

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Derecho

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2022/2023

Convocatoria: Julio

LA TUTELA JUDICIAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES

Judicial protection of Fundamental Labor Rights



Realizado por el alumno/a Doña Alba Lorenzo Hidalgo.

Tutorizado por la profesora Doña Margarita Isabel Ramos Quintana, catedrática de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social.

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa.

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ABSTRACT

The presents paper carries out a study of the broad subject of judicial protection of fundamental labour rights, from a procedural point of view, which will allow us to synthesise the most outstanding peculiarities of this field. It provides a new analysis after the repeal of the Labour Procedure Act and the entry into force of the Law Regulating Social Jurisdiction. For a better understanding, the research starts with the systematisation that our Magna Carta makes of the fundamental rights in the field of Labour Law, in relation to the level of protection it grants them. The final degree project pass through a detailed analysis of the ordinary process, and specifically, of the special, preferential and summary process that aims to guarantee the constitutional mandate of celerity contained in article 53. The paper examines the effective judicial protection from a declaratory, executive and precautionary perspective, which as a whole will ensure that those affected by the infringement of their fundamental rights receive an effective response. All of this, it is analyzed under the focus of human dignity as an inspiring value of our legal system.

Key Words: Worker, special judicial process, fundamental rights not specifically to labour, judicial protection, dignity.

RESUMEN

El presente trabajo realiza un estudio de la amplia materia de la tutela judicial de los derechos fundamentales del trabajo, desde un punto de vista procesal, que nos permitirá sintetizar las peculiaridades más destacadas de este ámbito. Aporta un nuevo análisis tras la derogación de la Ley de Procedimiento Laboral y la entrada en vigor de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Para una mejor comprensión, la investigación parte de la sistematización que nuestra Carta Magna hace de los derechos fundamentales en el ámbito del Derecho del Trabajo, en relación con el nivel de protección que les otorga. Pasando por el análisis pormenorizado del proceso ordinario y, en concreto, del proceso especial, preferente y sumario que pretende garantizar el mandato constitucional de celeridad contenido en el artículo 53. Examina la tutela judicial efectiva desde una perspectiva declarativa, ejecutiva y cautelar, que en su conjunto garantizará que los afectados por la vulneración de sus derechos fundamentales reciban una respuesta eficaz. Todo ello, se analiza bajo el enfoque de la dignidad humana como valor inspirador de nuestro ordenamiento jurídico.

Palabras clave: **Trabajador/a, proceso judicial especial, derechos fundamentales** *inespecíficamente* **laborales, tutela judicial, dignidad.**

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN	4
2. DERECHOS FUNDAMENTALES “INESPECÍFICAMENTE” LABORALES	5
3. DERECHOS FUNDAMENTALES ESPECÍFICAMENTE LABORALES	7
a. La libertad sindical	8
b. Derecho a la huelga	10
4. SISTEMA DE GARANTÍAS DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES	14
a. Modelo dualista de protección judicial de los derechos fundamentales laborales	15
b. Interrelación de la tutela judicial común y la tutela judicial específica de los derechos fundamentales laborales	17
c. Tutela declarativa	19
i. Proceso especial: preferencia y sumariedad	19
ii. Intervención adhesiva de determinados sindicatos	23
iii. Ministerio fiscal como parte procesal	24
iv. Objeto procesal	26
v. Debilitamiento de la carga probatoria	35
d. Tutela ejecutiva	38
e. Tutela cautelar	40
5. CONCLUSIONES FINALES	43
6. BIBLIOGRAFÍA	45

I. INTRODUCCIÓN.

Las personas por el mero hecho de serlo son titulares de la dignidad humana, la cual es considerada como principio inspirador de nuestra Constitución Española, norma suprema del ordenamiento jurídico que se ha encargado de su reconocimiento mediante la proclamación de los denominados Derechos Fundamentales. Por ende, su fundamentación se halla en las necesidades tanto del individuo como de los grupos sociales, que en su interminable lucha por la conquista de derechos humanos se han visto beneficiados por el reconocimiento de la dignidad humana. El respeto a la dignidad es un aspecto primordial en las relaciones de trabajo. Por ello es menester indicar y conocer que su protección queda enmarcada tanto en el ámbito internacional como propiamente en el texto constitucional¹.

En 1978, con la entrada en vigor de La Carta Magna, España se proclama como un Estado “social y democrático de Derecho”, introduciendo un nuevo modelo de las relaciones de trabajo que, rompiendo con el régimen político precedente, contempla el derecho a la libertad sindical y la autonomía colectiva. A partir de esta nueva concepción tiene lugar el nacimiento de nuevas normas jurídicas que se sostienen sobre los siguientes pilares.

En primer lugar, la “concepción dialéctica de las relaciones de trabajo” que surgía por la existencia de intereses contrapuestos entre las partes -trabajadores y empresario- que el Estado pretendía coordinar. A su misma vez, ello supuso dos consecuencias inmediatas: la definición y reconocimiento de sujetos colectivos y el reconocimiento de los derechos de conflicto como herramientas para la defensa de los intereses propios en caso de colisión entre los mismos -huelga y medidas de conflicto colectivo-.

En segundo lugar, “la consideración de la autonomía colectiva” compartida entre los sujetos colectivos, cuya función principal es la fijación de los condiciones de trabajo,

¹ PRECIADO DOMENECH, C.H.: “Fundamentos de los Derechos Fundamentales Laborales: el trabajo decente y la dignidad del Trabajador”, *Revista On-line de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, num 184, 2018, págs 42-44.

anteriormente encomendada al Estado, y que se traduce en las premisas recogidas en el artículo 37.1 - derecho a la negociación colectiva que cuyo producto es el convenio colectivo-.

En tercer y último lugar, debido a la reducción de las funciones de Estado que el sistema político precedente a la Constitución de 1978 había establecido en materia de relaciones de trabajo, la Carta Magna introduce, por el contrario, la “intervención promocional y alimentadora del sistema por parte del Estado” en cumplimiento de una doble función, la definición del sistema general de relaciones de trabajo y la promoción de los derechos laborales reconocidos en la CE.

Para un estudio pormenorizado de los derechos reconocidos a los trabajadores en nuestra Constitución es necesaria la sistematización de los mismos. De esta forma, el profesor Palomeque, introduce la distinción entre los derechos fundamentales específicamente laborales y los derechos fundamentales “*inespecíficamente*” laborales, ambos objeto de estudio con posterioridad².

A partir de esta distinción, nuestro ordenamiento jurídico interno ha configurado instrumentos procesales de protección que posibilitan a los individuos la reacción frente a una posible vulneración de sus derechos fundamentales, a fin de obtener una respuesta por parte de los órganos judiciales que garantice la defensa y la restitución de los mismos³.

II. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES “INESPECÍFICAMENTE” LABORALES.

Los derechos fundamentales inespecíficos son identificados como aquellos que fueron configurados en su origen por el constituyente como derechos fundamentales de los ciudadanos, pero que en la medida que son ejercitados por los trabajadores en el ámbito laboral se convierten en auténticos derechos fundamentales laborales. En este

² PALOMEQUE LÓPEZ, M. y ÁLVAREZ DE LA ROSA M., Derecho del Trabajo, Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2022, págs 97 a 100.

³ BAZ TEJEDOR, J.A.: *La tutela judicial de los Derechos Fundamentales en el Proceso de Trabajo*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2006, pág 27.

sentido, en palabras del profesor Palomeque se produce una “impregnación laboral de derechos de titularidad general”.

Durante cierto periodo de tiempo se creyó que debido a la implicación del trabajador en la relación laboral y su posición de subordinación en la misma, las condiciones de trabajo quedaban a la total arbitrariedad del empresario/a. Sin embargo, pronto esta percepción quedó atrás, pues el reconocimiento constitucional de los derechos fundamentales, además de dotar de herramientas para la defensa de sus intereses a los trabajadores, también supuso un límite a la actuación empresarial frente a sus empleados⁴. En esta línea, se pronuncia la STC 20/2002 de manera que *“la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la constitución les reconoce como ciudadanos”*⁵.

La idea que subyace bajo los derechos fundamentales inespecíficos laborales se explica sobre la base de la teoría de los derechos inherentes a la persona, cuyo reconocimiento depende únicamente del mero hecho de serlo y que, a su vez, constituyen un bien del que ningún otro sujeto puede privarle. Ello conlleva la vinculación de los poderes públicos cuya función principal es protegerlos, teniendo por consecuencia su proyección a nivel laboral, en la medida que son ejercitables en el ámbito de las relaciones de trabajo⁶.

Debido al reconocimiento de estos derechos, tanto a los trabajadores/as, como a los empresarios/as es necesario mantener un equilibrio entre los legítimos intereses de ambos, pues la amplitud de uno supone la limitación de otros. Así, para su adecuada ponderación los derechos constitucionales laborales son sometidos a un juicio de proporcionalidad que consta de tres subjuicios: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

⁴ GOÑI SEIN, J.L.: *Los Derechos Fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?*, disponible en https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/10903/Jose_Luis_Goñi.pdf?sequence=1&isAllowed=y, (fecha de última consulta: 25 de abril de 2023)

⁵ STC (Sala Primera), 2002 de 28 enero. (RTC 2002\20)

⁶ SANGUINETI RAYMOND, W.: “Derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales”, *Relaciones Laborales*, núms.. 21-22, 2012, pág. 17.

Son categorizados como derechos laborales inespecíficos:

- El derecho a la igualdad y a la no discriminación reconocidos en los artículos 14 y 35.1 de la CE.
- El derecho a la vida y a la integridad física y moral, recogida en el artículo 15 de la CE.
- La libertad ideológica y religiosa y su manifestación (art 16 de la CE).
- El derecho al honor, a la intimidad personal y la propia imagen en el ámbito de la relación laboral (art 18.1 CE)
- La libertad de expresión recogida en el artículo 20 de la CE
- Derecho a la información tanto desde la perspectiva de la emisión como de la recepción (art 20.1 d)
- El derecho de reunión (art 21 CE) de los trabajadores para reunirse mediante el mecanismo de la asamblea, así como el de los afiliados a un sindicato a celebrar reuniones.
- El derecho a la tutela judicial efectiva recogido en el art 24 de la CE.
- El derecho a no ser sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa, según la legislación vigente en el momento (art 25.1 CE)
- El derecho a la educación⁷.

III. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES ESPECÍFICAMENTE LABORALES.

Los Derechos Fundamentales específicamente laborales son definidos como aquellos que por su naturaleza son atribuidos a los sujetos trabajadores y, concretamente asalariados, quienes suscriben un contrato de trabajo y desarrollan las relaciones concernientes al ámbito laboral.

Actualmente, nuestra Constitución reconoce como derechos fundamentales específicamente laborales el derecho a la libertad sindical y a la huelga, cuya titularidad

⁷ PALOMEQUE LÓPEZ, M. y ÁLVAREZ DE LA ROSA M.: *op. cit.*, 114-115.

es única de los trabajadores por cuenta ajena y no, por tanto, de los trabajadores autónomos, pues carecería de sentido ejercer este derecho en perjuicio de sí mismos. A pesar de ello, estos derechos se han extendido a otros ámbitos como los funcionarios.

Sin embargo, los derechos fundamentales específicamente laborales no son una cuestión únicamente de carácter estatal, así pues tienen cabida en el panorama europeo, estando ambos reconocidos en los artículos 12.1 y 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Ello supone que, siendo la Carta un documento constitucional de aplicación directa, así como vinculante para nuestro estado, estos derechos fundamentales específicamente laborales quedarán sometidos al control del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sin perjuicio de la tutela judicial de los mismos en el seno de nuestro ordenamiento jurídico⁸.

A. LIBERTAD SINDICAL.

El tratamiento diferenciado del derecho a la libertad sindical dentro del ámbito colectivo del Derecho del Trabajo, viene justificado por la relevancia del conjunto de relaciones laborales que este proyecta teniendo como sujeto principal a una organización representativa de los derechos e interés de la colectividad de los trabajadores asalariados. Por ello, la libertad sindical es definida como el conjunto de derechos que corresponden a los sindicatos legalmente constituidos, quienes tienen como única finalidad la defensa de los intereses económicos y sociales inherentes a los mismos⁹.

