



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA LA
TUTELA DE LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES EN EL ORDEN
JURISDICCIONAL SOCIAL**

Autor: Lucía Blanco Martín
5º E-3 Derecho y ADE
Derecho Laboral y Seguridad Social

Tutor: María Dolores Carrascosa Bermejo

Madrid
Abril, 2024

RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Grado explora la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, guiando al lector a través del procedimiento especial de los derechos fundamentales y libertades públicas en el ámbito laboral, específicamente bajo el marco de los artículos 177 a 184 de la LRJS. El estudio pone especial énfasis en las medidas cautelares, la carga de la prueba, y los procesos de conciliación y juicio, culminando con el análisis de la sentencia y su posterior ejecución, incluyendo la compensación por daños morales y materiales.

Además, se contempla la posibilidad de recurrir, proporcionando una visión completa del marco legal que protege los derechos de los trabajadores. Este trabajo no solo presenta un panorama jurídico detallado, sino que también ofrece una reflexión sobre la efectividad de estos procedimientos en la práctica, aportando un análisis crítico. Las conclusiones y opiniones finales buscan contribuir a la comprensión y mejora de la tutela procesal de los derechos laborales, con el fin de promover un ambiente de trabajo más justo y respetuoso con las libertades fundamentales.

Palabras clave: derechos fundamentales en el ámbito laboral, Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, procedimiento especial, medidas cautelares y carga de la prueba, indemnización por daños.

ABSTRACT

This Bachelor's Thesis delves into the procedural protection of fundamental rights in the workplace, navigating through the special procedure established in the social jurisdictional order for their safeguarding. The research spans legislative background to the execution of sentences, detailing each phase of the legal process. It examines key elements such as jurisdiction, the standing of parties, and the uniqueness of the lack of prior administrative conciliation, in addition to deadlines for initiating actions. Special focus is given to precautionary measures, the burden of proof, and the processes of conciliation and trial, concluding with an examination of the judgment and its enforcement, including compensation for moral and material damages.

The possibility of appeal is also explored, offering a comprehensive view of the legal framework protecting worker's rights. This study not only provides a detailed legal overview but also reflects on the practical effectiveness of these procedures, offering critical analysis accessible to a general audience. The final conclusions and opinions aim to enhance understanding and improvement of procedural guardianship of labor rights, with the goal of fostering a fairer work environment that respects fundamental freedoms.

Key words: Fundamental rights in the field of labour law, Law Regulating Social Jurisdiction, special procedure, precautionary measures and burden of proof, compensation for damages.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. MARCO JURÍDICO.....	6
2.1 Competencias que otorga la LRJS a los Tribunales.....	8
2.2 Vías de tutela que establece la LRJS.....	9
2.2.1 <i>Vías ordinarias</i>	9
2.2.2 <i>Vía extraordinaria</i>	10
a. Recurso de amparo.....	10
b. Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH).....	11
3. ALCANCE Y OBJETO DE LA TUTELA.....	11
3.1 Garantías del procedimiento de tutela de los derechos fundamentales.....	11
3.1.2 <i>Obligatoriedad de citar al Ministerio Fiscal</i>	13
3.1.3 <i>Sindicato Coadyudante</i>	13
3.1.4 <i>Suspensión cautelar</i>	13
3.1.5 <i>Ausencia de conciliación administrativa previa</i>	13
3.1.7 <i>Indemnización</i>	13
3.1.8 <i>Recursos</i>	14
3.2 Objeto de la tutela.....	14
3.3 Características de la lesión del derecho fundamental o libertades públicas.....	21
3.4 Los procedimientos de aplicación preferente (Artículo 184 de la LRJS).....	22
4. PARTES.....	24
4.1 Legitimación activa.....	24
4.1.2 <i>Los sindicatos</i>	26
4.1.3 <i>Otros legitimados activamente</i>	28
4.2 Legitimación pasiva.....	29
4.3 Ministerio Fiscal.....	30
5. AUSENCIA DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA.....	32
7. DEMANDA.....	35
7.1. Contenido.....	35
7.2 Admisión a trámite o inadmisión de la demanda.....	36
7.3 Medidas cautelares.....	37
8. ACTO DEL JUICIO.....	40
9. INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA.....	42
10. SENTENCIA.....	45
10.1 Tutela indemnizatoria.....	47

10.1.1 Daños y perjuicios y la restauración del estado previo a la lesión.....	48
10.1.2 Daños morales y su indemnización.....	48
10.1.3 Automaticidad de la indemnización tras declararse la vulneración de un derecho fundamental.....	49
11. RECURSOS.....	50
11. 1 Acceso a recurso de las modalidades del art.184 LRJS.....	51
12. CONCLUSIONES.....	54

ABREVIATURAS

Art/ Arts Artículo / Artículos.

TJUE Tribunal de Justicia de la Unión Europea

LRJS Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, BOE núm. 245 de 11/10/2011.

CE Constitución Española de 1978, BOE núm. 311 de 29/12/1978.

LPL 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).

LOLS Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, BOE de 08/08/1995.

SMR . Sindicato Más Representativo.

LEC Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, BOE núm. 7 de 08/01/2000.

LOPJ Ley 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, BOE núm. 157 de 02/07/1985.

LISOS Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

OIT Organización Internacional del Trabajador.

LGSS Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

1. INTRODUCCIÓN

La promulgación de la Constitución Española en 1978 marcó un hito en la historia contemporánea de España, señalando la transición hacia un sistema democrático, social y de derecho. Este cambio no solo representó una reestructuración política y social sino también un compromiso firme con el reconocimiento y la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos. Entre estos, el artículo 24 emerge como una piedra angular, garantizando a todos el derecho a la tutela judicial efectiva.

En este contexto de búsqueda de garantías y protecciones efectivas para todos los ciudadanos, surge con especial relevancia el ámbito laboral, donde la relación entre empleador y empleado puede, en ocasiones, desequilibrarse, dejando al trabajador en una posición de vulnerabilidad. Reconociendo esta potencial desigualdad y con el fin de equilibrar la balanza, el ordenamiento jurídico español adopta una postura tuitiva hacia el trabajador, estableciendo distintos instrumentos procesales de protección. Es en este escenario donde nace el procedimiento especial para la tutela de los derechos fundamentales en el orden jurisdiccional social.

La esencia de este procedimiento especial radica en su capacidad para centrarse específicamente en la protección de derechos que, por su importancia, se les ha otorgado un trato procesal diferenciado y acelerado. Así, se introducen garantías como la sumariedad en la tramitación. Esta configuración procesal no es arbitraria; responde a la necesidad de asegurar que la tutela de los derechos fundamentales no se diluya en la complejidad y lentitud que a veces caracterizan al proceso judicial ordinario.

En consecuencia, el propósito del presente trabajo es analizar las características y el funcionamiento de este mecanismo de protección, evaluando su eficacia en la salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores. Las conclusiones derivadas de este análisis pretenden ser un aporte para la teoría y la práctica jurídica, abogando por un sistema laboral que priorice la dignidad y los derechos de los trabajadores en todas sus dimensiones.

2. MARCO JURÍDICO

Este Trabajo de Fin de Grado se centra en el análisis del procedimiento especial destinado a la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas dentro del marco del orden jurisdiccional social. Dicho procedimiento encuentra su fundamento en el artículo 53.2 de la Constitución Española (en adelante, CE), que establece las bases para la protección de los derechos enumerados en sus artículos 14 a 29.

El marco regulador principal de este estudio es la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social* (en adelante, LRJS). La LRJS establece el marco normativo para la resolución de conflictos laborales y de seguridad social, delineando con precisión las competencias de los órganos judiciales en materia, incluyendo disputas individuales y colectivas, prestaciones de seguridad social, y clasificaciones profesionales, entre otros. El presente análisis se orientará a explorar cómo esta Ley articula y promueve un procedimiento especializado en España para la protección efectiva de los derechos y libertades en el ámbito laboral.

El desarrollo del marco jurídico para la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral en España se ha caracterizado por una evolución significativa a través del tiempo, marcada por reformas legislativas clave que han buscado adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad y del mercado laboral.

Inicialmente, la promulgación de la *Ley 62/1978 de 26 de diciembre, de Protección Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales de la Persona*, junto con la CE, proporcionaron un marco de garantías para los órdenes penal, contencioso-administrativo, y civil, pero excluían el orden social (Romero Martín, 2013). Esto implicaba que los tribunales civiles eran competentes en casos de vulneraciones de derechos en las relaciones laborales. Sin embargo, esta situación cambió radicalmente con la *Ley de Procedimiento Laboral de 1990*, que introdujo una visión social en la tutela de estos derechos, extendiendo su ámbito material a la libertad sindical, la prohibición del trato discriminatorio, y el acoso (modificada en 1995 y en 2009).

Las reformas continuaron con la *Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social*. y la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*, que abordaron con mayor detalle la prohibición del trato discriminatorio y la protección contra el acoso, respectivamente. Estos ajustes se vieron

culminados con la adopción de la LRJS, que sustituyó la legislación anterior y reafirmó los principios fundamentales del orden social como la oralidad, intermediación, concentración, y celeridad en el proceso (Chocrón Giráldez, 2012). Esta ley ha sido objeto de posteriores modificaciones, destacando el *Real Decreto-Ley 3/2012*, orientado a la reforma del mercado laboral, y más recientemente, el *Real Decreto-Ley 6/2023*. Ambas modificaciones reflejan el compromiso continuo por parte del legislador para asegurar una protección efectiva y actualizada de los derechos fundamentales en el entorno laboral (Chocrón Giráldez, 2012).

La LRJS, en este sentido, representa un hito importante al buscar unificar competencias y simplificar procedimientos, dirigido a mejorar la eficacia en la tutela de los derechos. Además, la reforma de 2011 significó una reestructuración fundamental, ampliando la tutela a derechos fundamentales que, aunque no específicamente laborales, impactan directamente en las relaciones laborales (Folguera Crespo, 2017, p.12). El proceso de evolución de la resolución de conflictos laborales ha sido marcado por un camino hacia la formalización y especialización, transitando desde mecanismos de conciliación administrativa hasta la consolidación de órganos jurisdiccionales especializados. Esta trayectoria refleja un esfuerzo por superar deficiencias históricas y actuales, como el "*peregrinaje de jurisdicciones*" y la dispersión en la atribución de competencias.

Para abordar de manera adecuada el marco normativo dentro del cual se desenvuelve la protección de los derechos en el ámbito laboral, resulta fundamental reconocer la existencia de categorías de derechos, conforme a su aplicación y relevancia en el contexto de trabajo. En primer lugar, nos encontramos con los denominados *Derechos Específicos*, estos derechos están inherentemente ligados a la naturaleza del ser trabajador, engloban prerrogativas fundamentales como la asociación y libertad sindical, el derecho de reunión, así como el derecho a la huelga, delineados expresamente en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores (de ahora en adelante, ET) (Beltrán de Heredia, 2012).

Por otro lado, se identifican los *Derechos Inespecíficos*, que, si bien son inherentes a todas las personas, asumen una relevancia particular dentro del escenario laboral al ser aplicados a los individuos en su rol de trabajadores. Dentro de esta categoría se incluyen derechos fundamentales como el derecho a la intimidad personal, el derecho a la no discriminación y el derecho a acceder a una tutela judicial efectiva (Beltrán de Heredia, 2012).

Nuestro enfoque se centrará en el análisis de estos dos tipos de derechos, denominados aquí como “laborales” y “neutros con influencia laboral” (Folguera Crespo et alii u otros, 2011, p.60). Estos derechos, por su naturaleza y aplicación, son esenciales en las relaciones laborales y, como tales, su protección está firmemente arraigada en el ámbito específico de la jurisdicción social.

2.1 Competencias que otorga la LRJS a los Tribunales

La jurisdicción social se enfoca primordialmente en resolver conflictos laborales, tanto individuales como colectivos, además de atender reclamaciones relativas a la Seguridad Social. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos legislativos por definir claramente sus áreas de competencia, la aplicación práctica de esta ley ha sido fuente de controversias. Como señaló la doctrina, no es infrecuente que surjan disputas sobre las competencias entre la jurisdicción social y otras ramas del orden jurídico, como la contencioso-administrativa. Este panorama refleja la complejidad inherente al sistema jurídico y la necesidad de una constante revisión para clarificar los límites y competencias de cada jurisdicción (Rios Salmerón, 1995, p. 777).

Las competencias de los Tribunales del orden social, conforme a esta Ley¹, incluyen:

1. Tutela de derechos fundamentales: Esto abarca las demandas relacionadas con la protección de derechos de libertad sindical, huelga, y otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluyendo situaciones de discriminación y acoso (esta competencia se basa en la doctrina constitucional, destacada por la Sentencia del Tribunal Constitucional 250/2007², del 17 de diciembre, donde se subraya no sólo la protección de derechos frente al empleador sino también frente a terceros, incluidos otros trabajadores, en casos de acoso). Estas acciones pueden ser emprendidas contra empleadores o terceros vinculados por cualquier razón legal o contractual.
2. Reclamaciones de libertad sindical y derecho de huelga contra la Administración Pública: Se refiere exclusivamente al personal laboral, conforme al artículo 28 de la CE. Quedan excluidas de esta competencia las disputas relacionadas con el derecho de huelga y la libertad sindical de los funcionarios públicos, las cuales son resueltas por la jurisdicción contencioso-administrativa.

¹ Art. 2.f) de la LRJS.

²Sentencia del Tribunal Constitucional, 17 de diciembre de 2007, sentencia núm.250/2007. BOE https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2008-1074 .

3. Controversias entre sindicatos o con asociaciones empresariales: Los Tribunales también resolverán disputas entre dos o más sindicatos o entre éstos y las asociaciones empresariales, siempre que el conflicto se relacione con materias de su competencia.
4. Otras actuaciones conforme a la ley: Incluye todas aquellas actuaciones previstas en la ley, bajo el marco del artículo 117.4 de la C.E, enfocadas en la garantía de derechos. Este punto destaca la exclusividad del ejercicio de la potestad jurisdiccional, estableciendo la jurisdicción única de los tribunales sociales en estas materias.

2.2 Vías de tutela que establece la LRJS

2.2.1 Vías ordinarias

La LRJS establece tres vías principales para atender demandas por vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas (Chocrón Giraldez, 2012, p.10):

Proceso de Cognición Limitada: Es el procedimiento especial para la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, detallado en los artículos 177 y siguientes de la LRJS. Este mecanismo se caracteriza por su enfoque en garantías procesales específicas y su agilidad, diseñado para ofrecer una respuesta jurídica rápida y efectiva a la vulneración de derechos. No obstante, esta vía impone limitaciones en cuanto a la acumulación de acciones, restringiendo su uso a la tutela exclusiva de los derechos y libertades en cuestión.

Modalidades Especiales Procesales: Según el artículo 184 de la LRJS, abarca diversas situaciones incluyendo *despido y causas de extinción del contrato de trabajo, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo/suspensión del contrato/reducción de jornada, disfrute de vacaciones, materia electoral, impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, movilidad geográfica, derecho de conciliación de la vida, personal, familiar y laboral, impugnación de convenios colectivos*³.

Proceso Laboral Ordinario: Se recurre a esta vía cuando las circunstancias del caso no se ajustan específicamente a los procedimientos especiales o de cognición limitada. Esta opción se considera cuando, además de la vulneración de un derecho fundamental, existen otros derechos afectados que no pueden abordarse adecuadamente a través del procedimiento especial, lo que obliga a optar entre renunciar a la protección especializada de un derecho fundamental o buscar un enfoque más holístico que abarque todos los derechos involucrados.

³ Art. 184 LRJS

La elección del proceso laboral ordinario sobre el especial puede ser estratégica, particularmente cuando se desea abordar múltiples derechos vulnerados en un solo procedimiento. Esta decisión se ve influenciada por la imposibilidad de acumular acciones en el procedimiento especial, como se establece en el artículo 178.1 de la LRJS, que prohíbe la *acumulación de acciones de naturaleza diversa o con la misma pretensión basada en fundamentos distintos a la tutela de un derecho o libertad específica* (Arastey Sahún, 2022).

Además, el artículo 179.4 de la LRJS resalta la posibilidad de desacumular acciones legales, permitiendo su tramitación y resolución de manera independiente. Esto otorga a los trabajadores flexibilidad para ejercer acciones de tutela de derechos fundamentales separadamente de otras demandas laborales, ofreciendo un camino legal alternativo que puede ser más adecuado según el contexto de cada caso.

La LRJS, por tanto, ofrece diversas vías procesales que se deben elegir cuidadosamente, considerando tanto la naturaleza de los derechos vulnerados como las estrategias legales más efectivas para su defensa.

2.2.2 Vía extraordinaria

a. Recurso de amparo

En España, el procedimiento para la reclamación por violación de derechos fundamentales en el ámbito laboral comienza con el agotamiento de todas las vías legales nacionales. Esto implica presentar la demanda ante los tribunales laborales y, si es necesario, recurrir a instancias superiores como los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas y, finalmente, el Tribunal Supremo (se explicará más en detalle más adelante). Solo tras recibir una decisión definitiva por parte de este último, y si se considera que aún hay una violación de derechos fundamentales, se puede proceder al recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, que revisará el caso solo si plantea una cuestión de relevante trascendencia constitucional (Chocrón Giraldez, 2012).

