

APUNTES SOBRE EL OBJETO DEL PROCESO DE TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL Y DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES: SUMARIEDAD Y ACUMULACIÓN DE ACCIONES

Manuel GONZALEZ LABRADA
Mariano TREVIÑO PASCUAL

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de Zaragoza

SUMARIO: 1.- *Introducción.* 2.- *El objeto del proceso de tutela de la libertad sindical.* 3.- *La sumariedad en el proceso de tutela de la libertad sindical.* 4.- *El contenido de la sentencia y los problemas de acumulación de acciones*

1.- INTRODUCCIÓN

La intensificación de la tutela de los derechos laborales es una característica del Derecho del Trabajo postconstitucional que se manifiesta en «la protección dispensada a los derechos fundamentales y libertades públicas por la Justicia constitucional y por los Tribunales ordinarios»¹, corolario de la tradicional vertiente jurídico-personal del contrato de trabajo que a partir de 1978 se impregna de la Constitución, en particular por efecto de aquellos derechos fundamentales del Capítulo II, Título I, que el trabajador tiene como persona y que exigen una reinterpretación en clave constitucional y no meramente legal ni contractual.

La indicada tutela arranca del propio diseño constitucional, que conjuga, junto a las garantías propias de todos los derechos fundamentales contenidos en el citado Capítulo II (art. 53.1), una específica tutela para los derechos contemplados en la “Sección primera”. Esta tutela consiste, por un lado, en una tutela judicial espe-

cífica ante los Tribunales ordinarios, amparo judicial u ordinario, articulada sobre un proceso basado “en los principios de preferencia y sumariedad”², y, por otro, en un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. La finalidad de la institución del amparo es «restablecer y preservar los derechos fundamentales frente a los posibles ataques de los poderes públicos -y excepcionalmente frente a los agravios privados-»³, sin embargo, esta excepcionalidad de los sujetos privados como potenciales agresores de los derechos fundamentales, adquiere una singular relevancia en el marco de las relaciones jurídico-laborales, ello, porque se da una relación jurídica con unas especiales características en la que cobra un protagonismo en su configuración la dependencia, ya que «la subordinación o dependencia aparece como trasunto jurídico de la ajenidad en la disposición sobre el trabajo-objeto de la obligación jurídica del trabajador», pero este plano jurídico se ve trascendido por la propia organización productiva, que «genera un poder social y económico», que no sólo va a alterar el régimen interindividual de la relación empresario y trabajador⁴, sino que, como todo poder, puede afectar a los derechos fundamentales inherentes al trabajador como ciudadano.

De estas dos manifestaciones de tutela para restablecer y preservar los derechos fundamentales del trabajador de posibles ataques injustificados, en estos breves apuntes vamos a referirnos al amparo judicial que se ventila ante los Organos de la Jurisdicción social, pero limitándonos a los contornos que presenta el objeto del Proceso de la tutela de los derechos de libertad sindical y demás derechos fundamentales y libertades públicas y su concurrencia con otros procesos laborales, que plantea una problemática específica en torno a la acumulación de acciones y de procedimientos, acrecentados por el alcance que tiene el contenido de la sentencia que pone fin a esta modalidad procesal. En aras a la fluidez, vamos a prescindir de señalar los avatares que, hasta el Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), ha sufrido el cauce procesal para exigir la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas en el marco de las relaciones laborales⁵, y obviar, también, la polémica en torno a si la LPL se ha extralimitado respecto de la habilitación contenida en la Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral (LBPL), en punto al alcance del Proceso de tutela de la libertad sindical.⁶

El proceso de tutela de los derechos de libertad sindical y demás derechos fundamentales y libertades públicas está regulado en el Capítulo XI del Título II de la LPL (arts. 174 a 181), si bien la ley, antes, en el artículo 2.k), atribuye expresamente a los organos jurisdiccionales de la jurisdicción social la competencia para conocer “Sobre la tutela de la libertad sindical”, criterio amplio que se restringe en virtud del artículo 3.c) a los trabajadores por cuenta ajena, al excluir el conocimiento de la tutela de la libertad sindical y derecho de huelga de funcionarios⁷ y personal estatutario, por la remisión que hace a los sujetos comprendidos en el artículo 1.3. a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la juris-

dicción social se declara competente para conocer de la tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas del personal estatutario médico, ya que este orden jurisdiccional tiene atribuido el conocimiento de sus conflictos con la Entidad gestora u órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma que asume sus competencias⁸