Para posicionarse como sujeto beneficiario de los derechos y facultades inherentes a la de libertad sindical en toda su extensión, han de cumplirse ciertos requisitos de forma. Sin embargo, la regulación dual de este derecho en nuestro país, permite su ejercicio, no sólo a los sindicatos en sentido estricto, sino también a la representación unitaria de los trabajadores/as, a pesar de que el primero de ellos se encuentra constitucionalizado en el artículo 7 de nuestra Carta Magna, lo cual no sucede con el comité de empresa.

En esta línea, también conformarán el elemento subjetivo del mencionado derecho a sindicalizarse, las personas trabajadoras, cuyo alcance variará en función de la actividad

⁸ ZACHERT, U., “Los Derechos Fundamentales de los trabajadores en la Carta Europea de Derechos Fundamentales”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 65, 2002, págs 19 y 25.

⁹ PALOMEQUE LÓPEZ, M. y ÁLVAREZ DE LA ROSA M.: *op. cit.*, 305.

desarrollada, reconociéndose incluso a los funcionarios, con ciertos límites en su ejercicio. Ahora bien, el alcance del derecho de libertad sindical en las personas individualmente consideradas, puede variar, tal y como prevé nuestra Constitución en cuanto es objeto de regulación legal por el legislador, quien puede establecer peculiaridades y límites al mismo¹⁰.

Así, la libertad sindical se analiza desde un triple contenido normativo: el derecho de los sujetos colectivos de trabajadores/as y empresarios/as a constituirse y establecer un régimen de funcionamiento; el derecho a los conflictos colectivos y sus repetitivas medidas; y el derecho a la negociación colectiva en defensa de sus intereses.

Las dudas existentes acerca de la interpretación y aplicación de este derecho fundamental, se aclaran a la luz de lo dispuesto en los Convenios internacionales ratificados por España. Actualmente, nuestro país ha ratificado los Convenios núm. 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (de aquí en adelante "OIT") sobre la libertad sindical y negociación colectiva, cuyos contenidos son, por tanto, vinculantes para el Estado español.

Es por ello que, nuestro ordenamiento jurídico recoge las exigencias de la OIT en materia sindical y regula los diferentes grados de representatividad, otorgando a su misma vez funciones exclusivas a ciertos sindicatos¹¹. Tanto el artículo 6 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (de aquí en adelante LOLS) como el artículo 52 de la Constitución Española, hacen alusión al concepto "organizaciones profesionales/sindicatos más representativos".

De acuerdo con lo anterior, la atribución de ciertas prerrogativas a unos determinado sindicatos puede llegar a vulnerar el derecho a un trato igual, consagrado tanto en el artículo 14, como 28.1 de nuestra Constitución. Sin embargo, tal diferencia viene justificada por la complejidad que supondría permitir que todos los sindicatos existentes participasen en cuestiones como la negociación colectiva, por lo que se pretende una innecesaria obstaculización, permitiendo la participación únicamente de aquellos que defienden los intereses de la mayoría de los trabajadores¹².

¹⁰ GARCÍA VIÑA, J., "La Libertad sindical Colectiva en el Derecho Español", en *Revista de la Facultad de Derecho de México*, número 273, México, enero- abril 2019, págs 177 a 207.

¹¹ GARCÍA VIÑA, J., *op.cit.*, pág 186

¹² *Idem*, pág 188

En este punto, debemos preguntarnos ¿cómo se determina cuáles son los sindicatos de mayor representatividad? No se trata de una tarea sencilla, pues existe una amplia cantidad de elementos que podrán tenerse en cuenta, desde el número de afiliados, hasta los años transcurridos desde su creación. Así, nuestro legislador ha acudido a dos modalidades complementarias: en primer lugar, se remite al sistema electivo, conforme al cual se mide el número de delegados que los sindicatos obtienen en las denominadas elecciones sindicales. En segundo lugar, alude al criterio de irradiación por el cual, cualquier organización de primer o segundo grado que pueda afiliarse, federarse o confederarse a una organización sindical más representativa desde el ámbito estatal, obtendrá tal consideración¹³.

Así, la libertad sindical, nace como un derecho de los trabajadores/as a quienes se les permite organizarse frente al capital, sustituido por el empresario/a en el panorama actual, generando una posición de igualdad jurídica a la hora de estipular las condiciones de trabajo, y a su misma vez, como un derecho frente al Estado, quien debía y debe permitir la fijación de determinadas cuestiones mediante la autonomía de la voluntad de trabajadores/as y empresarios/as¹⁴.

B. DERECHO DE HUELGA.

El artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece: “ *Los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales, tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados, y a emprender, en caso de conflicto de intereses, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga* ”¹⁵.

Asimismo, el artículo 28 de la CE, reconoce el derecho de huelga como una herramienta reivindicatoria de los empleados quienes de forma ordenada, y no violenta, alterarán el proceso productivo normal del empresario/a para el que prestan trabajo, siendo su

¹³ GARCÍA VIÑA, J., *op.cit.*, pág 188.

¹⁴ LASTRA LASTRA, J.M, “La Libertad Sindical”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, n°. 98, México, 2000, págs. 702-703.

¹⁵ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, BOE 83/02, de 30 de marzo de 2010.

principal finalidad obtener mejoras en las condiciones económicas o de trabajo. La huelga desde un punto de vista coloquial es comprendida como la “cesación temporal del trabajo”, sin embargo esto puede llegar a introducir actuaciones que no han de ser considerados fenómenos huelguistas.

El concepto queda delimitado por tres nociones básicas. En primer lugar, se trata de una medida de conflicto colectivo titularidad de los trabajadores/as, por ello debe ser concertada por los mismos o sus representantes desde una perspectiva unitaria, pues se trata de un derecho individual de ejercicio colectivo. En segundo lugar, la perturbación del proceso productivo lleva consigo la voluntad de los trabajadores/as de secundar la misma y por tanto, un incumplimiento contractual deliberado. Y finalmente, se identifica con la forma más usual de ejecutarla, la dejación de las funciones encomendadas, aunque existan diversas modalidades.

El contenido del derecho de huelga debe comprenderse desde una doble perspectiva jurídica. Desde el punto de vista del ejercicio colectivo, la huelga conlleva implícito el derecho a su convocatoria y su declaración, así como la elección de la modalidad de la huelga, la adopción de medidas que tengan por objeto su desarrollo y la desconvocatoria de la misma. Es por ello que, la titularidad del derecho de huelga reside en los representantes de los trabajadores y en los propios trabajadores/as del centro de trabajo afectados por el conflicto, quienes ejercerán tal derecho mediante la Asamblea ¹⁶. Desde una perspectiva individual de su contenido, comprende las facultades del sujeto una vez ya ha sido convocada. Entre dichas funciones podemos encontrar la adhesión a una huelga, la participación en acciones de desarrollo, y la decisión de finalizar su participación.

El derecho a huelga se configura como un derecho de carácter subjetivo cuya eficacia es *erga omnes*, así como atribuye a los trabajadores una posición jurídica de supremacía frente a poderes públicos y privados. Su posicionamiento en el catálogo de Derechos Fundamentales de la Constitución asegura a los titulares una posición jurídica activa,

¹⁶ Artículo. 3.2 a. y b. del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, BOE núm. 58, de 9 de marzo de 1977 (de aquí en adelante, RDLRT)

que va permitir su ejercicio sin necesidad de previa regulación por parte del legislador, como sucede en la actualidad¹⁷.

La principal polémica que surge como consecuencia de este derecho es la falta de regulación del mismo. Tras la promulgación de la Constitución Española, el RD1 17/1977 se consideró inicialmente como implícitamente derogado como consecuencia de la incompatibilidad con la regulación constitucional tanto del derecho de huelga, como del derecho de libertad sindical, además debía atenderse al nuevo requisito de forma, que exige la regulación por medio de Ley Orgánica, que se encuentra recogida en la propia redacción del artículo 28.2 por el cual se establece “*La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá..*”¹⁸.

Todo ello desembocó en un fallido intento de en el año 1993 que a raíz de las circunstancias políticas y sociales, que simplemente desembocó, en una promesa de proyecto de ley, cuyo texto llegó a ser aprobado por el Senado. Como consecuencia del cambio político del momento dicha regulación no prosperó, sin embargo, tras 30 años de evolución seguimos sin contar con una regulación específica del derecho fundamental de huelga. Pues como ya ha recalcado el Tribunal Constitucional se trata de un auténtico mandato a nuestros poderes públicos cuya ausencia genera en la práctica diversos problemas, tanto para garantizar su efectividad como su protección. Por ende, como recuerda el profesor Palomeque, habrá que esperar a un nuevo panorama político y social que impulse tal regulación¹⁹.

El derecho de huelga se encuentra regulado actualmente por el citado Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo con las correcciones e interpretaciones efectuadas sobre el mismo por la STC11/1981 de 8 de abril, y está condicionado a un procedimiento, pues

¹⁷ VIVERO SERRANO, J.B., “La huelga como Derecho Fundamental” *Anales de la Facultad de Derecho*, nº. 19; diciembre 2002, pp. 263-285, Disponible en: https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/18491/AFD_19_2002_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y (última fecha de consulta 22 de mayo de 2023).

¹⁸ RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M., “La huelga, un derecho asediado” AA.VV BARCELÓN COBEDO, S., CARRERO DOMÍNGUEZ, C., SOTO RIOJA, S., *Estudios del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº64, Consejo Andaluz De Relaciones Laborales, Andalucía, 2022, pág 33.

¹⁹ PALOMEQUE LÓPEZ, M.y ÁLVAREZ DE LA ROSA M.: *op. cit.*, 425-429

en virtud del artículo 53 de la Constitución Española el legislador podrá regular su ejercicio, siempre y cuando se respete el núcleo esencial del mismo. El proceso de huelga se acomoda así al siguiente esquema.

En un punto inicial, será necesaria la convocatoria y comunicación mediante acuerdo expreso de los trabajadores/as, ya sea por medio de sus representantes o directamente mediante asamblea (arts. 77 a 80 ET). El acuerdo de huelga deberá presentarse a la empresa y a la Autoridad Laboral al menos con 5 días naturales de antelación a su inicio -si pertenece al sector privado-, y 10 días en caso de empresas cuya actividad sea considerada como servicio público. Dicha comunicación contará con un contenido mínimo, así como deberá presentarse por escrito.

El desarrollo de la huelga comprende el deber de creación de un comité de huelga, como “órgano de defensa y negociación con el objeto de llegar a una solución del conflicto” conformado por doce personas, número idóneo²⁰ desde la perspectiva del Tribunal Constitucional para no dificultar la negociación. Los miembros son elegidos por y entre los trabajadores del centro o ámbito afectado por el conflicto, y deberán participar en cuantas actuaciones sindicales administrativas o judiciales se realicen para la solución del mismo.

Cuando la huelga tenga lugar en empresas que presten servicios públicos u otro tipo de servicios que sean de reconocida necesidad, será necesario que el Gobierno determine las medidas y garantías necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad, debiéndose limitar, como es lógico, a cuestiones de carácter imprescindible y proporcionales, sin que las mismas puedan llegar a vaciar el contenido del propio derecho. No debe confundirse esta exigencia con las medidas de mantenimiento y seguridad que cada empresa adopte dentro de su propia organización²¹.

La huelga podrá llegar a su terminación por diferentes circunstancias, siendo la ideal un acuerdo entre las partes en conflicto atendiendo a los interés de ambos. Por contra, otras formas de extinción que podrán observarse en el seno de tal derecho, serán: la

²⁰ STC de 8 de abril de 1981, (RTC 1981\11)

²¹ LÓPEZ PELLICER, J.A., “Ejercicio y límites del Derecho de Huelga con especial referencia a la Administración Local”, en *Revista de estudios de la vida local*, N.º. 216, 1982, págs. 627-658.

mediación de la inspección de trabajo, con carácter excepcional, el acuerdo del gobierno de establecimiento de un arbitraje obligatorio, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional (art. 10.1 RDLRT), o mediante arbitraje voluntariamente decidido por las partes, concluido mediante laudo.

