ISSN: 2792-7970

La modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas a la luz de la jurisprudencia social del Tribunal Supremo

The procedural method of protection of fundamental rights and public freedoms in the social jurisprudence of the Supreme Court

Faustino Cavas Martínez *Catedrático de Derecho del Trabajo y de de la Seguridad Social*
Universidad de Murcia
https://orcid.org/0000-0002-2111-0693

Cita Sugerida: CAVAS MARTÍNEZ, F.: «La modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas a la luz de la jurisprudencia social del Tribunal Supremo». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Extraordinaria nº 3 (2025): 13-41.

Resumen

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de 2011 dedica sus arts. 177 a 184 a establecer el régimen jurídico específico de la modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas cuando estos sufren menoscabo en el marco de una relación laboral.

La arquitectura legal de la esta modalidad procesal, si bien presenta importantes avances en relación con sus antecedentes normativos, no está exenta de incertidumbres, zonas de sombra y problemas aplicativos, que se han ido solventando a base de pronunciamientos y criterios de los tribunales. Un protagonismo destacado en esta labor integradora del insuficiente marco normativo que se ocupa de la garantía jurisdiccional reforzada de los derechos fundamentales en el ámbito social ha correspondido a la jurisprudencia de la Sala Cuarta del TS, tanto a través del recurso de casación ordinaria como del recurso de casación para la unificación de doctrina. El propósito de estas páginas es exponer y reivindicar la participación decisiva de este alto tribunal en la configuración jurídica de una institución tan relevante para nuestro sistema de relaciones laborales.

Palabras clave

derechos fundamentales; libertades públicas; proceso; jurisdicción social; jurisprudencia

Abstract

The 2011 Law Regulating Social Jurisdiction devotes its articles 177 to 184 to establishing the specific legal regime for the procedural modality of protection of fundamental rights and public freedoms when these are impaired within the framework of an employment relationship.

The legal architecture of this procedural modality, while presenting significant advances in relation to its regulatory precedents, is not free from uncertainties, gray areas, and application problems, which have been resolved through the pronouncements and criteria of the courts. A prominent role in this integrative work of the insufficient regulatory framework that addresses the reinforced jurisdictional guarantee of fundamental rights in the social sphere has fallen to the jurisprudence of the Fourth Chamber of the Supreme Court, both through the ordinary appeal for cassation and the appeal for cassation for the unification of doctrine. The purpose of these pages is to expose and vindicate the decisive participation of this high court in the legal configuration of an institution so important to our labor relations.

Keywords

fundamental rights; public freedoms; process; labour jurisdiction; jurisprudence

1. INTRODUCCIÓN

Según establece el art. 53.2 de la Constitución Española (CE), «cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante

el Tribunal Constitucional». La hoy derogada Ley 62/1978, de 26 de diciembre, de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona, no contempló la posibilidad de que esta tutela de las libertades públicas y derechos fundamentales pudiera reclamarse ante los órganos de la jurisdicción social, sino solo ante órganos de los órdenes jurisdiccionales civil, penal y contencioso-administrativo. Tampoco lo hizo la LPL de 1980, a pesar de que el Real Decreto Legislativo 342/1979, de 20 de febrero, había ampliado la lista de derechos tutelables por el cauce procesal de la Ley 62/1978 con la expresa referencia a la libertad sindical (aunque no al derecho de huelga) y, poco después, la LO 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional, la extendió a «*todos los derechos y libertades*» a que se refiere el artículo 53.2 CE. Por su parte, la LOLS de 2-8-1985 se limitó a reiterar que cualquier trabajador o sindicato que considere violado su derecho a la libertad sindical «podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona» (proceso por entonces solo regulado en la reiterada Ley 62/1978). La remisión implícita a la Ley 62/1978 estaba justificada porque en el año 1985 todavía no se había producido el desarrollo general del art. 53.2 CE.

La situación cambia radicalmente cuando la Ley de Bases de Procedimiento Laboral de 12 de abril de 1989 prevé en su base 30ª.1 la creación y regulación de un proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona, pero limitado a la libertad sindical. En este sentido, la LBPL vino a consagrar la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en sus Sentencias 55/1983, de 22 de junio, y 47/1985, de 27 de marzo, en el sentido de que el proceso de trabajo debía ser el «cauce natural» para conocer de las lesiones del derecho de libertad sindical, pese a la inexistencia en la entonces vigente Ley 62/1978 de una vía específicamente *laboral* para la defensa de estos derechos.

Desarrollando lo dispuesto en la base 30.ª 1 LBPL, el Texto Articulado de la LPL de 27 de abril de 1990 reguló por primera vez un proceso especial de tutela de la libertad sindical (arts. 174-181), el cual, sin ajustarse estrictamente al mandato de la Ley de bases, hizo extensivo a la tutela de los restantes derechos fundamentales que pudieran resultar lesionados en el marco de la relación de trabajo. Posteriormente, el amparo judicial ordinario de la libertad sindical y de los restantes derechos fundamentales laborales que pide el art. 53.2 CE, cuando el conocimiento de la pretensión sea competencia del orden social de la jurisdicción, pasó a estar regulado en los arts. 175-182 de la LPL de 1995, configurándolo como un auténtico proceso especial, de carácter urgente y preferente.

Por su parte, las Directivas comunitarias en materia de igualdad y no discriminación establecen que los ordenamientos naciones regularán «procedimientos judiciales para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas… a favor de cualquier persona que se considere perjudicada por la no aplicación… del principio de igualdad de trato, incluso tras la terminación de la relación en la que se haya producido la discriminación» (art. 17.1 Directiva 2006/54/CE, de igualdad de oportunidades y de trato, art. 7 de la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio, sobre aplicación del principio de igualdad de trato de personas). De ahí que la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria, estableciera en su art. 38.4 que «las demandas en las que se invoque lesión de la libertad sindical u otro derecho fundamental, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, podrán tramitarse a través del proceso de tutela de los de libertad sindical del capítulo XI del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral».

Posteriormente, y tras la inclusión de una referencia expresa en el art. 181 de la LPL 1995 a la protección frente al acoso (ordenada por LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), la Ley 13/2009, de 30 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina judicial, redenominó el proceso mismo para identificarlo directamente como el indicado para «*la tutela de los derechos fundamentales*».

Pese a que luego el contenido del capítulo no era plenamente congruente con su rúbrica, pues el núcleo central de estos procesos continuaba siendo la tutela de la libertad sindical, esta última reforma indicaba claramente el camino que finalmente recorrió el autor de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de 10 de febrero de 2011. Esta ley, en efecto, regula la modalidad procesal de *tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas en sus arts. 177 a 184*, de manera más completa y estructurada, prestando particular atención a la doctrina del Tribunal Constitucional[1].

La arquitectura legal de la esta modalidad procesal, esencial para la realización del fin de la justicia en los entornos laborales, si bien presenta importantes avances en relación con sus antecedentes normativos, no está exenta de incertidumbres, zonas de penumbra y problemas aplicativos, que se han ido solventando a base de pronunciamientos y criterios de los tribunales. Un protagonismo destacado en esta labor integradora del insuficiente marco normativo que se ocupa de la garantía jurisdiccional reforzada de los derechos fundamentales en el ámbito social ha correspondido a la jurisprudencia de la Sala Cuarta del TS, tanto a través del recurso de casación ordinaria como del recurso de casación para la unificación de doctrina. El propósito de estas páginas es exponer y reivindicar la participación decisiva de la doctrina del TS en la configuración jurídica de una institución tan relevante para la tutela de los más elementales y básicos derechos de las personas en el marco de las relaciones laborales.

2. ÁMBITO MATERIAL U OBJETO DEL PROCESO

2.1. Pretensiones en materia de derechos fundamentales atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social

El proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas tiene por objeto el conocimiento por los órganos de la jurisdicción social de toda lesión de los derechos de «libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso» (art. 177.1 LRJS).

El ámbito objetivo o material de la modalidad procesal de tutela se define de manera generosa y, como declara la Exposición de Motivos que precede a la LRJS, va «más allá de la invocación principal de derechos fundamentales laborales específicos, como la libertad sindical, para comprender con amplitud toda posible vulneración de tales derechos y libertades fundamentales en el ámbito de las relaciones de trabajo, sean genéricos o específicamente laborales». Por un lado, se deja claro con ello que no son únicamente los derechos de contenido específicamente laboral (libertad sindical, huelga) los que resultan tutelados por esta modalidad procesal, pues puede haber otros derechos genéricos o inespecíficos que se pueden hacer valer en el ámbito laboral (no discriminación, intimidad, libertad de expresión…), también necesitados de protección a través de este cauce. Por otro, se plasma la idea de que existen determinados

[1] Una exposición amplia y circunstanciada de esta evolución normativa en Cavas Martínez, F.: *El proceso laboral de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales*, Cizur Menor, Ed. Aranzadi, 2004, pp. 17-62.

intereses de alto valor constitucional que necesitan, para su correcta tutela, de una serie de medidas propias y específicas, particularmente en el ámbito de las medidas cautelares[2].

El trabajador o la trabajadora también podrá recurrir a esta modalidad procesal en los supuestos de acoso. No precisa el precepto qué tipo de acoso es tutelable a través de este cauce procesal, por lo que ha de entenderse incluida cualquier modalidad de acoso (moral o psicológico, discriminatorio, sexual o por razón de sexo).

Ahora bien, para que las pretensiones de tutela de derechos fundamentales se puedan canalizar a través de esta modalidad procesal, es necesario que las mismas se susciten «en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en *conexión directa* con las mismas, incluidas las que se formulen *contra terceros vinculados al empresario* por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios» (art. 177.1 LRJS). En línea de principio y ciertamente, tal previsión legal debe ponerse en relación con lo arts. 2 y 3 de la LRJS, preceptos que acometen la delimitación, positiva y negativa, de las controversias que se atribuyen al orden social, y de los que cabe extraer las siguientes conclusiones:

— El art. 2.f) LRJS dispone que los tribunales laborales conocerán de las pretensiones sobre «tutela de los derechos de libertad sindical, huelga y demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de la discriminación y el acoso, contra el empresario o terceros vinculados a éste por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios». Entre las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social quedan comprendidas no solo el contrato de trabajo sino también la relación que el trabajador autónomo económicamente dependiente mantiene con su cliente [art. 2. d) LRJS], así como los aspectos laborales de la relación societaria que vincula al socio trabajador con la cooperativa de trabajo asociado o con la sociedad laboral [art. 2.c) LRJS], precisión esta, recogida en el último inciso del art. 177.1 LRJS, con la que el legislador pretende comprometer la competencia del orden jurisdiccional social, no solo cuando la decisión impugnada se adopta por el empleador en el marco de una relación laboral, sino también cuando la lesión del derecho fundamental tiene lugar en el ámbito de la prestación de servicios o en conexión directa con la misma, aunque no exista un contrato de trabajo entre agresor y víctima (caso, p. ej., de las situaciones de acoso protagonizadas por compañeros de trabajo, trabajadores autónomos o empleados de otras empresas -contratistas, ETTs- que estén desarrollando su actividad laboral en el mismo centro de trabajo).

— El art. 2.f) LRJS instituye igualmente la competencia al orden jurisdiccional social para conocer de las cuestiones litigiosas que se promuevan en materia de «reclamaciones en materia de libertad sindical y de derecho de huelga frente a actuaciones de las Administraciones públicas referidas exclusivamente al personal laboral»; no así, por tanto, cuando el acto impugnado afecte simultáneamente al personal laboral y al personal funcionario o estatutario, en cuyo caso la competencia incumbirá al orden judicial

[2] Blasco Jover, C.: "Capítulo XI. De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas", VV.AA., *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Blasco Pellicer, A. (Dir.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, p. 1164.

contencioso administrativo[3]. Sigue diciendo el precepto que la competencia del orden jurisdiccional social se extiende a las «controversias entre dos o más sindicatos, o entre éstos y las asociaciones empresariales, siempre que el litigio verse sobre cuestiones objeto de la competencia del orden jurisdiccional social, incluida en todos los supuestos de este apartado la responsabilidad por daños»[4]. En su apartado j), el art. 2 LRJS proclama la competencia de los órganos del orden jurisdiccional social para conocer de los litigios en materia de «régimen jurídico específico de los sindicatos, tanto legal como estatutario, en todo lo relativo a su funcionamiento interno y a las relaciones con sus afiliados».

