

EMILIA ROS MARTINEZ

Magistrado/Juez sustituto; Profesor Asociado Universidad Murcia;

Profesor Tutor UNED

Agosto 2014

**TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y
LIBERTADES PUBLICAS EN LA NORMATIVA REGULADORA
DEL PROCESO SOCIAL**

INDICE

- 1.- Preliminar**
- 2.- Introducción**
- 3.- Evolución de la protección judicial de los derechos fundamentales en el orden jurisdiccional laboral.**
- 4.- Constitución de 1978**
- 5.- La efectividad de la tutela judicial como fundamento del proceso laboral y de seguridad social.**
- 6. El proceso de tutela de derechos fundamentales en la Ley 36/2011, de 10 de octubre.**
- 7. EL AMPARO LABORAL en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.**
- 8.- Conclusiones**
- 9.- Recursos / Bibliografía**

1. PRELIMINAR.

Es objeto del presente breve estudio un análisis acerca de la Tutela Judicial Efectiva en la normativa reguladora de la jurisdicción social y su regulación en la Constitución de 1978 (C.E., de ahora en lo que sigue) en relación con los derechos y libertades fundamentales de los ciudadanos; en su relación con el poder judicial y ello en tanto que sometidos al rigor del mismo, como en cuanto a su búsqueda de la tutela de los tribunales.

Para el Tribunal Constitucional, el derecho a la tutela judicial efectiva es el derecho de todas las personas a tener acceso al sistema judicial y a obtener de los tribunales una resolución motivada, no permitiéndose el que por otra parte de éstas se pueda sufrir indefensión al no permitirles ejercer todas las facultades que legalmente tienen reconocidas¹.

2. INTRODUCCIÓN.

1 Sánchez Rubio, M.A., Derecho a la tutela judicial efectiva: prohibición de sufrir indefensión y su tratamiento por el Tribunal Constitucional"Anuario de la Facultad de Derecho, ISSN 0213-988-X, vol. XXI, 2003, 601-616

La muerte de Franco, en noviembre de 1975, dio paso a una complicada Transición hacia la democracia, durante la cual comenzaron a recuperarse los derechos fundamentales que la Dictadura había negado. La **Transición Española** es el período histórico durante el cual se llevó a cabo el proceso por el que España dejó atrás el régimen dictatorial del General Francisco Franco y pasó a regirse por una Constitución que consagraba un Estado social y democrático de Derecho².

Existen una amplia diversidad de opiniones respecto a las fechas que marcarían el comienzo y la finalización del período y, por consiguiente, los límites del mismo.

Centrándose en el que suele considerarse por los historiadores como el más preciso, se iniciaría con la muerte del general Franco, el 20 de noviembre de 1975, tras la cual el denominado Consejo de Regencia asumió, de forma transitoria, las funciones de la Jefatura del Estado hasta el 22 de noviembre, fecha en la que fue proclamado

² Artículo 1.1 CE *"España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico, la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político"*.

rey ante las Cortes y el Consejo del Reino Juan Carlos I de Borbón.

El Rey D. Juan Carlos de Borbón confirmó en su puesto al Presidente del Gobierno del régimen franquista, Carlos Arias Navarro. No obstante, pronto se manifestaría la dificultad de llevar a cabo reformas políticas bajo su Gobierno, lo que produciría un distanciamiento cada vez mayor entre Arias Navarro y Juan Carlos I. Finalmente el Presidente del Gobierno presentó su dimisión al rey el día 1 de julio de 1976. Arias Navarro sería sucedido en el cargo por Adolfo Suárez, quien se encargaría de entablar las conversaciones con los principales líderes de los diferentes partidos políticos y fuerzas sociales, más o menos legales o toleradas, de cara a instaurar un régimen democrático en España.

El camino utilizado fue la elaboración de una nueva Ley Fundamental, la octava, la Ley para la Reforma Política que, no sin tensiones, fue finalmente aprobada por las Cortes y sometida a referéndum el día 15 de diciembre de 1976. Como consecuencia de su aprobación por el pueblo español, esta ley se promulgó el 4 de enero de 1977. Esta norma contenía la derogación tácita del sistema

político franquista en sólo cinco artículos y una convocatoria de elecciones democráticas.

Estas elecciones se celebraron finalmente el día 15 de junio de 1977. Eran las primeras elecciones democráticas desde la Guerra Civil. La coalición Unión de Centro Democrático resultó la candidatura más votada aunque no alcanzó la mayoría absoluta y fue la encargada de formar gobierno. A partir de ese momento comenzó el proceso de construcción de la Democracia en España y de la redacción de una nueva constitución³.

En la legislación histórica española, el establecimiento de normas especiales para la resolución jurisdiccional de controversias en el ámbito de las relaciones de trabajo y Seguridad Social tiene como inspiración principal la facilitación de un ajuste accesible, de tramitación rápida, y eficaz en la fase ejecutiva. De acuerdo con una opinión virtualmente compartida por la generalidad de la doctrina, estos objetivos de accesibilidad, celeridad y eficacia ejecutiva no estaban garantizados en forma adecuada para trabajadores y beneficiarios de la previsión social ni en

³ es.Wikipedia.org

el procesos civil ni en las vías jurisdiccionales establecidas frente a los actos de las entidades públicas aseguradoras.

Puede decirse por ello que la historia del procedimiento laboral "sensu lato" es en gran medida la historia de la invención y del descubrimiento de garantías jurisdiccionales efectivas para los derechos de trabajadores y aseguradores sociales. El proceso laboral y el proceso de Seguridad Social están indeleblemente marcados desde sus orígenes por esta búsqueda de lo que a partir de la Constitución de 1978 llamamos "tutela judicial efectiva"⁴

3. EVOLUCIÓN DE LA PROTECCIÓN JUDICIAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ORDEN JURISDICCIONAL LABORAL.

La evolución de la protección judicial de los derechos fundamentales en el orden jurisdiccional laboral es, ciertamente "original" (MORENILLA ALLARD) en comparación con lo acontecido en los ordenes civil , penal y administrativo. En el ámbito laboral no existió

4 Martín Valverde, A., "Jurisdicción Social y Tutela Judicial Efectiva", Catedrático de Derecho del Trabajo, Magistrado del Tribunal Supremo, Artículo, visto en www.cgpj.es

desarrollo del artículo 53.2 CE⁵ hasta prácticamente la Ley de Procedimiento Laboral (LPL en adelante) de 1990, luego derogada por la LPL de 1995 (RDLeg 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral)⁶.

Aunque los derechos fundamentales y libertades públicas, así como la igualdad y no discriminación, comparten ciertos mecanismos de protección o garantía con otros derechos también reconocidos por la Constitución, su relevancia justifica que sean objeto de una protección reforzada o privilegiada. De ella forma parte el establecimiento de una vía jurisdiccional específica para conocer de las lesiones que puedan experimentar, a seguir ante los Tribunales ordinarios y pensada para obtener de

5 Artículo 53.2 CE “ Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección Primera del Capítulo II ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30”. El procedimiento judicial al que alude este precepto se contempló inicialmente en la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, de Protección Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales de la Persona. Esta Ley - hoy derogada - es anterior en un día a la Constitución y su ámbito de aplicación no coincidía exactamente con el art 53.2 CE. Por eso, la disposición Transitoria 2ª.2 de la LO 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional, lo amplió y extendió a todos los derechos y libertades a que se refiere el art. 53.2 CE.