El ejercicio de este derecho fundamental causará efectos en la esfera del trabajador/a y el empresario/a para el que presta servicios. En el supuesto de que haya sido ejecutada bajo los requisitos de la legalidad causará efectos sobre el contrato de trabajo. No extinguirá la relación laboral, quedando por tanto los contratos en situación de suspensión, de manera que si no se presta trabajo no existirá derecho a que el mismo sea retribuido. Por ello los sujetos huelguistas permanecerán en situación de alta especial en seguridad social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario/a y de los propios trabajadores/as. Por el contrario, si la huelga se ha ejecutado en contravención a la legalidad exigida, ello conllevará la interposición de sanciones al trabajador/a por parte de la empresa que podrían alcanzar el mayor acto sancionador, el despido.

IV. SISTEMA DE GARANTÍAS DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES:

En virtud del artículo 53.2 de la Constitución Española los derechos fundamentales laborales gozan de un sistema de doble protección. Se encuentran íntegramente protegidos por garantías comunes previstas para la protección de los derechos fundamentales y a los derechos de los ciudadanos (art 53.1 CE) así como cuentan con un sistema reforzado.

De manera sistemática podemos observar que el sistema de protección común al articulado del Título I, supone:

- Aplicación del principio de vinculación a todos los poderes públicos por el cual, tanto los ciudadanos como estos últimos, van a quedar sometidos a la Constitución Española y al resto del ordenamiento jurídico.
- La aplicación del principio de reserva de ley, teniendo que plasmar el ejercicio de tales derechos y su contenido esencial mediante desarrollo legislativo. Específicamente, en el caso de los derechos fundamentales y en virtud del artículo 81.1 de la nuestra Carta Magna, se llevará a cabo mediante Ley Orgánica, donde se recogerá el contenido normativo relativo al núcleo del derecho objeto de desarrollo, y en ningún caso se atenderá a cuestiones meramente incidentales.
- La posibilidad de interposición de recurso de inconstitucionalidad ante el máximo encargado de la interpretación de la Constitución Española, el Tribunal Constitucional, en el supuesto de vulneración de los mencionados derechos constitucionales, observadas en leyes y disposiciones normativas con fuerza de ley.

En este orden de cosas, respecto al sistema reforzado, cabe añadir dos mecanismos que van a garantizar, aún más si se puede, la protección de los derechos fundamentales laborales. En primer lugar, la implantación de un procedimiento especial caracterizado por las notas de preferencia y sumariedad, y en segundo lugar la opción de interponer recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional ante la vulneración de los mismos²².

A. MODELO DUALISTA DE PROTECCIÓN JUDICIAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES.

La directa proyección de los derechos fundamentales laborales en el ámbito personal de los trabajadores conlleva la necesidad de acudir a un instrumento procesal que no se dilate excesivamente en el tiempo. Tal instrumento ha de permitir el restablecimiento inmediato del derecho vulnerado, generando una protección reforzada, así como garantizar una tutela judicial efectiva que deje atrás las posibles demoras que pueden afectar a la justicia de nuestro país²³. Un procedimiento propio y adaptado a las

²² PALOMEQUE LÓPEZ, M. y ÁLVAREZ DE LA ROSA M.: *op. cit.*, págs 134-135.

²³ BAZ TEJEDOR, J.A., *La tutela judicial de los Derechos Fundamentales en el Proceso de Trabajo*, ed. Lex Nova, Valladolid, 2006, pág 284.

coyunturas de tales derechos no responde a cuestiones ocasionales o únicas del momento de creación del Derecho del Trabajo, sino a un constante requerimiento de diferenciación y mejora respecto al proceso civil²⁴.

Para asegurar la efectividad de las normas laborales no era suficiente su mera proclamación, debía crearse un procedimiento especial y diferenciado al del ámbito civil, acompañado de la instauración de órganos jurisdiccionales exclusivamente sociales que dirimiesen los conflictos existentes en este ámbito²⁵.

Por todo ello, tiene lugar la implantación del sistema dualista de protección recogido en el citado artículo 53.2 CE, otorgándole la posibilidad al demandante de acudir al procedimiento preestablecido *ad hoc*, cuya principal función es aportar, al menos formalmente, celeridad a la defensa del derecho protegido, o por contra acudir al procedimiento común ordinario²⁶.

A pesar de la dualidad del modelo aplicable en la actualidad, existen dos puntos de convergencia donde quiebra tal principio, de manera que con independencia de la modalidad seleccionada el juzgador actuará de igual forma. En primer lugar, la regla específica de distribución de la prueba indiciaria; y en segundo lugar, la respuesta aportada por la sentencia, es decir, el contenido que en esta ha de plasmarse²⁷.

Actualmente, la razón de ser del modelo dualista va más allá de la efectividad de las normas laborales, trata de garantizar una igualdad real entre los dos principales intervinientes en este tipo de conflictos, trabajadores/as y empresarios/as, partiendo de una base de clara desigualdad debida a la situación de subordinación del empleado frente a su empleador. Tal diferencia no sólo se basa en la posición adoptada dentro de la relación laboral sino que transgrede al ámbito económico, por lo que se han implantado diversos principios que pretenden favorecer a aquel que se encuentra en la posición más débil. De esta forma, el artículo 24 de la CE recoge el derecho a la igualdad de armas entre las partes, a la contradicción, así como prohíbe la indefensión, sin olvidar el deber

²⁴ *Idem*, pág 287.

²⁵ *Idem*, pág 288

²⁶ BAZ TEJEDOR, J.A.; *op. cit.*, pág 285.

²⁷ *Idem*, pág 286.

del juez de intervenir activamente en el proceso²⁸, debiendo ser “imparcial pero no neutral” en honor al título de la obra de Aparicio Tovar J. y Rentero Jover J²⁹.

No obstante, el modelo de dualidad no asegura su efectividad, en cuanto no es cierta la celeridad del procedimiento dando una respuesta efectiva y rápida al conflicto. Ello se debe a la instalación de plazos procesales que se caracterizan por su brevedad, pero que son continuamente incumplidos por parte de los órganos jurisdiccionales, de quien no depende en exclusiva la rapidez de las resoluciones.

B. INTERRELACIÓN DE LA TUTELA JUDICIAL COMÚN Y LA TUTELA JUDICIAL ESPECÍFICA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES.

La regulación de dos cauces procedimentales, uno de carácter común y otro de carácter específico, conlleva el análisis de las relaciones entre ambos, pues las diferencias existentes pueden desembocar en diversas dificultades, como respuestas judiciales contradictorias o complejidades en los periodos de prescripción y caducidad, incluso efectos de cosa juzgada o litispendencia.

Partiendo de la posibilidad de acudir a ambos cauces de manera simultánea y alternativa, ha de destacarse la posibilidad de acudir a ambos de manera sucesiva, pues como acontece en la mayoría de supuestos, ante una vulneración de un derecho fundamental, también existirán cuestiones de legalidad ordinaria que se verán afectadas, debiendo igualmente ser resueltas. De esta forma, si en un primer momento el demandante conviene acudir al cauce procesal específico, el juzgador se limitará a declarar, o por contra, a negar, la existencia de vulneración respecto al derecho fundamental objeto de análisis, dejando atrás otras cuestiones inherentes al caso. Ello generará efecto de cosa juzgada impidiendo su posterior planteamiento en un proceso ordinario. De igual forma, si la reclamación se hiciese de manera inversa, remitiendo el conflicto al procedimiento común alegando vulneración de un determinado derecho fundamental junto a otros derechos e intereses, posteriormente no podrá plantearse

²⁸ *Idem*, pág 289-290.

²⁹ APARICIO TOVAR J. Y RENTERO JOVER J., “El juez laboral, imparcial pero no neutral”, RDS, 1998, núm 4.

demanda para el reconocimiento exclusivo del derecho fundamental vulnerado, pues como en el caso anterior, entra en juego el efecto material de cosa juzgada³⁰. En esta línea, el profesor Palomeque, defendía la acumulación de regímenes y garantías procesales, de manera que ante la inexcusable tramitación con arreglo a la modalidad correspondiente, esta deberá ser atendida sin perjuicio de que en la misma se tuvieran en cuenta, cumulativamente, las garantías propias del proceso de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas³¹.

La posible solución ante ello, sería acudir de manera simultánea a los dos cauces mencionados, en cuanto las pretensiones de ambos procesos no serán coincidentes, pues una pretenderá la declaración de vulneración y su correspondiente restitución, y la otra la resolución de cuestiones ordinarias relacionadas con la mencionada vulneración del derecho fundamental. Sin embargo, ello tampoco está libre de inconveniente, ya que podrán darse situaciones pintorescas donde se den resoluciones incompatibles entre sí, incluso contradictorias³².

Los obstáculos mencionados para aportar una “respuesta judicial rápida e integral”³³, fueron previstos por el legislador en el momento de su creación, razón por la que se implanta el artículo 184 de la LRJS, cuya función primordial es delimitar el uso del cauce especial, considerándolo una vía excepcional. Así, ante una protección privilegiada regulada en el artículo 177 de la mencionada LRJS, cuya aplicación tiene lugar ante una lesión producida a cualquier derecho fundamental y libertad pública de la relación laboral, el mencionado artículo 184 extrae determinadas materias, remitiéndose a la modalidad procesal común que corresponde en cada caso.

A pesar de los esfuerzos para garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos fundamentales concernientes a los trabajadores, continúan existiendo deficiencias prácticas, como la capacidad del juez laboral en el seno de un procedimiento ordinario para reponer las cosas al estado anterior ante una manifiesta vulneración de estos derechos. En definitiva nos encontramos ante dos procedimientos, común y especial, que resultan insuficientes a la hora de otorgar una respuesta íntegra, por lo que será

³⁰ BAZ TEJEDOR, J.A.: *op. cit.*, pág 179.

³¹ PALOMEQUE LÓPEZ, M. y ÁLVAREZ DE LA ROSA M.: *op. cit.*, 137-138.

³² CAVAS MARTÍNEZ, F., *El Proceso Laboral de Tutela de la Libertad Sindical y demás Derechos Fundamentales*, ed. Aranzadi, 2004, Navarra, pág 190.

³³ BAZ TEJEDOR, J.A.: *op. cit.*, pág 181.

necesario esperar a la llegada un procedimiento especial que salvando tales cuestiones y genere un sistema aparentemente más eficaz³⁴.

C. TUTELA DECLARATIVA.

La CE establece un sistema de protección cuya base es la categorización que lleva a cabo el Título I, de manera que regula diferentes garantías para los derechos y libertades públicas, para los derechos de los ciudadanos y para los principios rectores de la política social y económica.

La razón de ser de dicho sistema de garantías es la efectividad de proclamar en nuestra carta magna una serie de derechos cuyo ejercicio necesita de un procedimiento que asegure su ejecución, por ello, su principal finalidad es la tutela de los derechos constitucionales y la regulación en caso de conflicto entre los mismos.

I. Proceso especial: preferencia y sumariedad.

Las relaciones de trabajo parten de una clara desigualdad entre los integrantes del binomio empresario-trabajador, este último se posiciona en un estrato de subordinación ante su empleador, quien ostenta una amplia presunción de legitimidad. A partir de este esquema, han tenido lugar históricamente lesiones a los derechos fundamentales y libertades públicas que pretenden ser protegidos por la tutela judicial efectiva.

En aras de erradicar, o al menos disminuir considerablemente, las reiteradas vulneraciones, el legislador ha creado un procedimiento especial que trata de dar una respuesta rápida y reparadora para el perjudicado. Ello no va a suponer que ante la mera alegación del trabajador/a de una presunta vulneración haya de dar paso a una reparación instantánea del mismo, sino que tendrá que probar que el empresario/a no se hallaba ejercitando una prerrogativa inherente a su condición, tarea compleja si partimos de la base de que muchas de las actuaciones se practican bajo una aparente legalidad.