2.- EL OBJETO DEL PROCESO DE TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL

Por objeto del proceso hay que entender la materia que se trata en el proceso, en este sentido, el artículo 174.1 LPL se refiere a la lesión de los derechos de libertad sindical, ya que todo aquel que considere lesionados sus derechos “podrá recabar su tutela a través de este proceso cuando la pretensión sea de las atribuidas al orden jurisdiccional social”, es decir, una primera aproximación al objeto del proceso de tutela de la libertad sindical viene determinada por la lesión de la libertad sindical y su conexión con alguna de las materias contempladas en el artículo 2 LPL y atribuidas a la Jurisdicción social, criterio que pone de manifiesto una «reserva», por cuanto existen violaciones de la libertad sindical que pueden estar atribuidas a la jurisdicción penal⁹. Sin embargo, el artículo 175 precisa el objeto del proceso: “queda limitado al conocimiento de la lesión de la libertad sindical, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela de la citada libertad”. La LPL configura, pues, el proceso de tutela de la libertad sindical con objeto limitado al restringirlo al conocimiento de la lesión de la libertad sindical y excluir la acumulación de acciones, objeto que se amplía por el artículo 180 a “Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio”.

Si se tiene en cuenta, además, que en la demanda deberá constar “los hechos constitutivos de la vulneración alegada” (art. 176.3) y “el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos” (art. 180), el objeto del proceso parece coincidir con la exclusiva pretensión de tutela impetrada. Al referirse a los hechos constitutivos, aquellos que conforman el supuesto fáctico de la norma, la LPL está limitando las posibilidades de ampliar la demanda¹⁰; en este sentido, atendiendo a la tradicional distinción, relativa a los tres elementos identificativos de la pretensión: los sujetos, el *petitum* y la causa de pedir, la pretensión queda integrada de conformidad con la teoría de la individualización, al exigir que la *causa petendi* se configure de acuerdo a sus dos elementos¹¹: uno fáctico, o conjunto de hechos que fundamentan la acción, y otro normativo, el derecho o derechos fundamentales violados.

Ocurre, sin embargo, que en relación con este elemento normativo, el artículo 175 prohíbe acumular la acción de tutela de la libertad sindical, tanto con acciones de otra naturaleza como con otra “basada en fundamentos diversos a la

tutela de la citada libertad”, lo que en principio, llevaría a limitar el fundamento normativo a los derechos fundamentales y libertades públicas sin que pudiera alegarse en la demanda norma distinta a la fundamental. Este criterio restrictivo ha sido rechazado en casación por la sentencia del Tribunal Supremo, de 18 de mayo de 1992 (R.A. 3562), ya que la alegación junto al derecho fundamental o libertad pública de una norma legal -también de la negociación colectiva- encuentra acogida en la modalidad procesal de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, siempre que dicha norma integre el contenido adicional del derecho fundamental alegado, sin que ello suponga una falta de adecuación procesal.

Conviene resaltar, por último, que estos requisitos contrastan con las exigencias del artículo 80.1.c) para la demanda del proceso ordinario -y supletoriamente para las demás modalidades procesales-, que se contraen a “La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas”, es decir, «La fundamentación se refiere a la *causa de pedir* y la conforman sólo hechos»¹²; en consecuencia, el criterio legal dominante en el proceso laboral se decanta a favor de la teoría de la sustanciación, ya que «en lo laboral el principio *iura novit curia* se ha llevado a sus últimas consecuencias»¹³, basta el mero relato fáctico para que el juzgador otorgue la tutela, porque la competencia para delimitar los posibles puntos de vista jurídicos aplicables a la fundamentación fáctica sólo a él le corresponde. En definitiva, el proceso de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales introduce una significativa corrección respecto de la *causa petendi* como elemento individualizador de la acción laboral, como dice la doctrina, la sola alegación de los hechos «se modera en las demandas de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas»¹⁴; sin embargo, más que moderarse, a nuestro juicio, la pretensión delimita el objeto del proceso o, lo que es lo mismo, la adecuada constitución de la relación jurídico-procesal conforme a las prescripciones de los artículos 174 y siguientes determina que la acción ejercitada se encamine al amparo ordinario.