— Se excluyen de esta atribución competencial al orden jurisdiccional social, por mandato expreso del art. 3.c) LRJS, las acciones de «tutela de los derechos de libertad sindical y del derecho de huelga relativa a los funcionarios públicos, personal estatutario de los servicios de salud y al personal a que se refiere la letra a) del apartado 3 del artículo 1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores», quienes habrán de recabar la tutela de sus derechos de libertad sindical y de huelga -también, aunque se silencien en el art. 3.c), las relativas a otros derechos fundamentales y libertades públicas de los que sean titulares- ante los órganos judiciales del orden contencioso administrativo[5], y por el proceso sumario de protección de los derechos fundamentales de la persona regulado en los arts. 114-122 LJCA 1998. La exclusión competencial de los tribunales laborales procede cuando la pretensión de tutela de libertad sindical afecta a personal funcionario o estatutario, tanto en su dimensión individual como plural-organizativa. Quiere esto decir que la competencia jurisdiccional incumbe también al orden contencioso-administrativo cuando la pretensión de tutela de libertad sindical no procede de un funcionario sino de organizaciones sindicales constituidas exclusivamente por funcionarios públicos, o por personal funcionario y laboral, que demandan tutela de la libertad sindical por haber sido excluidos de una mesa sectorial de negociación[6].

— En materia de tutela de presuntas violaciones al ejercicio del derecho de huelga, el juego de las exclusiones competenciales del orden jurisdiccional social previstas en los apartados c) y d) del art. 3 LRJS permite concluir: 1) que la impugnación de las disposiciones que establezcan las garantías tendentes a asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad en caso de huelga, incluido el acto de fijación de los porcentajes mínimos de personal necesarios a tal fin (servicios mínimos), se dirimirá ante los órganos del

[3] Por tanto, aquellas cuestiones que impliquen conjuntamente a personal funcionario y laboral resultan apartadas del orden judicial social y atraídas al contencioso, por aplicación de los arts. 2.f) y 3, letras c), d) y e) LRJS. Dicha interpretación sistemática de los preceptos de la LRJS se confirma en la STS (Social) de 14 de octubre de 2014, rco. 265/2013: «[…] de la impugnación de los actos o decisiones de la Administración pública empleadora respecto de los trabajadores a su servicio conoce siempre el orden social, si bien cuando tales actos afectaren conjuntamente al personal laboral y al funcionarial y/o estatutario, la LRJS ha optado por atribuir el conocimiento de la impugnación de tales actos en materia laboral o sindical (materia de derechos de libertad sindical y huelga, pactos o acuerdos ex EBEP o laudos arbitrales sustitutivos) al orden contencioso-administrativo (art. 2 letras f y h y art. 3 letras c, d y e LRJS), salvo en materia de prevención de riesgos laborales en que la competencia del orden social es plena (arts. 2.e y 3.b LRJS)».

[4] Como consecuencia de ello, si un sindicato le reclama a otro por entender que ha lesionado su derecho al honor, el orden competente no será el social sino el civil. Vid. STS (Social) de 26 de diciembre de 1999, rco. 1544/1999.

[5] STS (Social) de 6 de febrero de 2001, rcud. 2069/2000.

[6] SSTS (Social) de 28 de enero de 2004, rco. 51/2003, y 31 de enero de 2006, rco. 202/2004. Ambas sentencias declararon la incompetencia del orden social para conocer de demandas de tutela de libertad sindical interpuestas por sindicatos que solicitaban ser convocados a una mesa sectorial de negociación, al tratarse la negociación colectiva de los funcionarios públicos de materia regulada por el derecho administrativo (derecho de la función pública).

orden judicial contencioso-administrativo[7]; 2) que la impugnación del acto de asignación de concretos trabajadores asalariados (no cuando se trate de funcionarios o personal estatutario) para la cobertura de dichos servicios mínimos compete al orden jurisdiccional social, pudiendo acudirse a la modalidad procesal de tutela derechos fundamentales y libertades públicas que se está analizando, y 3) que la reclamación frente a decisiones empresariales de represalia de los trabajadores huelguistas es competencia de los tribunales laborales, y la modalidad procesal a utilizar será la de los arts. 177 y ss. LRJS, o la que corresponda por virtud de la remisión contenida en el art. 184 (sanción, despido…).

— La LRJS ha dado un paso más en el sentido de atribuir al orden social el conocimiento de todas las cuestiones litigiosas que surjan sobre las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, pasando a ser la jurisdicción que conoce de ellas con carácter pleno, incluyendo a los funcionarios y personal estatutario de los servicios de salud. Así lo consigna su art. 2.e), de modo que serán los órganos jurisdiccionales del orden social los competentes para conocer de la responsabilidad por daños sufridos a consecuencia del incumplimiento de la normativa preventiva de riesgos en el trabajo por parte de las administraciones públicas. Con la atribución competencial a una única jurisdicción, y salvando siempre la preferencia y especialidad de la jurisdicción penal, se consigue mayor seguridad jurídica, al evitar escindir en distintas jurisdicciones (civil, contenciosa, social) las impugnaciones sobre aspectos y cuestiones concurrentes en materia de riesgos laborales, al tiempo que una mayor calidad en las respuestas judiciales al resolverse por órganos cada vez más especializados en dichas materias[8].

Tal es la atracción al fuero social cuando están en juego pretensiones de protección de la salud y seguridad laboral, que incluso este criterio ha prevalecido sobre el subjetivo de protección de tutela de la libertad sindical, en ciertos supuestos, como en el acoso a personal funcionario o asimilado o en la negativa al reconocimiento del derecho del sindicato accionante a tener un representante en el Comité de Seguridad y Salud[9]. Y en esta misma línea, de atender

[7] STS (Social) de 19 de diciembre de 2011, rco. 218/2010.

[8] STS (Social), Pleno, de 24 de junio de 2019, rcud. 123/2018, declara la competencia del orden jurisdiccional social en materia de prevención de riesgos laborales, incluso en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones en materia de salud laboral por el Consejo General del Poder Judicial, respecto de Jueces y Magistrados, y ello a pesar del «fuero especial» establecido por el art. 638.2 LOPJ -modificada por LO 4/2013, de 28 de junio- para la impugnación de acuerdos de la Comisión Permanente del CGPJ, a favor de la Sección especial de la Sala Tercera, de lo Contencioso-Administrativo, del TS. En la mencionada sentencia se hace referencia a la conversión del orden jurisdiccional social en el «orden especializado, de manera realmente exclusiva y excluyente, para el conocimiento unificado de las materias afectantes a riesgos laborales en sentido amplio, directamente o por conexión» y «con amplia afectación de colectivos que no siempre pueden ser calificados de trabajadores y/o de empresarios en sentido técnico». Véase también el Auto de fecha 6 de mayo de 2019, núm. 22/2018, de la Sala Especial de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo: «la nueva perspectiva introducida por la LRJS, que racionaliza la competencia en el ámbito de las relaciones laborales, permite afirmar que compete a la jurisdicción social cualquier impugnación frente a la actuación de las Administraciones Públicas en materia de prevención de riesgos laborales, aunque el afectado sea un funcionario público, según el art.2. e) LRJS».

[9] Así, la STS (Social) de 22 de noviembre de 2017, rcud. 230/2016, considera que la jurisdicción competente es la social en el caso enjuiciado, en el que se solicita la tutela del derecho de libertad sindical de los sindicatos demandantes (Sindicato Único de Sanidad e Higiene de la Comunidad Autónoma de Madrid- S.U.S.H y Sindicato de Sanidad de Madrid-CGT), al no haberles sido reconocido el derecho a tener un representante en el Comité de Seguridad y Salud del Hospital 12 de octubre. Considera la Sala IV que, en estos casos, no se trata de la violación de la libertad sindical en abstracto, sino de la lesión de ese derecho con la consiguiente exclusión de los sindicatos a formar parte del Comité de Seguridad y Salud, es decir, del órgano que vela por la prevención de riesgos laborales, entorpeciendo esta labor, por lo que nos situamos en el ámbito de la materia de riesgos laborales con la consiguiente competencia exclusiva de los juzgados sociales.

al criterio objetivo (por razón de la materia) para la delimitación competencial entre ambos órdenes contencioso y social, en supuestos de acoso perpetrado en el ámbito del sector público en los que se invoca la infracción de regulación preventiva, la cuestión también entraría dentro de la competencia del orden social, con independencia de la naturaleza laboral o funcionarial de la víctima[10]; no así, en cambio, cuando se reacciona frente a la situación de acoso sufrida por personal funcionario o estatutario invocando la lesión de otros derechos fundamentales (igualdad, dignidad, intimidad…), sin aludir a la infracción de obligaciones preventivas[11].

La competencia de los tribunales laborales también ha sido confirmada, a raíz de la situación de crisis sanitaria generada por la pandemia del coronavirus SARS-CoV-2 sufrida en 2020, a propósito del ejercicio de acciones por parte del personal funcionario y estatutario a través de sindicatos constituidos exclusivamente en defensa de sus intereses y en denuncia de la vulneración de sus derechos fundamentales a la vida e integridad física (art. 15 de la C.E.) por la omisión de medidas de prevención por la Administración, al no proporcionarles equipos de protección individual y enseres previstos en los protocolos sanitarios (falta de mascarillas, guantes desechables, gafas, contenedores de residuos, test de detección Covid…)[12]. En ellas se ha declarado igualmente la competencia de los órganos sociales en aplicación de dicho criterio: la articulación de la acción en torno a la infracción de la legislación en prevención de riesgos en el trabajo, pues dicha infracción se encuentra en la base de la vulneración del derecho fundamental, constituyendo su causa última[13].

— En fin, el conocimiento de aquellas lesiones de los derechos de libertad sindical y de huelga y de las conductas discriminatorias que sean constitutivas de delito corresponde a los órganos del orden jurisdiccional penal (cfr. arts. 314 y 315 CP).

2.2. Cognición limitada y adecuación de procedimiento

El proceso de tutela de derechos fundamentales es un proceso de cognición limitada. El artículo 178.1 LRJS lo señala claramente al establecer que el objeto del 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*» (la cursiva es mía). Bien entendido que cuando la tutela del derecho deba necesariamente realizarse a través de las correspondientes

[10] Véase SSTS (Social) de 28 de septiembre de 2017, rcud. 3017/2015, de 1 de marzo de 2018, rcud. 1422/2016, de 11 de octubre de 2018, rcud. 2605/2016, de 5 de mayo de 2021 rcud. 1634/2019, de 19 de julio de 2021, rcud. 2282/2020, 10 de noviembre de 2021, rcud. 2061/2019, o 25 octubre 2023, rcud. 1873/2000. En todas ellas, la Sala Cuarta ha declarado expresamente que «la jurisdicción social es la competente para conocer de demandas de personal funcionario o estatutario en la que denuncian situaciones de acoso laboral que se relacionan con incumplimientos por parte de las entidades empleadoras de la legislación de prevención de riesgos laborales». También STS (Social) de 22 de abril de 2021, rco. 94/2020, en la que se ejercita demanda por el sindicato ERNE de funcionarios/as de la Ertzaintza por vulneración de su derecho a la integridad física ante el Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco, al no haberles proporcionado mascarillas, gafas y guantes desechables, según los Protocolos de Sanidad. Se afirma la competencia del orden social pues el sindicato demandante articula su pretensión en la infracción de normas de prevención de riesgos laborales cuya omisión ha generado riesgo grave a la integridad física del personal de la Ertzaintza.

[11] STS (Social) de 17 de mayo de 2018, rcud. 3598/2016, sostiene la falta de competencia del orden jurisdiccional social porque en el supuesto enjuiciado de acoso de personal estatutario se accionaba para la protección de un derecho fundamental, pero no se reclamaba por la infracción de la legislación de prevención de riesgos laborales.

[12] SSTS (Social) de 22 de abril de 2021 (rco.) y 18 de febrero de 2021 (rco.).

[13] Hernández Morales, I., *La modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas en el orden social*, tesis doctoral, Murcia, 2025, pág. 76, accesible en *Digitum*, http://hdl.handle.net/10201/157675.

modalidades procesales de despido y demás causas de extinción del contrato de trabajo, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, disfrute de vacaciones, materia electoral, impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, movilidad geográfica, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impugnación de convenios colectivos y sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores (*apud.* art. 184 LRJS), deben aplicarse en ellas, en todo lo que afecte a las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, las reglas y garantías previstas para la modalidad de tutela, «incluida la citación como parte al Ministerio Fiscal» (art. 178.2 LRJS).

