personal enumerado en el Art. 1.3.a) E.T.⁴⁰.

♦ De “las controversias entre dos o más sindicatos, o entre éstos y las asociaciones empresariales, siempre que el litigio verse sobre cuestiones objeto de la competencia del orden jurisdiccional social, incluida en todos los supuestos de este apartado la responsabilidad por daños”. Se pueden dar reclamaciones de un sindicato hacia otro u otros, así como entre sindicatos y asociaciones empresariales, por lesión del derecho de libertad sindical y/o en la negociación de un convenio colectivo. Respecto a la primera cuestión (sindicato contra otro u otros), hacemos referencia a la sentencia del Tribunal Supremo (T.S.) de 25/04/2006, casación 66/05⁴¹; la sentencia del T.S. de 8/10/2009, casación 161/07⁴²; la sentencia del T.S. de 18/05/2004,

³⁹ Art. 28. C.E. 1. *Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La Ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato. 2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La Ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.*

⁴⁰ Art. 1.3.a) E.T Se excluyen del ámbito regulado por la presente Ley: La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las Entidades Públicas Autónomas, cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

⁴¹ Vid. Segoviano Astaburuaga, Maria Luisa; Folguera Crespo, Jose Angel; Salinas Molina, Fernando; Gonzalez Gonzalez, Alfonso; Otros, 2011 Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: vulneración del derecho fundamental de un sindicato frente a otro que tomó una denominación similar que podía dar lugar a error. Pág. 63.

⁴² Vid. Segoviano Astaburuaga, Maria Luisa; Folguera Crespo, Jose Angel; Salinas Molina, Fernando; Gonzalez Gonzalez, Alfonso; Otros, 2011 Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: CCOO frente a la empresa, comité intercentros, FETICO y USO, por legitimación inicial para negociar el convenio colectivo de empresa. Pág. 63.

casación 87/03⁴³. En cuanto al segundo caso (sindicatos y asociaciones empresariales), hacer referencia a la sentencia T.S. de 01/03/2010, casación 27/09⁴⁴.

◆ Finalmente, “sobre las demás actuaciones previstas en la presente Ley conforme al apartado 4 del artículo 117 de la C.E. en garantía de cualquier derecho”, es decir, sobre la actuación de un juez laboral para garantizar los derechos⁴⁵.

Pero sin olvidar lo expuesto en este apartado, no debemos de pasar desapercibidos sobre la problemática de que la legislación del proceso social ha venido dispersando la petición de la transgresión de derechos fundamentales y libertades públicas de determinados litigios. Así, la normativa procesal, en concreto el Art. 184 L.R.J.S., bajo el epígrafe de *“Demandas de ejercicio necesario a través de la modalidad procesal correspondiente”*, enumera las demandas que son excluidas de la modalidad objeto de este estudio⁴⁶.

5. TRAMITACIÓN PROCESAL

En este bloque vamos a realizar un estudio más profundo de los artículos que regulan esta modalidad procesal, tales como los concernientes a

⁴³ Vid. Segoviano Astaburuaga, Maria Luisa; Folguera Crespo, Jose Angel; Salinas Molina, Fernando; Gonzalez Gonzalez, Alfonso; Otros, 2011 Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: legitimación del banco social para negociar cuando es un convenio colectivo de un grupo de empresas. Pág.63.

⁴⁴ Vid. Segoviano Astaburuaga, Maria Luisa; Folguera Crespo, Jose Angel; Salinas Molina, Fernando; Gonzalez Gonzalez, Alfonso; Otros, 2011 Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: Demanda de varias asociaciones empresariales frente a otra y CCOO, impugnando un convenio colectivo. Pág. 63.

⁴⁵ Art. 117.4 C.E.: *“Los Juzgados y Tribunales no ejercerán más funciones que las señaladas en el apartado anterior y las que expresamente les sean atribuidas por Ley en garantía de cualquier derecho”*.

⁴⁶ Art. 184 LRJS: *“No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 178, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139, las de impugnación de convenios colectivos y las de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores en que se invoque lesión de derechos fundamentales y libertades públicas se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva”*.

la competencia, legitimación, la intervención del Ministerio Fiscal, acumulación de acciones, la tramitación, la demanda, las medidas cautelares, la conciliación, el juicio, la sentencia y las indemnizaciones.

5.1. COMPETENCIA

La ley debe de establecer unos criterios para la distribución correcta de las materias, tal y como contempla el Art. 117.3 de la C.E. En el caso del orden social, existen diferentes órganos encargados de los asuntos laborales (Juzgados de lo Social, Tribunal Superior de Justicia, Audiencia Nacional y Tribunal Supremo).

En cuanto a la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, las materias se encuentran repartidas entre los Juzgados de lo Social⁴⁷ y las Salas de lo Social de los TSJ⁴⁸ y la Audiencia Nacional⁴⁹, en función del ámbito territorial.

5.2. LEGITIMACIÓN PROCESAL

En este apartado vamos a estudiar los sujetos que pueden ser parte en el proceso judicial. Para ello debemos de comenzar distinguiendo dos tipos de legitimación: la **activa** (persona o personas que pueden ser titulares de la pretensión, es decir, la parte demandante) y la **pasiva** (personas contra las que se presenta el litigio, es decir, la parte demandada).

Está desarrollada en el Art. 177 de la LRJS (antiguo Art. 175 LPL), con una mayor extensión que su predecesor, ampliando los sujetos que pueden ser legitimados pasivamente, enumerando los derechos laborales, y regulando las garantías procesales de las víctimas de acoso o de las lesiones de los derechos fundamentales y libertades públicas.

⁴⁷ Art. 10.2.f LRJS : competencia territorial

⁴⁸ Art. 7.a LRJS: “[...] cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma [...]”.

⁴⁹ Art. 8.1 LRJS: “[...] cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma [...]”.

5.2.a. LEGITIMACIÓN ACTIVA

La LRJS, en su Art. 17.1, expone que “los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en los términos establecidos en las Leyes”.

A su vez, la jurisprudencia⁵⁰ coincide en que debe de existir un “derecho o interés legítimo”.

Y es a partir de este punto en el cual la persona que ha visto vulnerado un derecho fundamental o libertad pública en su persona puede solicitar la reparación del mismo.

El Art. 177.1 LRJS dice que “cualquier **trabajador o sindicato** que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra **terceros** vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios”.

El artículo hace referencia a **trabajador o sindicato**, lo que nos lleva a diferenciar tres tipos de intereses:

- **Individuales**, cuando es un trabajador el afectado, y es a él, como parte principal, al que le pertenece la legitimación activa por el derecho o libertad vulnerado, con independencia de que el trabajador esté afiliado a un sindicato y éste o el sindicato más representativo⁵¹, se

⁵⁰ STS de 3 de marzo de 2000, base de datos de Cendoj

⁵¹ De esta manera se encuentra en consonancia con el Art. 12.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre: “La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos”.

persone como coadyuvante⁵², o las entidades públicas o privadas en casos de promoción y defensa en supuestos de discriminación, tal y como establece el mismo Art. 177 en su punto 2: *“En aquellos casos en los que corresponda al trabajador, como sujeto lesionado, la legitimación activa como parte principal, podrán personarse como coadyuvantes el **sindicato** al que éste pertenezca, **cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo**, así como, en supuestos de discriminación, las **entidades públicas o privadas**⁵³ entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados, si bien no podrán personarse, recurrir ni continuar el proceso **contra** la voluntad del trabajador perjudicado”*.