A colación de lo anterior, la primera peculiaridad de la tutela específica que diferencia a la misma de la tutela común, es la complejidad para el afectado de probar la lesión por

³⁴ARCE ORTIZ E.G., “La Tutela Laboral de los Derechos Fundamentales del Trabajador”, *IUS Revista de Investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*, nº2, 2012, pág 28

la que se ve perjudicado, ante lo cual el legislador ha introducido mecanismos que facilitan la actividad probatoria. Respecto a la segunda de las peculiaridades, destaca la función de reparación del derecho lesionado del que gozan los procedimientos especiales de tutela de derechos fundamentales, de esta forma se trata de “reponer las cosas al estado anterior de la violación del derecho fundamental”.³⁵

Con anterioridad al análisis en profundidad de los rasgos característicos del procedimiento especial, es necesario atender a la estructuración que la propia ley hace del mismo. En este sentido La Ley de Jurisdicción Social recoge la modalidad especial de “tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas” de carácter laboral, en los artículos 177 a 184. A tenor de lo anterior, hay que tener en cuenta las siguientes consideraciones.

En primer lugar, los derechos fundamentales y libertades públicas objeto de este proceso especial son aquellos recogidos en la Sección 1º Capítulo segundo Título I de la CE independientemente de que sean considerados derechos específica o inespecíficamente laborales. En segundo lugar, la mención a la prohibición de discriminación se ve íntimamente relacionada con el contenido y protección del artículo 14 de la CE, de forma que el art 177.1 de la LRJS trata de salvaguardar e incluir el mismo en el procedimiento preferente y sumario. En tercer lugar, y en virtud de las materias incluidas y excluidas (art 2 y 3 LRJS), queda fuera de este régimen la tutela de los derechos de huelga y libertad sindical de los funcionarios públicos y del personal estatutario al servicio de las Administraciones Públicas. Asimismo, y en cuarto lugar, la demanda para la tutela de los reiterados derechos puede ser dirigida hacia el empresario, así como a cualquier sujeto responsable de dicha vulneración.

Sin embargo, como ha sido explicado anteriormente, el artículo 184 de la LRJS contiene una exclusión expresa de diez materias. Esta excepción viene justificada por la prevalencia del ámbito material de las relaciones jurídicas en las que se ha producido la lesión, frente a la propia vulneración del derecho. Es decir, lo relevante no es la propia lesión y si no si esta ha tenido lugar en el seno de un despido o en un acto de negociación colectiva³⁶.

³⁵ ARCE ORTIZ E.G., *op. cit.*, pág 25.

³⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, M. y ÁLVAREZ DE LA ROSA M.: *op. cit.*, págs 135-137.

Como hemos observado, las exigencias constitucionales recogidas en el mencionado artículo 53.2 tiene su reflejo directo en las normas procesales de índole laboral, que van a llevar a la práctica las notas de preferencia y sumariedad garantizando un pronto restablecimiento del derecho o libertad afectados. Así, el concepto de preferencia implica “prioridad absoluta por parte de las normas que regulan la competencia funcional o despacho de los asuntos”³⁷, y se constituye como un mero instrumento para la consecución del requisito de celeridad, que va a tener relevancia tanto en la instancia como en la fase de recurso. Por otro lado, el carácter de sumario, conlleva el establecimiento de unos plazos relativamente cortos en comparación con el procedimiento ordinario, asimilando de manera coloquial a la “rapidez”³⁸.

Como resultado de ambas notas que caracterizan el procedimiento especial el legislador a instaurando un orden de prelación para la tramitación ante el órgano juzgador de los distintos conflictos, situando en el primer escalafón a los derechos fundamentales aquí analizados, debido a la vinculación directa con la dignidad humana y las relaciones pacíficas dentro de la comunidad. Asimismo, ha plasmado el acortamiento de plazos en el artículo 181 de la LRJS a tenor del cual “una vez admitida a trámite la demanda, habrán de tener lugar los actos de conciliación y juicio dentro del plazo improrrogable de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda” además de establecer que “se dictará sentencia en el plazo de tres días desde la celebración del acto de juicio”, sin en ningún caso menoscabar los principios inherentes al proceso, contradicción e igualdad de las partes³⁹.

A diferencia que en la tutela ordinaria, en el procedimiento especial, no se incluye como preceptivo el trámite previo de conciliación entre las partes, sin que ello suponga su limitación. De esta forma, el afectado puede renunciar a la celeridad que aporta tal procedimiento y acudir a mecanismos alternativos de resolución de conflictos como la mediación o la conciliación ante el SEMAC⁴⁰. Ello, en ningún caso, resultaría incompatible con la indisponibilidad que caracteriza a los derechos fundamentales, en

³⁷ STC 81/1992, de 28 de mayo, fundamento jurídico 4^a (RTC 1992\81)

³⁸ BAZ TEJEDOR, J.A.,: *op. cit.*, pág 182-183.

³⁹ *Idem*, pág 187

⁴⁰ CRUZ VILLAJÓN, J., *El arbitraje laboral*, ed. Tirant lo blanch, Valencia, 1995, págs 70 y 71.

cuanto no se permite la renuncia a tales derechos, ni su transacción en el seno del proceso, sino que se articula la posibilidad de que las partes lleguen a un avenencia respecto de tales cuestiones⁴¹.

Respecto a los actos preparatorios cuya finalidad es, como su propio nombre indica, preparar y facilitar el desarrollo del futuro procedimiento, es necesario plantearse si han de verse impregnados por los principios de preferencia y sumariedad. No es cuestionable, que la mayor velocidad en su tramitación tenga repercusión directa en la eficacia de la tutela judicial, sin embargo, también podrá afectar a la adecuación con la que se ejecuten. Incluso, como consecuencia de la rapidez en su tramitación, podrán introducirse comportamientos fraudulentos que pretendan encaminar cuestiones no relativas a derechos fundamentales laborales por medio de un procedimiento especial que les aporte una mayor prontitud, en ningún caso justificada, ralentizando aún más la Administración de Justicia y perjudicando en mayor medida a aquellos sujetos que sí hayan visto vulnerados los derechos aquí protegidos.

Uno de los principales problemas que padece en la actualidad nuestro ordenamiento jurídico, es la masificación de conflictos que recae sobre los tribunales, generando una obstrucción continúa del sistema judicial que va a desembocar en incumplimientos temporales de los plazos preceptivos impuestos por la norma. Dada la carencia de recursos, se hace cada vez más complejo para nuestros jueces atender a la celeridad exigida por el procedimiento especial. Por ello, no es suficiente con acortar plazos desde una perspectiva formal a los cuales no se va a poder hacer frente, sino que se ha de descongestionar el sistema jurídico que nos rodea, en aras de garantizar una tutela judicial efectiva en la práctica⁴².

No obstante, aunque el panorama ideal hubiese sido una regulación legal que se ajustase al panorama real, habiéndose conseguido atender a los plazos interpuestos, lo cierto es que la estipulación de unos plazos de difícil cumplimiento ha generado un deber de celeridad relativa al que se ajustan los Jueces y Tribunales, atendiendo con antelación y

⁴¹ BAZ TEJEDOR, J.A.; *op. cit.*, pág 190-191.

⁴² *Idem*, pág 198 - 199.

prioridad aquellas cuestiones que afecten a derechos y libertades fundamentales en relación con el volumen de trabajo.

Así, en palabras del profesor Díez-Picazo, “cumplir el mandato del artículo 53.2 creando uno o una docena de procesos plenarios rápidos especiales, sin asegurar su efectividad práctica, es atender a la forma y no a la sustancia”⁴³.

II. Intervención adhesiva de determinados sindicatos.

La intervención adhesiva tiene lugar en los supuestos en los que un sujeto, en este caso el sindicato, ajeno al proceso, introduce una pretensión en conexión con la principal, es decir, trata de coadyuvar a la parte que ya se encontraba presente en el mismo. Podrá comparecer por tener como finalidad la defensa de la posición jurídica de alguna de las partes originarias o bien por ser titular de una relación jurídica conexa con la que es objeto del pleito y que necesariamente quedará afectada por la resolución que se dicte.

El artículo 14 de la Ley LOLS permite la intervención procesal adhesiva del sindicato. Así, corresponde al trabajador/a como titular del derecho incoar el procedimiento, sin perjuicio de que el sindicato a favor de la voluntad del mismo pueda intervenir en el desarrollo del proceso como coadyuvante, en ejecución de su principal función como representante institucional de los derechos e intereses de los trabajadores. Incluso ha sido considerado como un sustituto procesal, sin necesidad de apoderamiento por el perjudicado⁴⁴. El fundamento de esta legitimación viene dado por la complejidad y estructura de la libertad sindical, así como por la dificultad que reviste separar el plano individual y colectivo. A colación de lo anterior, el artículo 15 de la citada norma, coloca al sindicato como el titular del derecho procesal vulnerado de forma, que en este supuesto, el sindicato es sujeto legitimado directo⁴⁵.

⁴³ DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I., “El artículo 53.2 de la Constitución: interpretación y alternativas de desarrollo”, *Tribunal Constitucional jurisdicción voluntaria y derechos fundamentales*, ed. McGraw Hill, Madrid, 1996, pág 122.

⁴⁴ GARCÍA MURCIA J., “La intervención procesal del sindicato en defensa de la libertad sindical: los arts. 13 y 14 de la LOLS”, *El proceso laboral*, ed. Lex Nova, Valladolid, 2001, pág 17.

⁴⁵ BAZ TEJEDOR, J.A.,: *op. cit.*, pág 104.

De este modo, el sindicato como representante de los intereses de los trabajadores puede introducirse en el proceso mediante dos vías: la intervención adhesiva que va tener como presupuesto una acción interpuesta por un trabajador/a que permita la injerencia del sindicato, o como legitimado, por existir una cuestión de carácter colectivo trascendente, siempre y cuando cumpla las exigencias normativas del artículo 177.1 de la LRJS. En este último supuesto, el sindicato ostentaría una posición autónoma e independiente como titular de un derecho subjetivo, lo que en ningún caso permitiría acumular ambas posiciones, debiendo decidir si actúa en el seno del procedimiento como auxiliar del trabajador o como parte⁴⁶.

III. Ministerio Fiscal como parte procesal.

El Ministerio fiscal será siempre parte en los procesos de índole laboral donde se vean afectados derechos fundamentales, siendo preceptiva su presencia, debe comprenderse como una auténtica peculiaridad. En virtud de lo establecido en la Sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno), 140/2018 de 20 diciembre (RTC 2018\140), este órgano garante de los derechos fundamentales tiene “la misión constitucional de promover la acción de la justicia en defensa de la legalidad”.

El protagonismo otorgado dentro del proceso para la defensa de derechos fundamentales tiene su origen en la relevancia de esta institución dentro del ámbito laboral, pues se trata de una manifestación directa del Estado, en el seno de un proceso donde interactúan sujetos merecedores de una especial protección, como son los trabajadores. No podría ser de otra forma en un Estado democrático y que proclama el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

A diferencia de la intervención adhesiva de los sindicatos, que se ve limitada por el derecho fundamental que se discuta en el proceso, así como por su directa relación a la libertad sindical, la intervención del Ministerio Fiscal es independiente de tal consideración, llegando incluso a extenderse a otros derechos fundamentales sin que ello suponga una dificultad procesal.

El único obstáculo a la intervención preceptiva de este órgano, que ha de destacarse, es la remisión realizada por el artículo 184 de la LRJS a procesos concretos donde no se

⁴⁶ *Idem*, pág 113.

incluye como parte, de manera expresa, al Ministerio Fiscal. Sin embargo, la doctrina judicial ha puesto fin a este problema, reconociendo su intervención en los procedimientos de despido o extinción del contrato de trabajo, debido a su papel indiscutible como garante de los derechos de los ciudadanos⁴⁷.

En este sentido, su intervención en el proceso se da como una auténtica parte, por lo que le reconoce el mismo tipo de derechos y deberes que a estos, con la única salvedad de que se encargará de velar por la legalidad al margen de los posibles intereses particulares. En este orden de ideas, las otras partes podrán poner fin al proceso mediante formas de terminación anormal del procedimiento, como el allanamiento, sin embargo en los procesos laborales, será necesaria autorización del Ministerio Fiscal, que analizará los hechos y se posicionará frente a la presunta vulneración. Incluso podrá continuar el proceso con independencia de las partes, actuación justificada por su papel defensor de los derechos fundamentales irrenunciables⁴⁸.

Como resultado de esta posición, la parte ha de transmitir la demanda al Ministerio Fiscal, con citación expresa en la demanda, sin que exista deber de subsanación, a efectos de que sea citado a los actos de conciliación y juicio. Aunque inicialmente se plasma como un deber del demandante, es cierto que en la práctica es una labor jurisdiccional, por tanto, el órgano competente para conocer del asunto deberá emplazarle para su correspondiente intervención en plenitud de facultades.

A pesar de no haber tenido lugar en este momento del procedimiento la fase de prueba, la fiscalía una vez se ha personado en el procedimiento ha de tomar consideración de los hechos alegados y posicionarse ante la posible vulneración del derecho, siempre teniendo presente que su función es el acatamiento de la norma constitucional y no la persecución del interés de una de las partes.

⁴⁷ CHOCRÓN GIRÁLDEZ A.M., “El Proceso Laboral de la Tutela de Derechos Fundamentales y Libertades Públicas en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”, *Boletín Oficial del Ministerio de Justicia*, núm 2142, 2016, pág 10.

⁴⁸ CASTRO ARGÜELLES M.A., *Derechos Fundamentales en el Proceso Laboral, XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pamplona, 29 y 30 de mayo de 2014*, 2014, págs 76-77

Finalmente, conviene recalcar, que este órgano no sólo estará presente en el proceso declarativo, sino que también tomará partida en la audiencia preliminar, debiendo participar en la adopción de medidas cautelares⁴⁹.

IV. Objeto procesal

En el año 2009 se inicia el proceso de reforma de la hasta el momento denominada Ley de Procedimiento Laboral, dando paso a la actual Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (de aquí en adelante LRJS) y con ella la modificación del "procedimiento especial de tutela de la libertad sindical", que da lugar al procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas que ahora nos encontramos analizando, ampliando así el objeto de protección.

El artículo 177 de la LRJS, realiza una distinción atendiendo al ámbito material del proceso especial de tutela de derechos fundamentales. En primer lugar, se refiere expresamente a la libertad sindical y derecho de huelga, los denominados derechos constitucionales específicamente laborales. Respecto a la libertad sindical recogida en el artículo 28 de la CE, la reiterada doctrina del Tribunal Constitucional, distingue entre contenido esencial del derecho, aquel conforma el núcleo del mismo y que bajo ningún concepto es susceptible de limitación; y un contenido adicional, aquel que tienen origen en las normas de producción ordinaria y que quedan fuera del ámbito de regulación constitucional, no siendo posible respecto de este último contenido la tutela mediante el procedimiento del art 177 y ss del la LRJS, siendo remitido a la vía ordinaria.

En segundo lugar, hace alusión a "otros derechos fundamentales y libertades públicas"; por lo que se podrá tramitar mediante el procedimiento especial al efecto, la conculcación de cualquier derecho *inespecíficamente* laboral en el ámbito de: la relación laboral relativas a: al derecho al honor, la intimidad, la propia imagen, la libertad ideológica, religiosa y de culto, la libertad de expresión, creación e información y el derecho de reunión y manifestación, entre otros.

⁴⁹ BAZ TEJEDOR, J.A.: *op. cit.*, págs 139-146.

Finalmente, realiza una mención específica al derecho *inespecíficamente* laboral relativo a la prohibición del tratamiento discriminatorio y del acoso, con la finalidad de resaltar su importancia en una materia, como es la laboral caracterizada por la subordinación del trabajador al empresario. Asimismo, es un reflejo de la especial relevancia que el derecho a la igualdad posee en el sistema constitucional e, incluso, en el derecho comunitario, reflejada en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.

Cabe destacar la exclusión del ámbito de protección del procedimiento especial, aquellas vulneraciones de los derechos de huelga y libertad sindical, ocasionadas por las administraciones públicas en cuanto, tales cuestiones se resolverán en el seno de un procedimiento administrativo, no siendo por tanto competente la jurisdicción social, así como recoge el artículo 3 apartado c de la LRJS. Ello supone que cuando los sujetos vulnerados son el personal estatutario y personal recogido en el apartado tercero del artículo 1 del ET, no se acudirá al procedimiento aquí analizado.

A pesar del cambio de denominación respecto del adjudicado en la Ley de Procedimiento Laboral, el objeto del proceso que en ambos se plasma no parece ser ampliamente modificado, salvo por la mención directa de la actual regulación a otros derechos fundamentales más allá de la libertad sindical⁵⁰.

En este orden de cosas, el procedimiento laboral para la tutela de los derechos fundamentales se caracteriza por recoger limitaciones al objeto procesal, a cuyo tenor únicamente atenderá a posibles vulneraciones de los mencionados derechos, como establece el artículo 178.1 de la LRJS. Así, el artículo 25 de la citada ley no permite que se acumulen procesos para la defensa de derechos fundamentales con pretensiones de distinta naturaleza, es decir, cuestiones que no inciden de manera directa en un derechos de esta índole, pero nada se dispone acerca de la acumulación de pretensiones de similar contenido, siendo por tanto susceptible de interponer ambas ante un mismo proceso. De la misma manera, el apartado tercero del artículo 25 permite el fenómeno del litisconsorcio activo, pudiendo por tanto varios demandados acumular sus presiones sobre a un único demandado.

⁵⁰ BAJO GARCÍA, I., “La tutela judicial de los derechos fundamentales y libertades públicas”, *Elderecho.com Noticias Jurídicas y Actualidad*, 2013. Disponible en <https://elderecho.com/la-tutela-judicial-de-los-derechos-fundamentales-y-libertades-publicas> (fecha de última consulta 11 de junio de 2023)

Ello nos lleva a la conclusión de que el objeto del proceso queda limitado al enjuiciamiento exclusivo de una posible vulneración de derechos fundamentales, sin que el justiciable vaya a poder conocer pretensiones tanto de distinta naturaleza, como de “pretensiones idénticas basadas en fundamentos diversos de la tutela del derecho fundamental correspondiente”⁵¹. Además, no podrá atender a meros requerimientos de interpretación o análisis de cuestiones ordinarias que no estén directamente relacionadas con un precepto constitucional categorizado como derecho fundamental, trabajo que reviste un alto grado de complejidad en la práctica. Pues “con frecuencia aparecerán conectadas a la cuestión de fondo, relativa al atentado a los derechos fundamentales, otros aspectos de legalidad ordinaria”⁵², como por ejemplo la imposición de unos requisitos discriminatorios respecto a la maternidad para acceder a un determinado puesto de trabajo.

Por contra, nada impide que el juzgador en el seno de este procedimiento especial, conozca cuestiones relativas tanto al núcleo del derecho, como al contenido adicional del mismo, siempre y cuando no se trate de asuntos relativos a la legalidad ordinaria. Ello viene justificado, como ha proclamado el Tribunal Constitucional por la posibilidad de que atentando contra el contenido adicional, se vea menoscabado el derecho fundamental en sentido estricto, aunque tal lesión sea apreciable en menor grado. Por ello, ante la misma posibilidad de vulneración, se permite el acceso al mismo mecanismo de protección, el recogido en los artículos 177 y ss de la LRJS.

Como resultado y con carácter excluyente, todo aquello que se sitúe fuera de los límites aquí explicados, deberá ser remitido a un proceso ordinario, o a la modalidad correspondiente en el caso concreto, pero no será enjuiciado con las garantías inherentes al proceso preferente y sumario que nos encontramos analizando.

Por todo ello, se puede concluir que el objeto del procedimiento preferente y sumario es de carácter limitado, pues se imposibilita acumular acciones de distinta naturaleza. Ello no supone que ante la vulneración o lesión de un derecho fundamental únicamente se

⁵¹ BAZ TEJEDOR, J.A.: *op. cit.*, pág 152.

⁵² PEDRAJAS MORENO, A., *Despido y derechos fundamentales. Estudio especial de la presunción de inocencia*, ed. Terra, Madrid 1992, pág 114.

pueda acudir a tal modalidad, pues como ya ha sido explicado con anterioridad y ateneo de lo dispuesto por la Sentencia del Tribunal Constitucional 116/2001, será potestad del afectado decidir por qué vía reclamar sus derechos. Así, en los procesos de tutela de derechos fundamentales, el juez, tras el análisis de los requisitos de admisibilidad, declarará la necesidad de acudir al amparo judicial o su negativa. En caso de estimación, el juzgador se pronunciará acerca de la existencia de vulneración o no de derechos fundamentales o libertades públicas, así como en su caso de la nulidad radical de la actuación, el cese de la misma y el restablecimiento inmediato del demandante en su derecho constitucionalmente reconocido. Por consiguiente, en el supuesto de estimación de la vulneración, será necesario pronunciamiento sobre la cuantía de indemnización, es decir la cuantía de daños producida, estimada por el Tribunal bajo el criterio de proporcionalidad⁵³.

La protección judicial específica requiere de un procedimiento especial que va a tener en cuenta para determinar los asuntos que le competen, el tipo de pretensión que se haya de discutir, va a atender, por tanto, a la materia objeto de debate. En otros términos, el legislador ha creado un procedimiento cuya limitación de su objeto viene dado por el tipo de pretensión que se ejercita, un procedimiento que habilita una respuesta judicial preferente y sumaria ante supuestas violaciones, a pesar de que esto último no sea una exigencia interpuesta por el constitucional, pero que deriva de la lógica debido a la naturaleza laboral de los derechos que se pretenden proteger, al que sólo se accede bajo el cumplimiento de determinados requisitos⁵⁴.

Llevar a cabo el mandato constitucional de especificidad exigido por el artículo 53.2 CE mediante la creación de un procedimiento como el anteriormente explicado, denota en el mismo cierta peculiaridad, pues se deja en manos del afectado la decisión de acudir al procedimiento especial *ad hoc*, o por su contra acudir a la vía ordinaria. Así, la decisión deberá analizarse desde un punto de vista ajustado a los intereses que pretenden perpetuarse con el proceso. Pues, si se decide acudir al procedimiento cualificado, el juzgador sólo podrá resolver las cuestiones inherentes e íntimamente relacionadas con la transgresión de la norma constitucional, aunque ello se realice bajo

⁵³ PALOMEQUE LÓPEZ, M. y ÁLVAREZ DE LA ROSA M.: *op. cit.*, págs 240- 245

⁵⁴ BAZ TEJEDOR, J.A.: *op. cit.*, págs 156.

ciertas prerrogativas que van a garantizar la celeridad del mismo. Mientras que, si se opta por acudir al procedimiento mediante la modalidad procesal que corresponda, se renunciará a tales prerrogativas, pero podrán acumularse cuestiones conectadas con diferentes derechos.

El reconocimiento del carácter potestativo de la tutela judicial específica supone la obligatoriedad de la intervención posterior del juez para su determinación, siendo aquí lo relevante la decisión del legislador de no remitir de manera preceptiva ante cualquier tipo de vulneración de un derecho fundamental al procedimiento específico, pudiendo el ciudadano tomar parte. Sin embargo, no se trata de un mecanismo perfecto, sino que adolece de ciertos defectos.

Por un lado, desde el punto de vista de parte de la doctrina, es reprochable permitir que el trabajador que ve menoscabado su derecho, pueda tomar la decisión de acudir a una vía que, con carácter general, le aporta menor satisfacción de cara a la restauración de su derecho. Por otra parte, ante un supuesto en el que no consta otro tipo de fundamento más allá que la vulneración en sentido estricto de un derecho fundamental, deberá intervenir el juez a efectos de reconducir el procedimiento al cauce correspondiente, haciéndoselo saber al justiciable para su subsanación en la demanda; todo ello, como consecuencia de la indisponibilidad de las normas procesales⁵⁵.