3.- LA SUMARIEDAD EN EL PROCESO DE TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL

El proceso de tutela de la libertad sindical es el desarrollo y la versión laboral del procedimiento de tutela preferente y sumario contenido en el artículo 53.2 de la Constitución. Así como la preferencia se acoge expresamente en el artículo 176.1, concretada en la tramitación urgente y preferente sobre todos los procesos que se sigan ante el correspondiente Órgano jurisdiccional -incluidos los pendientes de señalamiento-, preferencia que se amplía a los recursos que, en su caso, se interpongan contra las resoluciones recaídas en dicho proceso; por lo que se refiere a la sumariedad, como característica común del procedimiento excepcional de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, la doctrina cien-

tífica discrepa en la interpretación sobre la expresión que da la CE a la expresión sumariedad.¹⁵

Sin embargo, fundamentando desde la ambigüedad del texto constitucional, se ha puesto de relieve que esta textura abierta permite al legislador un margen de discrecionalidad para configurar la sumariedad en términos cualitativos, como limitación del debate procesal contrapuesto al proceso plenario, o cuantitativos, para agilizar la tramitación del proceso, e incluso estableciendo soluciones intermedias¹⁶. Como quiera que sea, la LPL ha configurado el proceso de tutela de los derechos fundamentales con un alcance limitado, ya que la cognición sólo puede ir referida a la lesión del derecho fundamental (art. 175), limitación que se refuerza por la prohibición de acumular acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión pero con fundamento distinto.

No acaban aquí los problemas a la hora de delimitar el alcance del proceso de tutela de libertad sindical. En efecto, el artículo 181 LPL contiene una remisión de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas a otras modalidades procesales cuando su violación sea objeto de invocación en el proceso laboral específico; quiere decirse, que la lesión del derecho o libertad se tramitará “inexcusablemente” por la modalidad procesal correspondiente en los siguientes casos: “demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de Estatutos de los Sindicatos o de su modificación y las de impugnación de Convenios Colectivos”.

A partir de este artículo, se ha postulado la existencia de dos modalidades de amparo ordinario: uno de cognición limitada y otro de cognición plenaria¹⁷, ya que la remisión a dichas modalidades procesales precluye el acceso al proceso de tutela de la libertad sindical; lo que significa que la tramitación de la lesión de la libertad sindical, derecho fundamental o libertad pública a partir de los artículos 174 y siguientes de la LPL dará lugar exclusivamente a una sentencia declarativa de la tutela del derecho fundamental, sin pronunciarse sobre la trasgresión de otros derechos o intereses legítimos que no tienen alcance constitucional; en cambio, se sustanciarán cuantas pretensiones se susciten, incluida la vulneración del derecho fundamental, en el resto de modalidades procesales, a las que se les aplicará las garantías establecidas en el proceso de tutela de la libertad sindical¹⁸

Por su parte, otra dirección doctrinal mantiene la misma dualidad de manifestaciones del amparo judicial, una basada en los artículos 174 a 179 y, otra, en el artículo 181; sin embargo, a la hora de aplicar al resto de modalidades procesales las garantías del proceso de tutela, sólo aplica la preferencia y la urgencia, sin que puedan extenderse las garantías establecidas en la LPL previstas únicamente para el proceso de tutela de la libertad sindical (art. 174 a 179) porque no vienen establecidas en el artículo 53.2 de la Constitución, de forma, que parece optar por la

sumariedad en términos cuantitativos para las modalidades procesales plenas en las que se ventila la tutela de la lesión del derecho o libertad fundamentales, con exclusión del resto de garantías¹⁹. Pero en realidad, con esta solución sólo se aplica la preferencia, pues todos los procesos que alude el artículo 181, excepto el proceso de impugnación de Estatutos de los Sindicatos o de su modificación, son urgentes, en los términos del artículo 43.4 LPL en relación con el 183 Ley Orgánica del Poder Judicial.