Finalizado el proceso ordinario, es decir, después de haber recibido una decisión final sobre el caso por parte del Tribunal Supremo, el siguiente paso puede ser el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. El recurso de amparo es un mecanismo específico diseñado para proteger los derechos fundamentales y libertades públicas garantizados por la Constitución Española contra violaciones por parte de los poderes públicos. Sin embargo, es importante

señalar que el Tribunal Constitucional sólo admite a trámite aquellos recursos de amparo que planteen una cuestión de especial trascendencia constitucional, lo que en la práctica limita el número de recursos que son efectivamente examinados.

b. Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)

Si después de haber utilizado todas las vías legales nacionales, incluido el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, una persona considera que sus derechos fundamentales reconocidos en el Convenio Europeo de Derechos Humanos han sido vulnerados, tiene la opción de llevar su caso ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) en Estrasburgo. Sin embargo, es imprescindible que haya agotado previamente todos los recursos disponibles en el ordenamiento jurídico español y presente su demanda ante el TEDH dentro de un plazo de seis meses desde la última decisión nacional. El TEDH actúa como última instancia para los casos de violación de los derechos fundamentales, ofreciendo una vía supranacional para su protección y remedio.

3. ALCANCE Y OBJETO DE LA TUTELA

3.1 Garantías del procedimiento de tutela de los derechos fundamentales

El artículo 177.1 de la LRJS delimita este procedimiento a la resolución de conflictos relacionados únicamente con vulneraciones de *derechos de libertad sindical, derecho a huelga y otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluyendo la prohibición de tratos discriminatorios y el acoso*. Esta especialización procedimental está fundamentada en las garantías específicas que ofrece, destinadas a asegurar una protección eficaz y prioritaria de estos derechos esenciales. Asimismo he optado por detallar las garantías asociadas a este procedimiento antes de abordar el objeto del mismo. Considero esencial entender que estas garantías son extensivas también a ciertos procedimientos especiales de aplicación preferente, aunque haya una vulneración de derechos fundamentales, y que están contemplados en el artículo 184 de la LRJS, aspecto sobre el que profundizaremos más adelante.

Entre las garantías destacadas se encuentran todas las que se mencionan en los apartados siguientes (Bajo García, 2013) (Arastey Sahún, 2022):

3.1.1 Preferencia y sumariedad⁴

⁴ Art. 179 LRJS

Preferencia: Los casos sobre derechos fundamentales disfrutan de un tratamiento prioritario dentro del sistema judicial. Esta preferencia se traduce en la aceleración del proceso judicial, donde no es requerido intentar una conciliación previa, y los plazos procesales son significativamente más cortos. Este principio se aplica exclusivamente a las demandas relacionadas directamente con derechos fundamentales; si se incluyen en el proceso otras reclamaciones no relacionadas, estas últimas podrían perder el beneficio de la tramitación preferente o ser sujetas a un proceso separado.

El artículo 53.2 de la C.E. y el preámbulo de la LRJS subrayan la importancia de esta agilidad procesal, resaltando que el procedimiento laboral ya incorpora de por sí características de flexibilidad y rapidez, especialmente en lo que respecta a la tutela de derechos fundamentales.

El procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales en el ámbito laboral goza de una preferencia absoluta sobre otros procesos judiciales. Esto implica que, dentro del sistema judicial, estos casos laborales tienen prioridad incluso sobre otros procesos que también se consideran preferentes. Este carácter de "*super preferente*", destacando la importancia crítica de atender rápidamente las cuestiones relacionadas con la libertad sindical y otros derechos fundamentales en el trabajo (Albiol Ortuño et alii, 2015).

Sumariedad: El principio de sumariedad complementa la preferencia, enfatizando la urgencia y la simplificación del proceso judicial. El artículo 179.1 de la LRJS especifica que los procesos laborales deben ser tramitados con carácter urgente, lo que lleva a una reducción de los plazos habituales y a la eliminación de trámites considerados innecesarios. Por ejemplo, se reduce el plazo para dictar sentencia de 5 a 3 días hábiles y se omite el trámite de conciliación administrativa previa, facilitando así una resolución más rápida de las disputas.

Estos principios están diseñados para garantizar que las demandas relacionadas con la protección de derechos fundamentales sean tratadas con la mayor celeridad y eficiencia posible, reflejando la importancia crítica de estos derechos dentro del marco legal y social. La LRJS, a través de sus artículos 177 a 184, desarrolla estas garantías.

Este enfoque refleja el compromiso del ordenamiento jurídico español con la protección eficaz y rápida de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, subrayando la necesidad de una resolución expedita para evitar perjuicios irreparables a los trabajadores y sus organizaciones representativas. La legislación busca equilibrar de forma efectiva el acceso a

la justicia para estas materias sensibles, asegurando que se les dé el debido proceso en el menor tiempo posible.

3.1.2 Obligatoriedad de citar al Ministerio Fiscal⁵

El Ministerio Fiscal debe participar en todos los procesos para defender el interés público, acompañado en ocasiones por sindicatos u organizaciones de igualdad para apoyar a la parte afectada. Aunque no siempre acuda, ante la alegación en la demanda de una vulneración de un derecho fundamental, debe ser citado en todo caso.

3.1.3 Sindicato Coadyudante⁶

Los sindicatos, actuando como colaboradores, pueden apoyar al demandante en el juicio sin poder apelar o avanzar el caso por su cuenta. Su intervención se limita a asuntos de libertad sindical y solo el sindicato al que pertenece el trabajador puede personarse.

3.1.4 Suspensión cautelar⁷

Permite la suspensión del acto impugnado en casos de discriminación o violación de derechos fundamentales hasta que se emita una sentencia definitiva, así como otras medidas cautelares.

3.1.5 Ausencia de conciliación administrativa previa⁸

Según la LRJS y Sentencia del Tribunal Constitucional⁹ 81/1992 no es preceptivo agotar la conciliación administrativa previa en casos de protección judicial de derechos fundamentales, dadas las características de preferencia y sumariedad del proceso

3.1.6 Inversión de la carga de la prueba¹⁰

En alegaciones de violación de derechos fundamentales, recae en la parte acusada demostrar la ausencia de discriminación o justificar sus acciones.

⁵ Art. 177.3 LRJS

⁶ Art. 177.2 LRJS

⁷ Art.180 LRJS

⁸ Art.55 LRJS

⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional, de 28 de mayo de 1992, sentencia núm 81/1992,

TC..<https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/1968> .

¹⁰ Art. 181.1 LRJS

3.1.7 Indemnización¹¹

El órgano judicial debe pronunciarse sobre la indemnización por daños y perjuicios (ver apartado 9.1 de este TFG)¹².

3.1.8 Recursos

Posibilidad de acceder al recurso de suplicación, incluyendo aquellas modalidades que, a priori, podrían considerarse excluidas de este mecanismo (Apartado 11).

GARANTÍA	DESCRIPCIÓN
Preferencia y Sumariedad	Tratamiento prioritario y rápido de las demandas, sin necesidad de conciliación previa..
Obligatoriedad de Citación al Ministerio Fiscal	Participación del Ministerio Fiscal en todos los procesos para defender el interés general.
Suspensión Cautelar	Posibilidad de suspender el acto impugnado ante discriminación o violación de derechos.
Ausencia de conciliación Administrativa Previa	No requerida para la protección judicial de derechos fundamentales.
Inversión de la Carga de la Prueba	Obligación de la parte acusada de desvirtuar los indicios de discriminación.
Indemnización	Obligatoriedad de pronunciamiento sobre indemnización por daños y perjuicios.
Recurso	Obligatoriedad de pronunciamiento sobre indemnización por daños y perjuicios.
Sindicato como coadyuvante	Colaboradores, pueden apoyar al demandante

3.2 Objeto de la tutela

En el Capítulo XI del Título II del Libro II, se detalla la protección de los derechos fundamentales y las libertades públicas, extendiéndose más allá de los *derechos laborales fundamentales específicos*, como la libertad sindical. Esta sección abarca cualquier posible

¹¹ Art. 182.1d) y 183 LRJS

¹² Art. 183 LRJS.

infracción de estos derechos y libertades en el contexto laboral, ya sean *específicos* o *inespecíficos*. De manera específica, se ha dotado a los tribunales de la autoridad para salvaguardar los derechos establecidos en el artículo 53.2 de la Constitución, que concierne a los derechos del artículo 14 al 29 de la misma.

El artículo 177 de la LRJS establece que cualquier trabajador o sindicato que «*considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso*» tiene derecho a solicitar protección por este procedimiento.

El procedimiento de tutela tiene por objeto la protección de los derechos previstos en el artículo 53.2 de la CE referida a los derechos del 14 al 29 de la CE. No obstante, dado que el enfoque principal de mi Trabajo de Fin de Grado se centra en la tutela procesal de los derechos individuales, he determinado exponer aquellos derechos fundamentales que poseen una mayor relevancia en el ámbito procesal y que, en la actualidad, son fuente de significativos conflictos. Entre estos, cabe destacar la tutela judicial efectiva, el derecho de igualdad y no discriminación, así como los derechos a la intimidad y a la integridad física y moral. A pesar de la existencia de una amplia gama de derechos fundamentales susceptibles de ser analizados, considero que los mencionados anteriormente constituyen los más relevantes para el objeto de estudio de este trabajo.

El *derecho a la tutela judicial efectiva*¹³, reconocido como uno de los pilares fundamentales dentro del espectro de derechos consagrados por la CE, ha generado una profusa litigación ante el Tribunal Constitucional, propiciando el desarrollo de una rica y variada doctrina judicial. Esta preeminencia se ve reflejada en un reciente estudio doctrinal que explora la aplicación del mencionado derecho en el ámbito social, subrayando cómo este se extiende y se refleja en la legislación pertinente a los ámbitos civil y contencioso-administrativo. En particular, se enfatiza en disposiciones específicas como el artículo 32 de la *Ley 62/2003 de medidas fiscales, administrativas y del orden social*, el artículo 13 de la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, y el artículo 96.1 de la LRJS. Este análisis evidencia una consciente adaptación de la tutela judicial efectiva a las particularidades inherentes al ámbito social, marcando una preocupación por equilibrar el acceso a los recursos judiciales dentro de este sector (Carrasco Durán, 2020).

¹³Art. 24 CE.

A este respecto, resulta crucial la Sentencia STC 7/2023¹⁴, que refuerza la protección del derecho a la tutela judicial efectiva al enfatizar la indemnidad del demandante y la responsabilidad de los tribunales de garantizar una respuesta adecuada a las solicitudes de las partes. La sentencia subraya que cualquier consecuencia adversa derivada del ejercicio de la acción judicial constituye una infracción al derecho fundamental del demandante a ser protegido efectivamente por el sistema judicial (López Bermejo, 2023).

Adicionalmente, el Tribunal Supremo, en su Sentencia 917/2022¹⁵, resalta la importancia crítica de la tutela judicial efectiva, incluso durante las etapas preparatorias para la interposición de una reclamación judicial. Este fallo declara la nulidad de un despido ejecutado inmediatamente después de que un trabajador manifestara su desacuerdo por no recibir el pago por horas extras. En este contexto, el despido como respuesta unilateral del empleador a las quejas del trabajador constituye una violación significativa al derecho a la tutela judicial efectiva, al impedir efectivamente la posibilidad de que el trabajador desafíe el incumplimiento salarial ante la autoridad judicial competente.

El Artículo 14 de la C.E.¹⁶, la Ley 62/2003¹⁷ y la Ley Orgánica 3/2007¹⁸ garantizan el **derecho a la igualdad de trato y la no discriminación**. Asimismo, la Ley 15/2022¹⁹ refuerza la protección judicial de estos derechos, prohibiendo la discriminación²⁰ por motivos como el origen racial o étnico, sexo, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, entre otros.

Se pone especial énfasis en la discriminación por razón de sexo, incluyendo prácticas como el acoso sexual²¹ y desigualdades en el ámbito laboral con el objetivo de promover la igualdad de género y proteger los derechos de las mujeres en el trabajo (Arastey Sahún, 2022).

¹⁴ Sentencia del Tribunal Supremo, de 10 de enero de 2023, sentencia núm. 7/2023, nº rec. 2582/2020. CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e6a10b800d08aef4a0a8778d75e36f0d/20230126>.

¹⁵ Sentencia del Tribunal Supremo, de 15 de noviembre de 2022, sentencia núm. 917/2022. CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9230d69965f49f92a0a8778d75e36f0d/20221209>.

¹⁶ Art. 14 CE.

¹⁷ Ley 62/2003 de medidas fiscales administrativas - Boletín Oficial del Estado de 31/12/2003.

¹⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.- Boletín Oficial del Estado de 23/03/2007.

¹⁹ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.- Boletín Oficial del Estado de 13/07/2022.

²⁰ Los tipos de discriminación incluyen la directa e indirecta, donde tratos desfavorables o disposiciones aparentemente neutras perjudican injustificadamente a un grupo; por asociación y error, donde la discriminación surge por la relación con una persona de un grupo protegido o malinterpretaciones; múltiple, cuando se discrimina simultáneamente por varios motivos; y acoso y represalias, que abarcan conductas intimidantes o degradantes y represalias contra quienes denuncian discriminaciones.

²¹ El acoso sexual se considera una vulneración tanto de la integridad moral y física como del derecho de igualdad y no discriminación.

En resumen, estas regulaciones y medidas buscan asegurar que todos los individuos disfruten de igualdad de oportunidades y trato, sin discriminación por ninguna causa, y establecen mecanismos para su protección y tutela a través del sistema judicial.

Además, la Sentencia del Tribunal Supremo 427/2023²² destaca en el ámbito de la reducción de jornada por guarda legal, la importancia de las medidas contra la discriminación. El Tribunal Supremo confirma la decisión del TSJ de Cataluña, reconociendo el derecho del trabajador a una concreción horaria específica y a recibir una indemnización de 6.251 euros por los daños morales sufridos a causa de la negativa de la empresa. Este reconocimiento se fundamenta en la protección constitucional de la conciliación de la vida familiar y laboral dentro del marco del derecho de igualdad y no discriminación.

Por otro lado, resulta interesante mencionar, un reciente caso de discriminación por asociación en España que fue resuelto por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Palmas 882/2019²³. Este caso ilustra la necesidad de que los tribunales realicen interpretaciones dinámicas frente a las nuevas formas de vulneración de derechos fundamentales, evidenciando cómo ciertos trabajadores son afectados por su vínculo con personas discriminadas, como, por ejemplo, ser pareja de un miembro relevante de un sindicato. Según este tribunal, cualquier indicio de discriminación por asociación invierte la carga de la prueba, activando las garantías del procedimiento de tutela de derechos fundamentales (Sánchez Trigueros, Folgoso Olmo, 2019).

El derecho a la *intimidad y a la propia imagen*²⁴ en el entorno laboral constituye un área de protección crucial contra intrusiones injustificadas por parte del empleador, englobando la limitación de vigilancia en el trabajo, la salvaguarda de datos personales y el respeto por la confidencialidad de la información personal del trabajador. Estos principios buscan un equilibrio entre la necesidad empresarial de supervisión y el derecho esencial del empleado a la privacidad de su vida personal (Albiol Ortuño, Alfonso Mellado, Blasco Pellicer, Goerlich Peset, 2015).

En el ámbito jurídico actual, resulta imprescindible analizar ciertas resoluciones judiciales que ilustran la protección de estos derechos. Destacamos la Sentencia del Tribunal Supremo

²² Sentencia del Tribunal Supremo, de 14 julio de 2023, sentencia núm. 427/2023. CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e10f76dd600040a1a0a8778d75e36f0d/20230630>.

²³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias (Las Palmas), de 29 de agosto de 2019, sentencia núm. 882/2019, CENDOJ. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b87b38b9b8976a08/20190920>

²⁴ Art. 18 CE.

285/2022²⁵, que aborda la videovigilancia en el lugar de trabajo. Según esta, una medida de videovigilancia no infringe derechos fundamentales si es idónea, justificada, proporcional, y se ha informado adecuadamente a los trabajadores, sin ser necesario su consentimiento explícito. Este criterio resalta la importancia del deber de informar sobre sistemas de videovigilancia²⁶(«La grabación de imágenes supone un tratamiento de datos personales protegidos por el art. 18.4 CE, lo que exige el deber de información sobre la existencia del sistema de videovigilancia, también en el ámbito de las relaciones laborales»), incluso en relaciones laborales, protegido por el art. 18.4 CE (Monereo, 2022).

Además, con la llegada de la era digital, se plantea la legitimidad del uso de sistemas de geolocalización (GPS) por parte de los empleadores. Las Sentencias del Tribunal Supremo 766/2020²⁷ y 763/2019²⁸ precisan que el uso de GPS es aceptable únicamente durante el horario laboral y cuando se opte por la medida menos intrusiva para el trabajador. Estas sentencias subrayan la necesidad de aplicar un test de proporcionalidad ante la dificultad de determinar vulneraciones al derecho a la intimidad, estableciendo así un marco para el uso aceptable de herramientas digitales de supervisión laboral (Areta Martínez, 2019; Baamonde, Quiroga, 2020).