En palabras de Jiménez Sánchez, “crispa por completo las bases y los principios sobre los que se asienta el todo del Derecho procesal español (...) las normas procesales, por así decirlo, eran las reglas del juego de las que nadie podía salirse cuando un litigio nacía, sin embargo, con la posibilidad de optar entre proceso ordinario y la modalidad de tutela se rompe con estos principios citados”⁵⁶.

Con carácter general, el proceso judicial del ámbito laboral ostenta mecanismos que tratan de analizar la adecuación de la demanda y las pretensiones en ella contenida, en

⁵⁵ GARATE CASTRO, J., “La Tutela de los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas por los Tribunales Laborales”, *Revista Xúridica Galega*, Pontevedra, 1999, págs 55-56.

⁵⁶ JIMÉNEZ SÁNCHEZ, J.J., “Algunas reflexiones sobre la normativa reguladora de la modalidad procesal de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales”, *La Ley*, 1996, tomo IV, pág 1436.

aras de garantizar una tramitación acorde a la legalidad y al procedimiento concreto por el que se ha de tramitar, sin que la voluntad del perjudicado permita modificar la vía de reclamación. Así, en los supuestos en los que el afectado pretenda encauzar tales pretensiones por medio de un procedimiento erróneo, el juzgador tendrá la facultad de redirigir las actuaciones al proceso correspondiente.

Ahora bien, un claro ejemplo de excepción a este sistema es la previsión de los artículos 177 y ss. por los que el perjudicado podrá acudir potestativamente a la vía ordinaria o al procedimiento especial, cuya razón de ser es la protección reforzada de los derechos fundamentales. Ello no implica que, una vez el actor ha ejercitado acción mediante una de las dos vías, el juez no tenga la potestad para resolver, generalmente, en el trámite de admisión a la demanda, acerca de las limitaciones y requisitos que rodean a este modo de proceder. Más aún, si, como ha reiterado el Tribunal Constitucional en diversas sentencias, la observancia posterior de inadecuación del trámite supone la nulidad de todo lo realizado hasta el momento, es decir, generar efectos *ex tunc*.

A tenor de lo anterior, el legislador ha introducido un mecanismo de control quedando plasmado en el artículo 179.4, cuya función es garantizar la adecuación en el proceso de protección judicial de los derechos fundamentales, evitando así el uso fraudulento por el que se pretenda un enjuiciamiento preferente y sumario de cuestiones no inherentes al objeto que aquí se discute.

Aunque así se prevea en la norma, lo cierto es que por tratarse de un precepto limitativo en relación con garantías de amplísima relevancia, la doctrina del constitucional aboga por una interpretación no restrictiva o excesivamente formalista que, en la práctica puedan llegar a privar de una tutela judicial efectiva. Por contra, y conforme a esta misma argumentación, sí se exige cierto nivel de rigurosidad y certeza para el archivo de las actuaciones en cuyo seno se discute una presunta vulneración de derechos fundamentales, pues no sólo existe peligro de menoscabar el derecho a la tutela judicial efectiva sino también el propio derecho en juego. Por todo ello, y como es lógico se introduce como garantía la posibilidad de subsanar ciertos defectos, constituyendo así un control judicial para la salvaguarda del proceso especial.

En un primer momento, el juzgador deberá analizar si existe alguna posible remisión o afectación de un derecho de los aquí tutelados, ello sin entrar a valorar la corrección de la pretensión o su fundamento y declarar su estimación o desestimación, cuestión que en este momento procesal no nos incumbe. Lo relevante aquí será que la pretensión se haya formalizado correctamente, alegando el actor una violación o lesión de un derecho fundamental, pudiendo inadmitir aquellas que de forma evidente e indubitada, no venga referida a este tipo de procedimiento.

En un segundo momento, el juzgador ha de atender a la imposibilidad de acumular ciertos elementos en virtud de lo establecido en el artículo 178 apartado primero de la LRJS que dispone lo siguiente: “El objeto del presente proceso queda limitado al conocimiento de la lesión del derecho fundamental o libertad pública, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela del citado derecho o libertad”. En cambio, nada prohíbe que se acumulen cuestiones derivadas de la tutela de estos derechos y libertades públicas.

A modo de recapitulación, no se admitirán a trámite aquellas demandas que introduzcan entre sus pretensiones una remisión a contingencias que hayan de resolverse por el procedimiento ordinario o se planten diversos fundamentos de tutela. En este orden, se declarará la inadecuación del procedimiento cuando: en la demanda no se alegue vulneración de derechos fundamentales alguna; en virtud del artículo 184 de la LRJS, no se acuda al trámite preceptivo impuesto para determinadas materias; se plantee únicamente una cuestión de legalidad ordinaria o no se lleve a cabo la conexión constitucional del bien jurídico; y cuando se acuda a la vía procedente y sumaria en fraude de ley⁵⁷.

La inadecuación del procedimiento va llevar consigo la consecuencia directa de rechazar la admisión de la demanda, alertando al perjudicado de su derecho a plantear esta misma pretensión por el cauce ordinario. No obstante, el legislador previó como una mera posibilidad, lo que realmente, debió plasmarse como una regla general, el

⁵⁷ BAJO GARCÍA, I., “La tutela judicial de los derechos fundamentales y libertades públicas”, *opp. cit.*

reenvió, por el juez, hacia aquel procedimiento por el que haya de tramitarse, siempre que este sea competente para conocer del mismo⁵⁸.

En relación con lo anterior, la demanda que el afectado ha de interponer para la pretendida restauración del derecho fundamental lesionado, se caracteriza por una serie de peculiaridades que tratan de reforzar el carácter limitado del objeto procesal del procedimiento de los artículos 177 y ss de la LRJS. Esta ha de cumplir los requisitos del artículo 80 de la citada ley respecto a los requisitos generales legalmente establecidos, así como en virtud del artículo 179.3, “expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración alegada”, delimitando la situación o hechos que han conculcado el derecho fundamental o libertad pública, no por tanto alegando situaciones o consideraciones de carácter general. Por ende, la demanda ha de relatar lo acontecido sin atender a la vulneración de otros derechos diferentes a los aquí encuadrados, es decir, a derechos infraconstitucionales.

Desde un punto de vista general, para que la demanda sea admitida a trámite bastará con que alegue los hechos que fundamentan la pretensión alegada en la misma. Sin embargo, el procedimiento especial de carácter preferente y sumario relativo a la protección de los derechos fundamentales laborales, introduce aquí una formalidad adicional, por la que se exige exponer, no sólo los hechos que fundan la pretensión, sino también aquellos constitutivos de la lesión de la libertad pública o derecho en sentido estricto. Lo cual tiene como consecuencia la imposibilidad de ampliar el contenido de la demanda en el trámite del juicio oral. Todo ello, con la finalidad nuevamente de evitar intromisiones de causas diferentes de las protegidas por el procedimiento especial que, como su propio nombre indica, se trata de una vía limitada y exclusiva.

Así, el artículo 179.3 no sólo exige el relato de los hechos constitutivos de la lesión, sino también el pronunciamiento por el afectado del derecho que considera conculcado. Ello en relación directa con el principio de congruencia inherente al procedimiento, por el cual el juez debe dar respuesta a todas las peticiones realizadas por las partes sin atender a cuestiones por las mismas no alegadas, cuya finalidad es, de nuevo, evitar que las demandas desvíen de la finalidad principal de este procedimiento, garantizar y

⁵⁸ BAZ TEJEDOR, J.A.,: op. cit., págs 161-168.

proteger derechos fundamentales. En esta misma línea, el artículo 49.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional también recoge la exigencia de citar el derecho o libertad que presuntamente se ha visto menoscabada. En ambos casos, no se requiere una cita expresa al precepto de la Constitución Española en el que se recoge el mismo, sino una mención o invocación del derecho fundamental, para que la contraparte tenga la oportunidad de oponerse a la misma de manera eficaz y en su caso para su adecuado restablecimiento.

A pesar de la prohibición de acumulación de otras cuestiones de distinta naturaleza, recogida en la LRJS, sí es posible alegar junto a la vulneración de un cierto derecho o libertad, cuestiones accesorias íntimamente relacionadas con este, solicitando al órgano un pronunciamiento de condena, la restitución del derecho y la reparación de los efectos. La razón de ser es la imposibilidad de disgregar y aportar un tratamiento separado, tratando de otorgar una tutela integral y no un mero pronunciamiento sin aplicación fáctica.

En cuanto al elemento temporal, debemos partir de la base de que, los derechos objeto de protección en el procedimiento especial, es decir, los derechos fundamentales y libertades públicas, se caracterizan por ser imprescriptibles e irrenunciables. Sin embargo, ello no es óbice para que ante una lesión de los mismos se pueda acudir ante el juzgador en cualquier momento de manera indefinida, sin perjuicio de que ante otra posible vulneración del mismo derecho pueda requerirse nuevamente la tutela judicial. Es por ello, que el legislador ha establecido que “la demanda habrá de interponerse dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión”⁵⁹.

En el seno de las relaciones de trabajo, habrá que remitirse al artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, pues en base a la relación establecida entre el trabajador/a y el empresario/a por el contrato de trabajo, pueden generarse atentados contra este tipo de derechos. Por contra, este artículo no hace referencia a otro tipo de conculcaciones en materia laboral como las relativas a la libertad sindical, o en ocasiones, llevadas a cabo por el propio sindicato. En estos caso habrá que acudir a la aplicación analógica del

⁵⁹ Artículo 179 apartado segundo de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

artículo 1964 *in fine* del Código Civil por el que se tendrá un plazo de cinco años, a contar desde el momento en el que tuvo lugar la presunta vulneración⁶⁰.

V. Debilitamiento de la carga de la prueba.

En el procedimiento especial para la protección de los derechos fundamentales y libertades públicas en el ámbito laboral, los artículos 182 y 96 de la LRJS recogen una serie de especificidades. Aunque no se puede hablar de una inversión de la carga de la prueba, sí que tratan de debilitar este deber procesal, de manera que en los procesos en los que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de vulneración de los derechos aquí protegidos, será el demandado quien deberá aportar una justificación objetiva, razonable y suficientemente probada de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Por tanto, el trabajador afectado sólo deberá aportar un indicio de conculcación de derechos y libertades públicas. Ello se debe a la dificultad que supone para el actor demostrar la vulneración o lesión de un derechos que se reviste de aparte legalidad bajo el poder de dirección y organización que caracteriza a la empresa⁶¹.

Por tanto, puede considerarse que la LRJS, ya desde su redacción anterior, siendo denominada Ley del Procedimiento Laboral, contaba con una especial distribución de la carga probatoria, en cuanto generalmente en la parte actora se posiciona el trabajador, el beneficiario de las prestaciones de la Seguridad Social, el sujeto colectivo representante de los intereses colectivos, en definitiva el sujeto más necesitado de protección y por ende, el potencial beneficiario de el debilitamiento de la carga de la prueba.

La colocación estratégica de los preceptos mencionados, refleja una clara intención por parte del legislador de ampliar la aplicación del principio recogido en el artículo 96 de la LRJS a cualquier proceso que pretenda la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Además, estas peculiaridades acerca de la carga probatoria se aplicarán en todo tipo de procedimientos en los que se discuta una posible lesión sobre los mencionados derechos, ya sea mediante la vía ordinaria o mediante el procedimiento

⁶⁰ BAZ TEJEDOR, J.A.: *op. cit.*, pág 169- 178.

⁶¹ BAJO GARCÍA, I., “La tutela judicial de los derechos fundamentales y libertades públicas”, *opp. cit.*

ad hoc, poniéndose así en duda el sistema dualista de tutela judicial de los derechos fundamentales laborales.