Una tercera dirección doctrinal, que parte de la existencia de una única modalidad de amparo judicial, sostiene que «la previsión del art. 181 LPL no significa una remisión, para las materias en él citadas, a otro proceso distinto: significa que las demandas que versen sobre esas materias se tramitarán por el procedimiento regulado en el Capítulo XI, Título II de la LPL, pero que a las distintas actuaciones procesales les serán aplicables las especialidades previstas en la correspondiente modalidad específica, lo que, en términos generales, implica que las resoluciones judiciales tendrá los efectos previstos para la modalidad que corresponda “ratione materiae”»²⁰. El resultado al que conduce esta interpretación basada en el último inciso del art. 181: “se tramitarán, inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente”, y en la consideración de que en las modalidades procesales citadas no existen auténticas diferencias procesales, sino únicamente peculiaridades y diferentes efectos del proceso- es el mismo que el seguido por la doctrina señalada en primer lugar, si bien, en lugar de añadir a la modalidad procesal las garantías establecidas para el proceso de tutela de la libertad sindical y así configurar un segundo amparo judicial, se parte de un único proceso de tutela al que se le añaden las especialidades de la correspondiente modalidad procesal.

La jurisprudencia opta por aplicar a las modalidades procesales las garantías establecidas en el proceso de tutela de la libertad sindical, bien con carácter general²¹, bien de forma particular para cada proceso. Así, la adición a la demanda por despido de que el cese implica lesión de la libertad individual no impide la reparación de las consecuencias derivadas del acto antisindical, de manera que la sentencia da respuesta tanto a las consecuencias del despido, como a la indemnización complementaria por la violación de la libertad sindical²², indemnizaciones que tienen una distinta naturaleza y alcance, puesto que “Los arts. 56 del Estatuto de los Trabajadores, 179 y 181 de la Ley de procedimiento laboral, establecen conceptos indemnizatorios distintos y compatibles”²³. Abundando en la reparación de las consecuencias ilícitas y el daño moral, el Tribunal Supremo en sentencia de casación para la unificación de doctrina, de 9 de junio de 1993 (R.A. 4553), señala que «no es necesario probar que se ha producido un perjuicio para que nazca el derecho al resarcimiento sino que, por el contrario, una vez acreditada la vulneración del derecho fundamental se presume la existencia del daño y debe decretarse la indemnización correspondiente»

4.- EL CONTENIDO DE LA SENTENCIA Y LOS PROBLEMAS DE ACUMULACIÓN DE ACCIONES

A partir de la existencia de dos procesos de amparo judicial, uno sumario y otro plenario, que se canaliza a través de los cauces procesales previstos en el artículo 181 LPL, conviene reparar que en dicho artículo no están comprendidos todas las modalidades procesales. En efecto, procesos tan significativos como el ordinario o el de conflictos colectivos no constituyen modalidades por las que se haya de tramitar “inexcusablemente” la tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, en estos casos, el trabajador tiene la opción de acudir al amparo judicial sumario o hacerlo a través de la tutela judicial efectiva en el proceso ordinario o especial, opción reconocida por la jurisprudencia.²⁴

Hay que tener en cuenta, además, que la opción por el proceso de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales tiene como contrapartida, frente al proceso ordinario u otra modalidad especial, la limitación del objeto procesal: la vulneración o no del derecho fundamental, y, en consecuencia, quedan fuera todas aquellas cuestiones distintas de la tutela y aquellos extremos que sólo se pueden enjuiciar en el proceso plenario, por estar prohibida su acumulación.