- **Colectivos**, es decir, sin tomar al trabajador de manera individual, la legitimación activa corresponde al sindicato que invoque el derecho o interés legítimo⁵⁴.
- **Pluriofensivos**: cuando se va contra intereses individuales y colectivos (*lesión múltiple*), y por lo tanto existe una **legitimación activa plural**, donde el resultado, tal y como expone Cavas Martínez⁵⁵, es *“la constitución de litisconsorcio activo entre el trabajador y sindicato, compartiendo ambos la misma posición procesal, con identidad de derechos y facultades, pero persiguiendo intereses distintos”*.

El mismo artículo, en su punto 4 *concreta que “la víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable,*

⁵² Coadyuvante: Persona que contribuye, asiste o ayuda a la consecución de alguna cosa.

⁵³ Novedad no contemplada en la LPL.

⁵⁴ STS de 28 de octubre de 2004 y STS de 19 de septiembre de 2006: los sindicatos pueden actuar y defenderse en un juicio cuando exista un interés propio que se encuentre identificado para obtener un beneficio o para la desaparición de un perjuicio.

⁵⁵ Cavas Martínez, en el “Proceso Laboral de la tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales” (Navarra 2004, pág. 223)

con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario⁵⁶. Corresponderá a la víctima, que será la **única legitimada**⁵⁷ en esta modalidad procesal, elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la Ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión, salvo cuando la víctima pretenda la condena de este último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dictare; y si se requiriese su testimonio el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias". En este punto se incluye la regla del Art. 12.2 de la Ley Orgánica 3/2007⁵⁸, ampliándola a todo el tipo de acoso, ya sea profesional⁵⁹, por razón de sexo⁶⁰ o sexual⁶¹.

5.2.b. LEGITIMACIÓN PASIVA

La demanda por la vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas se dirigirá contra el **empresario o causantes** de dicha vulneración. Tal y como hemos explicado en el apartado de Régimen Jurídico (del presente trabajo), con la aprobación de la LRJS, una de las mayores novedades que se incluyen es la ampliación del ámbito subjetivo, pasando a ser sujetos legitimados pasivamente no solo el empresario, sino que también

⁵⁶ La STC 74/2007 estableció que el derecho a la integridad física y moral constituye un derecho *erga omnes* (respecto de todos), que puede ser por ello vulnerado tanto por los poderes públicos como por los particulares, y por ello anula una sentencia que absolvió a un presunto acosador por entender que solamente es la empresa la condenada por acoso y no otro trabajador. Vid. Segoviano Astaburuaga, María Luisa; Folguera Crespo, Jose Angel; Salinas Molina, Fernando; Gonzalez Gonzalez, Alfonso; Otros, 2011 Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Pág. 675.

⁵⁷ Según expone D. Jose Angel Folguera Crespo, en la obra Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, 2011, pág. 675, existe la **primacia de la víctima de acoso**, con "*legitimación plena y exclusiva, y en ciertos casos incluso excluyente*".

⁵⁸ Pero este Art. 12 diferencia la legitimación para recabar ante los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, y la legitimación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, donde "la persona acosada será la única legitimada".

⁵⁹ En casos de acoso laboral, el acosador puede ser el empresario, un superior jerárquico, compañero, subordinado, o cualquier trabajador/es de la empresa.

⁶⁰ En los casos de acoso por razón de sexo, normalmente el empresario o cualquier persona con poderes en la entidad será normalmente el responsable, aunque también cabe la posibilidad de que sea un subordinado o compañero.

⁶¹ En los casos de acoso sexual, se amplían las posibilidades, ya que dicho acto puede venir de cualquier persona, tercero ajeno a la relación laboral (por ejemplo, un cliente que acosa sexualmente a una trabajadora, un camionero que acosa a la trabajadora encargada de recepcionar la mercancía, etc.).

terceros en conexión directa con la relación laboral⁶², evidenciando un nuevo escenario jurídico en el proceso laboral, tal y como se expone en el Art. 177.1 y 4 de la LRJS, y este último punto reiterando la misma idea que el apartado primero, pero aludiendo expresamente a la víctima de acoso o lesión.

Encontramos jurisprudencia a favor de la inclusión de varios demandados, como la STSJ de Canarias/Las Palmas de 26 de enero de 2001 donde se reconoce que *“los sujetos legitimados pasivamente -cuando de un proceso en tutela de derechos fundamentales se trata- no se agotan con la empresa/empresario, debiendo dirigirse la demanda contra cualquiera que protagonice el comportamiento ilícito”*. En frente, la STSJ de Aragón de 30 de junio de 2003, que dictaba que *“el trabajador al que se imputa personalmente la conducta de acoso no es titular de la relación jurídica debatida en el pleito, y por ello no es parte en el proceso, no existiendo razón de ningún tipo para ser llamado al mismo”*. Pero no es hasta la STS de 30 de enero de 2008, donde se **unifica la doctrina** y se establece que *“a los efectos de la persecución e imposición de las sanciones correspondientes al acoso moral, todas las conductas y actuaciones relativas al mismo, sea quien sea el autor de las mismas, forman un todo unitario, constituyen una realidad claramente cohesionada. Y éste carácter unitario exige también un tratamiento procesal unificado; la unidad y conexión de las situaciones y conductas acontecidas obliga a que su enjuiciamiento se lleve a cabo en un mismo proceso. Parece contrario a razón y carente de sentido dar un tratamiento procesal separado y distinto a las responsabilidades y consecuencias derivadas de una misma actividad acosadora”*. Ésta sentencia finaliza aceptando que *“no parece aceptable que la acción que se ejercita en defensa de esos derechos fundamentales vulnerados, se dirija únicamente contra alguno o algunos de los posibles responsables secundarios, cuya implicación en el acoso es mucho menos relevante y trascendente, y que, en cambio, no se dirija contra el verdadero acosador, contra el causante real, propio y directo del mobbing”*.

⁶² La anterior regulación, la LPL, en su Art. 180.1 hablaba única y exclusivamente de *“empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada”*, sin mencionar a terceros vinculados a la relación laboral.

Es en lo especificado en el párrafo anterior, dónde vemos que es posible la constitución de un **litisconsorcio pasivo necesario**⁶³, aunque según señala Banacloche Palao en “Comentarios a la LEC”⁶⁴, *“el litisconsorcio no pretende que estén en el proceso como codemandados todos los que se puedan ver afectados, de un modo u otro, por la sentencia, sino que no falten aquellos que están directamente afectados por el objeto de la discusión, y sin cuya presencia no es posible proceder a la ejecución de la resolución que en definitiva dicte”*.

5.3. EL MINISTERIO FISCAL⁶⁵

El Ministerio Fiscal interviene en esta modalidad procesal, si cabe con mayor fuerza que en la LPL, al estar legitimado para la adopción de las medidas necesarias para reparar los intereses de las víctimas, tal y como se expone en el Art. 177.3 LRJS: *“El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos en defensa de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas e interesando la adopción, en su caso, de las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas”*. Esta presencia va más allá del acto del juicio, ya que se debe de reparar de manera plena los derechos e intereses vulnerados.

Concretando el papel que ostenta en esta modalidad procesal el Ministerio Fiscal, podemos resumir su intervención en las diferentes partes del proceso en los siguientes puntos:

1. Debe de ser citado para la audiencia preliminar cuando se solicite la adopción de medidas cautelares (Art. 180.5 LRJS)

⁶³ Según la STS de 19 de junio de 2007 se debe de “llamar a todos los que puedan ser afectados, en sus derechos e intereses en el proceso judicial que se sigue, bien por imposición de Ley, bien por vinculación con el asunto a tratar”.

⁶⁴ Vid, Chocrón Giráldez, Ana María, 2012 “Estudio doctrinal: el proceso laboral de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”, pág. 17.

⁶⁵ Vid, Fiscalía General del Estado, 2012, Instrucción nº 4/2012, sobre la intervención del Ministerio Fiscal en la jurisdicción social

Vid, Boronat Tormo, Mercedes 2012 Algunas novedades del procedimiento de tutela de derechos fundamentales en la nueva LRJS, apartado II: El papel del Ministerio Fiscal.

2. Participará activamente en la práctica de la prueba para acreditar los daños morales y materiales derivados del derecho vulnerado, fijando una indemnización
3. El Art. 178.2 LRJS, señala que el Ministerio Fiscal también será citado *“cuando la tutela del derecho deba necesariamente realizarse a través de las modalidades procesales a que se refiere el artículo 184, se aplicarán en cuanto a las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas las reglas y garantías previstas en este Capítulo [...]”*.

5.4. ACUMULACIÓN DE ACCIONES

El art. 177.1 LRJS limita el proceso al conocimiento de lesiones de derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso. Esta cognición limitada, está relacionada con las garantías que ofrece esta modalidad procesal y con la preferencia y sumariedad propias de ella.

Es por ello que no se pueden formular cuestiones no actuales, irreales o futuras, sino que tiene que existir la controversia en ese momento del proceso⁶⁶.

Esta limitación, imposibilita la acumulación de *“acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela del citado derecho o libertad”*, tal y como recoge el Art. 178.1 LRJS⁶⁷.

Según la STS de 9 de mayo de 2011, se deduce que en nuestro derecho laboral es posible que prosperen y se consigan los resultados deseados, con demandas independientes, tales como una extinción de contrato del Art. 50 ET y una acción de tutela del derecho fundamental, sin que se deban de ejercitar dichas acciones inexcusablemente por la vía de la extinción.

⁶⁶ STC 90/1997, de 6 de mayo

⁶⁷ El art. 26.1 LRJS también recoge que *“no podrán acumularse entre sí ni a otras distintas en un mismo juicio, ni siquiera por vía de reconvección, las acciones [...] de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas”*.

Asimismo, el Art. 179.4 LRJS hace referencia a los “supuestos de desacumulación⁶⁸”.

5.5. PREFERENCIA Y SUMARIEDAD EN EL PROCESO

Como ya hemos expuesto en el apartado “Antecedentes Legislativos” (del presente trabajo), el Art. 53.2 de la C.E. exige las características de **preferencia** y **sumariedad** en cualquier procedimiento de protección de los derechos fundamentales y libertades públicas. En el preámbulo de la Ley, en su apartado II y III, se recuerda que el proceso laboral se caracteriza por su agilidad, flexibilidad y capacidad de adaptación, y también por posibilitar una más rápida y eficaz la resolución de los conflictos⁶⁹.

En el articulado específico de esta materia, de los Arts. 177 a 184 de la LRJS, también aparecen expuestos con claridad (especificados) estos conceptos. Concretamente, el Art. 179.1 LRJS⁷⁰ establece que *“La tramitación de estos procesos tendrá carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal. Los recursos que se interpongan se resolverán por el Tribunal con igual preferencia”*.

En cuanto a la primera característica, la **sumariedad**, es el mismo Art. 179.1 LRJS al que acabamos de hacer referencia, el que ordena la tramitación urgente en estos procesos, acortando plazos⁷¹ y suprimiendo trámites⁷².

En cuanto a la segunda característica, la **preferencia**, ésta es totalmente absoluta, es decir, no solo ante los procesos anteriores, sino también respecto de aquellos que también gocen de preferencia. Se trataría

⁶⁸ En relación con el Art. 27.2 LRJS.

⁶⁹ El Art. 74 LRJS recoge como principio del proceso laboral, entre otros, la celeridad.

⁷⁰ Interpretación legal que se ajusta a lo que la doctrina entiende por preferencia, es decir, permitir o imponer una alteración del orden de resolución de los conflictos.
Vid. I. Díez-Picazo Giménez, “El Art. 53.2 CE: Interpretación y alternativas de desarrollo”, Op. Cit. Pp 119-120.

⁷¹ Por ejemplo, se acortan los plazos respecto al proceso seguido con carácter general, como es el caso de la reducción del plazo para dictar sentencia: Art. 181.3 frente al Art. 97.1 de la LRJS (pasa de 5 a 3 días hábiles),

⁷² No se exige un intento de conciliación previa administrativa o de mediación ni agotar la vía administrativa.

por lo tanto, tal y como indica R. Martínez Emperador en su obra “Tutela de la libertad sindical”, de un proceso “**superpreferente**”⁷³.

Asimismo, algunas de las modalidades del Art. 184 LRJS también han incorporado estas dos características, sumariedad y preferencia⁷⁴, e incluso el Art. 124.8 LRJS establece una preferencia absoluta al especificar que “este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será **absoluta** sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. [...]”. Aunque la “preferencia de paso” la tiene dicha modalidad que estamos estudiando.

Cabe citar la STC 81/1992 que declaró “*que era innecesario agotar la conciliación administrativa previa, propia de los procesos laborales, cuando de la protección judicial de derechos fundamentales se trataba, pues aquella casaba mal con las notas de preferencia y sumariedad establecidas en el artículo 53.2 CE. Por esta razón, entendemos que en estos procesos, cuando se acumule la pretensión de vulneración de derechos fundamentales, no debería ser preceptivo el trámite previo en la vía administrativa*”.

5.6. LA DEMANDA

El Art. 179 LRJS indica los requisitos y plazos que rigen la interposición de la demanda, así como si es la vía correcta o no para la pretensión ejercitada.

En primer lugar, antes de señalar los trámites y requisitos previos a la demanda, procede definir la demanda como: el acto procesal de la parte demandante que inicia un proceso sobre una determinada pretensión que se va a someter al conocimiento y resolución de un órgano jurisdiccional.

En el presente epígrafe, se van a desglosar los procesos y requisitos que se han de cumplir en la interposición de la demanda.

⁷³ Vid. Roldan Martínez & Herrero López, 2013, “Los derechos fundamentales en la jurisdicción social: Vías extraordinarias de tutela judicial de los derechos fundamentales en el orden social.” Pág. 10.

⁷⁴ Por ejemplo, los procesos de vacaciones (Art. 126), movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas organizativas o productivas o por fuera mayor (art. 138.5 LRJS), conciliación de la vida personal, familiar y laboral [art. 139.1.b) LRJS] y el proceso de despido colectivo cuando es impugnado por los representantes legales de los trabajadores (art. 124.8 LRJS).

5.6.a. EVITACIÓN

Cualquier proceso laboral tiene como inicio unos procedimientos previos conducentes a lograr una solución extrajudicial que no concluya con el procedimiento judicial. Estos son la conciliación o mediación previa⁷⁵ y la reclamación en vía administrativa⁷⁶.