6 Morenilla Allard,P., El amparo laboral dentro del libro “*Los derechos fundamentales y su protección jurisdiccional*” , autores : Gimeno Sendra, V; Torres del Moral A; Morenilla Allard, P; Díaz Martínez, M. ; edit Colex 2007, pag 729

ellos una rápida y eficaz respuesta frente a tales lesiones que puedan experimentar, a seguir ante los Tribunales ordinarios y pensada para obtener de ellos una rápida y eficaz respuesta frente a tales lesiones. En el ámbito laboral y de seguridad social, la necesidad de contar con la referida vía jurisdiccional, acomodada a la previsión general del art. 53.2 de la Constitución y dominada, por lo tanto, por los principios de "preferencia" y sumariedad" (supresión de determinados trámites procesales o sujeción de la realización de algunos a plazos más breves; limitación del objeto del proceso), ha dado lugar a la creación de la "modalidad procesal" de "tutela de los derechos de libertad sindical", de cuya regulación se ocupa la Ley de Procedimiento Laboral⁷.

Si pasamos de la legislación histórica al ordenamiento vigente, no parece aventurado afirmar que la efectividad de la tutela judicial sigue siendo hoy el fundamento de los procesos laboral y de Seguridad Social,

7 Maneiro Vázquez, Y. "Acumulación de acciones y limitación del objeto del proceso de tutela de la libertad sindical y demás Derechos fundamentales en el orden social" - Comentario a la STS de 19 de enero de 2005 cart. 1570. Dereito Vol. 14, nº 1 :219-227 2005. ISSN 1132-9947

en cuanto vías jurisdiccionales diferenciadas del proceso civil y del proceso contencioso-administrativo.

La idea de efectividad de la tutela judicial impone al legislador, en un Estado social que promueve la libertad y la igualdad sustanciales y no meramente formales, la consideración de las circunstancias en que se desenvuelve la actividad jurisdiccional respecto a distintos grupos de ciudadanos: trabajadores, consumidores y usuarios, beneficiarios de la Seguridad Social, personas sin recursos para litigar, entre otros. Pues bien, del compromiso con la igualdad sustancial, declarado en el artículo 9.2 de la CE cuando dispone que *"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social"*, puede derivar la compensación de situaciones reales de desventaja procesal, siempre claro está que se respeten los principios básicos de todo proceso. Como han señalado reiteradamente doctrina y jurisprudencia, en esta

necesidad o conveniencia de restablecer el equilibrio en el proceso mediante compensaciones adecuadas se encuentra el punto de apoyo constitucional de la normativa especial sobre los procesos del orden social de la jurisdicción.⁸

El legislador de 1978, al elaborar la LPJDF, no tuvo a bien crear un proceso especial de tutela de los derechos fundamentales en el orden laboral y, no obstante las modificaciones introducidas en aquella Ley al año siguiente, hubo que esperar hasta la promulgación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 para que, al menos, existiera un mínimo desarrollo constitucional en el orden laboral, si bien limitado a la tutela judicial de la libertad sindical del artículo 28 CE.⁹

Ante la falta de desarrollo normativo, el Tribunal Constitucional estimó que el cauce procesal idóneo para la tutela de los derechos fundamentales era el proceso laboral ordinario¹⁰

8 Vid. Cruz Villalón, J, "Constitución y proceso de trabajo", REDT, Civitas, núm. 38 (1989); y Rodríguez-Piñero, M., "Jurisdicción de trabajo y sistema constitucional", en el Libro homenaje al Profesor Alonso Olea, MTSS, Madrid, 1990, pp. 43 ss.

9 Morenilla Allard, P., El amparo laboral dentro del libro "*Los derechos fundamentales y su protección jurisdiccional*", autores : Gimeno Sendra, V; Torres del Moral A; Morenilla Allard, P; Díaz Martínez, M. ; edit Colex 2007, pag 729

10 La STC 55/1983, citada por Morenilla Allard, P., El amparo laboral dentro del libro "*Los derechos fundamentales y su protección jurisdiccional*", autores : Gimeno Sendra, V; Torres del Moral A; Morenilla Allard, P; Díaz Martínez, M. ; edit Colex

Con carácter provisional y hasta tanto no fuera el artículo 53.2 CE objeto de desarrollo legislativo, se utilizaba como cauce normativo para la tutela judicial efectiva la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona, fechada un día antes que la propia Constitución, una vez que la LOTC procediese a extender el ámbito de aplicación de aquella (que no contemplaba inicialmente ninguno de los derechos fundamentales derivados de las relaciones de trabajo, aunque más tarde el RD legislativo 342/1979 incorporara la libertad sindical) a “todos los derechos y libertades a que se refiere el artículo 53.2 de la Constitución”¹¹.

2007, pag 729, afirmaba que: “...Hay que señalar al respecto que, no contemplando la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona la jurisdicción laboral para la protección de éstos, y extendiéndose la protección jurisdiccional del art. 53.2 de la CE a todos los derechos y libertades reconocidos en el artículo 14 y la sección primera del capítulo II, es doctrina de este Tribunal que el cauce natural de dicha protección en la jurisdicción ordinaria es el procedimiento laboral. Con esta acción integradora con respecto a la mencionada Ley 62/1978, el proceso laboral se convierte también en proceso de protección jurisdiccional de los derechos laborales de carácter fundamental...”. De igual forma, la STC 47/1985, de 27 de marzo, confirmó la anterior doctrina al sostener que: <<..los Jueces y Tribunales ordinarios están obligados por el artículo 53.2 de la Constitución a la tutela de los derechos y libertades de los artículos 14 a 29 y 30.2 de la Constitución; que no teniendo la Ley 62/1978, de 26 de diciembre (a la que hay que acudir por el juego de las remisiones del artículo 53.2 CE y de la disposición Transitoria segunda, 2 de la LOTC) una vía de acceso específica para la garantía laboral de los derechos citados, hay que admitir que la única vía de acceso para pedir el amparo judicial de los derechos fundamentales es el proceso laboral...>>

11 Palomeque Lopez, M.C., “La Construcción constitucional y legislativa del proceso de tutela de los derechos fundamentales en el orden jurisdiccional social” dentro

La aprobación del Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril (BOE de 2 de mayo; corrección de errores en BOE del 23) supuso la culminación de un dilatado proceso.

La Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio (BOE del 2), del Poder Judicial, introdujo importantes cambios en la configuración de los órganos jurisdiccionales en el orden social: * Se creaban las Salas de lo Social en los Tribunales Superiores de justicia y en la Audiencia Nacional, las Magistraturas de Trabajo pasaban a convertirse en Juzgados de lo Social, *desaparecía el Tribunal Central de Trabajo y se reordenaban las competencias de todos ellos, el tiempo que el sistema de recursos. Consciente de los desajustes que habrían de originar tales previsiones, *el propio legislador* (Disposición adicional decimosegunda) *encomendó al Gobierno que aprobase*, en el plazo de un año, un nuevo texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral <<en el que se contengan las modificaciones derivadas de la legislación posterior a la misma y se regularicen, aclaren y armonicen los textos legales refundidos>> (SEMPERE NAVARRO).

del libro "*Proceso, eficacia y garantías en la sociedad glogal*", Atelier Libros Jurídicos, coord Calvo Sánchez, M.C., 2009

Sin embargo, el año transcurrió y lo preceptuado por el legislador fue incumplido y consecuencia de ello fue la continuidad del Texto Refundido que se aprobara por Real Decreto Legislativo 1568/1980, de 13 de junio¹².

Por otro lado, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto (BOE del 8), de Libertad Sindical, reclamaba la explícita instrumentación procesal del ejercicio de los fundamentales derechos en ella regulados, especialmente en cuanto a la fijación de reglas sobre la posición procesal del sindicato (legitimación, representación, etc.) y en cuanto a la ordenación de determinadas modalidades procesales (tutela de la libertad sindical, impugnación de estatutos sindicales, etc.).

No obstante, el Tribunal Constitucional había ido generando una muy rica doctrina acerca de la interpretación que debía darse a la Ley de Procedimiento Laboral, al tiempo que introducía nuevos criterios e instituciones, cuando no declarando contrarios a la Carta Magna ciertos preceptos o prácticas judiciales.

Por su parte, la aprobación de la Ley 38/1988, de 28 de diciembre (BOE del 30), de Demarcación y Planta

¹² Sempere Navarro, Antonio-Vicente, "Reflexiones sobre la nueva Ley de Procedimiento Laboral", Anales de Derecho, Universidad de Murcia, nº 10, 1987-1990, pag 222

Judicial, articuló la efectividad de las previsiones contenidas en la LOPJ¹³. Las importantes novedades acaecidas desde que la LOPJ previese la elaboración de un nuevo texto riturario y el fracaso de la <<operación refundidora>> condujeron a que el legislador adoptase un nuevo camino -ampliando así las posibilidades y alcance de la reforma-a fin de ver culminado su propósito (SEMPERE NAVARRO). De esta forma surge la Ley 7/1989.

La Ley 7/1989, de 12 de abril (BOE del 13), autoriza al Gobierno para que, previa superación de diversos trámites, aprobase en el plazo de un año un texto articulado con arreglo a los principios y criterios que resultaban de sus cuarenta y una Bases. A su amparo es como llega a aprobarse la Ley de Procedimiento Laboral que fue aprobado por Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, aprobada de acuerdo con los principios y criterios contenidos en la Ley de Bases 7/1989, de 12 de abril y que entraría en vigor a los dos meses de su publicación en el BOE.

¹³ Sempere Navarro, Antonio-Vicente, "Reflexiones sobre la nueva Ley de Procedimiento Laboral", Anales de Derecho, Universidad de Murcia, nº 10, 1987-1990, pag 222

4. CONSTITUCIÓN DE 1978

El 6 de diciembre de 1978 se aprobó en referéndum la Constitución Española, entrando en vigor el 29 de diciembre.

Por mandato constitucional (art 53.2 CE) en nuestro sistema jurídico cualquier ciudadano debe poder solicitar y obtener la tutela judicial de sus derechos fundamentales y libertades públicas (artículos 14 a 29 CE) ante los tribunales ordinarios, a través de un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad¹⁴.

El art. 53 de la CE exige el establecimiento de un proceso judicial ordinario de tutela de derechos y libertades fundamentales cuyo agotamiento es obligado con carácter previo a instar el amparo del Tribunal Constitucional. En materia laboral, este mandato constitucional no se cumplió hasta la aprobación de la LBLPL de 1989, en la que se contemplaba un proceso especial de tutela de la libertad sindical, posteriormente recogido en los artículos 174 a 181 del TALPL 1990, y trasladado a los arts. 175 a 182 del TRLPL 1995.

¹⁴ El recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional se regula en los art. 161.1b) y 162.1 b) CE y en los arts 41 a 58 de la LO 271979, del Tribunal Constitucional.

Así pues, en el ámbito de las relaciones de trabajo no fue sino hasta 1990 cuando se reguló un procedimiento específico para poder recabar ante los tribunales del orden jurisdiccional social la tutela de las libertades y de los derechos fundamentales.¹⁵

Las normas de la CE sobre "el poder judicial" parten de la constatación genérica de que existen distintos tipos de procesos o modelos de actividad procesal. Así el artículo 117.3 CE dispone que *"El ejercicio de la potestad jurisdiccional en todo tipo de procesos, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado corresponde exclusivamente a los Juzgados y Tribunales determinados por las leyes, según las normas de competencia y procedimiento que las mismas establezcan"*, aunque alguno de estos procesos , como el "penal" , es mencionado en el propio texto constitucional. A este proceso se dedican en la Carta magna mandatos bastante concretos, como el que ordena el predominio en el mismo del procedimiento oral¹⁶ ; o el que prevé la participación de los ciudadanos en su desarrollo mediante la institución del jurado en los supuestos "que

15 Alegre Nueno, M., "La tutela judicial de los derechos fundamentales y de las libertades públicas las relaciones de trabajo", Artículo visto en www.poderjudicial.es, pagina web del CGPJ, acceso corporativo

16 Artículo 120.2 de la Constitución Española: " El procedimiento será predominantemente oral, sobre todo en materia criminal".

la ley determine”¹⁷. También se parte de manera explícita en el texto constitucional, en relación al factor de diversidad procesal, de la existencia de diferentes organismos jurisdiccionales especializados. Así, la Jurisdicción contencioso-administrativa es mencionada a propósito del control de la actividad de los órganos de las Comunidades Autónomas en el artículo 153.c)¹⁸

Puede afirmarse que la pluralidad de cauces procesales y de organismos jurisdiccionales especializados forma parte no solo de las presuposiciones implícitas de la Constitución sino también de sus previsiones normativas expresas. Este reconocimiento en la propia Constitución de una cierta diversidad en la actividad procesal y en la estructura jurisdiccional puede ser un punto de partida para cuestionarse sobre la fundamentación constitucional de los restantes procesos o jurisdicciones consolidados en el ordenamiento jurídico español pero a los que la Constitución no menciona de forma expresa como es el caso

17 Artículo 125 de la Constitución Española de 1978.

18 Artículo 153 CE “ El control de la actividad de los órganos de las Comunidades Autónomas se ejercerá: a) Por el Tribunal Constitucional, el relativo a la constitucionalidad de sus disposiciones normativas con fuerza de ley. b) Por el Gobierno, previo dictamen del Consejo de Estado, el del ejercicio de funciones delegadas a que se refiere el apartado 2 del artículo 150. c) Por la jurisdicción contencioso-administrativa, el de la administración autónoma y sus normas reglamenarias, d) Por el Tribunal de Cuentas, el económico y presupuestario”.

de la jurisdicción social que si cuenta con sólidos apoyos en el ordenamiento constitucional vigente. De esta forma, cuando el artículo 117.3 CE hace referencia a "todo tipo de procesos", resulta evidente que en ellos está incluida la jurisdicción social al presuponer que entre el elenco de los procesos consolidados en la legislación española se encuentra, indudablemente, el proceso laboral.

La regulación de una modalidad procesal referida a la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas en la normativa reguladora del proceso social, responde al mandato constitucional de configurar un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad para la protección y garantía de las libertades y derechos enunciados en el artículo 53.2 de la CE¹⁹. De acuerdo con esta norma "cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo II ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este

¹⁹ Chocrón Giraldez, A.M., " EL PROCESO LABORAL DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS EN LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL, Ministerio de Justicia, NIPO: 051-12-001 ISSN: 1989-4767 www.mjusticia.es/bmj

último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30”.

Casi al mismo tiempo que la promulgación del Texto Constitucional, se aprueba la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, de Protección Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales de la Persona²⁰, que estableció específicas vías de garantía para los órdenes penal, contencioso-administrativo y civil, pero omitió cualquier referencia al orden social²¹. De esta forma, cuando la lesión del derecho o libertad tenía lugar en el marco de las

20 Téngase en cuenta que el articulado de la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, de Protección Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales de la Persona, quedó sin contenido a partir del 28 de abril de 2003, conforme se establece a continuación: - Artículos 1 a 5 derogados por la disposición derogatoria única de la Ley 38/2002, de 24 de octubre, de reforma parcial de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, sobre procedimiento para el enjuiciamiento rápido e inmediato de determinados delitos y faltas, y de modificación del procedimiento abreviado («B.O.E.» 28 octubre) - Artículos 6 a 10 derogados por Ley 29/1998, 13 julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa («B.O.E.» 14 julio). - Artículos 11 a 15 derogados por el número 2.3.º de la Disposición Derogatoria Única de la Ley 1/2000, 7 enero, de Enjuiciamiento Civil («B.O.E.» 8 enero).