No obstante, a pesar de las restricciones impuestas al objeto del proceso especial, se produce una significativa ampliación por efecto del artículo 179.1 LPL. El contenido y los efectos de la sentencia, en opinión de la mejor doctrina, tiene «un relieve singular», porque contempla, de una parte, una tutela restitutoria e inhibitoria, y de otra, una tutela resarcitoria²⁵. El contenido declarativo se dará siempre que exista una lesión del derecho fundamental, sin embargo, la condena quedará condicionada a las efectivas exigencias de tutela que reclame el derecho violado. La tutela amplia o contenido tutelar que proporciona la sentencia en esta modalidad procesal abre una brecha que traspasa la impenetrabilidad impuesta por la sumariedad cualitativa, porque la tutela resarcitoria permita anudar a la propia demanda la dimensión patrimonial que se manifiesta en el contrato de trabajo y que, las más de las veces, trae causa de la vertiente jurídico-personal del contrato de trabajo, impregnada, como ya se dijo, por los derechos y libertades fundamentales.

La eventual acumulación que puede deducirse de la demanda de amparo judicial no es tal cuando, junto a la declaración de tutela, se pide al órgano judicial un pronunciamiento con alcance patrimonial por los perjuicios irrogados que hallan su fuente en la conducta lesiva y su fundamento en el contenido del contrato de trabajo o la ley que lo regula, la eventual tutela resarcitoria impetrada junto a la tutela declarativa de la lesión es resultado «de la concentración de la lesión y sus consecuencias que impone el sistema actual»²⁶. En este sentido, la sentencia del Tribunal Supremo en casación para la unificación de doctrina, de 14 de julio de 1993 (R.A. 5678), tras acoger el complejo contenido tutelar formulado por la doctrina, considera que no se produce una acumulación indebida cuando «la petición

de los actores de diferencias salariales no es autónoma ni tiene causa de pedir individualizada respecto de la lesión del derecho fundamental reconocida, sino que tiene por título la reparación de la propia lesión declarada».²⁷

Cuando el actor, en amparo judicial, solicite en su demanda la tutela del derecho fundamental o libertad sindical y, además, pida una condena por resarcimiento cuyo fundamento se encuentre en otra causa de pedir autónoma, que no caiga bajo el radio de acción de la tutela contenida en el artículo 179.1 LPL, o acumule a la pretensión de tutela otra de naturaleza distinta o de las previstas en el artículo 181 LPL, es decir, en todos estos supuestos de acumulación inicial, existirá una acumulación indebida de acciones, por prohibición expresa del artículo 175 LPL.

Este criterio rigorista establecido por la propia ley adjetiva, y conforme con la sumariedad cualitativa, encuentra un elemento de flexibilidad en la en la misma LPL en favor del principio *pro actione*. En efecto, el artículo 176.4 previene, para la demandas que no deban tramitarse por el proceso de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, que “el Juez o la Sala podrá dar a la demanda la tramitación ordinaria o especial si para una u otra fuese competente y dicha demanda reuniese los requisitos exigidos por la Ley”. Un primer problema interpretativo que plantea este artículo es si el trámite que deba darse a la demanda tiene para el órgano judicial carácter facultativo o preceptivo.

La jurisprudencia no parece que sea uniforme: la STSJ de Andalucía (Málaga), de 18 de marzo de 1993 (A.S. 1333), considera que dicha facultad es discrecional, no obstante, señala que, si existe acumulación de acciones incompatibles, debe seguirse el trámite incidental establecido en el artículo 28.1 LPL; por el contrario, si la demanda no señala proceso alguno -común o especial-, la pretensión «integra un defecto, omisión o imprecisión que debe repararse» a través del mecanismo de subsanación de la demanda del artículo 81.1 LPL. En cambio, de la STSJ de Cantabria, de 27 de julio de 1993 (A.S. 3337), se deduce el carácter preceptivo, ya que sólo excluye la intervención judicial cuando deba rechazarse de plano la demanda, resolución que revestirá la forma de Auto: «Pero en realidad sólo cuando “prima facie” pueda afirmarse sin duda alguna que el acto impugnado no ha repercutido en el ámbito de los derechos fundamentales alegados», fuera de este caso el órgano judicial debería dar a la demanda el trámite legalmente previsto, siempre que la conciliación o la reclamación previa hayan sido removidos para acceder a la jurisdicción.