Es importante tener en cuenta que se debe haber producido una vulneración del derecho fundamental constitucionalmente reconocido, utilizando como referencia su contenido esencial, y no los derechos accesorios que se hayan reconocido a través del desarrollo legal y reglamentario de dichos derechos fundamentales, dado que los incumplimientos que se puedan producir en este sentido se tienen que ejercer a través del procedimiento ordinario o de la modalidad procesal que corresponda, pero no a través de la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas[14].

La modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales es adecuada para sustanciar aquellas pretensiones que formalmente invoquen la vulneración del derecho de libertad sindical o de cualquier otro derecho fundamental, aunque al cabo resulten desestimadas y/o se trate de hechos pretéritos, no procediendo la declaración de inadecuación de procedimiento *a limine litis*[15]. La adecuación del procedimiento no deriva de que la pretensión esté correctamente fundada y deba ser estimada, sino de que se afirme por el demandante la existencia de una violación de un derecho fundamental[16]. Este criterio jurisprudencial resulta de la doctrina del TC tempranamente contenida en sentencias 12/1982 y 31/1984, donde el Alto Tribunal afirma que «para deslindar el problema procesal y la cuestión de fondo, es preciso reconocer que basta con un planteamiento razonable de que la pretensión ejercitada versa sobre un derecho fundamental, lo que es bastante para dar al proceso el curso solicitado, con independencia de que posteriormente el análisis de la cuestión debatida conduzca o no al reconocimiento de la infracción del derecho constitucional invocado». En caso contrario, la resolución judicial que ordena el cambio de procedimiento y el paso de la vía especial (...) al proceso ordinario, puede ser considerada como equivalente a una inadmisión y, por ende, a la frustración de la vía judicial, ya que al reconducir al recurrente al proceso ordinario, se le priva de la protección específica que se otorga a los derechos fundamentales».

En consecuencia, no se reputarán como hechos que afectan a la adecuación del procedimiento que se introduzca en la controversia, junto a la vulneración de un derecho fundamental, la denuncia de una infracción de la legalidad ordinaria, que se aleguen fundamentos diversos a la tutela, o que el órgano judicial competente considere que no se ha producido la lesión del derecho fundamental invocado. Lo que procederá en estos supuestos, de acuerdo con el principio de cognición limitada, será la desestimación de la pretensión de tutela, sin examinar los restantes fundamentos diversos ni enjuiciar las cuestiones de legalidad ordinaria, pero no la

[14] STS (Social) de 9 de mayo de 2008, rco. 164/2007.

[15] STS (Social) de 8 de julio de 2020, rco. 202/2018.

[16] SSTS (Social) de 20 de junio de 2000, rcud. 4140/1999; 27 de mayo de 2002, rcud. 3337/2001; 14 de junio de 2002, rco. 1192/2001; 17 de mayo de 2005, rcud. 2092/2004; 14 y 18 de julio de 2006, rcud. 5111/2004 y rcud. 1005/2005.

declaración de inadecuación de un procedimiento en el que formalmente se ha instado la tutela del derecho fundamental de forma correcta. Sin perjuicio, por supuesto, del derecho de la parte a ejercitar la acción ordinaria en el procedimiento correspondiente[17].

Solo cabe declarar la inadecuación de procedimiento en los supuestos excepcionales en que se aprecie inequívocamente, «prima facie», que la pretensión ejercitada queda de forma manifiesta fuera del ámbito de la modalidad procesal de tutela, bien porque en demanda no se invoque lesión alguna de derecho fundamental, cuando lo que se plantee sea una cuestión de mera legalidad ordinaria o cuando se pretenda sustanciar a través de esta modalidad procesal alguna de las materias del art. 184 LRJS. Pero salvo en esos casos, no cabe tal declaración cuando se ejercita formalmente una acción de tutela de un derecho fundamental, siendo obligado entrar a resolver sobre la lesión denunciada[18].

Por otro lado, en gran número de supuestos las cuestiones de legalidad ordinaria se encuentran indisolublemente ligadas con la vulneración de derechos fundamentales por lo que resultan inescindibles, pues no es posible abordar el extremo de la sentencia relativo a la vulneración de derechos fundamentales y no examinar las cuestiones de legalidad ordinaria[19]. Ocurre con ciertas materias como la conciliación de la vida familiar y laboral, pues como señala el TS «las medidas normativas dirigidas a la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, ya desde la perspectiva de no discriminación por razón de sexo o por circunstancias personales, así como desde la protección a la familia e infancia, que proclama nuestra constitución, gozan de una dimensión constitucional de forma que, a la hora de proceder a la interpretación de las mismas deben tenerse presente esos derechos fundamentales para lo cual han de ponderarse todas las circunstancias concurrentes, para poder cohonestar los intereses en juego, tal y como indica el citado art. 37.7 del ET y el art. 139 de la LRJS, cuando disponen que las discrepancias entre empresa y trabajador deberán solventarse llevando al proceso judicial las propuestas y alternativas para la concreción del horario»[20].

El TS también ha precisado que la inadecuada tramitación de una pretensión por el procedimiento de tutela de derechos fundamentales no determina la nulidad de lo actuado si se han respetado todas las garantías procedimentales legalmente previstas y no se ha causado indefensión a ninguna las partes[21].

La lesión al derecho fundamental no necesariamente ha de ser actual, pues puede haber acontecido previamente y haber cesado ya la conducta lesiva[22].

La inadecuación de procedimiento, que debe declararse cuando proceda en instancia, puede ser soslayada en los recursos extraordinarios por razones de economía y celeridad procesal, cuando la Sala cuente con todos los elementos necesarios para dispensar tutela judicial efectiva sin causar indefensión a nadie[23].

[17] STS (Social) de 10 de julio de 2001, rco. 2800/2000.
[18] STS (Social) de 28 de marzo de 2003, rco. 81/2002.
[19] Voto particular a la STS (Social) de 19 de octubre de 2022, rcud. 1363/2019.
[20] STS (Social) de 25 de mayo de 2023, rcud. 1602/2020.
[21] SSTS (Social) de 19 de enero de 2004, rcud. 617/2003; 26 de julio de 2004, rcud. 2334/2003, y 21 de noviembre de 2006, rcud. 3137/2005.
[22] STS (Social) de 20 de junio de 2000, rcud. 4140/1999.
[23] STS (Social) de 30 de junio de 2008, rco. 138/2007.

En definitiva, una demanda fundada exclusivamente en una infracción de legalidad ordinaria, que se hubiera tramitado a través del proceso de tutela de derechos fundamentales, debe ser rechazada de plano; sin perjuicio de la facultad que asiste al juzgador para remitir su tramitación al proceso ordinario o modalidad procesal que corresponda de acuerdo con la naturaleza de la pretensión, con arreglo a lo dispuesto en el art. 102.2 LRJS. A este respecto, el art. 179.4 de la LRJS dispone que «sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 81, el juez o tribunal rechazará de plano las demandas que no deban tramitarse con arreglo a las disposiciones de este Capítulo y no sean susceptibles de subsanación, advirtiendo al demandante del derecho que le asiste a promover la acción por el cauce procesal correspondiente. No obstante, el juez o la Sala dará a la demanda la tramitación ordinaria o especial si para el procedimiento adecuado fuese competente y la demanda reuniese los requisitos exigidos por la ley para tal clase de procedimiento.» De esta forma, de acreditarse su competencia, el juez o tribunal podrá entrar a resolver sobre la cuestión de legalidad ordinaria que se hubiese podido plantear erróneamente a través de la modalidad procesal de tutela, una vez reconducida la pretensión al proceso ordinario o modalidad procesal que corresponda, siempre que ello sea posible. Pero una demanda fundada de forma concurrente en la lesión de un derecho fundamental y en una infracción de norma infraconstitucional llevará al órgano judicial a entrar a resolver únicamente sobre la vulneración de ese derecho (estimando la demanda o desestimándola, según haya sido acreditada o no la lesión), dejando imprejuzgada la pretensión basada en la infracción de legalidad ordinaria.

Se ha considerado adecuado el proceso de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas para ejercitar, frente a las entidades gestoras de la Seguridad Social, la acción de condena al abono del complemento de maternidad a un pensionista varón, no siendo exigible que dicha pretensión se sustancie a través de la modalidad procesal específica de Seguridad Social[24]. El proceso de tutela de libertad sindical también es adecuado para sustanciar la pretensión de un delegado sindical y miembro del comité de empresa que denuncia la imposibilidad o dificultad de ejercer en el seno de dicho comité su derecho a la actividad sindical, por un defectuoso funcionamiento de este organismo representativo[25].

El proceso de tutela de derechos fundamentales es adecuado para reclamar una indemnización por el daño moral causado a una trabajadora víctima de acoso moral que previamente ha extinguido el contrato, en virtud de un acuerdo prejudicial en el que se acuerda la extinción y la indemnización correspondiente al amparo del art. 50 ET, con reserva por parte de la trabajadora de sus acciones por tutela de derechos fundamentales[26]. También se ha considerado idóneo para reclamar los daños y perjuicios por acoso moral, aunque haya existido un previo proceso por despido, concluido por conciliación, en el que no se ha solicitado la anulación del despido, ni se ha cuestionado la vulneración por la que se acciona separadamente[27].

No se ha reconocido adecuado el procedimiento de tutela cuando la reclamación ha versado sobre el cese en el abono de un plus de disponibilidad reconocido judicialmente como condición más beneficiosa, pues, aunque pudiera considerarse indicio de lesión de la garantía de indemnidad, el cese en el pago se produce por la interpretación realizada del nuevo convenio colectivo, por lo que la cuestión pasa a ser una cuestión de legalidad ordinaria[28]. En relación a

[24] STS (Social) de 19 de julio de 2023, rcud. 3106/2022.
[25] STS (Social) de 31de octubre de 2012, rcud. 227/2011.
[26] STS (Social) de 9 de mayo de 2011, rcud. 4280/2010.
[27] STS (Social) de 13 de junio de 2011, rcud. 2590/2010.
[28] STS (Social) de 2 de febrero de 2021, rcud. 2414/2018.

la vulneración del derecho constitucional a la tutela judicial efectiva, en su manifestación de garantía de indemnidad, se ha considerado inadecuado el procedimiento de tutela para exigir el abono de trienios reconocidos a profesores de religión en anteriores sentencias firmes, debiendo recurrirse a la ejecución de dichas sentencias[29].

2.3. Imposibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela del derecho

El art. 26.1 LRJS enumera las acciones a las que no cabe acumular otras en un mismo juicio (salvo la de responsabilidad por daños), entre las que se encuentra la de tutela de derechos fundamentales. Y en el art. 178.1 LRJS se recoge la prohibición de acumulación a la pretensión de tutela del derecho fundamental de otras acciones de distinta naturaleza o de idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela.

La imposibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza es una consecuencia directa del carácter de cognición limitada que tiene la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales, y supone una excepción a lo establecido en el art. 25 LRJS, que permite que el actor acumule en su demanda cuantas acciones le competan frente al demandado, aunque procedan de distintos títulos.

Está prohibido tanto que a la pretensión de tutela se le una otra de naturaleza distinta, basada en hechos distintos y desconectados de la vulneración del derecho fundamental (por ejemplo, solicitar la tutela frente al acoso sexual sufrido y reclamar el abono de la última paga extraordinaria que es debida a todas las personas trabajadoras), como utilizar el proceso de tutela para sostener la vulneración de un derecho fundamental y argumentar sobre el mismo con fundamentos jurídicos de naturaleza infraconstitucional (legalidad ordinaria) o que no están relacionados con su defensa. La prohibición de acumulación es tanto de la acumulación originaria como de la sobrevenida ("ni siquiera por vía de reconvención")[30].

Se ha considerado indebida, por ejemplo, la acumulación de la impugnación de un convenio colectivo por ilegalidad y la acción por la que se reclama el derecho a constituir una sección sindical en la empresa[31]; o cuando junto a la lesión de la libertad sindical se pretende que se reconozca la obligación de la empresa de constituir una comisión prevista por el convenio colectivo aplicable[32].