21 La DISPOSICIÓN FINAL de la Ley establecía que” Dentro de los dos meses desde la entrada en vigor de la Constitución, y entre tanto se regula definitivamente el procedimiento jurisdiccional de amparo o tutela de los derechos reconocidos en la misma, el Gobierno, por Decreto legislativo, previa autorización del Consejo de Estado, podrá incorporar al ámbito de protección de esta Ley los nuevos derechos constitucionalmente declarados que sean susceptibles de ella”.

Téngase en cuenta que el R.D. 342/1979, 20 febrero , legislativo sobre ampliación del ámbito de la Ley 62/1978, 26 diciembre («B.O.E.» 27 febrero), dispone en su artículo único: «Quedan incorporados al ámbito de protección de la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, los derechos al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, el secreto de las comunicaciones telefónicas y telegráficas, la libre circulación por el territorio nacional, la libre entrada y salida de España en los términos legales, la libertad de cátedra y la libertad sindical».

relaciones jurídicas de carácter laboral, se reconocía la competencia residual de los tribunales civiles para la resolución de la controversia.

Al no haber desarrollado el legislador la regulación de los derechos fundamentales en el orden jurisdiccional laboral, la doctrina y la jurisprudencia interpretaron dicha omisión en el sentido más favorable para el desarrollo de los derechos fundamentales en el ámbito laboral extendiendo las reglas ordinarias de protección de los derechos fundamentales al proceso laboral.

Así las cosas, no sería sino hasta la aprobación de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 cuando por fin se da cumplimiento al artículo 53.2 de la Constitución al regular por primera vez un proceso especial para la tutela de los derechos de libertad sindical.

La libertad sindical pasó a ser considerada como el objeto de este proceso especial, aunque ello no impidió dar cobertura a pretensiones referidas a la vulneración de otros derechos fundamentales y libertades públicas.

Este planteamiento fue consolidado en la Ley de Procedimiento Laboral de 1995 (LPL)²² que mantiene la

²² Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (Vigente hasta el 11 de Diciembre de 2011)

rúbrica "De la tutela de los derechos de libertad sindical" como objeto genérico de esta modalidad pero siguió extendiendo su conocimiento a "las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social", conforme a la redacción dada al artículo 181 de la LPL²³ de 1995 por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres²⁴.

La reforma de la LPL por la Ley 13/2009, de oficina judicial, modificó la denominación del procedimiento, pasando a titularse "tutela de derechos fundamentales y libertades públicas en el Orden Social", pero no ha sido hasta la aprobación de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), cuando se ha producido una modificación en profundidad de esta modalidad procesal.

23 El artículo 181 LPL extiende << a los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de trato discriminatorio>> las normas especiales previstas en el capítulo XI de la LPL titulado "De la tutela de los derechos de libertad sindical"

24 Chocrón Giraldez, A.M., "EL PROCESO LABORAL DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS EN LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL, Ministerio de Justicia, NIPO: 051-12-001 ISSN: 1989-4767

La Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina Judicial, modificó la rúbrica del Capítulo XI, Título II del Libro II de la LPL/1995 por lo que esta modalidad pasó a denominarse "De la Tutela de los derechos fundamentales", comprendiendo en su ámbito de conocimiento la lesión de la libertad sindical y la tutela de otros derechos fundamentales y libertades públicas en los términos expresados.

Por último, la nueva Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) vuelve a cambiar el rótulo de esta modalidad que se conceptúa como "De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas" (artículos 177 a 184), englobando expresamente derechos de contenido claramente laborales, como son el derecho de libertad sindical y el derecho de huelga, a los que se suman otros derechos fundamentales y libertades públicas incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, siempre que la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas.

Para CHOCRÓN GIRALEZ se trata de dar cumplimiento al objetivo de concentrar en el orden laboral el conocimiento de todas aquellas materias que de forma directa o por vinculación esencial pueden conceptuarse como sociales. De hecho, la propia Exposición de Motivos de la LRJS establece como objetivo principal de esta norma "ampliar, racionalizar y definir con mayor claridad el ámbito de conocimiento del orden jurisdiccional social". Par ello se procura la unificación de la materia laboral en el orden social lo que concierte a "éste en el garante ordinario de los derechos fundamentales y libertades públicas de empresarios y trabajadores en el ámbito de la relación de trabajo".

El procedimiento laboral ha mantenido tanto sus planteamientos socializadores de base como su configuración en torno a los principios de oralidad, inmediación, concentración y celeridad que lo han caracterizado desde su origen y lo diferencian de otras ramas del ordenamiento jurídico. En este sentido en la Exposición de Motivos de la Ley de Bases de 1989 puede leerse que "desde la creación y puesta en marcha de los primeros tribunales de trabajo, el proceso laboral se ha

regido por los principios de oralidad, celeridad, inmediación y gratuidad.. Con unos u otros matices los diversos textos procesales que se han ido sucediendo a lo largo del tiempo han recogido tales principios". También la última reforma de 2011 los mantiene en su artículo 74²⁵.

Así pues, el proceso laboral se configura como una rama históricamente separada del orden jurisdiccional civil ante la complejidad y proliferación de los conflictos laborales que evidenciaron en su día la necesidad de una mayor especialización de nuestros órganos jurisdiccionales. Esta necesidad se ha mantenido constante a lo largo de los años pues con ocasión de la última reforma de la legislación procesal, se ha defendido que los Juzgados de lo Social están especializados y preparados para asumir todas las materias laborales, adjudicándose competencias que venían siendo compartidas

25 Artículo 74 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social : Principios del proceso:1. Los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social y los secretarios judiciales en su función de ordenación del procedimiento y demás competencias atribuidas por el artículo 456 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso social ordinario según los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad.2. Los principios indicados en el apartado anterior orientarán la interpretación y aplicación de las normas procesales propias de las modalidades procesales reguladas en la presente Ley.

con órganos jurisdiccionales de los órdenes civil y contencioso-administrativo²⁶.

Tradicionalmente, la ley rituarial laboral ha articulado la protección de los derechos fundamentales y libertades públicas fundamentalmente a través de dos cauces: el proceso especial de tutela de derechos fundamentales y las modalidades procesales a las que remite en la actualidad el artículo 184 de la LRJS, que se consideran más adecuadas por razón de la materia laboral que constituye su objeto, en detrimento de la preferencia por el tipo de derecho vulnerado. La doctrina puso en entredicho la constitucionalidad de esta distinción.

Tras la reforma introducida por la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, las vías extraordinarias de tutela cumplen efectivamente los requisitos de preferencia y sumariedad del artículo 53.2 de la CE, así como las peculiaridades de su tramitación cuando se acumula una pretensión de tutela de derechos fundamentales.²⁷

26 Chocrón Giraldez, A.M., "EL PROCESO LABORAL DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS EN LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL, Ministerio de Justicia, NIPO: 051-12-001 ISSN: 1989-4767

www.mjustica.es/bm

27 Roldán Martínez, A. y Herreros López, J.M. , "La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas a través de las modalidades procesales del

La LRJS culmina el proceso iniciado con la LPL de 1990, haciendo extensivas a las modalidades del artículo 184, las reglas y garantías previstas en el capítulo XI del título II para el proceso especial de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

Puede afirmarse que en la nueva ley rituarial laboral la tutela de los derechos fundamentales a través de los dos cauces es de la misma intensidad ya que en ambos se garantiza la preferencia y sumariedad exigidas por el artículo 53.2 de la CE y se ofrece la triple tutela: la tutela inhibitoria respecto del acto lesivo del derecho fundamental o libertad pública, la tutela restitutoria del derecho vulnerado, y la tutela resarcitoria de los daños producidos al trabajador²⁸.

