

TEMA 7.- EL PROCESO DE TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES

1. Objeto del proceso y elementos esenciales del procedimiento

Como es bien sabido, el art. 53.2 de la Constitución establece una garantía especial para los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en los artículos 14-29 del texto constitucional, consistente en la posibilidad de exigir su cumplimiento ante los juzgados y tribunales ordinarios a través de un procedimiento caracterizado básicamente por la *preferencia* y la *sumariedad*. En lo que refiere al *orden social de la jurisdicción*, este procedimiento se regula en los artículos 175-182 LPL; en principio, esta modalidad procesal parece concebida únicamente para proteger el derecho fundamental a la libertad sindical reconocido en el art. 28.1 CE (véanse los arts. 175-176 LPL y el propio título del capítulo XI de la LPL). No obstante, el art. 181 LPL extiende la aplicación de este procedimiento a “las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso”.

No obstante esta extensión, operan en principio una serie de exclusiones; de acuerdo con el art. 182 LPL, este procedimiento especial no se aplica a las demandas por despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo, vacaciones, materia electoral, impugnación de estatutos o modificación de estatutos de sindicatos, impugnación de convenios colectivos, por más que se alegue vulneración de la libertad sindical o de otro derecho fundamental especialmente protegido. Si se interpretara literalmente esta exclusión se concluiría que en estos casos los derechos fundamentales podrían gozar de un nivel inferior de garantía y, en particular, no estarían garantizados por procedimientos preferentes y sumarios, lo que resulta difícilmente compatible con el texto constitucional. Por eso, la jurisprudencia constitucional y ordinaria ha interpretado que esta exclusión debe entenderse como una remisión a la modalidad procesal correspondiente para cada caso, sin perjuicio de la aplicación de las garantías previstas en los arts. 175-182. En este sentido, por ejemplo:

STC 257/2000: “En efecto, cuando el legislador del art. 182 LPL remite a las modalidades procesales correspondientes el conocimiento de las demandas que allí se citan lo hace en función justamente de la materia en litigio para una mejor atención de aquélla y por diversas razones que justifican la propia existencia de una distinta modalidad procesal o la extensión del objeto de conocimiento, pero no, desde luego, porque pueda otorgarse a un mismo derecho fundamental una menor garantía jurisdiccional en función de cuál sea el acto o conducta del que pueda haberse derivado la lesión que se alega.”

Por otra parte, la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres ha añadido un nuevo párrafo segundo al art. 27.2 para permitir expresamente que en estas modalidades especiales (por ejemplo, el proceso por despido) se pueda reclamar, además de la *pretensión* principal, la indemnización derivada de la discriminación o la vulneración de derechos fundamentales.

Los **elementos esenciales de este procedimiento** son los citados principios de *preferencia* y *sumariedad*:

-La *preferencia* supone una prioridad absoluta en la tramitación y el enjuiciamiento de estos *procesos* (art. 177.1 LPL).

-La *sumariedad* despliega dos aspectos distintos, la *sumariedad cuantitativa* y la *sumariedad cualitativa*.

- La *sumariedad cuantitativa* es el principio al que se refiere directamente el art. 53.2 CE. Consiste en un aligeramiento de los trámites y plazos procesales, con objeto de que el *litigio* se resuelva con la máxima celeridad posible. Así pues, se omite el requisito de *conciliación previa* o *reclamación administrativa previa* (arts. 64.1 y 70 LPL); el plazo para celebrar los *actos de conciliación y juicio* es de 5 días desde que se admite la demanda (art. 179.1 LPL); la sentencia -que no podrá formularse verbalmente- deberá dictarse en 3 días y notificarse inmediatamente (art. 179.3 LPL).
- La *sumariedad cualitativa* implica que el *objeto del proceso* debe ceñirse exclusivamente al conocimiento de la eventual lesión a los derechos fundamentales (arts. 27.2 y 176 LPL); así pues, la pretensión relacionada con la tutela del derecho fundamental no puede acumularse con otras de distinta naturaleza, ni tampoco pueden alegarse en este proceso argumentos de legalidad ordinaria distintos de la aplicación de los derechos fundamentales. Ciertamente, la persona que entiende vulnerado alguno de sus derechos fundamentales podría considerar oportuno acumular otras pretensiones o invocar otros derechos; por eso, la jurisprudencia ha entendido que la *modalidad procesal* específica de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales es opcional, de manera que el *actor* podrá acudir al *proceso ordinario* o a otras modalidades para evitar estas restricciones.

2. Legitimación y partes

La *legitimación activa* corresponde a cualquier persona que tenga un “interés legítimo” en la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas; este interés legítimo coincidirá generalmente con la titularidad del derecho fundamental. El art. 175 LPL se refiere únicamente a la tutela de la libertad sindical, pero debe tenerse en cuenta la mencionada extensión de esta modalidad procesal a otros supuestos de vulneración de derechos fundamentales.