En el caso de la tutela de los derechos laborales y libertades públicas, al tratarse de un proceso de carácter urgente y preferente, está excluida de los actos previos, y por lo tanto el proceso comienza con el escrito de demanda.

5.6.b. CONTENIDO

Aunque el proceso laboral se rige por el principio de oralidad, la demanda debe de ser interpuesta obligatoriamente por escrito⁷⁷, y ha de contener un **contenido mínimo y general** para que pueda ser admitida a trámite por el Secretario Judicial⁷⁸. Además del contenido mínimo que establece el Art. 80 LRJS, en el tema que se trata, ésta ha de contener un **contenido específico y adicional** (Art. 179.3 LRJS).

En cuanto al contenido general que debe de contener, el Art. 80.1 LRJS enumera los siguientes:

- a. *La designación del órgano ante quien se presente, así como la expresión de la modalidad procesal a través de la cual entienda que deba enjuiciarse su pretensión.*
- b. *La designación del demandante, en los términos del artículo 16 de esta Ley, con expresión del número del documento nacional de identidad o del número y tipo de documento de identificación de los ciudadanos extranjeros, y de aquellos otros interesados que deban ser llamados al proceso y sus domicilios, indicando el nombre y apellidos de las personas físicas y la denominación social de las personas jurídicas. [...]*

⁷⁵ Art. 64.1 LRJS

⁷⁶ Art. 70 LRJS

⁷⁷ Art. 80.1 LRJS: “La demanda se formulará por escrito, pudiendo utilizar los formularios y procedimientos facilitados al efecto en la oficina judicial [...]”.

⁷⁸ Art. 81.1 LRJS

- c. *La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. [...].*
- d. *La súplica correspondiente, en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada.*
- e. *Si el demandante litigase por sí mismo, designará un domicilio, de ser posible en la localidad donde resida el juzgado o tribunal, en el que se practicarán todas las diligencias que hayan de entenderse con él. [...]. Si designa letrado, graduado social colegiado o procurador deberá ir suscrita por el profesional, que se entenderá asume su representación con plenas facultades procesales y facilitará los mismos datos anteriores, sin perjuicio de la ratificación posterior en juicio del demandante salvo que con anterioridad otorgue poder en forma, por alguno de los medios admitidos en derecho o que, con posterioridad, se efectúe revocación o renuncia comunicada de forma efectiva.*
- f. *Fecha y firma.*

Respecto del contenido específico que señala el Art. 179.3 LRJS, no se requiere una fundamentación jurídica de la pretensión, sino:

1. *expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración*
2. *el derecho o libertad infringidos,*
3. *la cuantía de la indemnización pretendida, para que posteriormente el Juzgado o Sala puedan resolver sobre dicha indemnización respecto a los Arts. 182⁷⁹ y 183⁸⁰ LRJS*
4. *si se solicita indemnización, se debe también que justificar la especificación de los daños y perjuicios, junto con los parámetros o bases que sirvan para la determinación de su existencia, gravedad, duración consecuencias y cuantificación del daño*

⁷⁹ Restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable.

⁸⁰ Regula la condena a indemnizar y el resarcimiento de la víctima.

Este contenido que se exige tiene como objetivo el garantizar la reparación en el daño efectuado a la víctima, y por ello se debe de incluir en el escrito de la demanda.

El incumplimiento o el cumplimiento defectuoso de los contenidos legales exigidos para la tramitación de la demanda implicarían el archivo de la misma, sin obviar lo establecido en el Art. 81.1 LRJS para su subsanación.

5.6.c. PLAZO DE INTERPOSICIÓN

Tal y como reza el Art. 179.2 LRJS, “*la demanda habrá de interponerse dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión del derecho fundamental o libertad pública*⁸¹”, es decir, que no está sometida la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas a un plazo específico, sino al que corresponda con la acción que se ejercita⁸². Es por ello, que no todas las demandas de tutela están sometidas al mismo plazo.

Como ejemplo a lo expuesto en el párrafo anterior, las demandas interpuestas con motivo de un *despido disciplinario* se han de presentar en un plazo de 20 días⁸³ desde que se produzca la extinción (plazo de caducidad), al igual que las demandas de *impugnación de sanciones*⁸⁴, *movilidad geográfica*, *reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción*⁸⁵, etc. Las demandas en *materia de vacaciones*⁸⁶, el plazo varía dependiendo si las mismas están fijadas en convenio colectivo o acuerdo entre partes, dónde el plazo es de 20 días a partir de aquel que tuviera conocimiento

⁸¹ Vid. Segoviano Astaburuaga, Maria Luisa; Folguera Crespo, Jose Angel; Salinas Molina, Fernando; Gonzalez Gonzalez, Alfonso; Otros, 2011 Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: “Se mantiene la aplicabilidad del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previsto para cada uno de los actos empresariales tachados como lesivos del derecho fundamental o libertad pública pero ampliando a todos los derechos o libertades que disponen según el texto constitucional de la especial protección por esta vía procesal y no solo la libertad sindical como se señalaba en el texto anterior (LPL)”. Pág. 678.

⁸² La STC 13/1983, de 23 de febrero, dictamina que “*la imprescriptibilidad de los derechos fundamentales como derechos de las persona no es óbice para que, tanto en aras de la seguridad jurídica como para asegurar la protección de los derechos ajenos, el legislador establezca plazos de prescripción determinados para las acciones utilizables frente a la vulneración concreta de uno de estos derechos*”.

⁸³ Art. 103.1 LRJS

⁸⁴ Art. 114.1 LRJS

⁸⁵ Art. 138.1 LRJS

⁸⁶ Art. 125.a y .b LRJS

de dicha fecha, o si no existiese señalamiento de fecha, dónde el plazo es de 2 meses antes del periodo de vacaciones que pretenda el trabajador.

5.6.d. ADECUACIÓN PROCEDIMENTAL

El Art. 179.4 LRJS establece que el tribunal⁸⁷ decidirá si admite a trámite la demanda interpuesta bien por la vía ordinaria, monitorio o bien por la vía de la modalidad procesal especial que corresponda, siempre que el juez o la sala “*fuese competente y la demanda reuniese los requisitos exigidos por la ley para tal clase de procedimiento*”. Es por ello, que en el escrito de interposición de la demanda, se debe de determinar el procedimiento adecuado para la pretensión que se ejercita. Con esta exigencia se consagra la adaptación del proceso a la modalidad correcta (advirtiendo al demandante como promover la acción al proceso correspondiente) y se evitan pronunciamientos absolutorios.

No obstante, la STC 2/1986 de 13 de enero, en relación con el Art. 24.1 CE, “*no incluye un derecho fundamental a procesos determinados, sino que son los tribunales ordinarios quienes, aplicando las normas competenciales y de otra índole, han de encauzar cada pretensión por el procedimiento adecuado, sea éste o no el elegido por parte de la actora*”. Por ello, la “incorrecta” elección de la modalidad procesal elegida no conlleva el sobreseimiento ni la absolución en la instancia. Esto implica que “el control constitucional de las decisiones de inadmisión se realice de forma especialmente intensa cuando aquellas determinan la imposibilidad de obtener una primera respuesta judicial”⁸⁸.