5. LA EFECTIVIDAD DE LA TUTELA JUDICIAL COMO FUNDAMENTO DEL PROCESO LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

artículo 184 de la Ley reguladora de la jurisdicción social”, RTSS. CEF, núm. 362 (mayo 2013)

28 Roldán Martínez, A. y Herreros López, J.M. , “La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas a través de las modalidades procesales del artículo 184 de la Ley reguladora de la jurisdicción social”, RTSS. CEF, núm. 362 (mayo 2013)

En la legislación histórica española, el establecimiento de normas especiales para la resolución jurisdiccional de controversias en el ámbito de las relaciones de trabajo y Seguridad Social tiene como inspiración principal la facilitación de una justicia accesible, de tramitación rápida, y eficaz en la fase ejecutiva.

La generalidad de la doctrina opina que estos objetivos de accesibilidad, celeridad y eficacia ejecutiva no estaban garantizados en forma adecuada para trabajadores y beneficiarios de la previsión social ni en el proceso civil ni en las vías jurisdiccionales establecidas frente a los actos de las entidades públicas aseguradoras. Por ello puede decirse que la historia del procedimiento laboral es en gran medida la historia de la invención y del descubrimiento de garantías efectivas para los derechos de trabajadores y aseguradores sociales.²⁹

El proceso laboral y el proceso de Seguridad Social están marcados desde sus orígenes por la búsqueda de lo que se ha llamado "tutela judicial efectiva". Si pasamos de la legislación histórica al ordenamiento vigente, no

²⁹ Martín Valverde, A., "Jurisdicción Social y Tutela Judicial Efectiva", Catedrático de Derecho del Trabajo, Magistrado del Tribunal Supremo, Artículo visto en www.cgpj.es

parece aventurado afirmar que la efectividad de la tutela judicial sigue siendo hoy el fundamento de los procesos laboral y de Seguridad Social, en cuanto vías jurisdiccionales diferenciadas del proceso civil y del proceso contencioso-administrativo.

El Tribunal Constitucional en su STC 257/2000, Fundamento Jurídico, 6³⁰, sentó las bases para la

30 <http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=13716>, en el FJ 6 de la Sentencia dice el TC que "...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. Desde esta perspectiva, el interés del Sindicato a intervenir como coadyuvante en un proceso en el que el trabajador afirma vulnerado su derecho de libertad sindical no se altera, obviamente, según la naturaleza del acto lesivo; lo contrario supondría, como bien afirma el recurrente, un resultado absurdo, como el de que podría intervenir en una reclamación salarial tramitada con arreglo a la modalidad de tutela pero no en un despido vulnerador del art. 28.1 CE de un afiliado, que virtualmente afectaría de manera más grave los intereses propios del Sindicato. Cuando el art. 14 LOLS ofrece a éste la posibilidad de intervenir como coadyuvante en los procesos instados por el trabajador que impugna un acto o conducta antisindical, no distingue en función de cuál haya sido el acto o conducta, puesto que lo que dota de relevancia a aquella intervención es la dimensión colectiva que el litigio entraña en tanto versa sobre una lesión del art. 28.1 CE, suficiente para justificar la presencia del sujeto que institucionalmente ostenta la representación y defensa de los intereses y derechos que la libertad sindical comprende. Que la norma procesal no haya previsto expresamente aquella intervención no impide al órgano judicial atender a lo que el derecho del Sindicato supone en este tipo de procedimientos; más aún, aquél se encuentra obligado a tenerlos en cuenta ante un silencio legal que, por otro lado, en ningún momento niega la legitimación adhesiva del sujeto colectivo. La solicitud de intervenir podrá negarse caso de no reunir los requisitos subjetivos que precisa la norma, puesto que el derecho en juego se encuentra legalmente configurado y no se atribuye a todo Sindicato, pero no porque el acto empresarial que se impugna como lesivo del art. 28.1 CE sea uno u otro, o cuente en la norma procesal con una

aplicación extensiva de las garantías del proceso especial de tutela a las modalidades procesales del artículo 182 LPL. Considera el Tribunal que 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.³¹

6. EL PROCESO DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA LEY 36/2011, de 10 de octubre.

tramitación específica que, en todo caso, es ajena a las razones a las que obedece la facultad del Sindicato conferida por el art. 14 LOLS, que es la que, en definitiva, sustentaba la legitimación de la Confederación recurrente”.

31 Cavas Martínez, F., “*El proceso Laboral de Tutela de la Libertad Sindical y demás Derechos Fundamentales*”, Edit Thomson-Aranzadi, Elcano (Navarra), 2004, pag. 155

El Preámbulo de la ley 36/2011, de 10 de octubre expone que "El ordenamiento laboral regula un ámbito fundamental de las relaciones sociales, esencial para el desarrollo económico y el bienestar de la sociedad. La naturaleza singular de las relaciones laborales y sus específicas necesidades de tutela explican y justifican la especial configuración de la tradicionalmente conocida como rama social del Derecho. La articulación de las relaciones laborales a partir de desiguales posiciones negociadoras influidas por el contexto socioeconómico, la multiplicidad de formas en las que se sustancian esas relaciones o la importancia de la negociación colectiva constituyen peculiaridades sobresalientes con trascendencia en el terreno normativo, tanto sustantivo como procesal", de igual forma, continúa explicando el legislador en el Preámbulo de la Ley las aspiraciones que tiene la misma diciendo que "la norma aspira tanto a ofrecer una mayor y mejor protección a los trabajadores y a los beneficiarios de la Seguridad Social, fortaleciendo la tutela judicial en un espacio vertebrador de la vida social y económica. Al mismo tiempo se refuerza la seguridad jurídica del marco de encuentro entre los

operadores sociales y económicos, así como en la actuación de las entidades u organismos gestores o colaboradores de las referidas prestaciones sociales. La presente Ley persigue dotar a los órganos judiciales de instrumentos que agilicen los procesos de resolución de controversias, eviten abusos equilibrando la protección y tutela de los distintos intereses en conflicto, protejan mejor a los trabajadores frente a los accidentes laborales y proporcionen mayor seguridad jurídica al mercado laboral. Esta Ley presenta, en definitiva, una respuesta más eficaz y ágil a los litigios que se puedan suscitar en las relaciones de trabajo y seguridad social, y ofrece un tratamiento unitario a la diversidad de elementos incluidos en el ámbito laboral para una mejor protección de los derechos.”

El proceso de tutela de derechos fundamentales se reestructura por entero en la Ley 36/2011, de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción social ³² según su función de amparo judicial previo al amparo constitucional de derechos fundamentales, para cualquier derecho fundamental, sea específicamente laboral (libertad

32 Folguera Crespo, J.A., “Una reforma integral que respeta lo esencial del proceso laboral”, Diario La Ley, Nº 7744, Sección Tribuna, 25 nov. 2011, Año XXXII, Ref. D-450, Editorial LA LEY pag 13

sindical, huelga) en sentido estricto o genérico, pero en su proyección en las relaciones de trabajo y no como antes, a partir de una extensión, ya puramente formal, de la garantía de la libertad sindical y de otros posibles derechos fundamentales, puesto que la mayoría de las pretensiones de tutela suscitadas por esta vía se fundan ya en derechos fundamentales inespecíficos o genéricos y no sobre los característicamente laborales.

En los procesos de tutela de derechos fundamentales se amplían y se mejoran, en la Ley, las previsiones de esta modalidad, que ya no comprende libertad sindical y además "otros" derechos fundamentales, sino todos los derechos y libertades objeto de amparo judicial previo al amparo constitucional . Se permite dirigir en el juicio laboral pretensiones contra los terceros responsables, pero a la vez evitando que se exija forzosamente un litisconsorcio pasivo con el causante de la lesión, si la víctima, la única naturalmente legitimada, no quiere tal situación procesal y no demanda directamente al responsable³³.