La regulación sobre el control del correo electrónico se encuentra en el art. 20 E.T., apartado 3, otorgando al empleador la potestad de implementar medidas de vigilancia y control para asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleado. Sin embargo, la Sentencia Constitucional 96/2012²⁹ establece que cualquier restricción debe superar un test de proporcionalidad para considerarse legítima.

Finalmente, la Sentencia Constitucional 196/2004³⁰ especifica que solo se produce una vulneración del derecho a la intimidad personal cuando la intervención en la esfera privada del individuo no se ajusta a la legalidad, no cuenta con el consentimiento del afectado, o excede los límites autorizados por dicho consentimiento. Este conjunto de sentencias y

²⁵ Sentencia del Tribunal Supremo, de 30 marzo de 2022, sentencia núm. 285/2022. CENDOJ

²⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional, de 29 de septiembre de 2022, sentencia núm. 119/2022, BOE. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-17975.

²⁷ Sentencia del Tribunal Supremo, de 15 de septiembre de 2020, sentencia núm. 766/2020, recurso de casación para la unificación de doctrina, núm.528/2018.CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8adba1406c95ebc3/20201006> .

²⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 12 julio de 2019, sentencia núm. 763/2019.CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/740c240db4a4935e> .

²⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional, de 7 mayo de 2012, sentencia núm.96/2012. BOE https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-7506.

³⁰ Sentencia Constitucional, de 15 de noviembre, sentencia núm. 196/2004. BOE https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2004-21369

normativas articula un marco legal detallado para la protección de la intimidad y la propia imagen de los trabajadores en el contexto laboral actual.

Otro derecho fundamental muy novedoso y relevante en la actualidad, el ***derecho de la integridad física y moral***³¹ y ***acoso moral***³² garantiza a los trabajadores la protección contra cualquier daño o abuso que afecte su bienestar físico o psicológico. El acoso moral, también conocido como mobbing, se identifica como acciones repetitivas que buscan humillar, aislar o intimidar al empleado, deteriorando el ambiente laboral y afectando gravemente su salud mental. Ambos derechos buscan promover un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencia o discriminación (Arastey Sahún, 2022) .

La Resolución del Parlamento Europeo del 20 de septiembre de 2001³³ aborda el tema del acoso moral en el trabajo. Este documento, junto con la Directiva 89/391/CEE³⁴ del 12 de junio de 1989, la cual se centra en las medidas de seguridad y salud en el trabajo, establece un marco legal para proteger a los trabajadores de situaciones de acoso. En este contexto, una de las medidas importantes que se exige a todas las empresas es la implementación de un protocolo contra el acoso laboral. Este protocolo es un conjunto de procedimientos y políticas diseñados para prevenir, detectar y gestionar casos de acoso en el lugar de trabajo. Si una empresa no cumple con la obligación de tener este protocolo de acoso laboral, o si no sigue adecuadamente los procedimientos establecidos en él, el empleador debe enfrentarse a el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales de la jurisdicción social.

Por otro lado, y con respecto a la otra parte de este derecho fundamental el derecho a la integración física y moral ha estado muy presente estos últimos años con la pandemia, en cuanto a que estos están directamente relacionados con el derecho a la salud y a la seguridad en el trabajo, y a su vez con la prevención de riesgos laborales (Monereo, 2021). La Sentencia del Tribunal Supremo 502/2021³⁵ explica cómo el derecho a la integridad física y moral en el ámbito laboral está estrechamente vinculado con la prevención de riesgos laborales, constituyendo un pilar esencial en la creación de un entorno de trabajo seguro y

³¹ Art. 15 CE.

³² Art 15. CE.

³³Parlamento Europeo. (2002). Resolución sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339(INI)). Recuperado de <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/d8f9cea5-f1f1-45c9-8941-f9e39b912d10>.

³⁴ Comunidad Económica Europea. (1989). Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

³⁵Sentencia del Tribunal Supremo, de 18 de febrero de 2021, sentencia núm. 502/2021CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/d8f5e262d689af0a> .

saludable. Esta relación se manifiesta en la obligación de los empleadores de implementar estrategias y medidas orientadas a proteger a los trabajadores de cualquier riesgo que pueda amenazar su bienestar físico y psicológico. Desde realizar evaluaciones de riesgo y proporcionar formación adecuada, hasta asegurar un ambiente libre de acoso y discriminación, la prevención de riesgos laborales abarca una amplia gama de acciones destinadas a salvaguardar la integridad de los empleados. De esta forma, se busca equilibrar las necesidades operativas de la empresa con los derechos fundamentales de los trabajadores, garantizando que la seguridad, la salud y el respeto por la dignidad personal sean siempre prioritarios en el contexto laboral.

En el ámbito laboral, la *libertad ideológica, de expresión e información*³⁶ asegura que los trabajadores puedan expresar sus opiniones y creencias sin temor a represalias, permitiéndoles compartir sus opiniones y creencias sin miedo a sufrir consecuencias negativas. Un ejemplo notable de la defensa de estos derechos se encuentra en la Sentencia del Tribunal Constitucional 79/2023³⁷, la cual se centró en el caso de un trabajador despedido por su participación en una manifestación. Dado que el trabajador ocupaba el cargo de director en el BANQUE CHAABI DU MAROC y su participación en la manifestación recibió amplia difusión, el banco decidió terminar su contrato laboral alegando una violación al código deontológico de la institución. Sin embargo, tras ser recurrido el despido, el Tribunal Constitucional intervino, determinando que se había producido una vulneración de los derechos a la libertad ideológica y de expresión del empleado.

Asimismo, la Sentencia del Tribunal Supremo 22/2021³⁸ aborda la protección de la libertad de expresión en el ámbito laboral, especialmente en lo que respecta a la crítica hacia actividades empresariales. En este caso, el Tribunal Supremo llevó a cabo un análisis de ponderación y concluyó que la libertad de expresión del abogado demandado prevalecía por varias razones: las declaraciones eran de "interés relevante para el público destinatario", es decir, para las cooperativas de viviendas y sus posibles clientes; se basan en "una base fáctica suficiente", fundamentadas en un contrato firmado por una de las empresas demandantes,

³⁶Art. 16 y Art. 20 CE.

³⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional, de 3 de julio de 2023, sentencia núm. 79/2023.

BOE. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/29588>.

³⁸ Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de abril de 2021, sentencia núm. 222/2021. ARANZADI https://insignis-aranzadidigital-es.eu1.proxy.openathens.net/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad82d9b0000018eb74d2bc5bd1875c9&marginal=RJ2021\796&docguid=Ie8164d70808a11ebb2fe9be1b966442c&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_juris:&spos=1&epos=1&td=1&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=.

información de registros públicos y un informe de la administración concursal; y no eran "insultantes" ni estaban "desvinculadas del mensaje que se quería transmitir". Esto subraya el derecho a expresar opiniones críticas y basadas en hechos, siempre que no se vulneren otros derechos como el honor, enfatizando la importancia de la libertad de expresión en el análisis crítico de actividades empresariales.

Por último, los *derechos de huelga y libertad sindical*³⁹, que al ser derechos específicos siempre se tramitarán por la vía del art.177 y ss. El derecho de huelga permite a los trabajadores cesar colectivamente el trabajo para defender sus intereses laborales, siendo un mecanismo de presión y negociación frente al empleador. La libertad sindical garantiza a los trabajadores el derecho a organizarse en sindicatos sin interferencia, para la representación y defensa de sus intereses profesionales, incluyendo el derecho a fundar estos sindicatos y afiliarse a ellos libremente. Ambos derechos son fundamentales para el equilibrio de poder en las relaciones laborales y están protegidos por diversas normativas nacionales e internacionales.

3.3 Características de la lesión del derecho fundamental o libertades públicas

Para abordar adecuadamente la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, es necesario seguir un proceso claro y ordenado que garantice la efectiva tutela procesal de estos derechos. Este proceso se rige por los siguientes criterios fundamentales (Bajo García, 2013):

1. **Ámbito de Aplicación:** La lesión de derechos fundamentales debe ocurrir dentro del entorno laboral, incluyendo derechos tanto inespecíficos (como la intimidad, tutela judicial efectiva, integridad física y moral) como específicos (libertad sindical, derecho a huelga). Estas situaciones deben surgir en contextos jurídicos sujetos a la jurisdicción social, según establece la doctrina y el artículo 486 del Estatuto de los Trabajadores.
2. **Naturaleza de la Lesión:** Es imprescindible que la afectación al derecho fundamental sea directa y concreta. Esto implica una vulneración palpable y específica que afecte de manera inmediata a la esfera individual del trabajador, sin que sea posible acudir a esta vía si el contenido esencial del derecho no ha sido dañado.

³⁹ Art. 28 CE.

3. **Preexistencia de la Violación:** La violación del derecho debe ser anterior a la interposición de la demanda, descartando así las lesiones futuras o potenciales. La jurisprudencia exige que la vulneración sea un hecho previo y demostrable en el momento de presentar la acción legal, enfatizando la necesidad de una protección urgente y efectiva.

Un ejemplo paradigmático de estos principios lo constituye la Sentencia 145/1991⁴⁰ del Tribunal Constitucional. Esta sentencia enfatizó que la mera presencia de diferencias salariales no implica automáticamente un atentado contra el derecho a la igualdad. Se requiere, en su lugar, evidencia concluyente de que tales diferencias surgen de una discriminación directa. Dicho caso pone de relieve la necesidad imperativa de establecer una relación directa y manifiesta entre el perjuicio invocado y la vulneración del derecho fundamental para admitir la existencia de un impacto directo y particular.

En resumen, la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral requiere la demostración de una lesión directa y concreta, producida en el marco de las relaciones laborales y previa a la demanda, fundamentada en criterios jurídicos claros y bajo la jurisprudencia actual que delinea el procedimiento para su protección efectiva (García-Muñoz Alhambra, 2018).

3.4 Los procedimientos de aplicación preferente (Artículo 184 de la LRJS)

El artículo 178.2 de la LRJS establece que, cuando sea necesario proteger un derecho fundamental a través de las modalidades procesales especiales indicadas en el artículo 184, se deben seguir las normas y garantías específicas presentadas en el capítulo correspondiente de dicha ley.

El art. 184 de la LRJS⁴¹ establece que, para asegurar la protección eficaz de los derechos sin contravenir lo dispuesto en el artículo 178.2, diversas categorías de demandas laborales deben procesarse específicamente según la modalidad procesal que les corresponda. Estas categorías incluyen, entre otras, casos de despido, modificaciones significativas en las condiciones laborales, suspensión de contrato y reducción de jornada por diversas causas, derecho a vacaciones, asuntos electorales, impugnación de estatutos sindicales, movilidad

⁴⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional, de 1 de julio 1991, sentencia núm. 145/1991. BOE <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-1991-18832>.

⁴¹ Art. 184 LRJS.

geográfica, derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral mencionados en el artículo 139, impugnaciones a convenios colectivos, y sanciones impuestas por empleadores.

Las demandas mencionadas poseen una naturaleza preferente y obligan a seguir un procedimiento específicamente determinado, sin ofrecer la opción de elegir entre un trámite ordinario o un procedimiento especial; la elección del procedimiento preestablecido es obligatoria. No obstante, estas presentan la ventaja significativa de permitir la acumulación de pretensiones. Esto implica que, en el marco de una modalidad especial, es posible tanto abordar aspectos particulares de esa modalidad (como casos de despido o cambios significativos en las condiciones laborales) como incluir reivindicaciones relacionadas con la protección de derechos fundamentales y libertades públicas. En resumen, dentro de un único proceso legal, se pueden tratar simultáneamente las cuestiones propias de la demanda y las que conciernen a la vulneración de derechos fundamentales.

Curiosamente, a pesar de la importancia de estos asuntos, históricamente no disfrutaban de las mismas garantías que se ofrecen en los procedimientos especiales dedicados a la protección de derechos fundamentales. Esta falta de coherencia se hacía evidente al compararlos con casos aparentemente menos graves, como el impago de salarios, que contaban con protecciones más robustas, incluso en situaciones de despido disciplinario, lo que resultaba ilógico. Para corregir esta disparidad, se decidió ampliar algunas de las garantías previstas en los procedimientos especiales de protección de derechos fundamentales a estos tipos de demandas laborales (Cavas Martínez, 2013, p. 155).

Además, la Sentencia del Tribunal Constitucional 257/2000⁴² respalda la aplicación de estas garantías extendidas a los procedimientos especiales mencionados en el artículo 184 de la LRJS, validando así la protección ampliada en tales contextos laborales.

Es crucial reconocer que las garantías asociadas a las modalidades especiales de procedimientos no se aplican de forma uniforme a todas ellas. No todas las modalidades disfrutaban del carácter urgente y preferente de manera automática. Por ejemplo, los casos de

⁴² Sentencia del Tribunal Constitucional, de 1 de diciembre de 2000, sentencia núm.257/2000.TC. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4241>

impugnación de estatutos sindicales⁴³ generalmente no se procesan durante el mes de agosto, a diferencia de los casos de despido⁴⁴, donde sí es posible su tramitación (Díez Lirio, 2012)

Un aspecto técnico que conviene destacar es la admisibilidad del recurso de suplicación. En situaciones de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal recurso no es aplicable, conforme al artículo 190.2.e) de la LRJS, a diferencia de los casos de despido⁴⁵ donde sí lo es.

La Sentencia del Tribunal Supremo 831/2017⁴⁶ ha abordado esta complejidad, confirmando que las decisiones judiciales sobre la protección de derechos fundamentales pueden ser objeto de recurso de suplicación, independientemente de la modalidad procesal empleada. Este fallo subraya la flexibilidad del sistema judicial para asegurar la protección adecuada de los derechos fundamentales en el ámbito laboral (López-Tames Iglesias, 2017).

4. PARTES

En esta sección, abordaremos los distintos sujetos que pueden participar en un proceso judicial, enfocándonos en dos categorías principales de legitimación definidas en el artículo 177 de la LRJS: la legitimación activa y la pasiva. La legitimación activa se refiere a aquellos sujetos que tienen el derecho de iniciar un procedimiento judicial, es decir, los demandantes. Por su parte, la legitimación pasiva designa a las personas o entidades contra las cuales se dirige el litigio, es decir, los demandados. Este marco legal también detalla los derechos laborales y establece las garantías procesales pertinentes (Arastey Sahún, 2022).

4.1 Legitimación activa

Conforme al artículo 177 de la LRJS, cualquier **trabajador** o **sindicato** que alegue la lesión de derechos de libertad sindical, huelga, otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluyendo la prohibición de discriminación y acoso, puede solicitar su protección legal. Esto es aplicable cuando la pretensión surge dentro del ámbito de relaciones jurídicas reconocidas por el orden jurisdiccional social o en conexión directa con ellas, incluso contra terceros vinculados al empresario.

⁴³ Art. 168 LRJS.

⁴⁴ Art. 43 LRJS.

⁴⁵ Art. 190.3a) LRJS.

⁴⁶ Sentencia del Tribunal Supremo, de 24 de octubre 2017, sentencia núm 831/2017. CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0e77d784903368cb/20171120>.

Existen tres tipos de intereses protegidos en el ámbito procesal (Chocrón Giráldez, 2012):

- Individuales: En situaciones donde un trabajador individual es afectado, este tiene legitimidad activa para actuar en solitario. No obstante, el sindicato más representativo o el sindicato al que pertenezca puede actuar como coadyuvante, al igual que entidades que promuevan y defiendan los intereses legítimos afectados, «*así como las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados*» (en supuestos de discriminación)⁴⁷.
- Colectivos: Aquí, la legitimación activa pertenece exclusivamente al sindicato. Un ejemplo es la Sentencia del Tribunal Supremo 6/2020⁴⁸, que aborda una lesión de carácter colectivo, asignando la legitimación activa al sindicato que reclama un derecho o interés legítimo.
- Pluriofensivos: Estos casos implican daños a intereses tanto individuales como colectivos, dando lugar a lo que se denomina "*litisconsorcio activo*" (Martínez Cavas, 2004, p.223) entre el trabajador afectado y el sindicato. A pesar de compartir la misma posición procesal, pueden perseguir intereses distintos: el trabajador busca reparación individual, mientras que el sindicato defiende los intereses colectivos de los trabajadores.

Es crucial subrayar que el fundamento para actuar como parte activa en estos procedimientos radica en la existencia de un "*interés legítimo*". Tanto la jurisprudencia como la propia LRJS⁴⁹ destacan este interés legítimo como base esencial para emprender acciones legales (Chocrón Giráldez, 2012, pág.8).

4.1.1 El trabajador

Todo trabajador que se sienta víctima de una vulneración a sus derechos fundamentales o libertades públicas, que se considere discriminado o acosado, tiene el derecho a iniciar acciones legales mediante el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales. No es necesario ser el titular directo del derecho afectado; basta con demostrar que el interés personal, cualificado y específico del trabajador ha sido comprometido (Chocrón Giráldez, 2012, pág.8).

⁴⁷ Art.177.2 LRJS.

⁴⁸ Sentencia del Tribunal Supremo, de 8 de enero de 2020, sentencia núm. 6/2020. CENDOJ

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f8ee7694de4d3221/20200127> .

⁴⁹ Art. 17.1 LRJS.

En casos específicos, como en la vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación, especialmente en situaciones de acoso sexual, únicamente la persona acosada posee la legitimación para emprender acciones legales. Este criterio se basa en la necesidad de proteger de manera directa y personalizada a quienes han sido directamente afectados. Y te da la capacidad de optar entre las diversas vías de tutela judicial que la normativa del proceso contiene.

La Sentencia del Tribunal Constitucional 214/1991⁵⁰ relevante al establecer que para poseer legitimación activa en un litigio, el demandante debe demostrar un *interés cualificado y específico* afectado por la norma en cuestión. Este requisito asegura que solo aquellos directamente impactados por una disposición legal puedan impugnar, evitando así litigios infundados y garantizando una administración de justicia eficaz (Arastey Sahún, 2022).

De manera similar, la Sentencia del Tribunal Constitucional 257/1988⁵¹ subraya la importancia de que los demandantes demuestren un interés personal y concreto en el asunto, distinguiendo su situación de la de la población general. Este criterio restringe el acceso a la justicia a casos en los que existe una relación directa entre el demandante y el asunto legal, con el fin de evitar la sobrecarga del sistema judicial con demandas sin una base sólida de interés personal (Arastey Sahún, 2022).

Además, la legitimación activa debe evaluarse individualmente para cada caso, dependiendo del derecho fundamental involucrado. En determinadas situaciones, la tutela judicial de los derechos fundamentales puede extenderse a representantes sindicales (sindicatos), comités de empresa, órganos de prevención de riesgos laborales, comités de huelga, asociaciones empresariales, beneficiarios de la Seguridad Social, entre otros. Asimismo, los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE) también están habilitados para defender sus derechos fundamentales y libertades públicas (Arastey Sahún, 2022).

4.1.2 Los sindicatos

Hablamos de la legitimación a “cualquier sindicato” o a “cualquiera otro sindicato que ostente la condición de más representativo” para recabar la tutela de los derechos y libertades, si la lesión es colectiva, esto es, sin consideración a un trabajador individual, la legitimación

⁵⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional, de 11 de noviembre de 1991, sentencia núm. 214/1991. BOE <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-1991-30063>.

⁵¹ Sentencia del Tribunal Constitucional, de 22 de diciembre de 1988, sentencia núm. 257/1988. BOE https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-1989-1704.

activa corresponde al sindicato que invoque al derecho o interés legítimo, siempre debe estar en conexión con un interés legítimo y la lesión debe haber afectado al ámbito de actuación del sindicato (Albiol Ortuño, 2015, p.378).

El sindicato puede aparecer en el proceso de tutela como A) **demandante directo**⁵², B) como **demandante por sustitución del trabajador**⁵³, C) **como coadyudante**⁵⁴ (Arastey Sahún, 2022).

A) El sindicato actúa como demandante directo en dos ocasiones:

- Cuando se vulnera el interés colectivo.
- Cuando existe un interés colectivo y un interés individual y se constituye un litisconsorcio (lesión múltiple).

B) El sindicato actúa como demandante por sustitución del trabajador:

- Cuando se vulnera el interés individual del trabajador, especialmente en casos donde puedan sentirse vulnerables o reticentes a iniciar acciones legales por sí mismos.

Mencionar que la Ley para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y la Garantía de los Derechos de las Personas LGTB⁵⁵, vigente desde el 2 de marzo de 2023, introduce la posibilidad de que ciertos colectivos autorizados participen en el proceso judicial en representación de personas directamente afectadas. Esto se especifica en el artículo 65 de la Ley 4/2023. A diferencia de otras normativas, como la Ley de Igualdad de Trato y No Discriminación, esta ley modifica la normativa procesal social específicamente para abordar los casos de discriminación relacionados con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

En términos de sindicato como demandante directo o por sustitución del trabajador; la legitimación se mide en función de la implantación del sindicato en el ámbito del conflicto. Cuando se menciona la "implantación del sindicato en el ámbito del conflicto", se hace referencia a la presencia y representatividad del sindicato en la empresa, sector o industria donde se suscita el conflicto laboral. Esta implantación se puede medir a través de diferentes

⁵² Art. 177.1 LRJS.

⁵³ Art.20 LRJS.

⁵⁴ Art. 14 LOLS.

⁵⁵Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.-- Boletín Oficial del Estado de 29/12/2004.

indicadores, como el número de afiliados, la representatividad en elecciones sindicales, la capacidad para negociar convenios colectivos, entre otros (Albiol Ortuño, 2015, p.378).

C) El sindicato como coadyuvante:

El rol como coadyuvantes les permite unirse al proceso para apoyar al demandante principal, sin tener la facultad de recurrir o continuar el proceso de forma independiente. Esta intervención está limitada a procesos donde está en juego la libertad sindical⁵⁶, permitiendo la personación del sindicato al que pertenece el trabajador (Lozano Gago, 2014).

Un ejemplo notable de esto es la STC 257/2000⁵⁷, donde el Tribunal Constitucional reconoció la vulneración del derecho a la libertad sindical de Comisiones Obreras al no permitir su intervención como coadyuvante en un caso de despido, destacando la importancia de considerar el legítimo interés sindical en el proceso. Este fallo subraya la importancia de no limitar la participación sindical en el procedimiento judicial a una interpretación restrictiva de la normativa, reconociendo su papel esencial en la defensa de la libertad sindical (Arastey Sahún, 2022).

4.1.3 Otros legitimados activamente

La legitimación para actuar en procesos judiciales no solo recae en trabajadores individuales y sindicatos, sino que también se extiende a las secciones sindicales. La capacidad de estos órganos para emprender acciones legales se define según lo establecido en los estatutos de cada sindicato, pudiendo delegar tal facultad a órganos específicos dentro de la estructura sindical, como podría ser una federación social.

Además de las personas directamente perjudicadas, que deben dar su autorización expresa, la ley reconoce la legitimación activa de varios sujetos colectivos para defender los derechos e intereses de las víctimas de discriminación.

Estos incluyen⁵⁸:

- Partidos políticos.
- Organizaciones empresariales.

⁵⁶ Art. 14 LOLS.

⁵⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional, de 30 de octubre de 2000, sentencia núm. 257/2000.

TC. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4241>.

⁵⁸ Art. 17 LRJS.

- Asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas.
- Organizaciones de personas consumidoras y usuarias.
- Asociaciones y organizaciones legalmente constituidas cuyos objetivos incluyan la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la propia Ley 4/2023.

Esta ampliación de la legitimación activa refleja un enfoque inclusivo, destinado a garantizar una protección efectiva y real de los derechos de colectivos vulnerables a la discriminación.

4.2 Legitimación pasiva

La evolución reciente en la normativa y la jurisprudencia ha transformado de manera significativa el panorama jurídico en materia de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas dentro del contexto laboral. Por lo general, la demanda por vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas se dirigirá contra el **empresario o contra cualquier otro sujeto que resulte responsable**, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario⁵⁹.

La práctica jurídica previa, fundamentada en el Artículo 180.1 de la LPL, restringía el espectro de posibles demandados en casos de vulneración de derechos laborales a figuras como el empleador, asociaciones patronales, la Administración Pública, y diversas entidades tanto públicas como privadas. Sin embargo, el marco actual permite ampliar el ámbito de responsabilidad a terceros vinculados de alguna manera con el empresario (incluyendo proveedores, clientes, o colaboradores) siempre que su relación tenga una conexión directa con la prestación de servicios del trabajador, independientemente de que dicha relación se encuentre formalmente fuera del ámbito laboral.

Un hito jurisprudencial lo constituye la Sentencia del Tribunal Supremo 502/2021⁶⁰, que destaca la competencia plena de los tribunales sociales en situaciones que involucran a personal no laboral, tal es el caso de la demanda presentada contra la Consejería de Seguridad del País Vasco. Esta sentencia esclarece que, más allá del estatus laboral de las partes

⁵⁹ Art. 177.1 y 4 LRJS, pero este último reiterando la misma idea que en el apartado primero, pero aludiendo expresamente a la víctima de acoso o lesión.

⁶⁰ Sentencia del Tribunal Supremo, de 18 de febrero de 2021, sentencia núm. 502/2021.CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d8f5e262d689af0a/20210301>.

involucradas (sean trabajadores por cuenta ajena, funcionarios o personal estatutario), estas disputas son del resorte del orden social, consolidando el *principio de atracción hacia la competencia del orden social*. Este enfoque representa una ruptura con la noción previa que circunscribe ciertos casos al orden contencioso-administrativo, afirmando la jurisdicción social como la vía adecuada para abordar la totalidad de estas cuestiones (Monereo Pérez, 2021).

El tema del acoso laboral ilustra de manera ejemplar la complejidad de determinar la legitimación pasiva. La normativa vigente contempla la posibilidad de dirigir la acción legal no solo contra el empresario sino también contra el autor material de la lesión a los derechos fundamentales. Existen dudas sobre si esta norma plantea o no un litisconsorcio pasivo, pues bien, de la norma comentada se deduce que es posible codemandar junto al empresario al causante directo de la lesión (normalmente cuando se trata de casos de acoso o discriminación en el ámbito laboral), ya que el causante podría resultar directamente afectado por la resolución y más, si claramente se trata de su condena (Chocrón Giráldez, 2012).

La jurisprudencia, particularmente la Sentencia del Tribunal Supremo núm. de recurso 480/2007⁶¹, ha establecido que respecto al acoso moral, todas las conductas asociadas, independientemente de su autor, deben ser consideradas como un conjunto unitario. Esto exige un tratamiento procesal unificado, desestimando la viabilidad de procedimientos separados para distintos responsables de la misma conducta acosadora. Esta orientación jurisprudencial subraya la inadmisibilidad de centrar el proceso únicamente en responsables secundarios, omitiendo al verdadero acosador, y refleja un compromiso con abordar de manera integral las situaciones de acoso, garantizando una justicia más efectiva y coherente.

4.3 Ministerio Fiscal

El papel del Ministerio Fiscal es fundamental en el sistema jurídico para asegurar el cumplimiento de la ley, especialmente en la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos y la defensa de individuos en situaciones de vulnerabilidad. Esta institución no solo actúa durante el juicio, sino que su implicación es crucial para garantizar una reparación integral de los derechos e intereses afectados (Boronat Tormo, 2012).

⁶¹ Sentencia del Tribunal Supremo, de 3o de enero de 2008, recurso núm 480/2007. CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c2b62b7eaa2130c4/20080529>.

Una de sus principales responsabilidades incluye la protección integral de las víctimas y la persecución de delitos. De acuerdo con el artículo 177.3 de la LRJS, reformado en 2011, el Ministerio Fiscal tiene un papel reforzado en los procesos judiciales, asegurando su participación en la defensa de los derechos fundamentales y las libertades públicas. Esto implica no solo la reparación de las víctimas sino también la adopción de medidas necesarias para corregir conductas delictivas, incluyendo casos de acoso sexual o discriminación grave en el trabajo (Boronat Tormo, 2012).

El papel del Ministerio Fiscal trasciende el de un mero colaborador esporádico, convirtiéndose en un elemento esencial del proceso judicial. Su responsabilidad primordial consiste en asegurar la adecuada reparación a las víctimas. Para cumplir con este deber, es necesario que realice un exhaustivo análisis del caso y participe activamente en las etapas clave del procedimiento, incluyendo la audiencia previa para la adopción de medidas cautelares y el juicio, esto es algo que la ley no exige ni garantiza (Boronat Tormo, 2012).

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha interpretado la obligación del Ministerio Fiscal de participar en el proceso más como una posibilidad de intervención que como un requisito obligatorio. Sin embargo, la Sentencia del Tribunal Constitucional 51/2005⁶² clarifica que la presencia del Ministerio Fiscal es obligatoria únicamente en procesos de interés público, tales como la impugnación de estatutos sindicales. En situaciones donde los intereses son principalmente individuales, la omisión en la citación del Ministerio Fiscal no conduce automáticamente a la nulidad del proceso, excepto en circunstancias específicas: (1) cuando se invoca como motivo de un recurso de casación, (2) si se denuncia la ausencia de citación como un defecto procesal, y (3) si la falta de participación del Ministerio Fiscal resulta en una indefensión real para alguna de las partes involucradas en el proceso (Boronat Tormo, 2012).

Si la omisión en la citación del Ministerio Fiscal no se denuncia oportunamente, o no se protesta en caso de que la citación no haya sido realizada de oficio, la ausencia del Ministerio Fiscal no dará lugar a la nulidad del procedimiento. Esta nulidad sólo podrá ser considerada si se demuestra que la falta de citación ha causado una verdadera indefensión. En contraste, si el Ministerio Fiscal ha sido debidamente citado pero no asiste al juicio, su incomparecencia no necesariamente implica consecuencias en el desarrollo o resultado del proceso.

⁶² Sentencia del Tribunal Constitucional, de 14 de marzo de 2005, sentencia núm. 51/2005. BOE https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2005-6204

La Sentencia 356/2022⁶³, del Tribunal Supremo representa un hito en la actuación del Ministerio Fiscal en defensa de los derechos fundamentales en el contexto laboral. Este caso, focalizado en el despido disciplinario de un empleado de Halcón Viajes SAU, resalta por ser declarado nulo debido a la infracción del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, específicamente en su faceta de garantía de indemnidad. Este pronunciamiento enfatiza la crucial función del Ministerio Fiscal en supervisar y asegurar la protección de los derechos fundamentales, evidenciando su papel esencial en la salvaguarda de las libertades individuales ante situaciones de vulneración dentro del ámbito laboral.

5. AUSENCIA DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA

Antes de emprender un proceso judicial laboral, normalmente se intentan resolver las disputas a través de métodos alternativos, tales como la conciliación administrativa previa o mediación, para evitar el recurso a los tribunales. No obstante, una característica distintiva del procedimiento de tutela de los derechos fundamentales es la ausencia de una fase de conciliación administrativa previa⁶⁴. Esto significa que no se requiere agotar la vía administrativa antes de presentar una demanda ante la justicia. La principal razón de esta excepción radica en el principio de preferencia y sumariedad, que busca eliminar trámites potencialmente perjudiciales para la protección de los derechos en cuestión (Arastey Sahún, 2022).

La "*preferencia*" asegura una solución rápida para minimizar el daño a los derechos de las partes implicadas, mientras que la "*sumariedad*" alude a la simplificación del proceso mediante procedimientos más ágiles y menos complejos. Estos principios son esenciales para garantizar una protección inmediata y efectiva de los derechos fundamentales, donde cualquier demora podría resultar en daños irreparables.

Es crucial reconocer que los derechos fundamentales son indisponibles, lo que significa que no pueden ser objeto de renuncia, transacción o acuerdo. La conciliación administrativa previa, que podría implicar un acuerdo entre las partes, no es aplicable en estos casos debido a la naturaleza inalienable de los derechos en juego.

⁶³Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de abril de 2022, sentencia núm.356/2022. CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4a964f41ec2c26f1/20220509>

⁶⁴ Art. 64.1 y 70.1 LRJS.

Por tanto, en el contexto de la tutela de los derechos fundamentales, el procedimiento judicial se inicia directamente con la presentación de la demanda ante el tribunal, sin etapas previas de conciliación administrativa. Esta excepción beneficia directamente a aquellos cuyos derechos fundamentales están en riesgo, permitiendo un acceso rápido a la justicia para su protección.

6. PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

El artículo 179.2 de la LRJS establece que el plazo para interponer una acción de tutela de los derechos fundamentales no está sujeto a un término especial o exclusivo. En cambio, se debe actuar dentro del plazo general de prescripción o caducidad *aplicable a las conductas o actos específicos que constituyen la lesión de dicho derecho*. Este enfoque subraya la importancia de revisar la normativa aplicable o de buscar asesoramiento legal para comprender los plazos específicos que rigen cada caso, dado que estos pueden variar dependiendo de la situación concreta.

En esencia, el plazo⁶⁵ para ejercitar acciones legales en respuesta a la vulneración de derechos fundamentales se determina según la naturaleza del acto o conducta que ha causado el daño. Por ejemplo, si se vulnera el derecho a la integridad física y moral mediante un despido disciplinario, es crucial atender al plazo establecido para casos de despido. Este criterio se aplica a diferentes tipos de casos, como lo confirma la Sentencia del Tribunal Constitucional 13/1983⁶⁶ que reconoce la necesidad de plazos de prescripción para asegurar la seguridad jurídica y la protección efectiva de los derechos⁶⁷.

Por tanto, la LRJS desempeña un papel crucial al definir los marcos temporales específicos para cada acción, dentro de los cuales se deben presentar las demandas para la tutela de derechos fundamentales. La tabla siguiente ofrece ejemplos de plazos de prescripción o caducidad, ilustrando cómo estos varían en función del tipo de acción o conducta implicada (Arastey Sahún, 2022) (Albiol Ortuño, Mellado, Blasco Pellicer, Peset, 2015):

⁶⁵ Art. 179 LRJS.

⁶⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional Sección 2ª, de 23 de febrero de 1983, sentencia núm. 13/1983. BOE.

⁶⁷ «la imprescriptibilidad de los derechos fundamentales como derechos de la 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». BOE https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-1983-8598

Acción de vulneración	Plazo de prescripción o caducidad	Referencia de la LRJS
Despido discriminatorio	20 días hábiles	103.1 LRJS
Acoso laboral (mobbing)	1 año	Art. 59 ET
Impugnación de sanción	20 días hábiles	Art. 114.1 LRJS
Modificación sustancial de condiciones de trabajo	20 días hábiles	103.1 LRJS
Vulneración de la libertad sindical, derecho a huelga o igualdad	1 año	Art. 59 ET

Para iniciar acciones legales relacionadas con cuestiones laborales, es esencial conocer los plazos específicos establecidos por la legislación. Por ejemplo, las demandas por despido disciplinario, impugnaciones de sanciones, casos de movilidad geográfica, o modificaciones en la jornada laboral por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción deben presentarse dentro de un plazo de 20 días hábiles⁶⁸. En relación con las vacaciones⁶⁹, el plazo para presentar una demanda depende de cómo se hayan establecido estas: si se determinan por convenio colectivo, el plazo es de 20 días hábiles tras tomar conocimiento de su programación; si se acuerdan directamente entre el trabajador y el empleador, el plazo para presentar la demanda es de 2 meses antes del comienzo del período vacacional solicitado.

Es importante también considerar los casos de conductas lesivas que se producen de manera continuada. En estas situaciones, los plazos para accionar pueden variar, adaptándose a la naturaleza prolongada de la lesión.

Respecto a la interrupción de los plazos de prescripción, estos comienzan a contar desde el momento en que ocurre el acto lesivo. Sin embargo, es relevante señalar que el derecho a presentar una demanda permanece activo incluso si la lesión ha sido reparada, manteniéndose hasta que expire el plazo de prescripción establecido. Esta disposición asegura que los trabajadores puedan buscar justicia y reparación adecuada, independientemente de las acciones correctivas que haya tomado el empleador tras el evento lesivo (Arastey Sahún, 2022).

⁶⁸ Art. 103.1 LRJS.

⁶⁹ Art 125a) y b) LRJS.

7. DEMANDA

7.1. Contenido

El artículo 179.3 de la LRJS detalla los requisitos específicos que debe cumplir una demanda en el procedimiento especial de tutela de los derechos fundamentales, más allá de los estándares generales aplicables a todas las demandas en el ámbito social. Estos estándares generales incluyen la identificación del órgano jurisdiccional ante el que se presenta la demanda, la designación del demandante, la enumeración detallada de los hechos, la petición explícita de lo que se demanda (súplica), además de datos como el domicilio, la fecha y la firma.

A pesar de que el principio de oralidad predomina en el proceso laboral, es obligatorio que la demanda se presente por escrito⁷⁰, cumpliendo con un contenido mínimo y general para que el Secretario Judicial la admita a trámite. Habitualmente, en el orden social no se exige una fundamentación jurídica extensa, y las demandas tienden a incluir una base jurídica bastante genérica. Sin embargo, las demandas dentro del procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales deben contener información específica y adicional⁷¹, tal como (Arastey Sahún, 2022) :

1. Narración clara de los hechos que constituyen la vulneración: Debe incluirse una descripción precisa de los eventos que se consideran una infracción del derecho o libertad, especificando el contexto, el momento y el lugar de los hechos.
2. Identificación del derecho o libertad vulnerados: Es crucial detallar qué derecho fundamental o libertad pública se ha infringido, estableciendo una relación directa entre los hechos presentados y la vulneración alegada.
3. La cuantía de la indemnización⁷² pretendida: Al solicitar una indemnización, se debe proporcionar un razonamiento detallado que explique los daños sufridos, respaldado por criterios y fundamentos que evidencien la existencia, magnitud, duración de las consecuencias y la cuantificación del daño. Este nivel de detalle es fundamental porque el objetivo final es asegurar una reparación adecuada para la víctima. Por lo tanto, estas explicaciones y justificaciones deben estar presentes en el escrito de demanda.

⁷⁰ Art.80.1 LRJS.

⁷¹ 179.3 LRJS.

⁷² Art. 182 LRJS.

La precisión en la especificación del monto de la indemnización y en la descripción de las circunstancias relevantes para su cálculo es crucial. Esto facilita el proceso judicial, permitiendo a las autoridades competentes evaluar de manera justa y adecuada la compensación necesaria para resarcir al trabajador afectado. Para que el Juzgado o Sala pueda tomar una decisión informada sobre la indemnización, la demanda debe detallar claramente la cuantía de la compensación que se busca. El artículo 183 de la LRJS establece las directrices para indemnizar y compensar a las víctimas (Apartado 9.1).

4. Solicitud de medidas cautelares: Para asegurar la efectividad de la tutela judicial y prevenir daños irreparables durante la tramitación del caso, se puede solicitar la adopción de medidas cautelares.

Este conjunto de requisitos subraya la importancia de una argumentación y documentación exhaustiva en las demandas de tutela de derechos fundamentales, enfatizando la necesidad de proporcionar al tribunal toda la información necesaria para tomar decisiones justas sobre la indemnización y medidas de restablecimiento. Al cumplir con estos requisitos, se facilita el proceso de garantizar una reparación adecuada al daño infringido a la víctima (Alonso Olea, 2010).

7.2 Admisión o inadmisión de la demanda a trámite

Es fundamental entender que si la pretensión expuesta en la demanda no se ajusta a lo establecido por la ley, el juez posee la autoridad para detener el proceso y redirigirlo hacia el procedimiento adecuado. En casos donde la demanda está fundamentada correctamente y se ajusta al procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales, pero presente errores formales (como el incumplimiento de requisitos específicos de este tipo de procedimiento), el juez otorgará la oportunidad de corregir dichos defectos. De no realizarse la corrección requerida, el caso puede ser archivado por el juez o tribunal⁷³ (Albiol Ortuño, Mellado, Blasco Pellicer, Peset, 2015).

Un ejemplo ilustrativo es la Sentencia 396/2023⁷⁴, que aborda la inadecuación del procedimiento en un caso donde una trabajadora solicite reincorporarse a su puesto tras una baja, argumentando una modificación sustancial en las condiciones de trabajo que vulnera sus

⁷³ Art.179.4 LRJS.

⁷⁴ Sentencia del Tribunal Supremo, de 5 de junio de 2023, sentencia núm. 396/2023. CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1ae56820270e88d6a0a8778d75e36f0d/20230616> .

derechos fundamentales. El tribunal señaló la necesidad de tratar el caso bajo el procedimiento de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, destacando la capacidad judicial de redireccionar el procedimiento hacia la vía más pertinente, conforme al artículo 102 de la LRJS. Esta sentencia, emitida por el Tribunal Supremo, resalta la importancia de emplear el procedimiento correcto, en este caso, remitiendo el asunto de nuevo al Juzgado de lo Social para su correcta tramitación según el artículo 139 de la LRJS (López Bermejo, 2023).

Si la demanda presentada no se encuadra dentro del procedimiento especial apropiado, será rechazada de inmediato, recordando siempre al demandante su derecho a iniciar la acción a través del procedimiento correspondiente. El rechazo ocurre sólo cuando es evidente que la situación planteada no afecta a ningún derecho fundamental. Por ello, en algunas ocasiones, el juez decide esperar hasta la celebración del juicio para determinar si el caso pertenece al procedimiento de tutela de derechos fundamentales (Albiol, Ortuño, Mellado, Blasco Pellicer, Peset, 2015).

Como estipula el artículo 179.4 de la LRJS, corresponde al tribunal decidir si la demanda es admitida a trámite, lo que subraya la necesidad de especificar claramente el procedimiento aplicable en el escrito de demanda. Esta especificación asegura que el proceso se ajuste al marco legal adecuado. Por lo tanto, la elección incorrecta del procedimiento no necesariamente resulta en una absolución o en el sobreseimiento del caso, pero las decisiones de inadmisión se toman con especial rigurosidad para no obstaculizar la obtención de una resolución judicial preliminar.

7.3 Medidas cautelares

En el ámbito de la protección de derechos fundamentales en el contexto social, las medidas cautelares juegan un papel crucial. Su propósito principal es evitar posibles situaciones de desprotección y asegurar la protección de los derechos e intereses en conflicto durante el periodo en que se resuelve el litigio principal. Esto es especialmente importante dado que los procesos judiciales pueden ser largos, evitando daños irreparables (Alonso Olea, 2010).

Las partes involucradas en el litigio tienen la legitimación para solicitar estas medidas en la demanda, las cuales están diseñadas para suspender los efectos de las violaciones alegadas y minimizar los daños. Tradicionalmente, estas medidas se han aplicado en casos de vulneración del derecho a la libertad sindical, afectando la representación sindical, la

participación en negociaciones colectivas, entre otros (Albiol Ortuño, Mellado, Blasco Pellicer, Peset, 2015). La legislación ha evolucionado para abarcar situaciones como el acoso o la violencia de género, permitiendo medidas como la suspensión de la relación laboral o el ajuste de condiciones de trabajo para proteger la efectividad de las sentencias futuras.

La importancia de estas medidas ha sido destacada en la legislación reciente, enriqueciendo el marco anterior con principios fundamentales como el *fumus boni iuris* (apariencia de buen derecho) y el *periculum in mora* (peligro en la demora). Estos principios subrayan la necesidad de que haya una aparente legitimidad en la reclamación de medidas y un riesgo claro de daño. Por ejemplo, la LRJS permite al juez o tribunal suspender los efectos de un acto impugnado si su ejecución pudiera causar daños que comprometan la protección judicial buscada, siempre y cuando esta suspensión no cause un perjuicio grave a otros derechos o intereses constitucionalmente protegidos (Chocrón Giráldez, 2012).

Estas medidas deben justificarse no sólo por la presencia de un derecho afectado, sino también por la urgencia, el riesgo de daño irreparable, y la apariencia de buen derecho (Bartolomé Martín, 2019). La adopción de medidas cautelares requiere la concurrencia de al menos uno de los siguientes tres criterios: primero, que los potenciales perjuicios ameriten la suspensión; segundo, que la urgencia del caso presente una necesidad inmediata; y tercero, que haya una aparente legitimidad en la demanda (*fumus boni iuris*). Es tarea del juez evaluar cuidadosamente estos tres aspectos para determinar si las medidas cautelares propuestas son proporcionadas y justificadas en el contexto del caso en cuestión (Bartolomé Martín, 2019).

Las medidas cautelares sirven para:

- Prevenir daños irreparables durante el proceso judicial.
- Asegurar la efectividad de la resolución judicial final.
- Proteger la tutela judicial efectiva garantizada por la Constitución y normativas internacionales.
- Equilibrar los derechos en conflicto, protegiendo los fundamentales sin perjudicar innecesariamente a la contraparte.
- Actuar como disuasivo para fomentar la buena fe y el cumplimiento legal durante el proceso.

En el procedimiento judicial, tradicionalmente se han contemplado las medidas cautelares específicamente en casos de presunta vulneración del derecho a la libertad sindical. Esto

incluye situaciones en las que se percibe un impacto negativo sobre el desempeño de funciones representativas o la participación sindical en negociaciones colectivas. Se establece que, ante alegatos de infracción de la libertad sindical que impidan la participación en elecciones sindicales, actividades representativas, o negociaciones colectivas, entre otros, se puede solicitar la suspensión cautelar del acto en cuestión.

De manera similar, estas medidas se aplican en contextos de huelga⁷⁵, particularmente cuando se cuestionan acciones como la determinación del personal mínimo necesario para mantener servicios esenciales, o la designación de empleados para labores de seguridad y mantenimiento esenciales para la continuación de operaciones. En estos casos, si un empleador opta por reemplazar unilateralmente a trabajadores en huelga, dicha acción puede ser impugnada, justificando así la adopción de medidas cautelares.

Con la reforma legislativa de 2011, el alcance de las medidas cautelares se expandió para incluir casos de acoso o violencia de género. Según el artículo 180.4 de la LRJS, es posible solicitar no solo la suspensión de la relación laboral, lo que implicaría también la suspensión de la remuneración, sino también mantener la remuneración mientras se suspende la relación laboral, realizar el traslado de puesto o de centro de trabajo, reordenar o reducir el tiempo de trabajo, y otras medidas que busquen preservar la efectividad de una futura sentencia. Estas medidas pueden afectar incluso al presunto agresor o infractor de derechos o libertades protegidos, quienes deben ser debidamente escuchados en el proceso (Arastey Sahún, 2022).

Recientemente, se ha examinado el impacto de estas medidas en el derecho fundamental de huelga, especialmente en contextos donde se buscan suspender o paralizar huelgas a favor de intereses empresariales. Estos casos destacan la necesidad de un examen riguroso de la justificación para la aplicación de medidas cautelares, considerando la proporcionalidad y la necesidad de proteger tanto el derecho a la huelga como los intereses empresariales legítimos.

Las recientes resoluciones judiciales significativas emitidas en Madrid el 23 de diciembre de 2022⁷⁶ que aplicaron medidas cautelares para detener una huelga en el Aeropuerto Adolfo Suárez Barajas, incluyendo el auto 131/2015⁷⁷ de la Audiencia Nacional relacionado con una

⁷⁵ Art. 184.3 LRJS.

⁷⁶ Sentencia del Tribunal Supremo, de 23 de diciembre de 2022, sentencia núm.1012/2022. CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/52d3cbfb16b16378a0a8778d75e36f0d/20230202>

⁷⁷ Audiencia Nacional. (2015). Auto del 14 de mayo de 2015. Auto núm. 131/2015. CENDOJ. <https://www.poderjudicial.es/cgpj/en/Subjects/Judicial-Documentation-Centre--Cendoj-/Case-law/Current-sentences/National-High-Court/AN-Social--Auto--Estima-la-medida-cautelar-promovida-por-la-Liga-Nacional-de-Futbol-Profesional--por-lo-que-suspende-la-huelga-convocada-por-AFE-el-10-5-2015--condicionando-dicha-medi>

huelga en el sector del fútbol profesional. La doctrina profundiza sobre la imposición de estas medidas en huelga enfocándose en que la fundamentación "fumus boni iuris" y "periculum in mora" debe ser minuciosamente evaluada (San Bartolomé, 2023). Si bien el derecho de huelga puede provocar inconvenientes, los empleadores deben aceptarlos, lo que critica esta parte de la doctrina es que estas medidas obstaculizan muchísimo la huelga hasta incluso la llegan a paralizar, y también se debe proteger el derecho a huelga de los empleados.

La concesión de estas medidas anticipa la protección o la restricción de actuar, sin prejuzgar el litigio. Su incumplimiento puede conllevar consecuencias legales, y su duración se extiende hasta la emisión de la sentencia final (Arastey Sahún, 2022). Este enfoque integral subraya la relevancia de las medidas cautelares en la protección de derechos fundamentales dentro del sistema judicial, asegurando un equilibrio entre la prevención de daños y la garantía de la efectividad de la justicia⁷⁸ (Alonso Olea, 2012).

En todo caso, se celebra como hemos mencionado una audiencia preliminar donde las parte presenta la justificación para solicitar las medidas cautelares, y la resolución de las medidas cautelares se lleva a cabo mediante auto que se dicta «in voce», concediendo o denegando la medida, al término de la audiencia preliminar. No es necesario convicción plena del juez, basta con la apariencia de buen derecho y con el «periculum in mora» que ya hemos explicado (Arastey Sahún, 2022).

8. ACTO DEL JUICIO

El proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas se caracteriza por su naturaleza sumaria y preferente, exigiendo la realización obligatoria del acto de conciliación ante el Letrado de la Administración de Justicia. La omisión de este acto conlleva la nulidad del proceso. Los acuerdos alcanzados en esta etapa son vinculantes para las partes y, en caso de incumplimiento, se pueden ejecutar siguiendo los procedimientos establecidos para la ejecución de sentencias (Arastey Sahún, 2022).

Los plazos para llevar a cabo el juicio y la conciliación se han reducido en comparación con el proceso ordinario. Tras la admisión de la demanda, el Letrado de la Administración de Justicia dispone de cinco días inaplazables para citar a las partes a la conciliación y al juicio,

[da-al-deposito-de-cinco-millones-de-euros-y-condenando-a-la-Asociacion-de-Futbolistas-Espanoles-a-estar-y-pasar-por-dicha-medida- .](#)

⁷⁸ Art. 180.5 LRJS.

que deben realizarse dentro de los dos días siguientes. Durante este proceso, el mes de agosto es considerado hábil para todos los efectos legales, permitiendo la presentación de documentos en el registro del Juzgado de Guardia en el último día del plazo si el registro correspondiente está cerrado, debiendo notificarlo al órgano competente el siguiente día hábil (Ferrando García, 2012).

Es importante destacar que los plazos son perentorios y no susceptibles de prórroga⁷⁹. La omisión de realizar los actos procesales dentro de estos plazos puede derivar en la preclusión de las etapas procesales sin afectar el proceso en sí, aunque puede generar responsabilidades disciplinarias o indemnizatorias⁸⁰ si la omisión del juez no está justificada (Ferrando García, 2012).

Este proceso ha sido objeto de críticas debido a los breves plazos otorgados, especialmente considerando que la empresa no dispone de un aviso previo de conciliación administrativa. Esto cobra especial relevancia dado que, en estos procedimientos, se invierte la carga de la prueba, obligando a la empresa a demostrar la inexistencia de vulneración de derechos o justificar, lo que plantea un desafío significativo en el limitado tiempo de cinco días.