En definitiva, no existirá acumulación inicial cuando el demandante de amparo ordinario inste la tutela de su libertad o derecho fundamental lesionado, bien con fundamento jurídico único en el mismo, bien conjuntamente, en su caso, con otro fundamento jurídico que se adicione al contenido esencial del derecho fundamental, y solicite, además del reconocimiento de la lesión, el resarcimiento de las consecuencias derivadas de la conducta lesiva, aunque puedan tener la suficiente entidad para ser ventiladas en otro proceso común o especial distinto.

NOTAS

¹RIVERO LAMAS, J.: Tutela jurídica de los derechos laborales en el ordenamiento español. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 57, pág. 40

²Se trata de una tutela distinta de la tutela judicial efectiva a la que se refiere el artículo 24.1 y que va referida al ejercicio de todos los derechos e intereses de su titular

³OLIVER ARAUJO, J.: *El recurso de amparo*, Palma de Mallorca, 1986, pág.137.

⁴RIVERO LAMAS, J.: *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Pórtico. Zaragoza, 1977, pág. 19 y sgte.

⁵La tutela de los derechos fundamentales ante la jurisdicción ordinaria encuentra su fundamento en una ley pre-constitucional: la Ley 62/1978, de 26 de diciembre de Protección Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales de la Persona, que excluye sólo al orden jurisdiccional social del conocimiento de la tutela de los derechos fundamentales. ley, que por otra parte, es preconstitucional, a pesar de que ha encontrado un posterior refrendo como desarrollo asimilado del artículo 53.2 CE por la ampliación del catálogo de derechos protegidos en virtud de la Disposición Transitoria Segunda. Dos, de la Ley orgánica 2/1979, del Tribunal Constitucional

⁶Debate que gira en torno a si la inclusión de «los demás derechos fundamentales» -lesionados en el ámbito de las relaciones jurídico-laborales atribuidas a la jurisdicción social- dentro de la modalidad procesal de tutela de la libertad sindical se ha extralimitado del mandato legal. Entienden que la LPL ha ido más allá de la LBPL; RIVERO LAMAS, J.: Tutela jurídica de los derechos laborales en el ordenamiento español, op. cit., pág. 20; MARTINEZ EMPERADOR, R.: La tutela judicial de la libertad sindical. *Actualidad Laboral*, núm. 3. 1991, pág. 39; MONTERO AROCA, J.: *Introducción al proceso laboral*, 2ª ed. Bosch, Barcelona, 1994, pág. 219. Sostiene la adecuación a la ley delegante, VALDES DAL-RE, F.: El proceso de protección de la libertad sindical y demás derechos fundamentales. En *Estudios sobre la nueva Ley de Procedimiento Laboral*. Madrid, 1991, pág. 661.

⁷STSJ de Castilla y León, de 20 de julio de 1992 (A.S. 3523); STSJ de Andalucía, de 16 de diciembre de 1992 (A.S. 6605)

⁸STSJ del País Vasco, de 23 de junio de 1992 (A.S. 3237); y STSJ Comunidad Valenciana, de 13 de septiembre de 1994 (A.S. 3674).

⁹ALONSO OLEA, M. y MIÑAMBRES PUIG, C.: *Derecho procesal del trabajo*, 7ª ed. Civitas, Madrid, 1994, pág.56

¹⁰MONTERO AROCA, J.: *Introducción al proceso laboral*, op. cit., pág. 221.

¹¹La doctrina no se pone de acuerdo en los delimitación de la *causa petendi* o fundamento de la acción. La teoría de la individualización distingue estos dos elementos en la *causa petendi*, por el contrario, la teoría de la sustanciación reduce dicha causa a su sustrato fáctico.

¹²MONTERO AROCA, J.: *Introducción al proceso laboral*, op. cit., pág.138

¹³MONTERO AROCA, J.: *Derecho Jurisdiccional II*. Bosch. Barcelona, 1991, pág. 583..

¹⁴VALDES DAL-RE, F.: El proceso de protección de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, op. cit., pág. 681.