Con la Ley se pretende, según la propia Ley, dar respuesta a las exigencias de la doctrina constitucional

33 Salinas Molina ; Folguera Crespo; " La nueva Ley de la Jurisdicción Social: el juez social garante de los derechos fundamentales en las relaciones laborales", visto el 5 agosto 2014; en http://www.revistaiuris.com/ver_pdf.asp?idArt=66142

emanada de la Sentencia del Tribunal Constitucional 250/2007, de 17 de diciembre. Esta sentencia posibilita la extensión competencial del orden social frente a los terceros sujetos causantes de la vulneración de un derecho fundamental e interpreta que también puede ser sujeto activo del acoso el trabajador de una tercera empresa. Corresponde al orden social conocer de cuantas pretensiones se deduzcan al respecto, contra el empresario o contra los terceros citados, puesto que la actuación de éstos se produce en conexión directa con la relación laboral, excluyéndose expresamente por esta Ley la competencia residual que tradicionalmente ha venido asumiendo el orden jurisdiccional civil respecto de litigios sobre daños en cuya intervención haya intervenido alguna persona distinta del directo empresario o empleador³⁴.

Se completa el texto anterior con diversas mejoras, destacando la recepción expresa de las medidas de protección de derechos fundamentales (inversión de la carga de la prueba, intervención del Ministerio Fiscal, ampliación de los pronunciamientos de tutela posibles,

34 Preámbulo de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.(BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011)

resarcimiento de daños y perjuicios, daños morales) en todos los procesos como el despido en los que haya de seguirse la modalidad especial correspondiente y no el proceso de tutela de derechos fundamentales, según la tesis de la "comunicabilidad" que ha venido aplicando la jurisprudencia para no generar justamente un desamparo relativo, derivado de la pérdida de las garantías procesales adicionales, por el hecho de tener que seguir una modalidad procesal alternativa.

De hecho, puede afirmarse (FOLGUERA CRESPO) que el amparo judicial ordinario previo al amparo constitucional cuenta ahora, en el orden social, como resultado de la nueva Ley, con la más completa regulación respecto de homólogas situaciones en otros órdenes, incluido el contencioso-administrativo y, por supuesto, con una regulación mejor que el orden civil en el que es muy limitada la referencia al proceso de tutela de derechos fundamentales, que injustificadamente se limita en la práctica a la protección del honor, intimidad y propia imagen.

La demanda, además de los requisitos generales, deberá expresar con claridad:

- Hechos constitutivos de la vulneración.
- Derecho o libertad infringidos.
- Cuantía de la indemnización pretendida, en su caso.
- Adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183.

- 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 del cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador.

Cabe la adopción de medidas cautelares cuando, en caso de huelga, se impugnen exclusivamente los actos de determinación del personal laboral adscrito a los mínimos necesarios para garantizar los servicios esenciales de la comunidad, así como cuando se impugnen los actos de designación del personal laboral adscrito a los servicios de seguridad y mantenimiento precisos para la reanudación ulterior de las tareas.

En protección frente al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de la violencia de género, para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación, podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquellas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste.

La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas:

a) Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina

constitucionales aplicables al caso hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.

b) Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.

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

Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la

vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

El Tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta en la medida de lo posible en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

Esta indemnización 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.

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 en plazo de prescripción de la acción en vía social.

7. EL AMPARO LABORAL en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

El art. 53 de la CE exige el establecimiento de un proceso judicial ordinario de tutela de derechos y libertades fundamentales cuyo agotamiento es obligado con carácter previo a instar el amparo del Tribunal Constitucional.

En la regulación de la LPL (Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, Título II, Capítulo XI, artículos 175 a 182, el proceso de amparo laboral, al igual que los de amparo civil y administrativo, es un proceso especial, preferente y sumario, para la tutela de los derechos fundamentales invocados por los trabajadores o sindicatos y que se promueven en la rama social del Derecho en conflictos tanto individuales como colectivos.

En el capítulo XI regula la Ley la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, ajustándolo a la doctrina constitucional, con una regulación más completa y estructurada que la actual, particularmente en cuanto a los términos de los pronunciamientos a dictar y respecto del resarcimiento de la víctima y su estatuto

procesal, y ampliando el ámbito de la modalidad procesal de modo decidido 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, salvo cuando sea necesario seguir una determinada modalidad procesal especial para, en ella, incluir tal alegación, en todo caso con aplicación de las garantías propias de esta modalidad procesal especial, todo ello en términos que eviten las diferencias de interpretación actuales³⁵

El amparo laboral es un proceso especial por la peculiaridad de la materia litigiosa destinada a la salvaguarda de los derechos constitucionales previstos en los artículos 14 a 29 y 30.2 de la CE. Así lo entiende el legislador al regular el amparo dentro del Título II del Libro II de la LPL, cuya rúbrica es <<De las modalidades procesales>>. Los principios inspiradores del proceso de amparo previsto en el art. 53.2 CE también han sido desarrollados por la LPL. La preferencia y urgencia se han

³⁵ Preámbulo de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.(BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011)

regulado en el art. 177.1 tanto en la primera instancia como en la apelación o casación: el amparo laboral es preferente << respecto de todos los (procesos) que se sigan en el Juzgado o Tribunal>> de lo Social; y la urgencia se manifiesta en un acortamiento de los plazos, prácticamente a la mitad en relación con el proceso laboral ordinario (arts 179.1 y 3, respecto de los arts 82.1 , 88.1 y 97.1 LPL)³⁶

De acuerdo a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la LPL en defecto de regulación específica rigen las normas comunes de la Ley procesal civil, esto es, en todo lo que no esté expresamente regulado en el Título II (De las modalidades procesales), del Libro II (Del proceso ordinario y de las modalidades procesales" de la LPL regirán con carácter supletorio "las disposiciones establecidas para el proceso ordinario (art. 102 en relación con los arts 76 a 101 de la LPL).

Por su parte, el artículo 184 de la LPL dispone que "*No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores y sin*

36 Morenilla Allard,P., El amparo laboral dentro del libro "*Los derechos fundamentales y su protección jurisdiccional*" , autores : Gimeno Sendra, V; Torres del Moral A; Morenilla Allard, P; Díaz Martínez, M. ; edit Colex 2007, pag 730

perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 178, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139, las de impugnación de convenios colectivos y las de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores en que se invoque lesión de derechos fundamentales y libertades públicas se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad

procesal respectiva".³⁷

Por consiguiente, al tener de la LPL , las demandas a que se refiere habrán de tramitarse por los siguientes procesos especiales, todos ellos contenidos en el Título II del Libro II LPL, toda vez que, sólo a través de ellos , se tutelan los derechos fundamentales (MORENILLA ALLARD):

1º) El proceso especial por despido disciplinario se encuentra previsto en el Capítulo II, Sección 1ª, artículos 103 a 113 LPL. Y el proceso sobre la extinción del contrato de trabajo, por causas objetivas y otras causas de extinción del contrato en el Capítulo IV, arts. 120 a 124.

2º) Los conflictos surgidos en relación con el disfrute de vacaciones y materia electoral respecto del ejercicio de los derechos de representación colectiva³⁸ se regulan, respectivamente, en la Sección 1ª y 2ª, del Capítulo V, arts 125-126 y 127-136 LPL.

3º) Finalmente, los litigios sobre impugnación de Estatutos de los Sindicatos o de su modificación , y los

³⁷ Artículo redactado por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y posteriormente por la Ley 3/2012, de 6 de julio.

³⁸ Ver Título II del Estatuto de los Trabajadores.

de impugnación de convenios colectivos se regulan en los Capítulos X y IX, arts 165-174 y 161-164 LPL , respectivamente.³⁹

Para Morenilla Allard, es indiscutible, tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial, que el trabajador o sindicato que considera vulnerado un derecho fundamental pro parte del empresario puede acudir directamente al amparo laboral o, por el contrario, iniciar un proceso ordinario.