La brevedad de los plazos asignados se ha destacado, especialmente en un contexto donde la empresa se encuentra sin información previa debido a la falta de un proceso de conciliación administrativa previo. En la profundización del tema, se observará que, al ser un procedimiento diseñado específicamente para la salvaguarda de derechos fundamentales, la responsabilidad de probar se traslada de manera inversa. En consecuencia, recae sobre la empresa la obligación de demostrar que no ha infringido tales derechos o, de ser el caso, justificar la infracción. Por ende, a mi modo de ver, el margen de cinco días se considera sumamente limitado para que el empleador pueda recabar y preparar las pruebas necesarias (Arastey Sahún, 2022).

Adicionalmente, el Ministerio Fiscal participa en estos procesos para ofrecer la garantía jurídica establecida en los artículos 177.3, 178.2 y 180.5 de la LRJS, siendo convocado a la audiencia de conciliación.

Una característica distintiva de este tipo de procedimiento es la ejecución inmediata de las sentencias, independientemente de si son objeto de recurso. Esto refleja una protección

⁷⁹Art. 43.3 LPL.

⁸⁰ Art. 132.3 LEC.

reforzada de los derechos implicados, permitiendo la ejecución provisional de las sentencias desde el momento de su emisión para evitar o mitigar daños de difícil reparación. Esta normativa constituye una excepción a la regla general que limita la ejecución provisional de sentencias recurridas y no firmes, aplicándose también en procesos de alcance colectivo y en situaciones de particular relevancia para los trabajadores, como despidos nulos o improcedentes con orden de readmisión y condenas al pago de prestaciones periódicas de la Seguridad Social (González del Rey, 2017).

Finalmente, es crucial la inversión de la carga de la prueba a favor del demandante, un aspecto esencial de este tipo de juicio que profundizaremos a continuación.

9. INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

En el contexto de la LRJS, se reconoce la inversión de esta carga de la prueba especialmente en casos donde hay indicios de conductas discriminatorias hacia el trabajador. Esta disposición constituye una protección adicional para el trabajador, destacada desde la Sentencia del Tribunal Constitucional 3/1983⁸¹, que señala la inherente desigualdad entre el empresario y el trabajador y justifica un trato diferenciado por parte de los tribunales en las relaciones laborales.

El artículo 181.2 de la LRJS establece explícitamente que la inversión de la carga de la prueba se aplica ante indicios de discriminación que vulneren derechos fundamentales o libertades públicas. Se exige entonces al demandado, generalmente la empresa, demostrar la razonabilidad de su actuación y la ausencia de discriminación (Bernal Caputto, 2020, p.5).

Este mecanismo es crucial en la tutela de los derechos fundamentales, ya que protege al trabajador, situado en una posición desventajosa para probar la vulneración de sus derechos. Para activar la inversión de la carga de la prueba, el demandante debe presentar indicios razonables de discriminación, sin necesidad de aportar pruebas definitivas. Esta presentación debe incluir hechos, datos y circunstancias que sugieran la posibilidad de una vulneración, conforme a la Sentencia del Tribunal Constitucional 49/2003⁸². Estos indicios deben ser concretos y suficientes para generar una sospecha razonable de la vulneración alegada.

⁸¹ Sentencia del Tribunal Constitucional, de 25 de enero de 1983, sentencia número 3/1983. TC. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/131>.

⁸² Sentencia del Tribunal Constitucional, de 17 de marzo de 2003, sentencia núm. 49/2003. BOE https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2003-7850.

La eficacia de la inversión de la carga de la prueba depende del rigor en la evaluación de estos indicios (Bernal Caputto, 2020, p.5). La labor de análisis judicial de pruebas que desempeñan los tribunales respecto a los indicios aportados es crucial. Los jueces son plenamente conscientes de que un exceso de rigor en sus exigencias podría resultar, de facto, en una inversión indebida de la carga probatoria, afectando desproporcionadamente a la parte más vulnerable. No obstante, esto no implica que cualquier indicio, por mínimo que sea, deba ser automáticamente aceptado. La evaluación de las pruebas se realiza con una meticulosidad que garantiza la observancia de todos los requisitos legales necesarios, equilibrando cuidadosamente la protección de los derechos en juego con la integridad del proceso judicial (Arastey Sahún, 2022).

Una vez presentados los indicios por el trabajador, corresponde al demandado justificar objetivamente su decisión, probando que sus actos estuvieron motivados por causas legítimas y ajenas a cualquier trato discriminatorio, y ha de acreditar que el acto perjudicial para el derecho fundamental tutelado estaba justificado.

Esta justificación debe ser específica y convincente para el tribunal, de acuerdo con criterios establecidos en sentencias como la del Tribunal Constitucional 183/2015⁸³, entre ellos, poner de manifiesto la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable la decisión. Este proceso implica una mayor exigencia sobre el demandado, quien debe despejar cualquier duda sobre la legalidad y legitimidad de su actuación.

La parte demandada (por ejemplo, el empleador) tiene la obligación de probar que su decisión no estuvo motivada por discriminación o violación de derechos fundamentales. Esto implica (Arastey Sahún, 2022):

1. **Desvinculación de Factores Protegidos:** El empleador debe demostrar que la decisión de despido no estuvo ni intencional ni objetivamente relacionada con factores protegidos (como raza, género, afiliación política, etc.). Si no logra hacerlo, el despido podría ser declarado nulo.

⁸³ Sentencia del Tribunal Constitucional, de 10 de septiembre de 2015, sentencia núm. 183/2015. BOE https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11022.

2. **Demostración de Causas Legítimas:** Debe probarse que la acción cuestionada, como el despido, se basó en causas reales, legítimas y suficientes (por ejemplo, bajo rendimiento laboral).
3. **Presentación de Evidencia:** En el caso de alegar bajo rendimiento, el empleador debe presentar pruebas concretas, como evaluaciones y comunicaciones sobre el rendimiento del empleado, para justificar su decisión.

En la Sentencia 2646/2022⁸⁴ del Tribunal Supremo, se determina que la obligación de demostrar el cumplimiento de los objetivos para el abono de un bonus incumbe a la empresa. Esta responsabilidad se asigna a la empresa debido a que dispone de un mayor acceso y facilidad para proporcionar la prueba requerida. La jurisprudencia ha mantenido una línea coherente respecto a este aspecto, subrayando que cuando una empresa no define de forma explícita y clara los criterios para el devengo y la cuantificación de un bonus, o lleva a cabo acciones que dificulten el cumplimiento de los requisitos necesarios para su percepción, no le es permitido argumentar posteriormente en detrimento del trabajador para esquivar el abono correspondiente.

En el ámbito del despido laboral, diversas sentencias han abordado la relación entre la obtención ilícita de pruebas y la validez del despido. La Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2021⁸⁵ establece que la invalidez de una prueba obtenida violando derechos fundamentales, como el derecho a la intimidad, no implica directamente la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales. En situaciones donde tanto el empresario como el trabajador presentan pruebas ilícitamente obtenidas, el juez puede declarar el despido como improcedente, otorgando al trabajador la opción de reincorporarse o finalizar su relación laboral con indemnización. Este principio subraya que la violación de derechos fundamentales en la recolección de pruebas no determina automáticamente la nulidad del despido, sino que se deben examinar otras evidencias que puedan justificarlo (Baamonde, 2021).

La legalidad de la utilización de pruebas de videovigilancia en despidos disciplinarios está sujeta a condiciones específicas de validez, como lo demuestra la Sentencia del Tribunal

⁸⁴Sentencia del Tribunal Supremo, de 28 de junio 2022, sentencia núm. 2646/2022.CENDOJ<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/26648deae42165fda0a8778d75e36fd/20220712>.

⁸⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional, 15 marzo de 2021, sentencia núm. 61/2021, recurso de amparo núm. 6838-2019. BOE. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-6607.

Supremo 258/2022⁸⁶. Este fallo reafirmó que instalar sistemas de videovigilancia sin consentimiento explícito, siempre y cuando se informe adecuadamente a los empleados conforme a la Ley de Protección de Datos, es una medida legítima y proporcionada, haciendo que dichas pruebas sean consideradas válidas y, por ende, el despido procedente (Monereo Pérez, 2022).

Un caso similar se examinó en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 925/2023⁸⁷, en el que una trabajadora fue despedida disciplinariamente con pruebas obtenidas ilícitamente. Inicialmente, el despido fue declarado nulo por el Juzgado de lo Social nº 3 de Ourense. Sin embargo, el TSJ de Galicia determinó que no hubo vulneración de 2 derechos fundamentales, recalificando el despido como improcedente y obligando a la empresa a compensar a la trabajadora por daños y perjuicios, no por la vulneración de derechos fundamentales relacionados con el despido, sino por la infracción del derecho a la intimidad (Baamonde, 2023).

10. SENTENCIA

La sentencia⁸⁸ constituye el acto judicial que finaliza el proceso, incluidos aquellos casos que abordan la vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. Este tipo de sentencias, regidas por requisitos formales y sustanciales específicos, se enfocan en determinar la presencia o ausencia de vulneraciones a dichos derechos, identificando los derechos infringidos.

En primer lugar, el artículo 181.3 de la LRJS establece que el juez o tribunal deberá emitir la sentencia dentro de los tres días siguientes a la celebración del juicio, procediendo a su inmediata publicación y notificación a las partes o representantes.

En segundo lugar, respecto a la forma y contenido de las sentencias en casos de derechos fundamentales, es requisito que se redacten por escrito. La complejidad y necesidad de un análisis detallado en estos asuntos justifican que no puedan pronunciarse oralmente. La documentación escrita garantiza que todas las partes comprendan claramente los fundamentos

⁸⁶ Sentencia del Tribunal Supremo, de 30 marzo de 2022, sentencia núm. 285/2022. CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a40c8ce1b4f2c242/20220408>.

⁸⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 15 de febrero, sentencia núm. 925/ 2023, nº de recurso 6281/2022 Fundamento

4º <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/e75750e14f001dbfa0a8778d75e36f0d>.

⁸⁸ 182 Y 183 LRJS.

de la decisión judicial. Además, la revisión y estudio posterior de estas sentencias se facilita cuando están en formato escrito, lo cual sería impracticable si fueran dictadas de manera oral.

Este requisito de redacción escrita no solo se alinea con las necesidades de claridad y precisión, sino que también forma parte de las garantías procesales asociadas al procedimiento especial de tutela de los derechos fundamentales. Esto incluye la garantía del derecho a un recurso efectivo; en algunos procedimientos especiales, el acceso a recursos puede ser limitado o inexistente, por lo que la claridad y formalidad de las sentencias escritas son cruciales (Arastey Sahún, 2022).

La jurisprudencia del Tribunal Supremo, como se observa en la Sentencia 502/2021⁸⁹, apunta a una interpretación flexible y orientada a la protección de los derechos fundamentales en estos procedimientos especiales de tutela (Monereo Pérez, 2021).

Una sentencia, que es ejecutiva inmediatamente tras su emisión, determinará si otorga o no el amparo judicial solicitado. En situaciones donde la sentencia sea desestimatoria, es decir, no se reconozca la vulneración de los derechos alegados, el juez debe explicar claramente los fundamentos de esta decisión. Además, si previamente se había ordenado la suspensión de algún acto considerado lesivo como medida cautelar, la sentencia también deberá ordenar el levantamiento de dicha suspensión, revirtiendo cualquier medida cautelar que se hubiese aplicado. (Bajo García, 2013).

Cuando se otorga el amparo judicial, la sentencia debe cubrir los aspectos delineados en el artículo 182 de la LRJS, adaptándose a la especificidad de cada demanda presentada. Además, una sentencia favorable según el Tribunal Supremo Sentencia 242/1993⁹⁰ se desglosa en tres enfoques principales (Chocrón Giráldez, 2012):

1. Tutela Inhibitoria: Implica la obligación de cesar inmediatamente cualquier conducta contraria a los derechos sindicales. Esto está en consonancia con el Artículo 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), que establece: si se prueba la violación del derecho de libertad sindical, se ordenará el fin inmediato de la conducta antisindical y la corrección de sus efectos, incluyendo la remisión del caso al Ministerio Fiscal para investigar posibles delitos.

⁸⁹ Sentencia del Tribunal Supremo, de 18 de febrero de 2021, sentencia núm. 502/2021. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d8f5e262d689af0a/20210301>.

⁹⁰ Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de julio de 2000, recurso núm. 4140/1999. CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0d81aab59969d4db/20040515>.

2. Tutela Restitutoria: Requiere la restauración de la situación al estado previo al acto lesivo. Esto implica declarar la nulidad de las acciones del empleador, asociaciones patronales, entidades públicas o privadas, u otros responsables, retornando al demandante a su situación original antes de la vulneración de derechos.
3. Tutela Resarcitoria: Enfocada en reparar las consecuencias del acto lesivo, incluyendo, si procede, la indemnización⁹¹ (Apartado 9.1) por daños y perjuicios. Esto supone el restablecimiento completo del demandante en sus derechos y la compensación correspondiente.

Sobre la importancia de la congruencia en la sentencia, conviene considerar la Sentencia del Tribunal Supremo 179/2022⁹² donde se establece la importancia de la congruencia para que exista tutela judicial efectiva.

10.1 Tutela indemnizatoria

La ejecución de sentencias en el contexto de la tutela indemnizatoria⁹³ dentro del proceso de tutela de derechos fundamentales según la LRJS implica varios aspectos fundamentales que se deben considerar para entender completamente su alcance y aplicación(Arastey Sahún, 2022).

1. Necesidad de solicitud explícita: Para que sea otorgada una indemnización, es imprescindible que la demanda la solicite expresamente, detallando los daños y perjuicios ocasionados, incluyendo su determinación, gravedad, duración y consecuencias (Arastey Sahún, 2022).
2. Componentes de la indemnización: La indemnización incluye una parte destinada a la reparación del daño directamente causado por la vulneración y otra parte dirigida a la restauración del sujeto en su estado previo a la lesión. Ambas buscan compensar el daño, pero mientras la primera aborda el daño directo, la segunda se centra en compensar la imposibilidad de restaurar completamente al sujeto (Crespo Ortiz, 2023).

⁹¹ Art. 183 LRJS.

⁹² Sentencia del Tribunal Supremo, de 23 de febrero de 2022, sentencia núm. 179/2022. CENDOJ.<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2ccb962967afacba/20220315> .

⁹³ Art. 183 LRJS.

3. Función preventiva y reparadora de la indemnización: La Sentencia 397/2023⁹⁴ El Tribunal Supremo enfatiza que la indemnización debe servir tanto para reparar daños como para prevenir futuras infracciones, estableciendo la necesidad de determinar cuantías proporcionales y justas. Esta jurisprudencia ha evolucionado hacia un reconocimiento más amplio de la indemnización por daños, permitiendo una mayor discrecionalidad judicial en la valoración de los daños morales.

10.1.1 Daños y perjuicios y la restauración del estado previo a la lesión

Este tipo de perjuicios pueden ser calculados con mayor facilidad que los daños morales, lo que significa que cualquier compensación otorgada debería reflejar la diferencia en el valor del patrimonio antes y después del daño. Los daños materiales se refieren a las pérdidas económicas sufridas por la persona afectada debido a acciones ilegales. Estas pérdidas pueden ser directas, como el dinero efectivamente perdido (daño emergente), incluyendo ganancias no obtenidas, o indirectas, relacionadas con ingresos económicos que no se recibieron, por ejemplo, la anulación de mejoras voluntarias o salarios no ganados (lucro cesante), así como costes por servicios legales necesarios para la defensa. Estos daños impactan activos y derechos de carácter económico, por lo que su compensación debe ser de naturaleza similar.

10.1.2 Daños morales y su indemnización

Los daños morales van más allá de las pérdidas económicas, enfocándose en compensar al individuo afectado por el impacto psicológico y emocional resultado de la infracción. La Sentencia 139/2001⁹⁵ de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo aclara que dentro de los daños morales se incluyen el dolor físico y psíquico, sufrimientos, frustraciones y otros perjuicios de índole similar. Para determinar una compensación adecuada, es esencial una valoración cuidadosa que tome en cuenta factores como la severidad de la infracción y cómo ésta afectó personalmente al individuo (Rodríguez Cardo, 2014).

⁹⁴ Sentencia del Tribunal Supremo, de 6 de junio de 2023, sentencia núm. 397/2023 CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/559c9715df68e869a0a8778d75e36f0d>.

⁹⁵ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil), de 22 de febrero de 2001, sentencia núm.139/2001. CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fedef73a05d598a6/20040521>.

El Tribunal Supremo ha determinado que constituye una incongruencia por omisión el no emitir un fallo sobre la indemnización por daños morales una vez reconocida la lesión a los derechos fundamentales. Así lo refleja la Sentencia del Tribunal Supremo 7/2023⁹⁶, la cual establece que es imperativo que el tribunal se pronuncie sobre las cuestiones fundamentales del caso, subrayando que la efectiva protección judicial de los derechos fundamentales exige una resolución expresa sobre la indemnización por los daños morales causados. De esta manera, se enfatiza la obligación de los tribunales de garantizar que estos derechos no solo sean reconocidos, sino adecuadamente amparados y compensados (López Bermejo, 2023).