5.7. MEDIDAS CAUTELARES

Como es sabido, en todos los procesos debe de transcurrir un tiempo desde que se interpone la demanda hasta su completa resolución. En este tiempo, se puede producir indefensión, es decir, un riesgo en los derechos y/o intereses en conflicto. De ello se deduce la aplicación de las medidas cautelares, para así garantizar que la sentencia sea efectiva, y así ha sido

⁸⁷ En relación con el Art. 102.2 LRJS: “*se dará al procedimiento la tramitación que resulte conforme a la modalidad procesal expresada en la demanda [...]*”.

⁸⁸ Entre otras, se enumeran las sentencias que hacen referencia a este dato: SSTC 118/1987 de 8 de julio, 16/1999 de 22 de febrero, 84/2000 de 27 de marzo, STC 10/2001 de 29 de enero.

incluido en nuestra jurisprudencia, considerándola objeto de amparo constitucional.

La nueva LRJS proporciona más cobertura a la tutela cautelar en el proceso laboral, fijando los principios propios de la misma: *fumus boni iuris* y *periculum in mora*⁸⁹.

En relación a la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, tradicionalmente se ha previsto la adopción de dichas medidas cautelares limitándolas a la suspensión de efectos de los actos impugnados, siempre y cuando se alegase una vulneración del derecho de libertad sindical (vulneración del derecho fundamental que impidiese la participación de candidatos en los procesos electorales, el ejercicio de la función representativa o sindical en la negociación colectiva, etc).

En el caso de huelga, se pueden solicitar medidas cautelares cuando (Art. 180.3 LRJS) “*se impugnen exclusivamente los actos de determinación del personal laboral adscrito a los mínimos necesarios para garantizar los servicios esenciales de la comunidad, así como cuando se impugnen los actos de designación del personal laboral adscrito a los servicios de seguridad y mantenimiento precisos para la reanudación ulterior de las tareas*”. Hay que tener en cuenta que no es facultad exclusiva del empresario la designación de los trabajadores que deben de prestar servicios de seguridad y mantenimiento para poder reanudar la actividad tras la huelga. Si el empresario unilateralmente tomase esta decisión, sería motivo de impugnación y se justificaría de esta manera la solicitud de medidas cautelares⁹⁰.

⁸⁹Presupuestos cautelares: *fumus boni iuris* y *periculum in mora*.

Fumus boni iuris: apariencia de buen derecho.

Periculum in mora, definición dada por el Tribunal Contencioso Administrativo en Auto 402/95: “*consiste en el temor razonable y objetivamente fundado de la parte actora de que la situación jurídica sustancial, resulte seriamente dañada o perjudicada de forma grave e irreparable durante el transcurso del tiempo necesario para dictar la sentencia principal*”.

⁹⁰ Conforme al Art. 6 del RDL 17/1977, de 4 de marzo, sobre las Relaciones de Trabajo y a la STC 11/1981 de 8 de abril. Vid. D. Jose Angel Folguera Crespo, Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, 2011, Pág. 682.

Con la nueva regulación dada por la LRJS se amplían estas medidas⁹¹, previendo una protección especial respecto al acoso o violencia de género (Art. 180.4 LRJS) donde:

1. *Podrá solicitarse, la suspensión de la relación, lo que conlleva la suspensión de la remuneración a percibir*
2. *La exoneración de prestación de servicios, pero percibiendo la remuneración*
3. *El traslado de puesto o de centro de trabajo, lo que permite al trabajador separarse del conflicto*
4. *La reordenación o reducción del tiempo de trabajo*
5. *y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste.*

En el caso lesión de la libertad sindical⁹², se podrá solicitar la suspensión cautelar del acto impugnado, siempre que el mismo impida la participación en las elecciones sindicales o el ejercicio de la función representativa y/o sindical en la negociación colectiva, reestructuración de plantilla o cualquier cuestión que afecte al interés general de los trabajadores y que conlleven a daños de imposible reparación.

En todo caso, la solicitud de medidas cautelares se pueden incluir en el escrito de demanda (Art. 180.1 LRJS), sin poder realizar dicha solicitud con anterioridad a la interposición de la misma⁹³. Si se incluyen dichas medidas cautelares, el secretario judicial citará a las partes y al Ministerio Fiscal dentro del día siguiente a la admisión de la demanda, para que en las siguiente cuarenta y ocho horas, en el día y hora que se señale, se personen en una

⁹¹ Art. 180.1 LRJS: “en el mismo escrito de interposición de la demanda el actor podrá solicitar la suspensión de los efectos del acto impugnado, así como las demás medidas necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia”

⁹² Vid. Ferrando García & Martínez Muñoz, El acto de juicio en el Proceso Laboral: Proceso sobre tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Pág. 7.

⁹³ La LEC lo permite cuando existen razones de urgencia o necesidad que así lo justifiquen (Art. 730.2 LEC).

audiencia preliminar para la presentación de alegaciones y pruebas sobre la justificación y proporcionalidad de las medidas, debiendo aportar la parte demandante el necesario principio de prueba al respecto (Art. 180.5 LRJS). Si existiese urgencia excepcional, el Art. 180.5 continua diciendo que *“la adopción de las medidas cautelares podrá efectuarse por el juez o Sala al admitirse a trámite la demanda, sin perjuicio de que se celebre ulteriormente la comparecencia prevista”*.

5.8. LA CARGA DE LA PRUEBA

Es el Art. 181.2 LRJS el que establece que *“en el acto del juicio, una vez justificada la conurrencia de indicios⁹⁴ de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*. De esta manera no se está exigiendo una prueba concluyente, sino la llamada prueba indiciaria⁹⁵ (o inversión o desplazamiento de la carga de la prueba) en el proceso laboral⁹⁶, donde:

- El demandante debe de presentar indicios (no pruebas) razonables de la vulneración alegada, lo que conlleva la aportación de datos, hechos y circunstancias de las que se pueda deducir la tarea probatoria y no meramente alegatoria, de la posible vulneración de su derecho fundamental. Demostración de la realidad de los daños sufridos
- El/los demandado/s (empresario y terceros si existiesen) debe de justificar de manera objetiva y razonable lo que le ha motivado a

⁹⁴ Según STC 49/2003 de 17 de marzo, *“el indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que ha podido producirse”*. Vid, Chocrón Giráldez, Ana María, 2012 “Estudio doctrinal: el proceso laboral de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”.

⁹⁵ Vid. Rives Seva, Antonio Pablo; La Prueba en el Proceso Penal. Pamplona: Aranzadi, 1996, p. 99., precisa que: *“la prueba indiciaria, también llamada indirecta, circunstancial o conjetural, es aquella que se dirige a demostrar la certeza de unos hechos (indicios) que no son constitutivos del delito objeto de acusación, pero de los que, a través de la lógica y de las reglas de la experiencia, pueden inferirse los hechos delictivos y la participación del acusado; que ha de motivarse en función de un nexo causal y coherente entre los hechos probados – indicios – y el que se trate de probar – delito –”*.

⁹⁶ STC 49/2003 de 17 de marzo (ya nombrada), SSTC 84/2002, de 22 de abril y 171/2003, de 23 de septiembre

tomar esa decisión con el fin de destruir los indicios aportados por el demandante.

Lo expuesto en el párrafo anterior no impide que la prueba de la carga recaiga finalmente sobre la parte que tenga más medios y cercanía (es decir, puede recaer sobre aquellos que puedan de mejor forma probar los hechos) a las fuentes de prueba, tal y como recoge la jurisprudencia en la STS de 4 de mayo de 2000⁹⁷ y la STC 66/2002, de 21 de marzo⁹⁸.

Asimismo, la inversión de la carga de la prueba actúa en cualquier proceso donde exista una vulneración de un derecho fundamental o libertad pública⁹⁹, así como en las modalidades procesales que se enumeran en el Art. 184 LRJS.

5.9. EL ACTO DE CONCILIACIÓN Y EL JUICIO¹⁰⁰

A pesar del carácter sumario y urgente del procedimiento de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, el acto de conciliación es de carácter obligatorio¹⁰¹, aunque no necesita realizarse ante el SMAC, pero sí ante el Secretario Judicial¹⁰². La no realización del intento de conciliación implica la nulidad de las actuaciones que deben de reponerse al momento de la citación para el juicio.

⁹⁷ La STS de 4 de mayo de 2000 indica que “debe recaer la carga de probar sobre la parte a la que le sea posible hacerlo si a la contraria le es imposible (...) lo mismo que si en lugar de imposibilidad, hay dificultad sobresaliente de orden objetivo”.

⁹⁸ Que reitera lo recogido en la STC 90/1997, de 6 de mayo, y que afirma que “la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial”

⁹⁹ Art. 96.1 LRJS: “En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”

¹⁰⁰ Art. 181 LRJS

¹⁰¹ Art. 64.1 LRJS Excepciones a la conciliación o mediación previas: “Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa u otra forma de agotamiento de la misma, en su caso, los que versen sobre [...] los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, [...]”. Redacción dada por el número uno del artículo 22 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

¹⁰² Art. 84.1 LRJS “El secretario judicial intentará la conciliación [...]”.

Los acuerdos que se alcancen ante el Secretario Judicial vinculan a las partes, y en caso de existencia de un incumplimiento por alguna de ellas, se llevará a cabo por los trámites de la ejecución de sentencias.

Como expusimos en el punto referente al Ministerio Fiscal, éste es siempre parte en estos procedimientos, aportando la garantía especificada en los Arts. 177.3, 178.2 y 180.5 LRJS, y por lo tanto, será citado al acto de conciliación, velando por la integridad de la reparación de las víctimas e interesando la adopción de las medidas necesarias para la depuración de las conductas que vulneren los derechos fundamentales y libertades públicas.

Dada la sumariedad y preferencia de este proceso, se han acortado los plazos respecto del procedimiento ordinario¹⁰³, pasando a ser en este proceso de cinco días improrrogables, una vez admitida a trámite la demanda, para citar a las partes y dos días para la realización de los actos de conciliación por el Secretario judicial y el juicio, y en este caso, el mes de agosto es hábil a todos los efectos, tal y como regulan los Art. 43.3 LRJS¹⁰⁴ y Art. 183 LOPJ¹⁰⁵.

5.10. LA SENTENCIA

La sentencia, como acto procesal que pone fin al proceso especial que estamos analizando, está sometida a una serie de requisitos formales y de contenido, que a continuación analizaremos.

En el art. 181.3 se especifica **el plazo** para emitir sentencia de la siguiente manera: *“el juez o la Sala dictará sentencia en el plazo de tres días desde la celebración del acto del juicio publicándose y notificándose inmediatamente a las partes o a sus representantes”*.

¹⁰³ Art. 82.1 LRJS: *“De ser admitida la demanda [...] en la misma resolución de admisión a trámite el secretario judicial señalará el día y la hora en que hayan de tener lugar sucesivamente los actos de conciliación y juicio, debiendo mediar un mínimo de diez días entre la citación y la efectiva celebración de dichos actos, salvo en los supuestos en que la Ley disponga otro distinto y en los supuestos de nuevo señalamiento después de una suspensión”*.

¹⁰⁴ Modificado por el Art. 21.1 de la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE num. 162, de 7 de julio de 2012): *“Los días del mes de agosto serán inhábiles, salvo en las modalidades procesales [...] y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, tanto en el proceso declarativo como en trámite de recurso o de ejecución”*.

¹⁰⁵ Art. 183 LOPJ: *“Serán inhábiles los días del mes de agosto para todas las actuaciones judiciales, excepto las que se declaren urgentes por las leyes procesales [...]”*.

Respecto al **contenido de la sentencia**, la cual no puede dictarse *in voce*, es complejo, ya que además de los pronunciamientos propios de cada modalidad procesal, ésta declarará haber lugar o no al amparo solicitado (es decir, estimará o desestimará¹⁰⁶ el amparo que se solicita) según prescribe la LRJS.

El análisis que se va a realizar en este apartado es respecto de las sentencias estimatorias¹⁰⁷ de la demanda, ordenando¹⁰⁸:

- a. El cese inmediato del comportamiento antisindical
- b. La reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo
- c. La reparación de las consecuencias derivadas del acto incluida la indemnización que procediera,

Asimismo, según señala la LRJS, en el supuesto de sentencia estimatoria, el juez o tribunal podrán hacer las siguientes declaraciones según las pretensiones concretamente ejercitadas en la demanda :

a) Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.

b) Declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.

c) Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de

¹⁰⁶ Si la sentencia es desestimatoria, la demanda ha de expresar los motivos por los cuales no considera lesionados los derechos, y si se acordó suspensión del acto presuntamente lesivo, se acordará el levantamiento de la suspensión de dicho acto.

¹⁰⁷ Art. 182.1LRJS

¹⁰⁸ En términos parecidos al Art. 15 de la LOLS: “Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical, decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal, a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas”.

interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.

d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183.

Dicho esto, podemos deducir que se trata de una sentencia declarativa, compleja y de condena, en la que se recoge una triple tutela¹⁰⁹:

1. Tutela inhibitoria respecto del acto lesivo de la libertad sindical
2. Tutela restitutoria del derecho vulnerado
3. Tutela resarcitoria de los daños producidos al trabajador afectado

Si la sentencia desestima la pretensión o pretensiones denunciadas, se ordenará la suspensión del acto impugnado, de la medida cautelar que se hubiese acordado o de la decisión tomada.

Para concluir este apartado, comentar que la sentencia que se dicte en única instancia por los Juzgados de lo Social puede recurrirse en suplicación¹¹⁰, y las dictadas por las Salas de lo Social de los TSJ y de la Audiencia Nacional en única instancia, pueden recurrirse en casación¹¹¹.

¹⁰⁹ Vid. Chocrón Giráldez, Ana María, "La tutela de los derechos fundamentales y libertades publicas en el proceso laboral, a propósito de la reforma de la jurisdicción social", pág. 14

Vid. Chocrón Giráldez, Ana María, "Estudio doctrinal: el proceso laboral de tutela de derechos fundamentales y libertades publicas en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social", pág. 25

SSTS de 14 de julio de 1993 y de 20 de junio de 2000.

¹¹⁰ Art. 191.3.f LRJS: "Procederá en todo caso la suplicación: [...] f) Contra las sentencias dictadas en materias de conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de los estatutos de los sindicatos, procedimientos de oficio y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas".

¹¹¹ Art. 205.1 LRJS: "La Sala de lo Social del Tribunal Supremo conocerá, en los supuestos y por los motivos establecidos en esta Ley, de los recursos de casación interpuestos contra las sentencias y otras resoluciones dictadas en única instancia por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional".

5.10.a. INDEMNIZACIONES

Para ir finalizando, tenemos que abordar el tema de la tutela indemnizatoria, que es lo más relevante del pronunciamiento judicial y que viene recogido en el Art. 183 LRJS. Esta tutela no es automática, sino que para que sea efectiva y concedida, es necesario, como hemos expuesto en el apartado anterior, que la demanda admita y exprese la pretensión alegada, especifique los daños y perjuicios ocasionados y que han llevado a su determinación, su gravedad, duración y consecuencias.

Con lo expuesto anteriormente, nos encontramos con los siguientes puntos a destacar¹¹²:

1. El Juez debe de pronunciarse sobre el importe de la indemnización, en el que se tenga en cuenta tanto el daño moral¹¹³ como la vulneración del derecho fundamental, así como los daños y perjuicios adicionales derivados.
2. El Tribunal será prudencial cuando resulte difícil o costosa la prueba de su importe exacto.
3. la indemnización resultante por esta causa es compatible con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el E.T. y demás normas laborales¹¹⁴ (Art. 183.3 LRJS).
4. Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal (por ejemplo acoso), no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, interrumpiéndose el plazo de prescripción de la acción en vía social.

¹¹² Vid. Ureste García, Concepción Rosario, VIII Encuentro entre el CGPJ y el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España. Obtenido de Últimas reformas del derecho del trabajo: sustantivas y procesales. Proceso Ordinario y proceso monitorio. Modalidades procesales.

¹¹³ Según la STC de 11 de junio de 2012, en cuanto al daño moral, la indemnización correspondiente no es un reintegro de patrimonio, sino que debe de satisfacer el sufrimiento que se ha producido.

¹¹⁴ Tesis integradora: no fracturar o diversificar la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales en el ámbito laboral (STC 10/2001).

La indemnización que se conceda y se pueda cuantificar, en su caso, debe de cumplir con dos premisas:

- a. Tiene que resarcir de manera suficiente al demandante y restablecer su integridad, cuando sea posible, a la situación anterior a la lesión
- b. Tiene que tener la finalidad de prevenir el daño

6. CONCLUSIÓN

Como punto final al presente Trabajo Fin de Grado, voy a relacionar lo que, desde mi punto de vista, resulta más concluyente de todo lo expuesto:

1. Se produce una mayor adaptación con la nueva Ley 36/2011 al Art. 53.2 de la C.E. respecto de la garantía para los derechos fundamentales y libertades públicas, en materia laboral, que se reconocen en la Carta Magna
2. La nueva LRJS regula un procedimiento judicial laboral más amplio, completo y detallado que el regulado anteriormente, ajustando los desequilibrios existentes entre el trabajador y el empresario
3. Carácter de preferencia y sumariedad del proceso, tal y como se exige en la C.E.
4. Inclusión, no solo de la libertad sindical como derecho fundamental y libertad pública, sino también de la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, así como del derecho a la huelga y cualquier otro derecho fundamental o libertad pública
5. Ampliación de coadyuvantes tales como las entidades públicas de defensa de los intereses del afectado
6. En el caso de víctimas de acoso, ya sea laboral, por razón de sexo o sexual, éstas serán las únicas legitimadas para elegir la clase de tutela que pretenden abordar, aplicando así la Ley Orgánica 2/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

7. Inclusión de terceros vinculados al empresario, aun cuando no exista relación laboral, como legitimados pasivos, siempre que exista conexión directa con la controversia
8. El Ministerio Fiscal siempre va a estar legitimado en esta modalidad procesal, con el objetivo de reparar los intereses de las víctimas
9. No cabe la acumulación de otras acciones de diferente naturaleza
10. Ampliación en el contenido mínimo de la demanda, expresando claramente entre otros, los derechos vulnerados, la cuantía de la indemnización que se pretende, etc
11. Nuevo régimen de medidas cautelares, con regulación específica en relación a:
 - a. La determinación de las personas afectadas por los servicios de mantenimiento en huelga
 - b. Víctimas de acoso y violencia de género
12. Nuevas particularidades formales y efectos de la sentencia:
 - a. Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas
 - b. Orden de cese inmediato del comportamiento anticonstitucional
 - c. Restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable
 - d. Si se solicitaron medidas cautelares, deberá efectuarse el correspondiente pronunciamiento al respecto

13. Nuevo régimen regulador de las indemnizaciones: se diferencia entre daños morales y los daños y perjuicios que se han generado por la parte demandada. El juez se debe de pronunciar de forma prudente, sobre el importe de la indemnización, la cual en caso de existir, será compatible con la que le correspondiera al trabajador por otra causa recogida en el E.T, y no se puede declarar de oficio, ni es automática

14. El Art. 184 LRJS excluye de esta regulación modalidades procesales las cuales han de tramitarse inexcusablemente por la vía procesal que corresponda, pudiendo acumular las vulneraciones de derechos fundamentales y libertades públicas con ellas

7. RESUMEN ¹¹⁵

Como resumen de todo lo expuesto en este TFG, la modalidad procesal especial De la Tutela de los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas, está regulada en los Arts. 177 a 184 LRJS, y a través de este articulado, son tutelados los derechos de libertad sindical, huelga y todos aquellos derechos fundamentales y libertades públicas, incluyendo la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, a través de los Juzgados y Tribunales correspondientes.

Se trata de un proceso urgente y de tramitación preferente.

Para su tramitación a través de esta vía, es imprescindible y necesario que la vulneración se dé en el ámbito laboral o en relación o conexión directa con el mismo, incluyendo a las terceras personas vinculadas con el empresario por cualquier causa o título, cuando la pretensión alegada esté directamente vinculada con la prestación de servicios.

¹¹⁵ Vid. Marín Moral, Isabel; Chocrón Giráldez, Ana María; Ramos Moragues, Francisco (2012). Derecho Procesal Laboral. Ediciones Laborum, S.L., Pág. 117 y siguientes.

El plazo para la interposición de la demanda es el general de prescripción o caducidad, por lo que no tiene un plazo específico, sino el que corresponda con la acción que se vaya a ejercitar.

En la demanda se han de exponer con claridad los hechos y las indemnizaciones que se solicitan y el motivo (daños morales), incluyendo la duración, la gravedad y las consecuencias del daño. La indemnización que se solicita es compatible con indemnizaciones de otra naturaleza, como por ejemplo, la de despido.

El demandante puede solicitar la adopción de medidas cautelares en el escrito de demanda con el fin de “dejar en suspenso” los efectos del acto impugnado.

La sentencia se dicta en los 3 días siguientes a la vista. Si ésta es estimatoria, el Juez se pronunciará sobre las medidas cautelares y respecto a la pretensión denunciada.