Si el titular del interés legítimo respecto del derecho fundamental, supuestamente, conculcado inicia directamente el amparo laboral se beneficiará de la preferencia y de la mayor rapidez en comparación con el proceso ordinario. De acuerdo con el artículo 177 LPL tendrá legitimación"1. *Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este*

39 Morenilla Allard,P, El amparo laboral dentro del libro "*Los derechos fundamentales y su protección jurisdiccional*" , autores : Gimeno Sendra, V; Torres del Moral A; Morenilla Allard, P; Díaz Martínez, M. ; edit Colex 2007, pag 733

procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios.

2. En aquellos casos en los que corresponda al trabajador, como sujeto lesionado, la legitimación activa como parte principal, podrán personarse como coadyuvantes el sindicato al que éste pertenezca, cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo, así como, en supuestos de discriminación, las entidades públicas o privadas 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.

3. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos en defensa de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas e interesando la adopción, en su caso, de las medidas necesarias para la

depuración de las conductas delictivas.

4. La víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario. Corresponderá a la víctima, que será la única legitimada en esta modalidad procesal, elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión, salvo cuando la víctima pretenda la condena de este último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dictare; y si se requiriese su testimonio el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias.”

La Ley no permite la acumulación con acciones de otra naturaleza y así lo regula en el Artículo 178 cuando

dispone que" 1. El objeto del presente proceso queda limitado al conocimiento de la lesión del derecho fundamental o libertad pública, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela del citado derecho o libertad.

2. Cuando la tutela del derecho deba necesariamente realizarse a través de las modalidades procesales a que se refiere el artículo 184, se aplicarán en cuanto a las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas las reglas y garantías previstas en este Capítulo, incluida la citación como parte al Ministerio Fiscal".

La tramitación de este tipo de procesos está regulada en el Artículo 179 que dispone que:" 1. La tramitación de estos procesos tendrá carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal. Los recursos que se interpongan se resolverán por el Tribunal con igual preferencia.

2. La demanda habrá de interponerse dentro del plazo

general de prescripción o caducidad de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión del derecho fundamental o libertad pública.

3. La demanda, además de los requisitos generales establecidos en la presente Ley, deberá 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 para el trabajador.

4. 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, advirtiéndole 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.

Por lo que respecta a las Medidas cautelares, ésta son reguladas por el Artículo 180 de la Ley que establece que "en el mismo escrito de interposición de la demanda el actor podrá solicitar la suspensión de los efectos del acto impugnado, así como las demás medidas necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia.

2. El juez o tribunal podrá acordar la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando su ejecución produzca al demandante perjuicios que pudieran hacer perder a la pretensión de tutela su finalidad, siempre y cuando la suspensión no ocasione perturbación grave y desproporcionada a otros derechos y libertades o intereses superiores constitucionalmente protegidos.

No obstante lo anterior, en el caso de que se invoque

vulneración de la libertad sindical, sólo se podrá deducir la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando las presuntas lesiones impidan la participación de candidatos en el proceso electoral o el ejercicio de la función representativa o sindical respecto de la negociación colectiva, reestructuración de plantillas u otras cuestiones de importancia trascendental que afecten al interés general de los trabajadores y que puedan causar daños de imposible reparación.

3. Podrá solicitarse la adopción de medidas cautelares cuando, en caso de huelga, se impugnen exclusivamente los actos de determinación del personal laboral adscrito a los mínimos necesarios para garantizar los servicios esenciales de la comunidad, así como cuando se impugnen los actos de designación del personal laboral adscrito a los servicios de seguridad y mantenimiento precisos para la reanudación ulterior de las tareas. El órgano jurisdiccional resolverá manteniendo, modificando o revocando la designación de personal adscrito a dichos servicios conforme a las propuestas que, en su caso, formulen al respecto las partes.

4. Cuando la demanda se refiera a protección frente al

acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de la violencia de género para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación, podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste.

5. De haberse solicitado medidas cautelares, dentro del día siguiente a la admisión de la demanda o a la solicitud, el secretario judicial citará a las partes y al Ministerio Fiscal para que, en el día y hora que se señale dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, comparezcan a una audiencia preliminar, en la que sólo se admitirán alegaciones y pruebas sobre la justificación y proporcionalidad de las medidas, en relación con el derecho fundamental y el riesgo para la efectividad de la

resolución que deba recaer, debiendo aportar la parte solicitante el necesario principio de prueba al respecto. En supuestos de urgencia excepcional, la adopción de las medidas cautelares podrá efectuarse por el juez o Sala al admitirse a trámite la demanda, sin perjuicio de que se celebre ulteriormente la comparecencia prevista en este número.

6. El órgano judicial resolverá al término de la audiencia sobre las medidas cautelares solicitadas mediante auto dictado de viva voz, adoptando, en su caso, las medidas oportunas para reparar la situación”.

La regulación de la conciliación y juicio se encuentra en el Artículo 181, que a la sazón establece que:” 1. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial citará a las partes para los actos de conciliación y juicio conforme a los criterios establecidos en el apartado 1 del artículo 82, que habrán de tener lugar dentro del plazo improrrogable de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. En todo caso, habrá de mediar un mínimo de dos días entre la citación y la efectiva celebración de aquellos actos.

2. En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

3. El juez o la Sala dictará sentencia en el plazo de tres días desde la celebración del acto del juicio publicándose y notificándose inmediatamente a las partes o a sus representantes”.

El Artículo 182 con respecto a la Sentencia dice que:
“1. La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas:

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

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

c) Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.

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

2. En la sentencia se dispondrá lo procedente sobre las medidas cautelares que se hubieran adoptado previamente”.

El régimen de indemnizaciones está contemplado en el

Artículo 183 "1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

3. Esta indemnización 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.

4. 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".

Y, por último, el Artículo 184 dispone que:" No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 178, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139, las de impugnación de convenios colectivos y las de sanciones impuestas por los empresarios a los

*trabajadores en que se invoque lesión de derechos fundamentales y libertades públicas se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva*⁴⁰.

8. CONCLUSIONES.

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social culmina el proceso iniciado con la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, haciendo extensivas a las vías extraordinarias de tutela de los derechos fundamentales, las reglas y garantías previstas en el Capítulo XI del Título II para el proceso especial de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas⁴¹. En estos procesos de tutela judicial

⁴⁰ Artículo redactado por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y posteriormente por la Ley 3/2012, de 6 de julio.

⁴¹ Roldan Martínez, F. y Herreros Lopez, J.M., " Los derechos Fundamentales en la Jurisdicción social: Vías extraordinarias de tutela judicial de los derechos fundamentales en el orden social" , visto en www.acoes.es/congresoXI/pdf/M5Com-AranzazuFatimaJMHerreros.pdf , febrero

efectiva en la jurisdicción social puede afirmarse (Roldan Martínez y Herreros Lopez) que a través de lo dispuesto en el artículo 184 de la LPL queda garantizada la preferencia y urgencia exigidas por el artículo 53.2 de la CE. No obstante, la inercia de los tribunales ordinarios puede obstaculizar que la justicia restitutoria, la justicia cautelar y la justicia disuasoria se incorporen plenamente en estos procesos.

En definitiva, y a modo de reflexión final, podemos apuntar que el proceso de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas es un claro exponente de la ampliación y clarificación del ámbito de conocimiento del orden social, que constituye uno de los objetivos prioritarios de la Ley 36/2011, de reforma de la jurisdicción social. En ese orden, se ha subrayado el papel garante ordinario de todos los derechos fundamentales en el ámbito de la relación de trabajo que ahora se atribuye al juez social, aunque llama la atención que materias eminentemente laborales como el derecho de huelga o la libertad sindical se excluyan del orden social cuando afectan a personal funcionario, lo que va a

suponer en la práctica mantener la dualidad de jurisdicciones.⁴²

Los trabajadores o sindicatos, cuyos derechos fundamentales hayan sido, o podido ser, conculcados por el empresario en un conflicto de naturaleza laboral, pueden acudir al proceso de amparo previsto en los artículos 175 y siguientes de la LPL. Si bien es cierto que la rúbrica del capítulo XI es equívoca (Morenilla Allard), puesto que podría dar a entender que sólo es objeto de desarrollo legal el art. 28 CE, lo cierto (y lo constitucionalmente correcto) es que en el artículo 181 LPL extiende el ámbito de aplicación del amparo a <<todos>> los derechos fundamentales⁴³.