En el supuesto de acumulación indebida de acciones, entra en juego lo dispuesto en el art. 27 de la LRJS, cuyo apartado refiere que «Si se ejercitaran acciones indebidamente acumuladas, el secretario judicial requerirá al demandante para que en el plazo de cuatro días subsane el defecto, eligiendo la acción que pretende mantener. En caso de que no lo hiciera, o si se mantuviera la circunstancia de no acumulabilidad entre las acciones, dará cuenta al tribunal para que éste, en su caso, acuerde el archivo de la demanda», estableciendo reglas especiales en los apartados 2 y 3 para el supuesto de que una o varias de las pretensiones indebidamente acumuladas estén sometidas a plazos de caducidad.

[29] STS (Social) de 30 de abril de 2014, rcud. 1836/2012.
[30] STS (Social) de 5 de junio de 2012, rco. 62/2010.
[31] STS (Social) de 6 de marzo de 1998, rco. 1535/1997.
[32] STS (Social) de 19 de enero de 2005, rco. 80/2004.

Con todo, y aunque cabría extraer de la literalidad de la norma otra conclusión, lo cierto es que esta prohibición no es absoluta e incondicionada[33]. Así, a nivel judicial ha prevalecido la tesis integradora, que supone entender que pueden acumularse todas aquellas pretensiones que enlacen con la reparación del daño a fin de no fracturar o diversificar la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales en el ámbito laboral[34]. En sentido similar, no se ha apreciado acumulación indebida de acciones cuando en la pretensión de tutela de la libertad sindical del sindicato actuante se alegan los hechos vulneradores de la libertad sindical de sus representantes o delegados (que habían interpuesto pleitos individuales por lesión también de su libertad sindical) al tratarse de procesos y pretensiones autónomas, sin perjuicio de que tales hechos cometidos contra sus afiliados conformen el apoyo indirecto o indiciario de la lesión que se denuncia, pues «dividir la controversia a estos efectos tratando los litigios individuales en su aislada consideración, desvirtúa tanto el objeto de la reclamación como los parámetros en los que se funda» [35].

Asimismo, resulta pacífica la posibilidad de acumular en una misma demanda la pretensión de tutela de la libertad sindical o del derecho fundamental vulnerado y la reclamación de una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por el comportamiento lesivo. Como ejemplo, cuando lo acumulado es la petición de que se abonen las cantidades adeudadas por el empresario al que se acusa de discriminación salarial y esta se estima[36]. Ello responde a que la sentencia estimatoria de la tutela solicitada tiene un contenido complejo, de conformidad con lo previsto en los arts. 182 y 183 LRJS, que diseñan una sentencia mixta, cuyo fallo incluirá al mismo tiempo una "tutela declarativa" de la existencia de discriminación o lesión de un derecho fundamental, una "tutela inhibitoria" respecto del acto lesivo del derecho fundamental, una "tutela restitutoria" o de reposición del derecho vulnerado y, en su caso, una "tutela resarcitoria" de los daños producidos al demandante, y ello sin que la demanda que pretenda tal multiplicidad de condenas incurra en la acumulación de acciones prohibida por los arts. 26.1 y 178.1 LRJS[37]. Así lo ha venido a confirmar la nueva redacción del art. 26.1 LRJS, que establece, como excepción a la prohibición de acumulación de acciones regulada en el mismo, «la de responsabilidad por daños derivados».

2.4. Carácter opcional

Otra restricción o reducción del ámbito del proceso de tutela de derechos fundamentales viene determinada por el carácter opcional de este. Quiere decirse con ello que quien vea lesionados sus derechos fundamentales o libertades públicas puede recurrir a la vía de protección ordinaria de todos los derechos, en ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 de la CE), a través del proceso ordinario o de la vía procesal específica que corresponda por

[33] Blasco Jover, C., "Comentario al artículo 178 LRJS", en VV.AA., *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, cit., p. 1177.

[34] STS (Social) de 12 de junio de 2001, rcud. 3827/2000.

[35] STS (Social) de 8 de marzo de 2024, rcud. 103/2022.

[36] STS (Social) de 25 de enero de 2005 (rcud. 1374/2004) mantiene que la acción de tutela de derechos fundamentales, como acción compleja, permite incluir dentro de su contenido la condena al pago de las diferencias salariales derivadas del atentado al derecho de libertad sindical sufrido por el actor, «puesto que no estamos en presencia de una acumulación indebida de acciones separadas, sino ante la actualización del contenido íntegro de la acción de tutela de aquel derecho fundamental». Termina diciendo la sentencia: «Téngase en cuenta que aquí no se trata de reconocer al actor una indemnización de daños y perjuicios por el solo hecho de haber sido perjudicado en sus derechos fundamentales, sino de la reparación de unos perjuicios alegados y cumplidamente acreditados».

[37] SSTS (Social) de 14 de julio de 1993, rcud. 3354/1992; 2 de junio de 1997, rco. 4016/1996, y 15 de diciembre de 2008, rco. 14/2007.

razón de la materia, o bien recurrir al excepcional proceso de tutela, de carácter preferente y sumario. En estos términos se ha pronunciado el TC en sentencias 90/1997, de 6 de mayo de 1997 y 191/1998, de 20 de septiembre. En dichas resoluciones el alto tribunal concluye que la existencia de un procedimiento específico de tutela de los derechos fundamentales no significa que las eventuales lesiones de derechos fundamentales deban ser canalizadas exclusivamente a través de esta modalidad procesal», pues, por ejemplo, el procedimiento ordinario carece de cognición limitada en su objeto, de modo que pueden conocerse las reclamaciones de otros derechos vinculadas a la lesión del derecho fundamental, lo que sería inviable si se recurriera solo a la modalidad preferente y sumaria de tutela, para concluir afirmando: «de esta forma y según el alcance de lo pretendido, el demandante optará por uno u otro procedimiento».

Esta doctrina constitucional ha sido recogida por el Tribunal Supremo[38], que además advierte que dicha opción no es de carácter absoluto. Lo anterior significa, en primer lugar, que la opción por un proceso u otro requiere que la pretensión sea susceptible de formularse a través del proceso de tutela (porque se plantee la existencia de lesión de un derecho fundamental) y también a través de un procedimiento distinto al de tutela (siempre que el procedimiento elegido sea el adecuado a la pretensión que se deduzca); y en segundo lugar, aunque no menos importante, que la elección del procedimiento de tutela del derecho fundamental o del ordinario o especial que proceda por razón de la materia no tendrá idénticas consecuencias y efectos para el actor. Efectuada la opción por el proceso de tutela del derecho fundamental, el demandante gozará de las garantías y privilegios de este procedimiento, pero también de un conocimiento exclusivo de la lesión, sin que quepa extenderse a cuestiones y pronunciamientos distintos, como son las cuestiones de legalidad ordinaria.

La sucesiva ampliación de las modalidades procesales a las que se efectúa remisión para su tramitación «inexcusable» a través de las mismas ha reducido de forma ostensible y correlativa el ámbito del procedimiento regulado en los art. 177 y siguientes de la LRJS y, por tanto, también, los supuestos en los que cabe optar por otro procedimiento de cognición plena (entre los que se incluye el proceso de conflicto colectivo), limitándose la alternatividad de procedimientos, al resultar muy extensa la lista de procesos de tramitación obligada por remisión desde el art. 184 LRJS.

3. COMPETENCIA

Las demandas de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas pueden ser planteadas en única instancia ante tres tipos diferentes de órganos judiciales: Juzgados de lo Social (art. 6 LRJS), Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia (art. 7 LRJS) y Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (art. 8 LRJS). A este respecto, es importante retener que, a efectos de determinación de la competencia de los juzgados y tribunales, se debe tener en cuenta el ámbito territorial en el que se ha producido la lesión, y no el ámbito de actuación de los sujetos que realizan las acciones que pueden ser calificadas como lesivas de un derecho fundamental[39].

[38] Vid. SSTS (Social) de 21 de marzo de 1995, rco. 1328/1994 y de 18 de septiembre de 2001, rco. 193/2001. En esta última, el Tribunal Supremo, recordando la doctrina de la Sala sentada en sentencia de 18 de mayo de 1992 (rco. 1359/1991), reitera: "[…] en determinados supuestos en que la conducta que se entiende lesiva de derechos fundamentales puede ser impugnada también por el cauce del proceso laboral ordinario o de otras modalidades procesales, la parte demandante está facultada para optar por uno u otro procedimiento, ateniéndose en cada supuesto al contenido de la acción correspondiente".

[39] STS (Social) de 13 de octubre de 2011, rco. 177/2010.

Como consecuencia de ello, se ha declarado competente la Audiencia Nacional para resolver un supuesto en el que las lesiones de derechos fundamentales y libertades públicas se ha producido en Menorca y Algeciras, y los domicilios de las personas trabajadoras radican en diferentes comunidades autónomas[40].

4. LEGITIMACIÓN

4.1. Legitimación activa

De acuerdo con su objeto, posee legitimación activa para promover el proceso cualquier «trabajador» o «sindicato» que invocando un *interés legítimo* considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso (art. 177.1 LRJS).

Cuando la lesión del derecho de libertad sindical sea individual, la legitimación directa para ser parte principal se confiere en exclusiva al trabajador que invoque un interés directo o legítimo en el asunto. Pero en este caso, también el sindicato al que pertenezca el trabajador, así como cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo, pueden personarse en la causa como coadyuvantes de aquél, apoyando su pretensión (arts. 177.2 LRJS y 14 LOLS); ahora bien, esta intervención litisconsorcial del sindicato se entiende como parte accesoria, no como parte principal, por lo que podrá esgrimir y desplegar en el proceso cuantas alegaciones, defensas y medios de prueba considere convenientes, pero en ningún caso podrá recurrir ni continuar el proceso con independencia de las partes principales, ni podrá realizar actos de disposición o renuncia sobre el objeto litigioso[41].

[40] STS (Social) de 11 de diciembre de 2000, rco. 2327/1999.

[41] La STS (Social) de 14 de octubre de 2005, rcud. 2504/2004, contiene una síntesis de las diferencias entre ambos tipos de intervención en el proceso: «Interviniente adhesivo simple es, dogmáticamente, el tercero que, no siendo titular de la relación jurídica discutida en el pleito, tiene un interés legítimo en la resolución que recaiga, porque sí lo es de otra relación conexa con la debatida que puede verse afectada de una manera indirecta o refleja por la sentencia que se dicte. Participa en el proceso como parte, pero su actuación queda condiciona por el hecho de que acude a él para defender directamente el derecho de la parte principal, demandante o demandada, a cuya defensa o resistencia se adhiere; aunque, como es lógico, esté así defendiendo indirectamente su interés en el resultado del pleito, con la finalidad de evitar el perjuicio jurídico que la sentencia pudiera ocasionarle. Puede, pues, utilizar los poderes procesales que corresponden a la parte a la que se asocia. Y, consecuentemente, puede oponerse o adherirse a la demanda, formular alegaciones, formular excepciones y proponer y practicar pruebas. Por el contrario, y dado que no es titular de la relación jurídica controvertida, y por ello no es parte principal o material, no puede introducir ninguna cuestión que altere el objeto del proceso, ni utilizar aquellos medios de defensa o resistencia que le beneficien exclusivamente a él. Por la misma razón, tampoco puede realizar los actos típicos de disposición del proceso, como son allanarse, renunciar, transigir y recurrir, por ser privativos del verdadero titular. Por último, y precisamente porque no se ha formulado pretensión alguna frente a él, no puede recaer sobre el interviniente adhesivo simple ningún pronunciamiento de absolución o condena en la sentencia dictada en el proceso al que acude como tal, ni queda afectado por la cosa juzgada material en sentido propio (...) La posición del interviniente adhesivo litisconsorcial tiene un mayor grado de implicación en el debate, como consecuencia de que su resultado produce efectos directos para él. Es el tercero que concurre al proceso porque es, o afirma ser, cotitular de la relación jurídico-material controvertida, y que por ello pudo o debió ser, ya inicialmente, un litisconsorte. En consecuencia y como quiera que acuda para defender directamente sus propios intereses, puede utilizar, amén de los poderes que corresponden al interviniente adhesivo simple, aquellos otros medios de defensa o resistencia que sólo le aprovechan a él. En esa línea, el vigente art. 13 LECiv , en sus números 3, párrafo primero y 4 -que según un importante sector doctrinal conciernen exclusivamente al interviniente litisconsorcial y no al simple, aunque el precepto no distinga expresamente entre uno y otro- le permite formular sus propias pretensiones, seguir el proceso «aunque su litisconsorte renuncie, se allane, desista o se aparte del procedimiento por cualquier otra causa», y hacer uso de «los recursos que procedan contra las resoluciones que estime perjudiciales a su interés, aunque las consienta su litisconsorte».

Pero también pueden existir conductas pluriofensivas, que lesionen simultáneamente derechos o facultades pertenecientes a los dos planos individual y colectivo de la libertad sindical. En estos supuestos, la legitimación como parte principal se atribuye a ambos sujetos, trabajador y sindicato, pudiendo cualquiera de ellos ejercer la acción independientemente, y cuando ambos lo hagan, se dará lugar a la correspondiente acumulación de procesos. No cabe descartar, en efecto, que en numerosas ocasiones, las lesiones a la libertad sindical del sindicato se perpetran a través de actos empresariales que se concretan en lesiones a los derechos sindicales de trabajadores singularmente considerados. Y precisamente por ello, el sindicato sería titular de un interés legítimo al restablecimiento del derecho violado, aunque el trabajador pueda ser el titular del interés directo, con lo que procedería reconocer legitimación activa como parte principal tanto al trabajador como al sindicato, al existir una *causa petendi* diferenciada y, por tanto, correspondencia entre unos pedimentos también diversos, aun cuando el del sindicato deba incorporar mediata o instrumentalmente la solicitud de restablecimiento o preservación del derecho fundamental individual, al objeto de obtener la tutela del interés propio del grupo sindical. Así, por ejemplo, en el supuesto de la persona trabajadora que reclama la tutela de su derecho al crédito horario por negativa de la empresa a la utilización del mismo y conjuntamente el sindicato, por vulneración de la acción sindical que ejerce a través de aquel, pudiendo ambos reclamar el cese de la conducta antisindical así como una indemnización de daños y perjuicios específica por vulneración de su derecho de libertad sindical[42]. En algunos casos, la negativa no es del crédito horario de un trabajador individualmente determinado, sino del derecho del sindicato a la administración del crédito sindical, impidiéndole la redistribución de las horas sindicales entre sus representantes[43]. Entre estas conductas pluriofensivas que abarcan los comportamientos antisindicales represores de la persona trabajadora por razón de su afiliación sindical o condición de representante que atentan de forma directa e inmediata sobre la esfera jurídica de la persona trabajadora, pero también del sindicato al privarle igualmente de la posibilidad de ejercer su actividad sindical, se encuentra la falta de abono por la empresa del plus que retribuye el mayor tiempo invertido en el desplazamiento al centro de trabajo durante los días que el trabajador hace uso del crédito horario[44]. En este supuesto se considera vulnerado el derecho a la libertad sindical de la persona trabajadora accionante (atentando contra la garantía a la indemnidad retributiva por razón de su afiliación), si bien no cabe desconocer el interés legítimo del sindicato en estos casos, habiéndose indicado que junto al obstáculo que supone

[42] Vid. STS (Social) de 11 de enero de 2017, rcud. 11/2016, en la que se demanda la tutela del derecho de libertad sindical por el sindicato y los dos delegados sindicales del mismo, ante la falta de reconocimiento del crédito horario por la empleadora a los dos últimos: «No solo han sido privados los delegados sindicales designados del ejercicio del crédito horario que conforme a Derecho les correspondía, sino que el propio Sindicato actor ha visto sensiblemente mermado su derecho a la actividad sindical, con la influencia que ello tiene en su imagen ante afiliados y trabajadores de la empresa. La conducta empresarial ha atentado contra la propia esencia del Sindicato, consistente en su actividad de asistencia, auxilio, asesoramiento e incluso proselitismo ante los trabajadores, al impedir a sus Delegados el pleno desarrollo del cometido para el que fueron designados.» La sentencia fija indemnizaciones por daños morales en cuantía de 6.000 para cada uno de los actores, sindicato y delegados sindicales.

[43] Vid. STS (Social) de 24 de octubre de 2019, rco. 12/2019, en la que la tutela es ejercitada por el sindicato UGT, ante la negativa de la empresa Paradores de reconocer el acuerdo de su sección sindical de suspender el día de la huelga general convocada la licencia por crédito horario sindical de sus liberados y redistribuir la misma en otros representantes: «(…) la actuación empresarial imputando al crédito sindical aquellos lapsos que el sindicato pretendía calificar como ejercicio efectivo del derecho de huelga de sus representantes, y la correlativa negativa a la acumulación de las horas correspondientes en favor de otros, recayeron indefectiblemente en el desempeño del derecho fundamental a la libertad sindical, al quebrantar la vertiente de autorregulación de la actividad sindical consagrada en el art. 28.1 de la CE». O la STS de 21 de noviembre de 2024, rco. 281/2022, en supuesto de negativa a la acumulación del crédito horario de los representantes unitarios del sindicato demandante que pertenecen a distintos centros de trabajo que, sin embargo, sí permite a otras organizaciones sindicales.

[44] Hernández Morales, I., *La modalidad procesal de tutela*…, p. 234.

al ejercicio de la libertad sindical del representante, por su potencial efecto disuasorio para la decisión de realizar funciones sindicales, «el obstáculo repercute no sólo en el representante sindical que soporta el menoscabo económico, sino que puede proyectarse asimismo sobre la organización sindical correspondiente, afectando, en su caso, a las tareas de defensa y promoción de los intereses de los trabajadores que la Constitución encomienda a los sindicatos (art. 7 CE), que son los representantes institucionales de aquellos»[45].

La frontera entre el interés directo y el interés legítimo de la organización sindical es una cuestión harto compleja. Así se advierte en un supuesto en el que la información omitida o denegada por la empresa tiene como destinatario directo al delegado sindical, por lo que de entrada la titularidad del derecho a la libertad sindical vulnerada es suya, no de la organización a que pertenece. La consecuencia es la denegación de legitimación activa al sindicato que reclama daños y perjuicios derivados de esa ilícita conducta empresarial, al no intervenir en defensa de un derecho propio y no haber concretado en qué manera se dañó la imagen y reputación del sindicato[46].

Junto a los sindicatos se encuentran facultados para el ejercicio de la acción de tutela de la libertad sindical las secciones y delegados sindicales, pues si bien el art. 177.1 LRJS sigue refiriéndose solo a la legitimación de trabajador y sindicato, la jurisprudencia ha venido admitiendo la legitimación de dichos órganos a estos efectos. Se ha apreciado concurrencia de legitimación tanto del sindicato como de su delegado sindical cuando ambos reclaman frente a la misma empresa por vulneración del derecho a la libertad sindical, considerando procedente la indemnización por daños morales reclamada por el sindicato, aun cuando este intervenga en calidad de coadyuvante, siempre que en su demanda la organización sindical haya individualizado, precisado y acreditado los elementos causantes de los perjuicios a su imagen y reputación[47].

La existencia de un doble canal de representación de los trabajadores, unitario y sindical, alimentó en su momento la duda acerca de si los órganos colectivos que conforman la representación unitaria -delegados de personal, comités de empresa- son titulares del derecho a la libertad sindical. La cuestión ha sido abordada por el TC en diversos pronunciamientos, acuñando una doctrina ya muy consolidada. Con arreglo a la misma[48], el órgano de representación unitaria no es titular del derecho de libertad sindical, de modo que no pueden, en el nudo ejercicio de sus funciones representativas, ser sujetos pasivos de lesiones a la vertiente colectiva de este derecho, cuya titularidad tanto la CE como la LOLS atribuyen en exclusiva a los sindicatos, único sujeto colectivo expresamente constitucionalizado (como se afirmó tempranamente en la STC 118/1983, de 13 diciembre). Interpretación ésta que ha permeado inmediatamente en la jurisprudencia ordinaria[49], siendo determinante en este sentido la distinción entre la actividad sindical propiamente dicha que desarrolla el sindicato y la actividad desplegada por los órganos de representación unitaria, «sindical» en sentido amplio pero cuyo fundamento no es constitucional sino exclusivamente legal. Cosa distinta será que el representante persona física (delegado de personal o miembro del comité de empresa) pueda demandar a su empresario por lesión del derecho de libertad sindical pero en su vertiente estrictamente individual; o pueda demostrarse la conexión existente entre la actitud empresarial impeditiva u obstativa del regular ejercicio

[45] STS (Social) de 18 de mayo de 2020, rcud.733/2019.
[46] SSTS (Social) de 14 de enero de 2020 (rco. 145/2018) y 22 de febrero de 2024 (rco. 329/2021),
[47] SSTS (Social) de 6 de febrero de 2019 (rco. 224/2017) y 11 de junio de 2024 (rco. 14/2022).
[48] Entre muchas, SSTC 74/1996, de 30 abril; 95/1996, de 29 mayo y 191/1996, de 26 noviembre.
[49] SSTS (Social) de 16 de marzo de 1998 (rco. 1884/1997), 19 de enero de 2004 (rcud. 617/2003) y 10 de diciembre de 2013 (rco. 82/2013).

y cumplimiento de los derechos y funciones legalmente atribuidas a los representantes y la pertenencia o militancia del representante perjudicado a/en un determinado sindicato. Así, se ha sostenido que tiene legitimación para promover el proceso de tutela de los derechos de libertad sindical el representante que a título individual reclama frente a la negativa de la empresa a la utilización del crédito horario, y ello desde el momento en que no se insta en la demanda el reconocimiento del derecho al desempeño de las labores de representación de los trabajadores que le atribuye el artículo 68. e) ET, sino que se funda en el art. 28 CE y en la propia LOLS, por vulneración del derecho a la acción sindical en la empresa que le reconoce su art. 2.1.d)[50]. Como ha señalado el TC, «cuando el representante unitario de los trabajadores está afiliado a un sindicato su actividad, a la vista de las circunstancias que concurran en cada caso, podrá tener consecuencias desde la perspectiva del art. 28.1 CE»[51], lo que legitima la posibilidad de canalizar la pretensión por el proceso especial de tutela de derechos fundamentales con acceso posterior al recurso de amparo.

El TS reconoce el derecho a la libertad sindical de los socios y socias trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en virtud, en virtud de una interpretación amplia del derecho a la libertad sindical y a la luz de las normas internacionales ratificadas por España, especialmente en los Convenios de la OIT[52].

El sindicato tiene legitimación directa para interponer acciones colectivas de tutela de derechos fundamentales, incluidas las que se enderezan a denunciar vulneraciones de la prohibición de tratamiento discriminatorio, con proyección colectiva, y ello porque, junto al estudio de la vertiente individual de la discriminación, para lo que el afectado puede promover la pertinente acción de tutela, la dimensión colectiva de la posible discriminación que atenta contra el interés genérico del grupo también es tutelable y su defensa no puede ser ejercitada por un sujeto individual, sino por un sujeto colectivo, como es el sindicato, que es portador de intereses generales según el artículo 7 de la Constitución[53]. A este respecto, el art. 17.2, párrafo tercero, de la LRJS dispone en su último inciso que los sindicatos podrán actuar a través del proceso de conflicto colectivo «en defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las materias atribuidas al orden social». Legitimación en supuestos de discriminación que el art. 177 LRJS extiende a «las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados, si bien no podrán personarse, recurrir ni continuar el proceso contra la voluntad del trabajador perjudicado».

El artículo 177.4 LJS señala a la víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas como la «única legitimada en esta modalidad procesal». Esto es, se excluye la intervención de posibles coadyuvantes, aunque tan taxativa regla hay que compatibilizarla con la legitimación que la misma ley atribuye a entidades públicas o privadas en supuestos de discriminación en los términos del antes citado artículo 177.2 *in fine* LRJS.

[50] STS (Social) de 30 de junio de 2011, rcud. 3511/2010. Asimismo, STS (Social) de 19 de diciembre de 2013, rcud. 555/2013.

[51] STC 100/2014, de 23 de junio, FJ 4.

[52] STS (Social) de 8 de mayo de 2019, rco. 42/2018.

[53] STS (Social) de 18 de febrero de 1994, rcud. 1735/1992.

En todo caso, corresponde a la víctima «elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión, salvo cuando la víctima pretenda la condena de este último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dictare». Con esta regulación queda superada cierta doctrina jurisprudencial que venía exigiendo la constitución de un litisconsorcio pasivo necesario en los pleitos de acoso laboral achacado a otros trabajadores, no siendo suficiente con demandar a la empresa, y debiendo apreciarse de oficio los defectos sobre el particular[54].

En cambio, la demanda debe ser dirigida necesariamente contra el empresario titular de la relación laboral, sin que sea posible llamar al proceso únicamente a quien se considera responsable directo de la vulneración del derecho fundamental[55].

4.2. Legitimación pasiva

La legitimación pasiva en el proceso de tutela corresponde a los sujetos causantes de la lesión impugnada, que la LRJS identifica en los términos muy generales y amplios que resultan de su artículo 182.1.*c*); esto es, el «empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada»; incluidos, obviamente, los propios sindicatos que pueden adoptar la posición de demandados cuando eventualmente sean ellos los causantes de la presunta vulneración del derecho de libertad sindical, o, en su caso, dicha posición corresponda a una o varias secciones sindicales, al comité de empresa o, incluso, al comité de huelga.

Los supuestos más comunes en los que el sindicato estará legitimado pasivamente los constituyen los procesos entablados por sus afiliados, por ejemplo, cuando se produce la expulsión o suspensión temporal de militancia de uno de ellos. No obstante, ha resultado dudoso el recurso al procedimiento de tutela de derechos fundamentales en estas impugnaciones de medidas sancionadoras impuestas por los sindicatos, por el carácter de cognición limitada del mismo, remitiendo los tribunales para el conocimiento de la sanción impuesta por un sindicato al proceso ordinario y advirtiendo que, en términos generales, la imposición de una sanción no vulnera sin más la libertad sindical, si está prevista en los estatutos y/o reglamentos internos del sindicato[56].

Un sindicato también puede ser sujeto productor de la lesión de la libertad sindical de otra organización sindical, p.ej., en el caso de conflictos entre sindicatos a propósito de la convocatoria de elecciones a comité de empresa[57]. Igualmente, pueden ser demandados el comité de empresa[58], el comité intercentros y el comité de huelga, si son agentes productores de la lesión.

[54] STS (Social) 30 de enero de 2008, rcud. 2543/2006.

[55] STS (Social) de 23 de enero de 2017, rco. 60/2020: «[…] en el proceso de tutela de derechos fundamentales resulta opcional para el demandante que considere vulnerado su derecho fundamental o libertad pública, llamar o no al proceso al sujeto que se considere responsable o causante directo de la lesión" y continúa indicando que «el precepto recoge esa posibilidad de demandar o no al causante directo de la lesión "necesariamente con el empresario", de lo que se infiere sin duda que el titular de la relación laboral habrá de estar siempre presente en el proceso; además en este supuesto sería absolutamente exigible esa presencia tal y como se desprende de la excepción que contempla el precepto, porque lo que se pretende en el caso es la condena de quien se afirma es causante de la lesión del derecho».

[56] STS (Social) de 24 de noviembre de 1996, rcud. 683/1996.

[57] STS (Social) de 11 de abril de 1991.

[58] STS (Social) de 8 de mayo de 1995, rco. 1319/1994.

4.3. La intervención del Ministerio Fiscal

El Ministerio Fiscal «será siempre parte en estos procesos» (art. 177.3 LRJS), con independencia del carácter individual o colectivo de la acción planteada. La Ley le encomienda de modo expreso velar «especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas» e interesar la adopción de «las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas» (cfr. arts. 15 LOLS y 315 CP).

El Tribunal Supremo ha confirmado su caracterización como parte principal del proceso, pues en su condición de garante de la legalidad y protector de los derechos fundamentales le corresponde intervenir en las fases de alegaciones, de prueba y de recursos y su falta de citación al proceso será causa de nulidad de lo actuado con retroacción de las actuaciones[59].

El Ministerio Fiscal debe ser citado, aunque no comparezca, pues la asistencia al juicio es potestativa para él. Caso de no ser citado, la consecuencia es la declaración de nulidad de actuaciones, que puede ser apreciada incluso de oficio[60]. No obstante, en casación para la unificación de doctrina se ha descartado que, en los supuestos de estimación de la demanda, la alegación de nulidad de actuaciones por el empleador deba prosperar con fundamento en la falta de citación al Ministerio Fiscal, «pues no se alcanza a comprender cómo pudo causar indefensión a la empresa la falta de una garantía que la ley establece, sin duda, en beneficio de la persona trabajadora. No debe olvidarse que la misión del Ministerio Público en este tipo de proceso, amén de la genérica de defensa de la legalidad, es la de «adoptar las medidas necesarias para la depuración, en su caso, de las conductas delictivas» (art. 15 de la L.O.L.S, número 4 de la Base 30ª de la Ley 7/1989 de 12 de abril y art. 175.3 LPL, en relación con el art. 315 del Código Penal). Y éstas solo pueden provenir de la persona, empresa o entidad empleadora frente a la que, en cada caso, se acciona».[61] En esta línea, la jurisprudencia ha considerado que la declaración de nulidad de actuaciones en los procesos en los que la tutela se concreta en un «interés de parte» exige: a) protesta previa de alguna de las partes en el proceso, b) la existencia de indefensión en la parte que insta la nulidad[62]. Si no se acredita el cumplimiento de esos requisitos, la falta de citación del Ministerio Fiscal no determinará la nulidad de todo lo actuado, salvo aquellos supuestos en que la intervención del Ministerio Fiscal está vinculada a la defensa de un interés público directo en el proceso.

5. TRAMITACIÓN

5.1. Ejercicio de acción: prescripción y caducidad. La demanda

En estos procesos —excluidos de conciliación o mediación previas (art. 64.1 LRJS) y de la posibilidad de acumulación con otras acciones (arts. 26.1 y 178.1 LRJS)— la demanda no está sometida a un plazo especial de prescripción o caducidad, sino que debe interponerse

[59] STS (Social) de 27 de noviembre de 2002, rcud. 3948/2001.

[60] STS (Social) de 26 de diciembre de 1996, rcud. 403/1996.

[61] STS (Social) de 29 de junio de 2001, rcud.1886/200: "Si la indefensión consiste en la privación o limitación injustificada y relevante de las facultades de alegación y prueba que causa o puede causar grave perjuicio a quien la alega, resulta evidente que la falta de citación del Fiscal como parte - que no su ausencia en el acto del juicio, puesto que la asistencia que es potestativa para él - no pudo causar ninguna indefensión a las empresas recurrentes, que mantuvieron íntegras en todo momento las posibilidades y garantías necesarias para alegar y probar cuanto estimaron necesario para su mejor defensa o resistencia".

[62] SSTS (Social) de 15 de enero de 2005, rcud. 4222/2004, de 28 de enero de 2009, rcud. 1576/2008 y de 12 de diciembre de 2019, rcud. 2189/2017.

en los plazos legalmente previstos para ejercitar las acciones derivadas de las conductas o actos en que se concrete la correspondiente lesión que se impugne (art. 179.2 LRJS), es decir, los que establece con carácter general el artículo 59 ET.

A este respecto, jurisprudencialmente se ha señalado que, como regla general, habrá de estarse al plazo general de prescripción de un año del art. 59.1 del ET[63], con las muchas salvedades que presenta el mismo, como el plazo de caducidad de veinte días para la impugnación del despido, sanciones, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, vacaciones, conciliación de la vida familiar y laboral, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, que ya son remitidas por el artículo 184 al ejercicio a través de la modalidad procesal correspondiente.

Teniendo en cuenta que las acciones a través de las cuales se pretende tutelar un derecho fundamental también decaen por el transcurso del tiempo, el siguiente paso es determinar el día inicial de dicho cómputo. Y ese momento, como indica el art. 59.1 ET, debe ser el día en que la acción pudo ejercitarse (esto es, cuando se haga efectiva la lesión, no cuando se cese en ella), de tal modo que llegado el término final del plazo, ya no podrá reclamarse jurisdiccionalmente ante una presunta y determinada lesión[64].

En aplicación de esta doctrina, y a título meramente ilustrativo, se ha considerado como *dies a quo* del plazo de prescripción de la acción de tutela de libertad sindical del sindicato demandante, la fecha de notificación de las sentencias condenatorias en los pleitos individuales anteriores interpuestos por sus delegados sindicales y en los que el sindicato intervino como coadyuvante (y no la fecha de la firmeza de cada una de estas acciones individuales)[65].

A propósito del derecho de huelga, la STS de 13 de octubre de 2021, rcud. 4919/2018, sostiene que, ejercitada la acción resarcitoria por vulneración del derecho de huelga promovida por el trabajador (basada en la prestación de servicios mínimos fijados por una orden de servicios mínimos que acaba siendo anulada por falta de motivación suficiente) estaríamos ante un supuesto similar al de reclamaciones resarcitorias anudadas a una declaración previa, pero con matices añadidos. Es cierto que la acción del sindicato impugnando la resolución administrativa de servicios mínimos ante el orden contencioso administrativo no interrumpiría la prescripción de un año de la acción de las personas trabajadoras que fueron asignadas a ellos, pues se trata de acciones con objeto diverso. Sin embargo, si no se reconociera interrumpida la prescripción de la acción de la persona trabajadora huelguista frente a la empresa, quedaría sin poder ejercitar dicha acción, al no poder reclamar los daños y perjuicios derivados de unos servicios mínimos que aún no han sido declarados abusivos o lesivos. A lo que hay que añadir que el trabajador carece de legitimación activa para impugnar la resolución de la autoridad gubernativa que fija

[63] Véase STS de 10 de julio de 2018, rcud. 3269/2016, a propósito del plazo para reclamar por vulneración del derecho al honor del trabajador y la posibilidad de aplicar al ejercicio de la acción el plazo de prescripción de un año del art. 59.1 del ET o el de caducidad de cuatro años del art. 9.5 de la Ley Orgánica 1/1982 de protección del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, recuerda que desde la STC 7/1983 de 14 de febrero citada, el carácter permanente e imprescriptible de los derechos fundamentales es compatible, no obstante, con que «el ordenamiento limite temporalmente la vida» de las acciones concretas que derivan de las lesiones infligidas a tales derechos. Así, pues, dichas acciones prescriben y se agotan, sin que se extinga por ello el derecho fundamental, «que el ciudadano podrá continuar ejerciendo y que podrá hacer valer en relación con cualquier otra lesión futura».

[64] Blasco Jover, C.: "Capítulo XI. De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas", VV.AA., *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, cit., p. 1181.

[65] STS (Social) de 8 de marzo de 2024, rco. 103/2022.

los servicios mínimos, de modo que no cabe considerar prescrita una acción que presupone la legalidad o no de los servicios mínimos, si contra la resolución que los fija, el demandante carece de acción. El TS recuerda la necesidad de realizar una interpretación restrictiva del instituto de la prescripción, de modo que «el día inicial del plazo para reclamar daños y perjuicios por parte de las personas que consideran vulnerado su derecho de huelga arranca cuando alcanza firmeza la sentencia declarando que la Resolución fijando los correspondientes servicios mínimos es contraria a Derecho. Lo contrario sería dejarlas sin posibilidad de extraer las consecuencias inherentes a la anulación de la Resolución dictada por la Secretaría de Estado».

Igualmente, sobre el cómputo de la prescripción, se ha entendido, por ejemplo, en el supuesto en que se reclama por un sindicato la vulneración del derecho fundamental de huelga de sus afiliados, dado que les despidió por ejercer el derecho de huelga, que el plazo no comenzó a computar el día en que se produjeron los despidos sino en la fecha en que se dicta sentencia por parte del Tribunal Supremo sobre la calificación del derecho de huelga[66].

No se considera prescrita la acción para reclamar las diferencias retributivas originadas por la lesión del derecho a la igualdad y no discriminación, entretanto subsista la discriminación en el momento en que se ejercita la acción[67]. Para la compensación de esas diferencias retributivas, no cabe la remisión a un proceso ordinario de cantidad, como si se tratase de cualquier otro incumplimiento contractual[68], sino que estas vienen a formar parte de los daños y perjuicios sufridos por la lesión del derecho fundamental (lucro cesante). Por tanto, cabe reclamar la totalidad de las diferencias salariales del período que se ha producido la discriminación entre tanto esta no cese y el plazo de prescripción de un año no surge hasta que esta no haya cesado y sin perjuicio de acumular a ella la indemnización por daños morales.[69]

Por último y respecto a la caducidad a la que están sujetas las acciones a las que remite el art. 184 LRJS, como ocurre con el despido o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando en ellas se vulnera derechos fundamentales, resulta de especial interés la STJUE de 27 de junio de 2024, C-284, que, a propósito de los plazos existente en el derecho alemán para reclamar contra el despido nulo de una trabajadora embarazada realiza ciertas consideraciones sobre la suficiencia de los plazos reconocidos para garantizar el principio de efectividad[70]. Argumenta el Tribunal de Luxemburgo que el principio de efectividad no es contrario al establecimiento de plazos razonables preclusivos para el ejercicio de las acciones (pues los mismos resultan imprescindibles por razones de seguridad jurídica), siempre y cuando dichos plazos y, en general, los requisitos exigidos para poder ejercitar las acciones, no sean de tal complejidad o brevedad «que hagan imposible o excesivamente difícil en la práctica el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión».

En relación a esta cuestión, resulta de interés mencionar la STS (Social) de 10 de septiembre de 2024, rcud. 1636/2024, que permite la ampliación de la demanda de despido de la trabajadora embarazada con posterioridad al acto de conciliación para alegar su situación de

[66] STS (Social) de 1 de febrero de 2017, rco. 78/2016.

[67] STS (Social) de 3 de abril de 2024, rcud. 5599/2022.

[68] La ya citada STS (Social) de 3 de abril de 2024, rcud. 5599/2022, FJ Tercero.2: "…ello equivaldría a rebajar la cualificada posición del derecho lesionado -reduciéndolo a la categoría de un derecho ordinario- y a desconocer la singular protección de que goza en la legislación constitucional (artículo 14 CE) y en la laboral (artículo 17 ET)".

[69] STS (Social) de 20 de noviembre de 2024, rcud. 2655/2023.

[70] En cuanto al principio de efectividad, vid. STJUE de 21 de diciembre de 2023 (asunto C-38/21) y de 27 de febrero de 2020 (asunto C-773/18 a 7775/18).

embarazo, pues con ello no se aprecia que se cause indefensión a la parte demandada, al poder ser objeto de debate en el acto del juicio. Asimismo, se indica que la calificación del despido en cuestión corresponde al órgano judicial, no siendo esta una materia dispositiva que dependa de la petición de parte.

En punto a la demanda, el número 3 del art. 179 LRJS hace referencia a las cuestiones que necesariamente han de concretarse en ella. En la modalidad procesal de tutela, el contenido de la demanda queda supeditado a cuanto establecen tanto el art. 80.1 como el art. 179. 3 LRJS. En concreto, este último precepto señala que la demanda ha de «expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183, y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados por el trabajador». Dejando para después el tema de la indemnización, la jurisprudencia ha precisado que es fundamental que se expresen los concretos actos y conductas que se consideren atentatorios del derecho en cuestión, detallando cada uno de ellos de forma específica sin confusiones ni referencias genéricas[71].

5.2. Medidas cautelares y audiencia preliminar

La Ley establece la posibilidad de que, en el mismo escrito de demanda, el actor pueda solicitar la *suspensión* de los efectos del acto impugnado (art. 180.1 LRJS). Se trata de una medida cautelar adoptable con carácter previo al acto del juicio (especie de interdicto laboral provisional, que recuerda algunas de las figuras que en los ordenamientos anglosajones reciben el nombre de *injunctions*) con la finalidad de evitar la producción de daños irreparables.

Dado el carácter excepcional de tales medidas, estas no pueden solicitarse en cualquier proceso en que se alegue una presunta violación de derechos fundamentales, sino solo cuando a) las lesiones imputadas produzcan «perjuicios que pudieran hacer perder a la pretensión de tutela su finalidad» y b) «la suspensión no ocasione perturbación grave y desproporcionada a otros derechos y libertades o intereses superiores constitucionalmente protegidos» (art. 180.2 LRJS).

El Tribunal Supremo tiene fijado el criterio de que el trabajador que interpone demanda de rescisión del contrato de trabajo al amparo del art. 50 ET puede optar por seguir prestando servicios hasta que se dicte sentencia firme o dejar de hacerlo, asumiendo, en este caso, el riesgo de que se produzca la extinción del contrato por dimisión voluntaria si la acción resolutoria es desestimada[72]. No es exigible que el trabajador permanezca prestando servicios hasta que recaiga sentencia firme cuando las condiciones de trabajo, aunque no sean contrarias a su dignidad o a su integridad, puedan implicar un grave perjuicio patrimonial o una pérdida de opciones profesionales, siendo la solicitud de las medidas cautelares contempladas en el art. 180.4 de la LRJS una posibilidad. no una obligación para el trabajador[73].

[71] STS (Social) de 30 de noviembre de 2015, rco. 307/2014.

[72] STS, Sala General, de 20 julio de 2012, rcud. 1601/2011.

[73] SSTS (Social) de 28 de octubre de 2015, rcud. 2621/2014; 3 de febrero de 2016, rcud. 3198/2014; 23 de febrero de 2016, rcud. 2654/2014; 24 de febrero de 2016, rcud. 2920/2014 y 15 de septiembre de 2016, rcud. 174/2015.

5.3. Conciliación y juicio

Los actos de conciliación y juicio habrán de tener lugar en el plazo improrrogable de los cinco días siguientes al de admisión de la demanda, debiendo en todo caso mediar un mínimo de dos días entre la citación y la efectiva celebración de los mismos (art. 181.1 LRJS). Plazos de duración muy breve que en la práctica se incumplen sistemáticamente. Recuérdese también que tras la LO 1/2025, la celebración de los actos de conciliación y juicio puede tener lugar de forma sucesiva (en el mismo día) o señalarse en fechas separadas.

Si en el juicio se constata la concurrencia de indicios de haberse producido la violación del derecho fundamental que se alega (lo que requiere que el demandante pruebe suficientemente los hechos en que fundamente su demanda, estableciendo convincentemente dichos indicios) se produce lo que se denomina «inversión de la carga de la prueba», que obliga al empresario a destruir los indicios aportados por el demandante mediante «la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad» (art. 181.2 LRJS). Para que esta inversión de la carga de la prueba se produzca no basta, por tanto, con la mera alegación en la demanda de que se ha vulnerado un derecho fundamental, sino que es preciso «acreditar indicios de violación de la libertad sindical, y los indicios son señales o acciones que manifiestan —de forma inequívoca— algo oculto; lo que es muy distinto de sospechar, que es imaginar o aprehender algo por conjeturas fundadas en apariencia»[74]. Doctrina ésta que reitera la muchas veces sustentada por el Tribunal Constitucional sobre inversión de la carga probatoria, sobre todo en supuestos de despidos discriminatorios (vid., entre otras, SSTC 38/1981, de 23 de noviembre, y 87/1998, de 21 de abril).

6. SENTENCIA ESTIMATORIA

6.1. Previsiones normativas

Habida cuenta el objeto de esta modalidad procesal, la sentencia debe dar respuesta a la pretensión contenida en la demanda, declarando si ha lugar o no al amparo solicitado ante la vulneración del derecho fundamental de que se trate.

La sentencia estimatoria de la demanda contendrá, al menos, cuatro pronunciamientos (art. 182.1 LRJS), además del que corresponda respecto de las medidas cautelares (art. 182.2 LRJS):

a) Declarará la *existencia de vulneración* del derecho fundamental o libertad pública de que se trate, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.

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

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

[74] STS (Social) de 9 de febrero 1996, rco. 2429/1994.

realizar una actividad omitida, cunado una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.

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

Por su parte, en la sentencia se dispondrá lo procedente sobre las medidas cautelares que se hubieran adoptado previamente (art. 182.2 LRJS).

El artículo 183 LRJS contiene reglas precisas respecto de la indemnización sobre la que obligatoriamente debe pronunciarse la sentencia estimatoria, y que está referida tanto al daño moral «unido a la vulneración del derecho fundamental», como a los daños y perjuicios adicionales derivados.

En orden a la determinación de su cuantía, el citado precepto establece en su número 2 que el tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, «determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado costosa», para «resarcir suficientemente a la víctima» y restablecerla «en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión», pero también debe «contribuir a la finalidad de prevenir el daño»[75]. A este respecto, se ha estimado adecuada la cantidad de 60.000 euros, a la vista de las circunstancias del caso, para resarcir en sus justos términos el perjuicio derivado del daño moral infligido al trabajador, a la vez que puede resultar disuasoria de futuras posibles conductas de ataque a los derechos fundamentales de los trabajadores[76].

Esta indemnización, añade el art. 183.3 LRJS, «será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales».

La acción de reparación de estos daños puede plantearse también ante órganos de otros órdenes jurisdiccionales. Por eso, a fin de evitar el conocido como «peregrinaje de jurisdicciones», el artículo 183.4 LRJS advierte que «cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social»[77].

[75] Que la indemnización por vulneración de derechos fundamentales debe cumplir no solo una finalidad resarcitoria de los daños materiales y morales, sino, también, por prescripción del art. 183.2 LRJS, una finalidad preventiva-disuasoria, ha sido confirmado por la jurisprudencia en numerosos pronunciamientos: SSTS (Social) de 17 de diciembre de 2013, rco. 109/2012; 8 de julio de 2014, rco. 282/2013; 2 de febrero de 2015, rco. 279/2013; 26 de abril de 2016, rco. 113/2015; 12 de julio de 2016, rco. 361/2014; 16 de febrero de 2017, rco. 90/2016; 6 de junio de 2018, rco.149/2017; 21 de febrero de 2019, rco. 214/2017; 20 de abril de 2022, rco. 2391/2019.

[76] STS (Social) de 20 abril 2022, rco. 2391/2019.

[77] La STS (Social) de 5 de junio de 2005 (rcud. 1838/2004) declara que la pretensión de resarcimiento de daños y perjuicios no puede deducirse en el orden social de la jurisdicción si previamente se ha ejercitado la acción civil en el orden penal; aquella deberá plantearse posteriormente, teniendo en cuenta que la acción penal interrumpe la prescripción de la reclamación de daños y perjuicios en el ámbito laboral, en el caso de ser satisfecha en aquella vía.

Por su parte, el art. 27 de la Ley 15/2022 contiene la siguiente regla sobre el cálculo de la indemnización: «Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido.» Estos factores desarrollan una labor de condicionamiento objetivo de la tarea del juzgador que resulta, obviamente, necesaria, pues su valoración prudente y discrecional, si bien puede ocasionar indemnizaciones dispares, no puede confundirse con arbitrariedad.

6.2. Particular referencia a la indemnización del daño moral asociado a la vulneración del derecho fundamental

Aunque no existe una definición del daño moral en nuestro ordenamiento jurídico, en la actualidad es un concepto plenamente aceptado por los tribunales, habiéndolo caracterizado la jurisprudencia como *«el precio del dolor»*.

El concepto de daño moral hace referencia al menoscabo de los bienes y derechos de la personalidad o extrapatrimoniales. Comprenden los infligidos a las creencias, los sentimientos, la estima social o la propia percepción de la dignidad.

Frente o junto a la obligación de resarcir que surge de los daños materiales (traducido en el resarcimiento económico o dinerario del *lucro censans* y/o del *damnum emergens* previa su acreditación por la víctima) y de los daños corporales (se suele acudir al baremo de accidentes de tráfico), se ha arbitrado y dado carta de naturaleza en nuestro derecho a la reparación del daño o sufrimiento moral, entendiendo por tal el daño que se inflige a la dignidad o a la estima moral, y cabe en las personas jurídicas[78].

La vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas puede generar diversos tipos de daños y las indemnizaciones por todos ellos son compatibles, buscando la reparación íntegra de la víctima.

La necesidad de incluir en la reparación del daño la compensación del daño moral ha resultado ser una cuestión especialmente conflictiva, tanto por lo que a la concesión misma de la indemnización compensatoria del daño moral se refiere, como por lo que respecta a la cuantificación de la indemnización.

En una etapa inicial, el Tribunal Supremo unificó doctrina optando por el criterio de la "*automaticidad del daño*", en virtud del cual declarada que sea la violación del derecho fundamental, se presumía la existencia del daño moral y nacía el derecho a la indemnización del mismo[79].

Sentencias posteriores negaron expresamente el carácter automático de la tutela, imponiendo al demandante el deber de alegar adecuadamente en su demanda «las bases y elementos clave de la indemnización» que reclamaba, que justificasen suficientemente que la misma correspondía ser aplicada al supuesto concreto de que se tratase, y dando las pertinentes razones que avalasen y respaldasen dicha decisión; y, en segundo lugar, que quedasen acreditados,

[78] STS (Civil) de 20 de febrero de 2002, rec. 2855/1996.
[79] STS (Social) de 8 de mayo de 1995, rcud. 1319/1994.

cuando menos, «indicios o puntos de apoyo suficientes» en los que se pudiera asentar una condena de tal clase[80]. También se negaba el derecho a indemnización cuando «no hay dato alguno que facilite las pautas para cuantificar el importe del daño a reparar»[81].