La razón de ser este sistema de prueba, al tenor de lo dispuesto por la jurisprudencia del constitucional, es la complejidad que supone para el trabajador/a acreditar la conculcación de una libertad o derecho que se ha visto menoscabado bajo una aparente legalidad del acto empresarial. Es por ello que, el trabajador/a deberá aportar un indicios razonables que apartenmente demuestren una posible violación de sus derechos más elementales, una apariencia de que la misma se haya producido; y no por tanto, exponer una mera alegación de la lesión.

Una vez, el juzgador haya sido convencido por el indicio de la posible existencia de una vulneración de derechos fundamentales, y por ello, haya admitido la demanda a trámite, habrá de acreditarse los hechos alegados como constitutivos de la lesión del derecho fundamental de que se trate. Tarea compleja, por la ya explicada, dificultad del trabajador para probar los hechos en cuanto son fácilmente diluibles dentro de las facultades de organización y dirección del empresario. Así, en relación con la interpretación realizada por el TC, aunque el concepto “indicios”, es capaz de remitirse a diversos significados que benefician en todo caso al trabajador o trabajadora, cuando se habla de indicio no se hace alusión directa la estricta prueba indiciaria de presunciones, que conlleva un gran nivel de complejidad para el/la trabajador/a, sino de una facilitación o base para que el juez decida conocer del supuesto. Todo ello, “muestra la importancia y notable permanencia de este tipo de discriminación y el afán por erradicarla”⁶².

Así, cada una de las partes tiene el deber de probar, tanto los hechos en los que se ampara, como la existencia de la norma que alegue en el seno del proceso, si ello fuese necesario. En este orden de cosas, el actor tendrá la carga de probar los hechos constitutivos de la presunta vulneración; y el demandado el deber de justificar, para su defensa, la adecuación del acto o medida que haya tenido lugar sin haber incurrido en lesión del derecho fundamental invocado. Es decir, este último deberá introducir aquello

⁶² GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *La Prueba del Proceso de Trabajo*, ed. Civitas Ediciones, 1994, Madrid, pág 203.

que encuadre en el supuesto de hecho de la norma que pretenda alegar, con efectos extintivos, excluyentes o impeditivos. A pesar de ello, la reiterada jurisprudencia ha recalcado que, cuando los hechos constitutivos han quedado acreditados, es indiferente quien haya originado la convicción del juez, sin olvidar que a este último debe intervenir en el proceso en aras de garantizar la efectiva igualdad de las partes y de evitar la situación de desequilibrio.

Como ya ha sido explicado, se necesita un mínimo esfuerzo probatorio por parte del trabajador/a, sin que sirva para ello una mera alegación de la presunta lesión, sino que ha presentar un indicio racional que permita el juzgador atisbar una posible vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas. Por parte del empresario, sin embargo, sí que existe una verdadera carga probatoria por la que ha de llevar al juzgador a la convicción, no a la duda, de que la decisión empresarial se encuentra totalmente amparada en lo dispuesto en el ordenamiento jurídico. No se pretende aquí, exigir al empresario una prueba diabólica, pero sí de que demuestre que el despido u otra medida que haya podido adoptar sobre la persona del trabajador en virtud del contrato de trabajo, tiene como justificación motivos racionales y es conforme a la legalidad vigente.

En los supuestos donde se alega el acoso moral, el debate gira alrededor de la cuestión de si la conducta empresarial es razonable o por contra, es totalmente arbitraria, no bastando en estos casos con exponer un mero indicio. En el caso de un despido, es la empresa en primer lugar, quién ha de exponer los hechos y justificación jurídica que le han llevado a optar por la finalización del contrato de trabajo, aplicándose en este caso lo dispuestos en el artículo 105 de la LRJS, salvo en los casos en los que se alegue una vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, que chocando con el procedimiento regulado en los artículo 177 y ss de la misma ley, deberá exponerse en la demanda la prueba indiciaria ya tratada.

Finalmente, ha de resaltarse un radical debilitamiento de la carga de la prueba respecto de la vulneración del derecho a la igualdad del artículo 14 de la CE en los casos de despido durante el embarazo. Ello se debe a la protección de la salud y al afán por compatibilizar las cuestiones personales y familiares que promueve el legislador en un

mundo moderno donde se trata de erradicar la discriminación por cuestión de sexo. Así, la demandante no tendrá que introducir un indicio razonable para que su demanda sea admitida a trámite, bastará con que demuestre la concurrencia temporal del estado de embarazo de manera simultánea al despido. El mismo será declarado nulo, nunca improcedente, salvo que el empresario demostrase la procedencia por motivos no relacionados con el embarazo. De esta forma, atribuyendo una posición ventajosa desde el punto de vista procesal, se ha dado un paso más a la incorporación de la mujer en el mundo del trabajo en igualdad de condiciones que el hombre⁶³. Con esta técnica de la nulidad objetiva del despido durante el tiempo de embarazo el legislador está atacando los estereotipos sociales que han permitido en numerosas ocasiones despedir a las mujeres por el solo motivo de su estado de embarazo. Todo ello debido a la consideración (errónea) de que una mujer embarazada constituye un obstáculo para la buena marcha de la empresa.

D. TUTELA EJECUTIVA

La celeridad requerida por la naturaleza de los propios derechos y libertades inherentes a la relación laboral, culmina con la ejecución de las sentencias declarativas de una cierta vulneración y condenatorias al restablecimiento de la legalidad, incluso al pago de la indemnización por el menoscabo causado. En este sentido, debemos analizar hasta qué punto deben ser respetadas las garantías del artículo 24.2 CE en ejecución de sentencias laborales para no vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva.

De esta forma, ha de atenderse a las consideraciones del artículo 24.1 de nuestra Carta Magna, en cuanto a la dilación indebida en la ejecución va a afectar a la efectividad de las sentencias, así como a la celeridad por la que se caracteriza el procedimiento especial y sumario de protección de derechos los derechos fundamentales ya analizado. La Sentencia del Tribunal Constitucional 26/1983 de 13 abril de 1983. (RTC 1983\26) establece que “desde el punto de vista sociológico y práctico, puede afirmarse que una justicia tardíamente concedida equivale a una falta de tutela judicial”.

⁶³ BAZ TEJEDOR, J.A.; *op. cit.*, pág 199-227.

Sin embargo, cumplir este requisito de efectividad no puede desembocar en otro tipo de vulneraciones a la tutela judicial efectiva, así como tampoco impedir la defensa de los ejecutados. Pues, en el supuesto de pretender ejecutar, por error, respecto de sujetos no enjuiciados, estos deberán optar por la posibilidad oponerse a la misma o por contra tendría lugar una vulneración del mencionado artículo 24.1 de la CE.

El Tribunal Constitucional ha recalcado en diversas ocasiones que el derecho a la tutela judicial efectiva garantiza tanto una respuesta judicial fundada en Derecho, y por ende, no arbitraria, como la ejecución material de la misma. En el caso contrario, las resoluciones judiciales serían un mero pronunciamiento en abstracto sin trascendencia práctica.

Si bien la ejecución provisional tiene como objetivo principal desalentar la presentación de recursos meramente dilatorios, en el ámbito laboral existe una razón de mayor relevancia que justifica este tipo de ejecución. Pues, el retraso excesivo en la ejecución puede resultar perjudicial para el demandante, ya que las deudas salariales pueden equipararse a las necesidades básicas de subsistencia. Además, es importante tener en cuenta que no siempre existe un título ejecutivo establecido por ley, sino que en algunas situaciones se requiere una resolución judicial declarativa y la intervención de las partes para determinar la relación entre una sentencia definitiva y el título necesario para llevar a cabo la ejecución.

En esta línea, cabe destacar que parte de la doctrina considera que la ejecución provisional no es una exigencia constitucional del artículo 24.1 de la CE, sino que se trata de un derecho establecido por la legislación ordinaria, en tanto deben ser los órganos judiciales quienes decidan sobre la congruencia de la misma. No obstante, tal consideración entra en conflicto con la idea de que la indefensión para una de las partes es constitutiva de infracción procesal, y es que, una de las formas de evitar tal indefensión en el ámbito laboral es la ejecución provisional, permitiendo al trabajador, caracterizado por ocupar una posición más débil, evitar el sufrimiento de una dilación indebida. De esta forma, a través de esta institución se abre una nueva vía para combatir la falta de eficacia de la tutela judicial.

A colación de lo anterior, desde un punto de vista genérico, la ejecución provisional puede incluirse como parte del contenido del derecho a la tutela judicial efectiva, siendo una modalidad del derecho a la ejecución de las resoluciones judiciales. Ello siempre que la legislación procesal correspondiente la defina como tal en el marco del desarrollo normativo del ejercicio de este derecho. El respeto al artículo 24.1 de la Constitución no requiere que las leyes procesales introduzcan y diseñen siempre un proceso de ejecución provisional. Sin embargo, si el legislador considera oportuna su existencia y por ende, lo plasma en la norma, el derecho de las partes a la ejecución provisional en los términos establecidos legalmente, formará parte del contenido del derecho a la tutela judicial efectiva.

Por otro lado, desde un punto de vista específico, ha de defenderse la existencia de un derecho a la ejecución provisional de las resoluciones judiciales, que se inserta en el propio derecho a la ejecución de sentencias y, por ende, en el contenido de la tutela judicial efectiva. Ello ha de aplicarse especialmente en aquellos procesos en los que cualquier demora en la ejecución de la sentencia definitiva favorable al demandante pueda lesionar, o al menos poner en peligro, el derecho a la vida, a la integridad física y moral y su dignidad. Por tanto, resulta imprescindible que las correspondientes leyes procesales, en particular la LRJS, desarrollen el procedimiento para ejercer, lo que indudablemente se configura como un derecho a la ejecución provisional de sentencias, subsumido en el artículo 24.1 de la Constitución.

E. TUTELA CAUTELAR

El reconocimiento de medidas cautelares en el ámbito laboral para la protección de los derechos fundamentales y libertades públicas es de gran importancia, asimismo, requiere una pronta y eficaz salvaguardia de las pretensiones, en atención a la exigencia del artículo 53.2 de la Constitución. Nuestra Carta Magna no impone, en sentido estricto, la aplicación de medidas cautelares, sin embargo, sí exige al legislador el deber de proporcionar los recursos necesarios para hacer efectivas las resoluciones judiciales.

Tras la entrada en vigor de la Ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000 (LEC), se evidenció la insuficiencia de la regulación existente en la LPL. De esta forma, con la entrada en vigor de la Ley 13/2009, que reformó la legislación procesal para la implementación de la nueva Oficina Judicial, se reconoció la importancia de adoptar medidas cautelares en el ámbito laboral, introduciéndose así una sección sobre el embargo preventivo en el proceso laboral, aunque con carácter limitado.

Es por ello, que la LRJS, dejando atrás la escasez de regulación de la LPL, en esta materia, otorga un reconocimiento definitivo a la tutela cautelar en el proceso laboral. Así el artículo 79 hace referencia a las medidas cautelares necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial, remitiéndose a la regulación de la LEC, pero requiriendo su adaptación a las particularidades propias del proceso laboral.

En primer lugar, es importante reconocer que la tutela cautelar, como manifestación de la tutela jurisdiccional, tiene como función garantizar la efectividad de una futura sentencia favorable emitida por el órgano judicial, a pesar de que la regulación de las medidas cautelares dependa de la voluntad del legislador y no de una imposición específica de la Constitución en su artículo 24. Por tanto, el logro de este objetivo depende de las facultades conferidas por la ley a los tribunales para proteger los intereses o derechos cuya protección se requiere.

En este sentido, y como ya se ha explicado, la protección de los derechos fundamentales laborales, no sólo pasa por la declaración de la lesión, sino que requiere, en su caso, la condena al restablecimiento y restauración de derechos, que se garantizará mediante la ejecución coactiva de lo juzgado, evitando desembocar en dilaciones indebidas. De esta forma, la tardanza podrá ser aprovechada por el demandado para evitar un posible fallo favorable en el proceso, siendo por tanto la finalidad de las medidas cautelares evitar los peligros derivados de la demora del proceso y garantizar la efectividad de los pronunciamientos judiciales.

En esta línea, la denegación de la tutela cautelar en un caso concreto no implica de manera directa una violación del derecho a la tutela judicial efectiva, ya que la adopción de medidas cautelares está sujeta a requisitos y a un régimen procesal específico, cuya

regulación se encuentra en la mencionada LEC. Por contra, aunque se otorguen medidas cautelares, en todo momento la estructura procedimental debe respetar plenamente el principio de contradicción y permitir el ejercicio del derecho de defensa.

En cuanto a la modalidad de tutela especial de derechos fundamentales y libertades públicas reguladas en los artículos 177 y ss, concretamente el artículo 180 de la LRJS establece su régimen jurídico, respetando los principios procesales mencionados anteriormente. Según este artículo, la solicitud de medidas cautelares por parte del demandante puede presentarse junto con la demanda, sin contemplar la posibilidad de, con carácter provisionalísimo, adelantar la solicitud, lo cual sí permite la LEC en casos de urgencia o necesidad. Asimismo, se plantea si es posible solicitar la adopción de una medida cautelar después de presentar la demanda, siguiendo el modelo del proceso civil, que lo permite de manera excepcional. A tenor de lo anterior, el apartado 5 del artículo 180 de la LRJS, de manera ambigua, menciona "la admisión de la demanda o la solicitud" como dos momentos posibles a partir de los cuales el secretario judicial debe citar a las partes a una audiencia preliminar en la que se decidirá sobre la petición de la medida. En esta audiencia, las partes interesadas expondrán todo aquello que consideren necesario en relación con los requisitos para la adopción de medidas cautelares, es decir, deberán acreditar la apariencia de buen derecho (*fumus boni iuris*) y el riesgo de demora (*periculum in mora*), que se traduce en el riesgo para la efectividad de la resolución que debe emitirse. Para ello, deberán aportar un principio de prueba, por tanto han de alegar indicios suficientes que respalden la adopción de medidas cautelares.

De igual forma, el proceso laboral permite la adopción de medidas cautelares de oficio, debido a su naturaleza de protección al trabajador, parte más débil en la relación para con el empresario. Específicamente, la Ley establece que el tribunal puede ordenar el embargo preventivo de los bienes del demandado según el artículo 79.2 LRJS, cuando se acredite la existencia de razones de urgencia excepcionales y debidamente acreditadas, concretamente que se presuma que el condenado pretende situarse en estado de insolvencia o impedir la efectividad de la sentencia.

Respecto a la diversidad de medidas cautelares, la LRJS hace una referencia genérica a "las medidas necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera

acordarse en sentencia". Sin embargo, en el seno de la regulación del proceso especial para la defensa de los derechos fundamentales hace especial mención a la "suspensión de los efectos del acto impugnado". De esta forma, el juez podrá suspender los efectos del acto si su ejecución perjudica al demandante, siempre y cuando no cause una perturbación desproporcionada a otros derechos merecidos de igual protección. A modo de ejemplo, en los casos de acoso y violencia de género, se podrán tomar medidas como la suspensión laboral, el cambio de puesto, la reducción del tiempo de trabajo, entre otras, en atención a la protección de los derechos de las víctimas. Asimismo, cabe destacar que se aplicarán medidas cautelares específicas, además del en supuesto ya mencionado, en los casos de huelga⁶⁴.

V. CONCLUSIONES FINALES

Una vez abordados los contenidos que se han considerado esenciales para acometer el análisis jurídico de la tutela judicial de los derechos fundamentales laborales, se está en condiciones de presentar una serie de ideas de carácter conclusivo que pasan a ser expuestas a continuación:

Primero. Los derechos fundamentales laborales han sido sistematizados por el profesor Palomeque atendiendo a su carácter y naturaleza, diferenciado entre los específicamente laborales e *inespecíficamente* laborales. La primera de estas clasificaciones, identifica a aquellos cuya naturaleza se atribuye a las personas trabajadoras, que suscriben un contrato de trabajo y por este hecho en sí mismo considerado. Concretamente, son derechos fundamentales específicamente laborales el derecho a la libertad sindical y a la huelga. La segunda de las clasificaciones, se refiere a aquellos que no tienen naturaleza laboral, pero tienen una proyección específica en el ámbito de la relación de trabajo. Pues, desde el momento en que los derechos se ejercen por trabajadores se convierten en derechos laborales, "los tiñen de laboralidad".

Segundo. Existe una necesidad imperante de regular mediante Ley Orgánica el derecho de huelga, como sí ha sucedido con la libertad sindical, en cuanto es una de las

⁶⁴ ORTELLS RAMOS, M., "Notas sobre la Tutela Cautelar en el Proceso Social", Publicado en *Tribuna Social*, número 37, enero, 1994, págs 7-11.

exigencias del sistema de protección de los derechos fundamentales que establece la Constitución Española.

Tercero. Los derechos objeto de análisis gozan de un sistema de doble protección que incluye garantías comunes y un sistema reforzado. En cuanto a las garantías comunes, cuenta con el principio de vinculación por parte de todos los poderes públicos, así como la aplicación del principio de reserva de ley, concretamente por tratarse de derechos fundamentales, mediante Ley Orgánica. Además, contra las leyes que regulen estos derechos y que ignoren o menoscaben su contenido esencial cabe la posibilidad de presentar un recurso de inconstitucionalidad. En cuanto al sistema reforzado, se mencionan dos mecanismos adicionales. En primer lugar, se establece un procedimiento especial caracterizado por la preferencia y la sumariedad, lo que implica un trámite ágil y prioritario. En segundo lugar, se brinda la opción de interponer un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional en caso de que se produzca una vulneración de estos derechos.

En resumen, el texto explica que los derechos fundamentales laborales tienen una doble protección que incluye garantías comunes y un sistema reforzado. Las garantías comunes se basan en el principio de vinculación, la reserva de ley (orgánica) y la posibilidad de recurrir a la inconstitucionalidad. El sistema reforzado incluye un procedimiento especial y la opción de presentar un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Estos mecanismos buscan asegurar una protección sólida de los derechos fundamentales laborales.

Cuarto. En la actualidad, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social proporciona un marco detallado que incorpora criterios jurisprudenciales anteriores, y que garantiza el cumplimiento del artículo 53 de la Constitución Española, que establece la necesidad de un proceso judicial que proteja los derechos y libertades fundamentales. Concretamente, regula tanto un proceso ordinario, como un proceso especial (artículos 177 a 184 de la LRJS) basado en los principios de preferencia y sumariedad, siendo una prerrogativa del afectado acudir a uno y otro. La nueva regulación introduce modificaciones que afectan al alcance material del procedimiento, ampliando su objeto de cobertura y ciertos aspectos del ámbito subjetivo.

Quinto. En la modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas basta con presentar indicios razonables de lesión de derechos fundamentales por parte de quien demanda para que la carga probatoria sea invertida. Será la parte empresarial la que ha de justificar su conducta demostrando que no se debe en modo alguno a la obstaculización o violación de los derechos fundamentales (específica o inespecíficamente laborales) de la persona trabajadora.

Sexto. En este ámbito de protección, cobran especial significado las medidas cautelares vinculadas a asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera otorgarse en la sentencia estimatoria que se dictare, pues en su defecto, ello podría suponer una dilación indebida, que en contra de los principios de preferencia y sumariedad del proceso especial, pueden genera un grave perjuicio al trabajador/a. Asimismo, la mencionada tutela judicial requiere de una adecuada ejecución para conseguir la efectividad del procedimiento especial que tiene como principal motivación el restablecimiento de un derecho fundamental o libertad pública vulnerada.

VI. BIBLIOGRAFÍA.

APARICIO TOVAR J. Y RENTERO JOVER J., “El juez laboral, imparcial pero no neutral”, RDS, 1998, núm 4.

ARCE ORTIZ E.G., “La Tutela Laboral de los Derechos Fundamentales del Trabajador”, *IUS Revista de Investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*, nº2, 2012.

BAJO GARCÍA, I., “La tutela judicial de los derechos fundamentales y libertades públicas”, *Elderecho.com Noticias Jurídicas y Actualidad*, 2013. Disponible en <https://elderecho.com/la-tutela-judicial-de-los-derechos-fundamentales-y-libertades-publicas> (fecha de última consulta 11 de junio de 2023)

BAZ TEJEDOR, J.A.: La tutela judicial de los Derechos Fundamentales en el Proceso de Trabajo, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2006.

CASTRO ARGÜELLES M.A., Derechos Fundamentales en el Proceso Laboral, *XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pamplona, 29 y 30 de mayo de 2014*, 2014.

CHOCRÓN GIRÁLDEZ A.M., “El Proceso Laboral de la Tutela de Derechos Fundamentales y Libertades Públicas en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”, *Boletín Oficial del Ministerio de Justicia*, núm 2142, 2016.

CRUZ VILLAJÓN, J., *El arbitraje laboral*, ed. Tirant lo blanch, Valencia, 1995.

DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I., “El artículo 53.2 de la Constitución: interpretación y alternativas de desarrollo”, Tribunal Constitucional jurisdicción voluntaria y derechos fundamentales, ed. McGraw Hill, Madrid, 1996.

GARATE CASTRO, J., “La Tutela de los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas por los Tribunales Laborales”, *Revista Xúridica Galega*, Pontevedra, 1999.

GARCÍA MURCIA J., “La intervención procesal del sindicato en defensa de la libertad sindical: los arts. 13 y 14 de la LOLS”, *El proceso laboral*, ed. Lex Nova, Valladolid, 2001.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *La Prueba del Proceso de Trabajo*, ed. Civitas Ediciones, 1994, Madrid.

GARCÍA VIÑA, J., “La Libertad sindical Colectiva en el Derecho Español”, en *Revista de la Facultad de Derecho de México*, número 273, México, enero- abril 2019.

GOÑI SEIN, J.L.: *Los Derechos Fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?*, disponible en https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/10903/Jose_Luis_Goñi.pdf?sequence=1&isAllowed=y , (fecha de última consulta: 25 de abril de 2023)

JIMÉNEZ SÁNCHEZ, J.J., “Algunas reflexiones sobre la normativa reguladora de la modalidad procesal de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales”, *La Ley*, 1996, tomo IV.

LASTRA LASTRA, J.M, “La Libertad Sindical”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, nº. 98, México, 2000.

LÓPEZ PELLICER, J.A., “Ejercicio y límites del Derecho de Huelga con especial referencia a la Administración Local”, en *Revista de estudios de la vida local*, Nº. 216, 1982.

ORTELLS RAMOS, M., “Notas sobre la Tutela Cautelar en el Proceso Social”, Publicado en *Tribuna Social*, número 37, enero, 1994.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. y ÁLVAREZ DE LA ROSA M., *Derecho del Trabajo*, Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2022.

PEDRAJAS MORENO, A., *Despido y derechos fundamentales. Estudio especial de la presunción de inocencia*, ed. Terra, Madrid 1992.

PRECIADO DOMENECH, C.H.: “Fundamentos de los Derechos Fundamentales Laborales: el trabajo decente y la dignidad del Trabajador”, *Revista On-line de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, num 184, 2018, págs 42-44.

RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M., “La huelga, un derecho asediado” AA.VV BARCELÓN COBEDO, S., CARRERO DOMÍNGUEZ, C., SOTO RIOJA, S., *Estudios del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº64, Consejo Andaluz De Relaciones Laborales, Andalucía, 2022.

SANGUINETI RAYMOND, W.: “Derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales”, *Relaciones Laborales*, núms.. 21-22, 2012.

VIVERO SERRANO, J.B., “La huelga como Derecho Fundamental” *Anales de la Facultad de Derecho*, nº. 19; diciembre 2002. Disponible en: https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/18491/AFD_19_2002_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y (última fecha de consulta 22 de mayo de 2023).

ZACHERT, U., “Los Derechos Fundamentales de los trabajadores en la Carta Europea de Derechos Fundamentales”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 65, 2002.