Mención especial merece (CHOCRON GIRALDEZ) la tutela procesal que el artículo 177.4 dispensa a la víctima de la lesión de derechos fundamentales y su decisivo papel a la hora de conformar un litis-consorcio pasivo. En todo caso, esta circunstancia pone de manifiesto que la normativa reguladora del proceso social se alinea con otros textos

42 Chocrón Giraldez, A.M., " EL PROCESO LABORAL DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS EN LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL, Ministerio de Justicia, NIPO: 051-12-001 ISSN: 1989-4767

43 Morenilla Allard,P., El amparo laboral dentro del libro "*Los derechos fundamentales y su protección jurisdiccional*" , autores : Gimeno Sendra, V; Torres del Moral A; Morenilla Allard, P; Díaz Martínez, M. ; edit Colex 2007, pag 731

jurídicos que vienen poniendo en valor las peculiaridades de la víctima de la lesión como sujeto procesal. Por otra parte, se evidencia una mayor precisión a la hora de definir el objeto del proceso de tutela aunque el progresivo aumento de modalidades de seguimiento preceptivo obliga a canalizar hacia ellas el conocimiento de la lesión del derecho fundamental con preferencia a la modalidad "tipo" de los artículos 177 a 184 de la LRJS. Pero además, el hecho de que en esas modalidades de recepción puedan hacerse valer las garantías previstas para el proceso de tutela, va a terminar por caracterizar a éste cauce como una vía procesal de carácter residual.⁴⁴

9. FUENTES / BIBLIOGRAFÍA:

- Alegre Bueno, M., "La tutela judicial de los derechos fundamentales y de las libertades públicas las relaciones de trabajo", Artículo del CGPJ

- Cavas Martínez, F. " *El Proceso Laboral de Tutela de la Libertad Sindical y demás Derechos Fundamentales*", Edit: Thomson – Aranzadi, Elcano (Navarra), 2004

⁴⁴ Chocrón Giraldez, A.M., " EL PROCESO LABORAL DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS EN LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL, Ministerio de Justicia, NIPO: 051-12-001 ISSN: 1989-4767

- Chocrón Giralez, A.M., "El proceso laboral de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social", Ministerio de Justicia, NIPO: 051-12-001 ISSN: 198-4767, www.mjusticia.es/bmj

- Departamento de Derecho Político (UNED) "Historia del Constitucionalismo Histórico" <http://www.uned.es/dpto-derecho-politico/c08.pdf>

- Escudero, J.A., "Curso de Historia del Derecho, Fuentes e Instituciones Político-administrativas", UNED 2003,

- Estatuto de los Trabajadores, Editorial Civitas

- Folguera Crespo, J.A., "Una reforma integral que respeta lo esencial del proceso laboral", Diario La Ley, Nº 7744, Sección Tribuna, 25 nov. 2011, Año XXXII, Ref. D-450, Editorial LA LEY pag 13

- Gimeno Sendra, V; Torres del Moral A; Morenilla Allard, P; Díaz Martínez, M. ; "Los derechos fundamentales y su protección jurisdiccional" , Edit Colex 2007,

- Gutiérrez Pérez, M., "El procedimiento de tutela de los derechos fundamentales en la ley36/2011: ámbito material, legitimación, carácter potestativo y plazos de interposición", REDT 2012*155, pag 196-199

- Ley 62/1978, de 26 de diciembre, de Protección Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales de la Persona.

- Ley de Procedimiento Laboral de 1995, Civitas

- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (BOE de 8 de enero de 2000), Código de Leyes Procesales, La Ley-UNED

- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.(BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011) Código de Leyes Procesales, La Ley-UNED

- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial (BOE de 2 de julio de 1985)Código de Leyes Procesales, La Ley-UNED

- Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre del Tribunal Constitucional (BOE de 5 de octubre de 1979)Código de Leyes Procesales, La Ley-UNED

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que sustituye al Real Decreto Ley 3/2012, de fecha 10 de febrero. La ley entró en vigor el 8 de julio de 2012.

- Martín Rebollo, L., Constitución Española, editorial Thomson-Aranzdi, 2003

- Maneiro Vázquez, Y., "Acumulación de acciones y limitación del objeto del proceso de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales en el orden social – Comentario a la STS de 19 de enero de 2005", *Dereito* Vol. 14, nº 1: 219-227 (2005). ISSN 1132-9947

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (www.boe.es)

- Palomeque Lopez, M.C., "La Cosntrucción constitucional y legislativa del proceso de tutela de los derechos fundamentales en el orden jurisdiccional social" dentro del libro "*Proceso, eficacia y garantías en la*

sociedad global", Atelier Libros Jurídicos, coord Calvo Sánchez, M.C., 2009

- Roldán Martínez, A. y Herreros López, J.M. , "La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas a través de las modalidades procesales del artículo 184 de la Ley reguladora de la jurisdicción social", RTSS. CEF, núm. 362 (mayo 2013)

- Roldan Martínez, F. y Herreros Lopez, J.M., " Los derechos Fundamentales en la Jurisdicción social: Vías extraordinarias de tutela judicial de los derechos fundamentales en el orden social" , visto en www.acoes.es/congresoXI/pdf/M5Com

AranzazuFatimaJMHerreros.pdf , febrero de 2013,consultado en agosto 2014

- Salinas Molina ; Folguera Crespo; " La nueva Ley de la Jurisdicción Social: el juez social garante de los derechos fundamentales en las relaciones laborales", visto el 5 agosto 2014; en http://www.revistaiuris.com/ver_pdf.asp?idArt=66142

- Sánchez Rubio, M.A., "Derecho a la tutela judicial efectiva: prohibición de sufrir indefensión y su tratamiento por el Tribunal Constitucional"Anuario de la Facultad de Derecho, ISSN 0213-988-X, vol. XXI, 2003, 601-616

- Sempere Navarro, A., "Reflexiones sobre la nueva Ley de Procedimiento Laboral", Anales de Derecho, Universidad de Murcia, nº 10. 1987-1990, pag 222

- VARELA SUANZES-CARPEGNA, JOAQUÍN, *Los Derechos Fundamentales en la España del siglo XX*, Universidad de

Oviedo. Centros de Estudios Constitucionales, Madrid, 1997.

http://www.boe.es/diario_boe/

http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/derechos_fundamentales_de_los_trabajadores-libertades_publicas_en_el_Orden_Social-ley_reguladora_de_la_Jurisdiccion_Social-libertad_sindical_11_594430003.html
www.dialnet.es

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/136-2011.html#a11

www.poderjudicial.es

http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,505432,93_25992941&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.quieroabogado.es/derecho-noticias/derecho-laboral/item/10123-ley-de-la-jurisdicci%C3%B3n-social-actualizada-con-la-ley-3/2012-de-6-de-julio-de-medidas-urgentes-para-la-reforma-del-mercado-laboral>

http://www.revistaiuris.com/ver_pdf.asp?idArt=66142

<http://www.tribunalconstitucional.es>

<http://www.um.es/web/biblioteca/>

<http://www.wikipedia.es>

Nota: Toda la jurisprudencia citada puede consultarse en CENDOJ, www.poderjudicial.es y www.tribunalconstitucional.es