La situación experimentará un cambio radical con la aparición de la Sentencia del Tribunal Constitucional 247/2006, de 24 de julio. En ella se examina el caso de un profesor de religión, promotor y participante en comité de huelga, que demanda a la Consejería de Educación de Canarias por conducta antisindical (traslado, reducción de jornada y salario) causante de daños económicos y morales, reclamándole 10 millones de pesetas. El Juzgado estima la demanda pero rebaja la indemnización a 5 millones. El TSJ confirma la sentencia de instancia y el El TS la revoca por falta de acreditación del daño y su cuantificación. El TC entiende cumplida la exigencia jurisprudencial de acreditar datos probatorios tanto de la existencia del daño moral como de los parámetros para identificar su cuantía. Considera que ha existido trato discriminatorio derivado del ejercicio de funciones sindicales intenso y duradero en el tiempo, suficiente para poner de manifiesto la existencia del daño moral y, por tanto, para que prosperase la reclamación, pues este tipo de daño «se da en todo caso, sin que sea factible a veces aportar prueba concreta del perjuicio sufrido y de su cuantificación monetaria, dada su índole». Asimismo, se acepta referencia de la LISOS para cuantificar la indemnización reclamada: «En tal sentido debe tenerse en cuenta que una conducta empresarial que pudiera estimarse constitutiva de discriminación antisindical constituye una infracción muy grave, de conformidad con el art. 8.12 del citado texto refundido, sancionable con multa que, en su grado máximo, puede rebasar con creces la cuantía reclamada por el demandante (art. 40.1 del texto refundido)».

A partir de esta sentencia del Tribunal Constitucional se inicia el camino de retorno a la automaticidad de la indemnización en la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Inicialmente, el TS interpretó que la STC 247/2006, de 24 de julio, no había puesto en cuestión «la doctrina de esta Sala sobre el carácter no automático de la indemnización, sino su aplicación en un caso concreto»[82]. Pero la publicación de la LO 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, con fundamento en la normativa y jurisprudencia comunitarias, permitía auspiciar una vuelta al carácter automático de las indemnizaciones por lesión de derechos fundamentales, al conferir nueva redacción al art. 180 LPL («el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización») y utilizar el futuro imperativo en el artículo 10 de la Ley que trata las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias («darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias»).

La postura interpretativa favorable a la automaticidad de la reparación del daño moral ha acabado imponiéndose. Las precisiones efectuadas por el Tribunal Constitucional quedaron incorporadas a la literalidad de los arts. 179.3 y 183 de la LRJS, de manera que, si bien es exigible la identificación de las «circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada» respecto de los daños materiales, los daños morales se consideran «indisolublemente

[80] SSTS (Social) de 22 de julio de 1996, rco. 3780/1995, cuya rectificación confirma la posterior de 30 de enero de 1997, rco. 1642/1996).

[81] SSTS (Social) de 2 de febrero de 1998, rcud.1725/1997; de 28 de febrero de 2000, rcud. 2346/1999; de 17 de enero de 2003, rcud. 3650/2001, y de 21 de julio de 2003, rcud. 4409/2002.

[82] STS (Social) de 12 de diciembre de 2007, 25/2007.

unidos» a la vulneración del derecho fundamental, y «cuando resulte difícil su estimación detallada» (lo que ocurrirá casi siempre) deberán flexibilizarse, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización[83].

Una vez fijada *ex lege* la relación causa-efecto entre vulneración de un derecho fundamental-existencia de un daño moral, entra en juego la cuantificación de la indemnización. Si la declaración de existencia de vulneración de derechos fundamentales, no va acompañada de la correspondiente penalización económica, ésta quedaría impune, sin ser suficiente que se declare la nulidad o el cese inmediato de la concreta actuación contraria a derecho, o incluso la reposición de la situación al momento anterior de la víctima, y, además no tendría el efectivo preventivo y disuasorio que se pretende. Obviamente, la condena al pago de una indemnización por la lesión sufrida exige petición expresa, no pudiendo imponerla de oficio el órgano judicial si la parte actora no la ha solicitado en su demanda (principio dispositivo).

Es importante destacar la influencia de la doctrina de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo acerca de la inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos "el sufrimiento en que el daño moral esencialmente consiste[84]. Criterio aperturista que actualmente informa el resarcimiento del daño moral en el plano internacional, cuya aplicación incluso se recomienda en el ámbito de los incumplimientos contractuales por los PETL -"Principles of European Tort Law" o principios de derecho europeo de responsabilidad civil- y por UNIDROIT -Instituto Internacional para la Unificación del Derecho Privado[85].

La cuantificación de los daños morales corresponde al juez de instancia, con arreglo a su prudente arbitrio, siendo solo revisable en los casos en que resulte manifiestamente arbitraria, injusta, irrazonable o desproporcionada[86]. La indemnización por daños morales abre la vía a la posibilidad de que sea el órgano judicial el que establezca prudencialmente su cuantía, sin que pueda exigirse al reclamante la aportación de bases exactas o parámetros objetivos para su determinación, de muy difícil cumplimiento en atención a la propia naturaleza de los daños morales reclamados[87].

Se ha considerado idónea la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS, criterio expresamente admitido, a su vez, por la jurisprudencia constitucional en la STC 247/2006, de 24 de julio[88]. Se trata de una norma que fija importes sancionadores sobre conductas tipificadas, dentro del ámbito empresarial, que normalmente son coincidentes con las que dan lugar a las demandas de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

Ahora bien, la jurisprudencia ha señalado que la utilización de las sanciones pecuniarias de la LISOS como criterio orientador no significa que deba hacerse una aplicación sistemática y directa de las cuantías contenidas en dicha norma, toda vez que los elementos que ofrece esta ley

[83] SSTS (Social) de 17 diciembre 2013, rco. 109/2012; 8 julio 2014, rco. 282/2013; 2 febrero 2015, rco. 279/2013; 26 de abril de 2016, rco. 113/2015; 12 de julio de 2016, rco. 361/2014; 5 de octubre de 2017, rcud. 2497/2015; 8 de febrero de 2018, rco. 274/2016; 13 de diciembre de 2018, rco. 3/2018 y de 24 de octubre de 2019, rco. 12/2019.

[84] STS (Civil), de 28 de febrero de 2008, rec. 110/2001.

[85] STS (Social) de 19 de diciembre de 2017, rcud. 624/2016.

[86] SSTS (Social) de 5 de febrero de 2013, rcud. 89/2012 y 17 de junio de 2014, rco. 157/13.

[87] SSTS (Social) de 23 de febrero de 2022, rcud. 4322/2019; 9 de marzo 2022, rcud. 2269/2019.

[88] SSTS (Social) de 15 de febrero de 2012, rco. 67/2011; 8 de julio de 2014, rco. 282/13; 2 de febrero de 2015, rco. 279/2013; o 29 de noviembre de 2017, rco. 7/2017.

para la cuantificación de las sanciones no siempre resultan suficientes por sí mismos para cumplir con relativa precisión la doble función de resarcir el daño y de servir de elemento disuasorio para impedir futuras vulneraciones del derecho fundamental. Ello es debido a que la horquilla de la cuantificación de las sanciones en la LISOS para un mismo tipo de falta (leve, grave, muy grave) resulta ser excesivamente amplia. Por ello, el recurso a las sanciones de la LISOS debe ir acompañado de una valoración de las circunstancias concurrentes en el caso concreto. Aspectos tales como la antigüedad del trabajador en la empresa, la persistencia temporal de la vulneración del derecho fundamental, la intensidad del quebrantamiento del derecho, las consecuencias que se provoquen en la situación personal o social del trabajador o del sujeto titular del derecho infringido, la posible reincidencia en conductas vulneradoras, el carácter pluriofensivo de la lesión, el contexto en el que se haya podido producirla conducta o una actitud tendente a impedir la defensa y protección del derecho transgredido, entre otros, que puedan valorarse atendidas las circunstancias de cada caso, deben constituir elementos a tener en cuenta en orden a la cuantificación de la indemnización[89].

Además, no se puede obviar que en el caso de que no se pronuncie el juzgado o tribunal competente sobre la indemnización a abonar en concepto de daños morales por vulneración de derechos fundamentales, se estaría vulnerando el derecho a la tutela judicial efectiva del demandante[90].

7. RECURSOS

Cualquier sentencia que se dicte en un procedimiento de tutela de derechos fundamentales es recurrible en suplicación, con independencia de la cuantía del asunto, tal y como establece el art. 191.3.f) de la LRJS, o en casación, conforme a lo previsto en los arts. 205.1 y 206.1 de la LRJS.

De igual modo, en aquellos supuestos en los que la tutela del derecho fundamental vulnerado se instrumente a través de alguna de las modalidades procesales previstas en el art. 184 de la LRJS, que son de tramitación preceptiva (impugnación de despidos, sanciones, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, etc.) y la pretensión de tutela de derechos fundamentales se acumule a la pretensión específica de la modalidad procesal respectiva, la sentencia que se dicte será igualmente recurrible en suplicación, con independencia de la materia o del importe reclamado[91].

Conforme a lo anterior, procede el recurso de suplicación contra sentencia dictada en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual, aunque se haya utilizado la modalidad procesal regulada en el artículo 138 de la LRJS, cuando en ésta se ha invocado lesión de derechos fundamentales y/o libertades públicas[92]. Ahora bien, en este

[89] SSTS (Social) de 23 de febrero de 2022, rcud. 4322/2019; 9 de marzo 2022, rcud. 2269/2019; 20 abril 2022, del Pleno, rcud. 2391/2019.

[90] STC nº 61/2021, de 15 de marzo de 2021.

[91] Novoa Mendoza, A./González Rodríguez, R., *Modalidades procesales: tutela de derechos fundamentales y procesos de índole colectiva (conflictos, convenios)*, Sempere Navarro, A.V. (Dir.), Madrid, Ed. Aranzadi, 2025, p. 165.

[92] SSTS (Social) de 11 enero de 2017, rcud. 1626/2015; 9 de mayo de 2017, rcud. 1666/2015; 5 de julio de 2017, rcud. 1477/2015; 18 de octubre de 2017, rcud. 2979/2015; 24 de octubre de 2017, rcud. 3175/2015; 15 de febrero de 2018, rcud. 1324/2016; 22 de febrero de 2018, rcud. 1169/2015; 5 de junio de 2018, rcud. 3337/2016; 30 de junio de 2020, rcud. 4093/2017; 24 de septiembre de 2020, rcud. 1152/2018, y 7 de julio de 2021, rcud. 3849/2018.

supuesto, la Sala de suplicación limitará su ámbito de conocimiento a las cuestiones vinculadas a la vulneración de derechos fundamentales invocadas en la demanda, no pudiendo entrar a resolver las cuestiones de estricta legalidad ordinaria que pudiera suscitar la parte recurrente, salvo que las mismas se encuentren indisociablemente ligadas con la alegada vulneración de derechos fundamentales[93].

8. EJECUCIÓN

Tal y como establece el art. 303.1 de la LRJS, las sentencias que recaigan en los procesos de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas serán ejecutivas desde que se dicten, según la naturaleza de la pretensión reconocida, no obstante el recurso que pueda interponerse frente a las mismas y sin perjuicio de las limitaciones que pudieran acordarse para evitar o paliar perjuicios de imposible o difícil reparación.

9. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Cavas Martínez, F.: *El proceso laboral de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales*, Cizur Menor, Ed. Aranzadi, 2004.

Blasco Jover, C.: "Capítulo XI. De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas", VV.AA., *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Blasco Pellicer, A. (Dir.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.

Hernández Morales, I., *La modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas en el orden social*, tesis doctoral, Murcia, 2025, accesible en *Digitum*, http://hdl.handle.net/10201/157675.

Novoa Mendoza, A./González Rodríguez, R., *Modalidades procesales: tutela de derechos fundamentales y procesos de índole colectiva (conflictos, convenios)*, Sempere Navarro, A.V. (Dir.), Madrid, Ed. Aranzadi, 2025.

[93] STS (Social), Pleno, de 19 de octubre de 2022, rcud. 1363/2019.