La Sentencia del Tribunal Supremo 356/2022⁹⁷ establece un precedente importante en cuanto a la indemnización por daños morales derivados de un despido nulo, resaltando que no se requiere una detallada fundamentación para determinar su cuantía. Este fallo reafirma la tendencia actual de los tribunales de adoptar un enfoque más flexible en la valoración y reparación de daños, facilitando así la estimación de indemnizaciones en casos de vulneración de derechos fundamentales (Arias Domínguez, 2022).

La reciente Sentencia del Tribunal Supremo 397/2023⁹⁸ ha fijado el mínimo estipulado por la *Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social* (LISOS) como el límite infranqueable para la cuantía de indemnizaciones, estableciendo que, en principio, no se debe adjudicar una indemnización inferior a 6.251 euros. En situaciones donde resulte complicado demostrar el monto exacto de la indemnización, se subraya la necesidad de que el tribunal ejerza su juicio con cautela y prudencia.

10.1.3 Automaticidad de la indemnización tras declararse la vulneración de un derecho fundamental

Existen interrogantes respecto a si la indemnización debería ser automática tras constatar la vulneración de un derecho fundamental. En este contexto, en la Sentencia 583/2018⁹⁹ El

⁹⁶ Sentencia del Tribunal Supremo, de 6 de junio de 2023, sentencia núm.. 397/2023 CENDOJ. <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/559c9715df68e869a0a8778d75e36f0d> .

⁹⁷ Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 abril de 2022, sentencia núm 356/2022 CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4a964f41ec2c26f1/20220509> .

⁹⁸ Sentencia del Tribunal Supremo, de 6 de junio de 2023, sentencia núm. 397/2023 CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/559c9715df68e869a0a8778d75e36f0d>.

⁹⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, de 13 de septiembre de 2018, sentencia núm. 583/2018. ARANZADI

https://insignis-aranzadidigital-es.eu1.proxy.openathens.net/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad82d9a0000018eb77a117d225dbcb7&marginal=RJ2018\2748&docguid=I56286f8078e311e8b6a5010000000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_juris:&spos=1&epos=1&td=1&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName= .

Tribunal Superior de Justicia reconoció una vulneración del derecho fundamental a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, pero concluyó que no correspondía una indemnización por daños morales, dado que la vulneración no ocurrió en el despido. Tal y como se ha observado en situaciones previas, aunque se compense por la vulneración de un derecho fundamental, como en la obtención indebida de una prueba, ello no implica necesariamente una indemnización por despido con vulneración de derechos fundamentales. La distinción entre la indemnización por la vulneración de un derecho en la recopilación de pruebas y la vulneración de derechos en un despido disciplinario queda clara en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 925/2023¹⁰⁰.

La Sentencia del Tribunal Supremo 179/2022¹⁰¹ establece un precedente importante al confirmar la automaticidad de la indemnización por daños morales cuando se declara la vulneración de un derecho fundamental y, consecuentemente, un despido nulo. Este enfoque se reafirma en la Sentencia 356/2022¹⁰² del Tribunal Supremo, destacando que no es necesario detallar con precisión la cuantificación de la indemnización para que esta sea estimada, subrayando la tendencia actual de los tribunales hacia la reparación de daños (Arias Domínguez, 2022; Monereo, 2022).

11. RECURSOS

En el marco jurídico español el derecho a presentar recursos contra resoluciones judiciales se basa en lo que establece la Ley de cada orden, no hay ningún mandato en la Constitución Española que garantice el derecho a un segundo grado de jurisdicción o instancia de apelación. De hecho en la Sentencia del Tribunal Constitucional 149/2016¹⁰³ aclara que, aunque los derechos fundamentales son de la máxima importancia dentro del ordenamiento jurídico, la Constitución no impone la obligación de que siempre deba existir la posibilidad de un segundo recurso o instancia en procesos judiciales que los involucren (López Tames Iglesias, 2017).

¹⁰⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 15 de febrero, sentencia núm. 925/ 2023, nº de recurso 6281/2022 Fundamento 4º.CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/e75750e14f001dbfa0a8778d75e36f0d>.

¹⁰¹ Sentencia del Tribunal Supremo, de 23 de febrero de 2022, sentencia núm. 179/2022. CENDOJ. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2ccb962967afacba/20220315>.

¹⁰² Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 abril de 2022, sentencia núm 356/2022 CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4a964f41ec2c26f1/20220509>.

¹⁰³ Sentencia del Tribunal Constitucional, de 19 de septiembre de 2016, sentencia núm. 149/2016. TC <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/25082>.

El recurso de suplicación es un mecanismo de apelación que se puede utilizar contra sentencias emitidas por los Juzgados de lo Social a nivel provincial. Este recurso tiene como base legal los artículos 190 al 204 de la LRJS y se dirige ante el Tribunal Superior de Justicia de la correspondiente Comunidad Autónoma. Se caracteriza por tener motivos específicos para su interposición, los cuales son (López-Tames Iglesias, 2017):

- El quebrantamiento de forma.
- La revisión de los hechos declarados probados por la sentencia recurrida.
- El examen de la infracción de normas sustantivas o de jurisprudencia.

Para iniciar un recurso de suplicación, la parte interesada o su representante legal debe anunciar su intención de entablar el recurso dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, según lo establecido en el artículo 194 de la LRJS. Una vez interpuesto, el Tribunal Superior de Justicia tiene un plazo de 10 días para pronunciarse sobre la estimación o desestimación del recurso, incluyendo la posibilidad de declararlo inadmisibile.

El recurso de casación es un instrumento jurídico que permite impugnar sentencias emitidas por el Tribunal Superior de Justicia en respuesta a recursos de suplicación contra fallos de los Juzgados de lo Social, así como las sentencias dictadas por la Audiencia Nacional. La Sala Segunda del Tribunal Supremo es la encargada de resolver estos recursos.

Los motivos para presentar un recurso de casación incluyen:

- Mal uso, exageración o carencia en la aplicación de la autoridad judicial.
- Incompetencia o inadecuación del procedimiento empleado.
- Quebrantamiento de las formas esenciales del juicio.
- Error en la valoración de la prueba documental.
- Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia.
- El recurso de casación se utiliza también cuando existen contradicciones entre sentencias. El Tribunal Supremo, tras recibir el recurso, evalúa la existencia de contradicciones en el planteamiento. Si no se aprecian contradicciones, otorga un plazo de 5 días al recurrente para fundamentar su argumentación. La decisión del Tribunal Supremo sobre la admisión o inadmisión del recurso es definitiva y no admite recurso alguno. En caso de admitir el recurso, procederá a dictar sentencia.

11. 1 Acceso a recurso de las modalidades del art.184 LRJS

Como hemos mencionado previamente, según el artículo 178.2 de la LRJS, en las situaciones donde se necesite proteger un derecho fundamental mediante las modalidades especificadas en el artículo 184 de la LRJS, se aplicarán las garantías correspondientes a este proceso. Una cuestión recurrente en el ámbito jurídico es la posibilidad de apelar mediante recurso de suplicación las sentencias derivadas de las modalidades especiales del artículo 184 de la LRJS que involucren alegaciones de vulneración de derechos fundamentales. Este tema cobra importancia debido a que ciertas modalidades especiales, como los relativos a disputas sobre vacaciones¹⁰⁴, generalmente no permiten la apelación a través del recurso de suplicación.

El Tribunal Supremo¹⁰⁵, mediante su jurisprudencia, ha clarificado que se permite el recurso de suplicación para todas las sentencias que abordan la protección de derechos fundamentales, sin considerar el tipo específico de procedimiento legal aplicado. Esta decisión deriva de la interpretación del artículo 191.3f) de la LRJS, en el cual la frase "en todo caso" indica que se admite el recurso de suplicación en cualquier litigio relacionado con la tutela de derechos fundamentales. Según la doctrina, esto significa que, incluso dentro de procedimientos especiales, si se lleva a cabo una acción para la protección de derechos fundamentales, deben asegurarse las mismas garantías procesales.

Esta interpretación, respaldada por López Tames Iglesias en 2017, subraya la importancia de garantizar un acceso efectivo a los recursos en casos de protección de derechos fundamentales, independientemente del marco procesal utilizado (López Tames Iglesias, 2017).

Esta decisión se fundamenta en la interpretación del artículo 191.3f) de la LRJS, que establece que los procesos que aborden la tutela de derechos fundamentales son susceptibles de suplicación "en todo caso". Según la doctrina, esto implica que cuando se ejerce una acción de protección de derechos fundamentales dentro de un procedimiento especial, deben aplicarse las mismas garantías de apelación.

¹⁰⁴ Art. 190.2b) LRJS.

¹⁰⁵ Sentencia del Tribunal Supremo, de 3 de noviembre de 2015, recurso núm. 2753/2014. CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/985602153b104cbb/20151223>.

Además, la Sentencia del Tribunal Supremo 306/2022¹⁰⁶ examina si una sentencia de primera instancia, generalmente no apelable por su naturaleza o cuantía, puede ser recurrida en suplicación cuando se denuncia la vulneración de un derecho fundamental. El Tribunal establece que el derecho a recurrir en suplicación se determina por la naturaleza de la acción presentada ante el Juzgado de lo Social. Si la parte demandada no alegó la infracción de un derecho fundamental en primera instancia, o si el Juzgado de lo Social determina que no hubo tal vulneración, entonces la sentencia no será apelable en suplicación por este motivo.

Para comprender el contexto y la decisión tomada en la Sentencia 109/2024¹⁰⁷ del Tribunal Supremo, es crucial referirse a las disposiciones LRJS, específicamente a los artículos 190 apartado 1, apartado 2g) y 2e), y el apartado 3f). Estos artículos resultan fundamentales al evaluar la admisibilidad de un recurso de suplicación. En el caso analizado, se trató de una empleada de limpieza cuyo contrato fue alterado, situación que llevó a la trabajadora a presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo y, posteriormente, a interponer una demanda ante el Juzgado de lo Social nº 3 de León. Este tribunal determinó, en su Sentencia del 17 de febrero de 2017, que no existió una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La trabajadora, disconforme con tal resolución, recurrió en suplicación. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Castilla-León número de recurso 1448/2017¹⁰⁸, desestimó el recurso de suplicación basándose en la inadmisión del mismo, dado que no reconocía la existencia de una modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo.

En los antecedentes de hecho, especificados en la sección OCTAVA, se argumenta que no procede la interposición de una demanda por modificación sustancial colectiva, lo que lleva a la conclusión de la inadmisión del recurso de suplicación. Cabe destacar que las resoluciones referentes a cuantías superiores a 3.000 euros¹⁰⁹, así como aquellas que abordan procedimientos de tutela de derechos fundamentales¹¹⁰, son admisibles en suplicación. No obstante, se excluyen de esta posibilidad aquellas resoluciones relacionadas con

¹⁰⁶ Sentencia del Tribunal Supremo, de 5 de abril de 2022, sentencia núm. 306/2022 CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/582e8894396f3972/20220422> .

¹⁰⁷ Sentencia del Tribunal Supremo, de 11 de enero de 2024, sentencia núm.42 /2024 CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/af92fc1def6a750da0a8778d75e36f0d/20240125> .

¹⁰⁸ Sentencia del Tribunal de Justicia de Castilla-León, de 19 de enero de 2021, sentencia núm de recurso 1448/2017.CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/252a06040f4d1d7a/20210324>.

¹⁰⁹ Art. 190.2 g) LRJS.

¹¹⁰ Art. 190.3 f) LRJS

modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, a menos que impliquen una afectación de carácter colectivo¹¹¹.

El Tribunal Supremo, mediante la Sentencia 109/2024¹¹², afirma la decisión del TSJ, centrándose en la admisibilidad del recurso de suplicación contra una sentencia del Juzgado de lo Social, tomando en cuenta dos aspectos clave: la cuantía reclamada, que excede los 3.000 euros, y la alegación de vulneración de derechos fundamentales. Se establece que, en procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo donde se denuncie una vulneración de derechos fundamentales, es factible recurrir en suplicación exclusivamente en lo que respecta a aspectos directamente relacionados con dichos derechos, como la indemnización por su supuesta vulneración. Sin embargo, esta facultad de recurrir no se extiende a cuestiones de legalidad ordinaria que están fuera del ámbito del recurso de suplicación. La Sentencia 61/2021¹¹³ del Tribunal Constitucional, subraya que la mera mención de derechos fundamentales en la demanda no garantiza automáticamente su vulneración, ni, por ende, la admisibilidad del recurso de suplicación, a menos que tal invocación esté debidamente fundamentada en el proceso.

12. CONCLUSIONES

En el marco del Derecho Laboral español, la promulgación de la Constitución Española en 1978 significó un avance significativo hacia la consolidación de un sistema democrático robusto, en el que el respeto y la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos se colocaron en el centro del ordenamiento jurídico. La Ley de Regulación de la Jurisdicción Social, al desarrollar este procedimiento especial de tutela de los derechos fundamentales, subraya la importancia de los derechos laborales dentro del espectro de los derechos fundamentales, estableciendo un marco legal que se alinea con el principio de dignidad humana y el derecho a la tutela judicial efectiva.

El procedimiento especial para la tutela de los derechos fundamentales en el orden jurisdiccional social, es un reflejo palpable del compromiso que tiene el Estado con sus ciudadanos, de garantizar un sistema judicial ejemplar y que priorice siempre el bienestar de la nación.

¹¹¹Art. 190.2 e) LRJS

¹¹² Sentencia del Tribunal Supremo, de 11 de enero de 2024, sentencia núm.42/2024 CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/af92fc1def6a750da0a8778d75e36f0d/20240125> .

¹¹³ Sentencia del Tribunal Constitucional, 15 marzo de 2021, sentencia núm. 61/2021, recurso de amparo núm. 6838-2019. BOE. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-6607 .

Si bien puede parecer que el procedimiento se caracteriza por sus complejidades o requisitos meticulosos, tales como la prohibición de acumular acciones —impidiendo la inclusión de lesiones no relacionadas directamente con el derecho fundamental en cuestión— o las especificidades en la tramitación de la demanda y el sistema de citación del Ministerio Fiscal, dichas disposiciones se establecen con el fin de otorgar protección adecuada a las personas en situación de vulnerabilidad. Para que una medida empresarial sea considerada como una vulneración de un derecho fundamental, es imperativo que exista una conexión causal entre la medida y el daño laboral experimentado por el trabajador, criterio sobre el cual los tribunales han mantenido una postura de estricta observancia. En consecuencia, la implementación de estas garantías robustas requiere de una selección cuidadosa de los casos que verdaderamente ameritan tal protección, lo que justifica la presencia de límites y requisitos específicos desde el inicio del proceso.

Por lo tanto, el procedimiento, lejos de ser una carga innecesaria, se establece con el propósito de optimizar el acceso a la justicia para los ciudadanos, utilizando los trámites iniciales como un mecanismo de filtro que garantiza el uso eficiente de los recursos judiciales y previene la admisión de demandas carentes de fundamento. Este análisis revela que, tras la admisión a trámite de la demanda, se despliegan una serie de garantías extensivas y beneficiosas para el demandante, reflejando la benevolencia del sistema jurídico.

Tras analizar las competencias de los Tribunales sociales, la preferencia y sumariedad de los procesos, y las medidas cautelares y de protección adoptadas, se evidencia un esfuerzo legislativo y judicial por garantizar una tutela efectiva y el despliegue de las garantías. Entre las ventajas destacadas de este procedimiento, se encuentra la ausencia de conciliación administrativa previa, la inversión de la carga de la prueba, y la explicitud en la solicitud de indemnizaciones, junto con la participación activa del Ministerio Fiscal y los sindicatos en el proceso judicial, que establecen un mecanismo ágil y efectivo que antepone la protección de los trabajadores a cualquier otra consideración procesal.

No obstante, este procedimiento enfrenta diversas críticas y obstáculos. Específicamente, se señalan limitaciones en lo que respecta a las compensaciones por daños, dado que actualmente se percibe una tendencia más abierta hacia la compensación por daños morales. Esto se evidencia en la flexibilidad observada en las disposiciones del artículo 179.3 de la LRJS y el 183.2. Las críticas apuntan a que, en el caso de los daños morales, parece prevalecer una tendencia hacia la concesión automática de indemnizaciones, mientras que

para los daños materiales se solicita al demandante un esfuerzo mayor para demostrar y cuantificar estos daños. A pesar de los avances legislativos dirigidos a salvaguardar los derechos fundamentales, persisten desafíos significativos para la implementación efectiva de la legislación. Por tanto, es imperativo que el procedimiento continúe evolucionando y perfeccionándose para transformarse en una herramienta procesal eficaz y completa.

En conclusión, este procedimiento no solo facilita el acceso a la justicia por parte de la ciudadanía, garantizando una gestión eficaz de los recursos judiciales, sino que también asegura que la dignidad y la libertad individual sean reconocidas no solo en el plano teórico, sino defendidas efectivamente en la práctica. Este análisis aboga por un continuo perfeccionamiento de estas garantías procesales, asegurando que la evolución legislativa y judicial siga paso a paso con las necesidades de la sociedad, y subraya la relevancia de un sistema laboral que no solo reconozca sino que también proteja y fomente los derechos fundamentales de los trabajadores en todas sus dimensiones.