8. BIBLIOGRAFIA

- Boronat Tormo, M. (03 de 05 de 2012). Algunas novedades del procedimiento de tutela de derechos fundamentales en la nueva LRJS. Obtenido de http://www.elderecho.com/laboral/novedades-procedimiento-tutela-DDFF-LRJS_11_410680001.html
- Chocrón Giráldez, Ana María. (05 de 2012). "Estudio doctrinal: el proceso laboral de tutela de derechos fundamentales y libertades publicas en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social". Recuperado el 18 de 02 de 2013, de www.mjusticia.es/bmj
- Chocrón Giráldez, Ana María. (s.f.). "La tutela de los derechos fundamentales y libertades publicas en el proceso laboral, a propósito de la reforma de la jurisdicción social". Recuperado el 18 de 02 de 2013, de http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/9161/1/comunicacions_06_Chocron_Giraldez_373-386.pdf
- Constitución Española. (s.f.). Obtenido de <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=53&tipo=2>
- Falguera Baró, M. A., & Salinas Molina, F. (s.f.). Número Especial LRJS octubre 2011. Obtenido de <http://www.juecesdemocracia.es/revistas/revistajurisdiccionsocial.asp>
- Ferrando García, F. & Martínez Muñoz, A. (s.f.). El acto de juicio en el proceso laboral. Proceso sobre tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Obtenido de <http://ocw.um.es/cc.-juridicas/el-acto-de-juicio-en-el-proceso-laboral/material-de-clase-1/1.6.esquema.pdf>
- Fiscalía General del Estado. (2012). Instrucción nº 4/2012, sobre la Intervención del Ministerio Fiscal en la Jurisdicción Social. Recuperado el marzo de 2013, de [http://www.fiscal.es/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-disposition&blobheadervalue1=attachment%3B+filename%3DINSTRUCCI%C3%93N+4-](http://www.fiscal.es/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-disposition&blobheadervalue1=attachment%3B+filename%3DINSTRUCCI%C3%93N+4-4-)

2012+.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1246969661799&ssbinary=true

- Folguera Crespo, J. A. (s.f.). Comentarios a la ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Obtenido de <http://www.apregistradores.com/publicaciones/PDF/CO0512.pdf>
- Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses. (s.f.). Obtenido de http://noticias.juridicas.com/base_datos/Fiscal/l10-2012.html
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (2011). Recuperado el 2013, de http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l36-2011.html#l2t2c11
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (s.f.). Obtenido de http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo3-2007.html
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial . (s.f.). Obtenido de http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo6-1985.l3t1.html#a183
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. (s.f.). Obtenido de http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo11-1985.t5.html#a15
- Lousada Arochena, J. F. (s.f.). Las cláusulas de protección jurisdiccional efectiva de la igualdad de los sexos en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social. Obtenido de http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/6184/5832
- Marín Moral, Isabel; Chocrón Giráldez, Ana María; Ramos Moragues, Francisco (2012). Derecho Procesal Laboral. Ediciones Laborum, S.L. ISBN: 978-84-92602-57-5
- Martín Florez, Lourdes. (s.f.). La nueva ley reguladora de la jurisdicción social. Recuperado el 18 de 02 de 2013, de <http://www.uria.com/documentos/publicaciones/3357/documento/art01.pdf?id=3872>
- Moya Amador, Rosa. (2013). La tutela de los derechos fundamentales y libertades publicas en la L.R.J.S.- Aranzadi Social num. 10/2013 - Parte doctrina. Recuperado el

12 de Marzo de 2013, de <http://acceso.qmemento.com/welcome.do?forward=qmemento>.

- Ortiz Bermejo, María Dolores. (s.f.). Esquemas Procesales. Recuperado el 24 de febrero de 2013, de <http://www.masqueabogados.com/esquemas-procesales.html?start=6>
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores . (s.f.). Obtenido de http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.html
- Real Decreto Legislativo 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, Obtenido de http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rdl17-1977.t1.html#a6
- Rives Seva, A. P. (s.f.). Algunas consideraciones sobre la teoría de la prueba indiciaria en el proceso penal y los derechos fundamentales del imputado. Recuperado el 29 de 04 de 2013, de http://www.porticolegal.com/pa_articulo.php?ref=285#_ftn13
- Roldan Martinez, A. F., & Herrero López, J. M. (8 de Febrero de 2013). Los derechos fundamentales en la jurisdicción social:Vías extraordinarias de tutela judicial de los derechos fundamentales en el orden social. Recuperado el 22 de Abril de 2013, de <http://www.acoes.es/congresoXI/pdf/M5Com-AranzazuFatimaJMHerreros.pdf>
- Romero Martin, Eloy. (Enero de 2013). Notas sobre la jurisdicción social en España a propósito de la ley 36/2011. Recuperado el 6 de Marzo de 2013, de http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/201301-notas_jurisdiccion_social.html
- Salinas Molina, F., & Folguera Crespo, J. A. (s.f.). La nueva Ley de la Jurisdiccion Social - El juez social garante de los derechos fundamentales en las relaciones laborales. Obtenido de http://www.revistaiuris.com/ver_pdf.asp?idArt=66142
- Segoviano Astaburuaga, M. L. (s.f.). La reforma de la Ley de la jurisdicción laboral. Innovaciones introducidas, valoración crítica y visión global. Obtenido de <http://blog.efl.es/articulo-doctrinal/la-reforma-de-la-ley-de-la-jurisdiccion-laboral-innovaciones-introducidas-valoracion-critica-y-vision-global>
- Segoviano Astaburuaga, Maria Luisa; Folguera Crespo, Jose Angel; Salinas Molina, Fernando; Gonzalez Gonzalez, Alfonso; Otros. (1 de noviembre de 2011).

Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (E-book). Recuperado el 27 de febrero de 2013, de <http://books.google.es/books?id=ydfmb7rIT4kC&pg=PA126&lpg=PA126&dq=comentarios+a+la+ley+reguladora+de+la+jurisdicci%C3%B3n+social+e-book&source=bl&ots=2lzEDVYUK4&sig=HbWcIpCtDJlaH8PIF2-6QyFWWNQ&hl=es&sa=X&ei=8LhBUar4IJCTHgeNroCgBg&ved=0CFYQ6AEwBg#v=onepag>

- Tascón López, Rodrigo. (s.f.). Principales novedades de la LRJS. Recuperado el abril de 2013, de <http://www.laboral-social.com/files-laboral/novedades-ley-reguladora.pdf>.
- Ureste García, C. R. (s.f.). VIII Encuentro entre el CGPJ y el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España. Obtenido de Últimas reformas del derecho del trabajo: sustantivas y procesales. Proceso Ordinario y proceso monitorio. Modalidades procesales: www.graduadosocial.org/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=269&Itemid=292+VIII+ENCUENTRO+ENTRE+EL+consejo+del+poder+judicial+y+el+consejo+general+de+graduados+sociales+de+espa%C3%B1a:+PROCESO+ORDINARIO+Y+PROCESO+MONITORIO&cd=

9. ABREVIATURAS UTILIZADAS

Art./Arts.	Artículo / Artículos
C.E.	Constitución Española de 1978, BOE núm. 311 de 29/12/1978
D.T.	Disposición Transitoria
E.T.	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
L.E.C.	Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, BOE núm. 7 de 08/01/2000
L.G.S.S.	Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social
L.O.	Ley Orgánica
L.O.L.S	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, BOE de 08/08/1995
L.O.P.J.	Ley 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, BOE núm. 157 de 02/07/1985
L.P.L.	Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, BOE núm. 86 de 11/04/1995 (vigente hasta el 11/12/2011)
L.R.J.S.	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, BOE núm. 245 de 11/10/2011
R.D.L.	Real Decreto Legislativo
T.S.	Tribunal Supremo