¹⁵Las distintas direcciones interpretativas ponen de manifiesto que la sumariedad significa para unos, cognición limitada a uno o varios aspectos de la relación jurídico-material, para otros, la sumariedad es rapidez porque se prescinden de formalidades en aras de la brevedad, finalmente, una tercera dirección que parte la distinción anterior, entiende que el procedimiento sumario se opone al procedimiento plenario, pero en aquél, se distinguen dos tipos de procedimientos según la sumariedad se inspire en razones cuantitativas -se acortan los trámites- o cualitativas -se limita la *cognitio* judicial-*vid.* GARCIA MORILLO, J.: *La protección judicial de los derechos fundamentales*. Tirant lo Blanch, Valencia, 1994 pág. 86 y ss.

¹⁶BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALON, J. y FERNANDEZ, M.F.: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*. Ed. Trotta, Madrid, 1991., pág. 197.

¹⁷VALDES DAL-RE, F.: El proceso de protección de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, op. cit., pág. 667; y BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALON, J. y FERNANDEZ, M.F.: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, op. cit., pág. 192 y ss.

¹⁸La presencia del Ministerio fiscal: la intervención del sindicato como coadyuvante, el carácter preferente y su tramitación urgente: la suspensión del acto impugnado; las reglas de la carga de la prueba; y el contenido y eficacia del fallo previsto para la tutela de la lesión de los derechos fundamentales: BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALON, J. y FERNANDEZ, M.F.: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, op. cit., pág. 194 y ss. LINARES

LLORENTE, también se muestra partidario de la «exportación o extrapolación» de estas garantías a cualquier modalidad procesal en que se conozca la lesión del derecho fundamental: *vid.* Sobre el proceso de tutela de la libertad sindical. *Actualidad Laboral*, Tomo I, 1993, pág. 752 y sgte.

¹⁹MONTERO AROCA, J.: *Introducción al proceso laboral*, op. cit., pág. 222 y sgte. Aunque añade también la intervención del Ministerio Fiscal, en el mismo sentido se manifiesta CABAÑAS GARCIA, J.C.: La tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales en el orden social. *Documentación Laboral*, núm. 42, pág. 76 y ss.

²⁰GARCIA MORILLO, J.: *La protección judicial de los derechos fundamentales*, op. cit., pág. 215.

²¹STSJ Madrid de 18 junio 1991 (A.S. 4082): tanto si se utiliza el cauce del proceso de tutela de los arts. 174 y ss. como si se tramita la lesión del derecho fundamental por otro proceso “son aplicables a la tramitación correspondiente las singularidades de esta modalidad procesal, como son la urgencia y sumariedad, la necesaria y efectiva presencia del Ministerio Fiscal, la posible personación de los Sindicatos (174.3), las especiales reglas sobre la prueba que señala el art. 178.2 de la Ley, etc., pues estas normas especiales no nacen del Texto Articulado de la Ley, sino que arrancan de la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el proceso laboral, sin que en ningún caso se distinga entre utilización de un modalidad procesal específica u otro procedimiento para que aquellas garantías especiales estén presentes en el examen judicial de cualquier lesión a la libertad sindical u otros derechos fundamentales, por lo que se entiende que aquellas exigencias, previstas sólo en la modalidad procesal del capítulo XII del título II, del libro II de la LPL, son aplicables al proceso ordinario o a otra modalidad procesal en la que se encauce la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas”

²²STSJ Madrid, 31 de julio 1992 (A.S. 3755)

²³STSJ Madrid, 11 de noviembre de 1992 (A.S. 5689)

²⁴STS de 18 de mayo de 1992 (R.A. 3562); STSJ Madrid de 22 abril de 1992 (A.S. 2148); STSJ Murcia 26 enero 1994 (A.S. 95)

²⁵RIVERO LAMAS, J.: Tutela jurídica de los derechos laborales en el ordenamiento español, op. cit., pág. 22

²⁶LINARES LLORENTE, J.A.: Sobre el proceso de tutela de la libertad sindical, op. cit., pág. 738

²⁷Criterio que mucho antes fue acogido por algunos Tribunales Superiores de Justicia, entre otras: STSJ Madrid de 18 junio 1991 (A.S. 4082); STSJ de Castilla y León de 22 de octubre de 1991 (A.S. 5759); STSJ de Madrid de 16 diciembre 1991 (A.S. 7056); STSJ Madrid 23 diciembre 1992 (A.S. 6272).