BIBLIOGRAFÍA:

14.1 LEGISLACIÓN

14.1.1 Normativa interna

- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social- Boletín Oficial del Estado de 11/10/2011.
- Constitución Española
- Ley de Accidentes de Trabajo de 1900 - Boletín Oficial del Estado de 1900-2822.
- Ley 62/1978, de 26 de diciembre, de Protección Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales de la Persona.- Boletín Oficial del Estado de núm. 3, de 3 de enero de 1979, páginas 76 a 78 (3 págs.).
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.- Boletín Oficial del Estado de 02/07/1985.
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical - Boletín Oficial del Estado de 08/08/1985.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.- Boletín Oficial del Estado de 10/11/1995.
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.- Boletín Oficial del Estado de 11 de abril de 1995, páginas 10695 a 10734 (40 págs.).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.- Boletín Oficial del Estado de 08/08/2000.
- Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación- Boletín Oficial del Estado de 31/10/2015.
- Ley 62/2003 de medidas fiscales administrativas - Boletín Oficial del Estado de 31/12/2003.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.- Boletín Oficial del Estado de 29/12/2004.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. - Boletín Oficial del Estado de 23-03-2007.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.- Boletín Oficial del Estado de 18/09/2010.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.- Boletín Oficial del Estado de 11/02/2012.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. - Boletín Oficial del Estado de 31/10/2015.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público- Boletín Oficial del Estado de 31/10/2015.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.- Boletín Oficial del Estado de 06/12/2018.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.- Boletín Oficial del Estado de 13/07/2022.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.- Boletín Oficial del Estado de 07/09/2022.
- Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.- Boletín Oficial del Estado de 12/07/2023.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTB.- Boletín Oficial del Estado de 01/03/2023.

14.1.2 Normativa europea

- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, 1950.
- Comunidad Económica Europea. (1989). Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Consejo de la Unión Europea. (2000). Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

- Parlamento Europeo y del Consejo. (2006). Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Diario Oficial de la Unión Europea.
- Parlamento Europeo. (2002). Resolución sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339(INI)). Recuperado de [\[https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/d8f9cea5-f1f1-45c9-8941-f9e39b912d10\]](https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/d8f9cea5-f1f1-45c9-8941-f9e39b912d10)

14.2 JURISPRUDENCIA

14.2.1 *Tribunal Constitucional*

- Sentencia del Tribunal Constitucional Sección 2º, de 23 de febrero de 1983, sentencia núm. 13/1983. BOE https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-1983-8598
- Sentencia del Tribunal Constitucional, de 25 de enero de 1983, sentencia número 3/1983. TC. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/131>
- Sentencia del Tribunal Constitucional, de 22 de diciembre de 1988, sentencia núm. 257/1988. BOE https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-1989-1704
- Sentencia del Tribunal Constitucional, de 11 de noviembre de 1991, sentencia núm. 214/1991. BOE <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-1991-30063>
- Sentencia del Tribunal Constitucional, de 1 de julio 1991, sentencia núm. 145/1991. BOE <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-1991-18832>.
- Sentencia del Tribunal Constitucional, de 28 de mayo de 1992, sentencia núm 81/1992, TC. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/1968>
- Sentencia del Tribunal Constitucional, de 1 de diciembre de 2000, sentencia núm.257/2000. TC. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4241>
- Sentencia del Tribunal Constitucional, de 30 de octubre de 2000, sentencia núm. 257/2000. TC. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4241>
- Sentencia del Tribunal Constitucional, de 17 de marzo de 2003, sentencia núm. 49/2003. BOE https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2003-7850
- Sentencia Constitucional, de 15 de noviembre de 2004, sentencia núm. 196/2004. BOE https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2004-21369

- Sentencia del Tribunal Constitucional, de 14 de marzo de 2005, sentencia núm. 51/2005. BOE https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2005-6204
- Sentencia del Tribunal Constitucional, de 24 de julio de 2006, sentencia núm. 247/2006, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2006-14893
- Sentencia del Tribunal Constitucional, 17 de diciembre de 2007, sentencia núm.250/2007. BOE https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2008-1074
- Sentencia del Tribunal Constitucional, de 10 de septiembre de 2015, sentencia núm. 183/2015. BOE https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11022
- Sentencia del Tribunal Constitucional, de 19 de septiembre de 2016, sentencia núm. 149/2016. TC <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/25082>
- Sentencia del Tribunal Constitucional, 15 marzo de 2021, sentencia núm. 61/2021, recurso de amparo núm. 6838-2019, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-6607
- Sentencia del Tribunal Constitucional, de 15 de marzo de 2021, sentencia núm 61/2021. BOE https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-6607
- Sentencia del Tribunal Constitucional, de 29 de septiembre de 2022, sentencia núm. 119/2022, BOE.https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-17975
- Sentencia del Tribunal Constitucional, de 3 de julio de 2023, sentencia núm. 79/2023, BOE <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/29588>

14.2.2 Audiencia Nacional

- Audiencia Nacional. (2015). Auto del 14 de mayo de 2015. Auto núm. 131/2015. CENDOJ. <https://www.poderjudicial.es/cgpj/en/Subjects/Judicial-Documentation-Centre--Cendoj-/Case-law/Current-sentences/National-High-Court/AN-Social--Auto--Estima-la-medida-cautelar-promovida-por-la-Liga-Nacional-de-Futbol-Profesional--por-lo-que-suspende-la-huelga-convocada-por-AFE-el-10-5-2015--condicionando-dicha-medida-al-deposito-de-cinco-millones-de-euros-y-condenando-a-la-Asociacion-de-Futbolistas-Espanoles-a-estar-y-pasar-por-dicha-medida->

14.2.3 Tribunal Supremo

- Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de julio de 2000, recurso núm. 4140/1999 CENDOJ

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0d81aab59969d4db/20040515>.

- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil), de 22 de febrero de 2001, sentencia núm.139/2001. CENDOJ
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fedef73a05d598a6/20040521>
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 10 de diciembre de 2008, sentencia núm. 1117/2008. CENDOJ
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/867dcd30e07cff94/20081230>
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 30 de enero de 2008, recurso núm 480/2007.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c2b62b7eaa2130c4/20080529>
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 3 de noviembre de 2015, recurso núm. 2753/2014. CENDOJ
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/985602153b104cbb/20151223>
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de julio de 2016, sentencia núm. 697/2016.CENDOJ
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/964cd7d107ef22a0/20160916>
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, de 13 de septiembre de 2018, sentencia núm. 583/2018.ARANZADI
https://insignis-aranzadidigital-es.eu1.proxy.openathens.net/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad82d9a0000018eb77a117d225dbcb7&marginal=RJ\2018\2748&d ocguid=I56286f8078e311e8b6a5010000000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz _juris:&spos=1&epos=1&td=1&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fr omTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 24 de octubre de 2017, sentencia núm 831/2017 CENDOJ
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0e77d784903368cb/20171120>

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 12 julio de 2019, sentencia núm. 763/2019, CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/740c240db4a4935e>
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 15 de septiembre de 2020, sentencia núm. 766/2020, recurso de casación para la unificación de doctrina, núm.528/2018, CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8adba1406c95ebc3/20201006>
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 8 de enero de 2020, sentencia núm. 6/2020. CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f8ee7694de4d3221/20200127>
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 9 de diciembre de 2021, sentencia núm. 1264/2021. ARANZADI <https://insignis-aranzadidigital-es.eu1.proxy.openathens.net/maf/app/document?startChunk=1&endChunk=2&stid=marginal&nstid=marginal&infotype=juris&marginal=RJ\2022\116&langCites=spa&srguid=i0ad6adc50000018e997f413c6f8b2735#FL>
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 18 de febrero de 2021, sentencia núm. 502/2021, CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d8f5e262d689af0a/20210301>
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de abril de 2021, sentencia núm. 222/2021. ARANZADI https://insignis-aranzadidigital-es.eu1.proxy.openathens.net/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad82d9b0000018eb74d2bc5bd1875c9&marginal=RJ\2021\796&docguid=Ie8164d70808a11ebb2fe9be1b966442c&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_juris;&spos=1&epos=1&td=1&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 23 de febrero de 2022, sentencia núm. 179/2022, <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2ccb962967afacba/20220315>
- Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 2022, sentencia núm. 214/2022 CENDOJ <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/affed129c879dd43>

- Sentencia del Tribunal Supremo, de 30 marzo de 2022, sentencia núm. 285/2022, CENDOJ
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a40c8ce1b4f2c242/20220408>
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 5 de abril de 2022, sentencia núm. 306/2022 CENDOJ
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/582e8894396f3972/20220422>
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 abril de 2022, sentencia núm 356/2022, RUCD núm. 2391/2019, CENDOJ
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4a964f41ec2c26f1/20220509>
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 28 de junio 2022, sentencia núm. 2646/2022.CENDOJ
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/26648deae42165fda0a8778d75e36f0d/20220712>.
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 15 de noviembre de 2022, sentencia nú, 917/2022.CENDOJ
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9230d69965f49f92a0a8778d75e36f0d/20221209>
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 23 de diciembre de 2022, sentencia núm.1012/2022. CENDOJ
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/52d3cbfb16b16378a0a8778d75e36f0d/20230202>
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 10 de enero de 2023, sentencia núm. 7/2023, nº rec. 2582/2020. CENDOJ
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e6a10b800d08aef4a0a8778d75e36f0d/20230126>
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 5 junio de 2023, sentencia núm. 396/2023, nº de rec. 2212/2020 CENDOJ
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1ae56820270e88d6a0a8778d75e36f0d/20230616>
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 6 de junio de 2023, sentencia núm. 397/2023 CENDOJ
<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/559c9715df68e869a0a8778d75e36f0d>

- Sentencia del Tribunal Supremo, de 14 junio de 2023, sentencia núm. 427/2023,CENDOJ
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e10f76dd600040a1a0a8778d75e36f0d/20230630>
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 11 de enero de 2024, sentencia núm.42/2024 CENDOJ
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/af92fc1def6a750da0a8778d75e36f0d/20240125>

14.2.3 Tribunales Superior de Justicia

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 15 de febrero, sentencia núm. 925/ 2023, nº de recurso 6281/2022 CENDOJ
<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/e75750e14f001dbfa0a8778d75e36f0d>
- Sentencia del Tribunal de Justicia de Castilla-León, de 19 de enero de 2021, sentencia núm de recurso 1448/2017 CENDOJ
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/252a06040f4d1d7a/20210324>
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias (Las Palmas), de 29 de agosto de 2019, sentencia núm. 882/2019 CENDOJ
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b87b38b9b8976a08/20190920>

14.3 OBRAS DOCTRINALES

- Albiol Ortuño, M., Alfonso Mellado, C. L., Blasco Pellicer, Á., & Goerlich Peset, J. M. (2015). Derecho procesal laboral (11ª ed.). Editorial Tirant lo Blanch.
- Alonso Olea, G., & Alonso Olea, R.M. (2010). Derecho Procesal del Trabajo. Decimosexta Edición Revisada. Editorial Civitas, Madrid.
- Arias Domínguez, Á. (2022). Concreción de los criterios y monetización de la cuantía del daño moral en los despidos nulos con transgresión de derechos fundamentales. Revista de Jurisprudencia Laboral. Universidad de Extremadura, pp. 1-9.

- Areta Martínez, M. (2020). Geolocalización de trabajadores asalariados y tutela de sus derechos fundamentales: un análisis desde el Derecho comparado español y francés. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (1). STSJ de Madrid-SOC núm. 763/2019, de 12 de julio, pp.1-12.
- Arastey Sahún, L. (2022). Tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. En *Memento Práctico Procedimiento Laboral 2023-2024*, pp. 1055-1086, Lefebvre.
- Bartolomé Martín, A. (2019). Medidas cautelares y suspensión del derecho de huelga. Auto de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, 12 de abril de 2019.
- Bajo García, I. (2013). La tutela judicial de los derechos fundamentales y libertades públicas. *Tribuna*, 01-09-2013.
- Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2012). Derechos laborales de carácter fundamental (UOC). 6/6
- Bernal Caputto, D. J. (2020). La inversión de la carga de la prueba como técnica para la defensa de las personas vulnerables en los procesos laborales. *PSI de Derecho Procesal de la Universidad de Cádiz*.
- Boronat Tormo, M. (2012). Algunas novedades del procedimiento de tutela de derechos fundamentales en la nueva LRJS. *Tribuna*. 03-05-2012.
- Casas Baamonde, M. E. (2021). Prueba ilícita y despido. Desconexión de la nulidad de la prueba lesiva de derechos fundamentales y la nulidad del despido producido con violación de derechos fundamentales. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (4), pp.1-19.
- Casas Baamonde, M. E. (2023). ¿Una “tercera” doctrina judicial sobre la prueba ilícita por vulneración de derechos fundamentales y sus efectos en la calificación del despido? *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (3), pp. 1-18.
- Casas Baamonde, M. E., & Ángel Quiroga, M. (2020). Los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos personales en la economía digital. Geolocalización de los trabajadores a través de GPS del vehículo de empresa. Despido procedente. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (9), pp.1-13.
- Cavas Martínez, F. (2013). Los procesos por despido y otras modalidades procesales individuales en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, (103), pp.183-229.
- Carrasco Durán, M. (2020). La definición constitucional del derecho a la tutela judicial efectiva. *Revista de Derecho Político*, (107), pp. 13-40.

- Chocrón Giráldez, A. M. (2012). La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas en el proceso laboral, a propósito de la reforma de la jurisdicción social. En Los retos del Poder Judicial ante la sociedad globalizada: Actas del IV Congreso Gallego de Derecho Procesal (I Internacional) (pp. 373-386). A Coruña, 2 y 3 de junio de 2011. ISBN 978-84-9749-501-1.
- 20 de marzo de 2024: novedades en la LRJS tras el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. Autor: Dpto. Laboral Iberley.
- Díez Lirio, L. C. (2012). Fiscal y Letrado en el Consejo General del Poder Judicial. Revista de Jurisprudencia El Derecho, (2), 1. El Derecho Editores.
- Folguera Crespo, J. Á., Segoviano Astaburuaga, M. L., Agustí Juliá, J., Alarcón Caracuel, M. R., Arastey Sahun, M. L., González González, A., Maurandi Guillén, N. A., Salinas Molina, F., Torres Andrés, J. M., & Virolés Piñol, R. M. (2011). Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Lex Nova.
- García Romero, B. (2021). Permiso de maternidad adicional al legal reservado por el convenio colectivo a las madres trabajadoras: condiciones para su adecuación al Derecho de la UE en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo. Revista de Jurisprudencia Laboral, (1/2021), pp. 1-10.
- González del Rey, I. (2017). El proceso social de tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales. Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo, (202).
- Instrucción 4/2012, de 3 de diciembre, sobre la intervención del Ministerio Fiscal en la jurisdicción social.
- Lanzadera Arencibia, E. (2017). La eficacia del derecho a la intimidad en el entorno digital y su protección. Especial referencia a la relación laboral [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid]. Repositorio Institucional UAM. <http://hdl.handle.net/10486/680544>
- Lozano Gago, M. (2014). El procedimiento para la tutela de los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- López Bermejo, Ó. (2023). Elección del procedimiento adecuado, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo -art. 138 LRJS- o derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral -art. 139 LRJS-; uso de la facultad judicial del art. 102.2 LRJS reconducción del procedimiento en el caso de inadecuación. Revista de Jurisprudencia Laboral, (6), pp.1-10.
- López-Tames Iglesias, R. (2017, junio 22). Acceso al recurso de suplicación y vulneración de derechos fundamentales. Tribuna.

- Lousada Arochena, J. F. (2023). La cuantificación de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales en el proceso laboral: la cuantía mínima del baremo LISOS como derecho necesario. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (6), p.1-9.
- Martínez Emperador, R. (1991). La tutela judicial de la libertad sindical (I). *Actualidad laboral*, N° 1, pp.35-44.
- Monereo Pérez, J. L. (2021). Derechos fundamentales y prevención de riesgos en el trabajo en el contexto crítico de la Pandemia Covid-19. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (3), pp.1-17.
- Monereo Pérez, J. L. (2022). Despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, resarcimiento del daño moral y modo “prudencial” de cuantificación de la indemnización. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (3), p.1-15.
- Monereo Pérez, J. L. (2022). Prueba de videovigilancia, tutela de los derechos fundamentales y justificación del despido disciplinario: límites y requisitos de razonabilidad jurídica. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (4), pp.1-16.
- Notas sobre la jurisdicción social en España a propósito de la ley 36/2011 (Folguera Crespo, 2017, pp.12).
- Romero Martín, E. (2013, enero). Notas sobre la jurisdicción social en España a propósito de la ley 36/2011. *Noticias Jurídicas*. 59
- Ríos Salmerón. "Los conflictos de competencia y el orden social de la jurisdicción" (publicado en *Actualidad Laboral*, n.º 3, 1995, pp. 777).
- Sánchez Trigueros, C., & Folgoso Olmo, A. (2019). Extensión de la doctrina de la discriminación por asociación a otros derechos fundamentales. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (6/2019), pp.1-8.
- Rodrigo Sanbartolomé, F. A. (2023). Paralización cautelar de la huelga. Entre la tutela judicial efectiva