En la asignatura de Derecho Sindical se ha estudiado que la libertad sindical tiene una vertiente individual y una vertiente colectiva; cuando se entendiera vulnerada la vertiente individual de la libertad sindical, la *legitimación activa* correspondería en principio al trabajador afectado, aunque el sindicato al que perteneciera, o cualquier otro sindicato más representativo, podría *personarse* en calidad de *coadyuvante* (art. 175.2 LPL). En cambio, cuando se alegara una vulneración de la libertad sindical en su dimensión colectiva, sería *legitimado activo* el sindicato afectado (nunca la representación unitaria en sí misma considerada, pues no es titular del derecho de libertad sindical). Es posible que una misma conducta vulnere al mismo tiempo la libertad sindical tanto desde el

punto de vista individual como desde el colectivo, en cuyo caso, tanto el sindicato como el trabajador afectados podrían ejercer la *acción* como *partes* principales.

En todo caso, en esta modalidad procesal será siempre *parte* el *Ministerio Fiscal*, a quien se concede *legitimación extraordinaria* en su calidad de garante del interés general y del orden público (art. 175.2); ésta podrá asumir libremente un posición *activa* (a favor del demandante) o *pasiva* (a favor del demandado) en función de su valoración de los hechos. Puesto que su intervención no es en calidad de *coadyuvante*, sino de *parte principal*, podrá continuar el *proceso* a pesar del desistimiento, transacción o renuncia del *demandante* si lo considerara oportuno; aunque no deja de existir un espacio para el acuerdo entre las partes, los derechos fundamentales se consideran irrenunciables y de “orden público”.

Salvo una mención indirecta en el art. 180 LPL, no existen reglas especiales para la *legitimación pasiva*. Ésta corresponderá a cualquier persona o entidad a la que se atribuya responsabilidad en la supuesta vulneración del derecho fundamental tutelado (por ejemplo, un empresario, organización empresarial, organismo público o sindicato).

3. Otras especialidades del procedimiento

-Suspensión de los efectos del acto impugnado: Para evitar que la vulneración del derecho fundamental se siga produciendo en tanto se tramita el *proceso* se permite al *actor* solicitar la *suspensión cautelar de los efectos del acto impugnado*. Esta suspensión se concederá si este acto se refiere a cuestiones de importancia trascendental que afecten al interés general de los trabajadores y que puedan causar daños de imposible reparación (art. 178.1 LPL).

-Traslado de la carga de la prueba: Como se ha visto en el tema 6, cuando se invoca la lesión de un derecho fundamental (incluyendo la prohibición de discriminación), se aplican unas reglas especiales para la *carga de la prueba* que nosotros hemos denominado *traslado* (no “inversión”) *de la carga de la prueba*. Esta regla consiste en que, una vez el *actor* ha presentado *indicios* de que se ha producido la discriminación o la vulneración del derecho fundamental correspondiente, corresponde al *demandado* acreditar el carácter objetivo, razonable y proporcionado de su conducta (arts. 96 y 179.2 LPL); es decir, habrá de justificar que su comportamiento es del todo ajeno a la discriminación o a la vulneración de los derechos fundamentales.

-La sentencia: La *sentencia* que pone fin al asunto en la *instancia* podrá ser *estimatoria* o *desestimatoria*; en caso de que sea *desestimatoria* y se hubiera decretado la *suspensión cautelar del acto impugnado* se levantará esta medida (art. 180.2 LPL). En caso de que la *sentencia* estime las pretensiones del *demandante*, el art. 180.1 LPL exige que incluya una serie de extremos:

-*Declaración* de la “nulidad radical” de la conducta impugnada.

-*Condena* al cese inmediato del comportamiento antisindical o contrario a los derechos fundamentales.

-Reposición de la situación al momento anterior a producirse el acto.

-Reparación de las consecuencias del acto, incluyendo la indemnización oportuna. Dado que en el

pasado se han planteado algunos problemas al respecto, a partir de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres del año 2007, se determina expresamente que esta indemnización es compatible con las indemnizaciones tasadas derivadas de la modificación o extinción del contrato.

A pesar de tratarse de un procedimiento urgente, presidido por el principio de *sumariedad*, frente a la *sentencia* que resuelve el *litigio* en la *instancia* cabe plantear en todo caso recurso [arts. 189.1 f) y, en su caso, 204 LPL]; no obstante, esta *sentencia* podrá ejecutarse desde que se dicte, aunque no sea *firme* (art. 301 LPL).

Ejercicio 7.1.- Se plantearán una serie de supuestos prácticos acerca de esta modalidad procesal.

Ejercicio 7.2- Elabora un esquema resumiendo todas las especialidades del proceso de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales.