

El mantenimiento de la condición de Representante Legal de las Personas Trabajadoras tras el despido: la solicitud de medidas cautelares como garantía de la tutela sindical

¿Puede una persona trabajadora conservar la condición de representante legal de la plantilla tras la extinción de su contrato de trabajo? Esta cuestión plantea una relevante controversia jurídica en torno a la naturaleza del mandato representativo y su eventual desvinculación de la relación laboral, especialmente en los supuestos de despido impugnado judicialmente.

En este contexto, se examina la posibilidad de solicitar medidas cautelares que permitan mantener provisionalmente dicha condición durante la tramitación del proceso judicial, como mecanismo de protección reforzada de la libertad sindical.

El análisis se articula sobre el marco normativo aplicable y la doctrina jurisprudencial consolidada, abordando los presupuestos procesales, los límites materiales y temporales de la medida, así como los riesgos derivados de su eventual instrumentalización, en particular cuando su concesión pueda incidir en la dinámica interna de la empresa o comprometer el ejercicio legítimo de la representación colectiva.

Maria Vidal Martínez
31 de julio de 2025

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Introducción.....	3
2. Configuración constitucional y legal del derecho a la libertad sindical. Protección normativa de la actividad representativa en la empresa.....	5
3. Marco normativo del mandato representativo. Interpretación del artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores y efectos del despido.....	7
4. La medida cautelar para el mantenimiento de la condición representativa en la jurisdicción social.....	11
4.1 <i>Fundamento legal y jurisprudencial sobre los requisitos procesales de aplicación.....</i>	11
4.2 <i>Análisis jurisprudencial y doctrinal sobre la admisión y alcance de las medidas cautelares para el mantenimiento de la condición de representante de las personas trabajadoras.....</i>	15
5. Riesgos de instrumentalización de la representación tras el despido y conflictos organizativos: posible modificación de la medida cautelar	19
6. Conclusiones.....	25

1. INTRODUCCIÓN

La representación legal de las personas trabajadoras constituye una institución estructural del ordenamiento laboral español, en cuanto que garantiza la participación democrática del personal en el ámbito de la empresa y canaliza la defensa de sus intereses profesionales, colectivos y sindicales¹.

Configurada por el *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (en adelante, el “**Estatuto de los Trabajadores**”) como un mandato temporal, la representación se ejerce a través de órganos unitarios - delegados de personal y comités de empresa - cuya legitimación y protección jurídica excede el plano estrictamente individual para insertarse en la esfera constitucional del derecho a la libertad sindical², en atención a lo dispuesto y previsto en el artículo 28.1 de la Constitución Española, y en la *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical* (en adelante, la “**Ley Orgánica de Libertad Sindical**”).

En coherencia con lo anterior, el ordenamiento jurídico laboral otorga a los representantes legales de las personas trabajadoras un régimen de garantías reforzadas³ – que comprende, entre otras prerrogativas, la inamovilidad o la protección frente a represalias empresariales –, reconociéndolos como sujetos especialmente protegidos durante la vigencia de su mandato representativo.

Ahora bien, ¿qué sucede cuando se extingue el vínculo laboral en estos casos? ¿la finalización del contrato de trabajo determina ipso iure la pérdida de la condición representativa, o cabe su pervivencia en determinados supuestos?

El artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que la duración del mandato será de cuatro años, y que los representantes permanecerán en funciones hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones. Sin embargo, nada se dice expresamente sobre la posible continuidad del mandato cuando la relación laboral se extingue por despido sin haberse

¹ Corbacho Palacios, F. J. (2020). Consideraciones sobre la promoción de elecciones sindicales por los representantes unitarios de trabajadores. *El Derecho*. <https://elderecho.com/consideraciones-la-promocion-elecciones-sindicales-los-representantes-unitarios-trabajadores>

² Gárate Castro, J. (2023). *Derecho sindical*. Vol. I: Los actores y la representación de los trabajadores y empresarios en las relaciones colectivas de trabajo. Bomarzo.

³ Tudela Cambroner, G. (1987). *Las garantías de los representantes legales de los trabajadores en la empresa*. Universidad Autónoma de Madrid.

declarado aún la procedencia o improcedencia del mismo⁴, lo que abre la puerta a distintas interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales.

Como se analizará a lo largo del presente estudio, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha venido sosteniendo, con carácter general, que el despido produce efectos constitutivos desde el mismo momento en que se hace efectivo, operando de forma inmediata la extinción del vínculo laboral. Esta interpretación responde a una concepción funcionalista del mandato representativo, al entender que el mismo se encuentra ligado a la vigencia del contrato de trabajo.

Desde esta perspectiva, la extinción del contrato conlleva de forma automática la pérdida de la condición de representante legal de las personas trabajadoras, si bien dicha consecuencia puede verse alterada en caso de impugnación del despido. En tal supuesto, la eventual readmisión del trabajador - como consecuencia de una sentencia que declare la nulidad o improcedencia del despido, con opción del trabajador por la readmisión - reactivaría ex lege los efectos del mandato representativo. Ello siempre teniendo en cuenta que solo la firmeza de la sentencia que reconociera la procedencia del despido provocaría la definitiva extinción del mandato representativo⁵.

En este contexto, adquiere especial relevancia la posibilidad de que la persona afectada pueda solicitar, durante la substanciación del proceso de despido, la adopción de medidas cautelares que permitan el mantenimiento de su condición de representante durante la tramitación del proceso de despido. A tal efecto, el artículo 180 de la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social* (en adelante, la “**Ley Reguladora de la Jurisdicción Social**”) prevé la posibilidad de que el órgano judicial acuerde, motivadamente, la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando su ejecución pueda frustrar la finalidad legítima del proceso o causar un perjuicio irreparable.

Esta previsión, concebida como mecanismo de garantía de la tutela judicial efectiva, en virtud de lo recogido en el artículo 24 de la Constitución Española, cobra una dimensión singular cuando se proyecta sobre el ejercicio de funciones representativas, en tanto que permite - de forma excepcional - preservar el

⁴ Blasco Jover, C. (2012). Análisis de los diversos aspectos que plantea la extinción del mandato de los representantes de los trabajadores. *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (CEF).

⁵ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga de 15 de febrero de 2007 (Rec. 143/2007), y de Galicia de 26 de abril de 1995 (Rec. 1495/1995).

mandato mientras se dilucida la legalidad del despido⁶, actuando como instrumento de protección reforzada del derecho a la actividad sindical.

La aplicación práctica de esta medida cautelar plantea importantes interrogantes jurídicos: ¿cuáles son sus requisitos materiales y procesales?, ¿cuál es su alcance en relación con la pérdida de la condición representativa?, ¿puede su concesión alterar la dinámica interna del órgano de representación o generar un uso estratégico contrario a la buena fe? Estas cuestiones no han recibido una respuesta ampliamente desarrollada en la jurisprudencia, ni tampoco en la doctrina, lo que exige un análisis detallado que permita delimitar los márgenes de actuación en la jurisdicción social en la adopción de este tipo de medidas.

Este trabajo se propone abordar estas cuestiones desde una perspectiva jurídico-procesal y sustantiva, con el objetivo de clarificar el régimen aplicable al mantenimiento cautelar de la condición de representante legal tras la extinción del contrato, así como valorar su viabilidad como mecanismo de tutela sindical y examinar los riesgos que pueden derivarse de su eventual instrumentalización.

2. CONFIGURACIÓN CONSTITUCIONAL Y LEGAL DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL. PROTECCIÓN NORMATIVA DE LA ACTIVIDAD REPRESENTATIVA EN LA EMPRESA.

Como se ha anticipado con anterioridad, el derecho a la libertad sindical se reconoce como un derecho fundamental en el artículo 28.1 de la Constitución Española, que establece en su literalidad que:

“Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”

Este mandato constitucional no opera de forma aislada, sino en conexión directa con el artículo 7 de la Constitución Española, que reconoce a los sindicatos y organizaciones empresariales como elementos esenciales en la estructura del sistema económico y social, atribuyéndoles la función de contribuir a la defensa

⁶ García Viña, J. (1999). La modalidad procesal especial de tutela de la libertad sindical y de los demás derechos fundamentales. Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF).

y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Esta configuración pone de manifiesto la doble dimensión del derecho a la libertad sindical: una dimensión individual, centrada en la autonomía del trabajador para decidir su vinculación sindical, y una dimensión colectiva, que garantiza la existencia misma de los sindicatos y su capacidad para desarrollar funciones de representación, negociación y acción institucional⁷.

Esta estructura dual ha sido perfilada de forma reiterada por el Tribunal Constitucional⁸, que ha afirmado que el contenido esencial del derecho a la libertad sindical incluye no solo la libertad de creación y afiliación, sino también el desarrollo de actividades sindicales en un sentido amplio.

En el plano legal, la *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical* (en adelante, la “**Ley Orgánica de Libertad Sindical**”) constituye el instrumento normativo básico de desarrollo del artículo 28 de la Constitución Española. En su artículo 2 establece que el derecho a la libertad sindical comprende “*el derecho a la actividad sindical*” y que las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho a “*el ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes*”.

Esta protección normativa se ve reforzada en el ámbito del Derecho del Trabajo mediante un conjunto de garantías laborales específicas recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en sus artículos 68 y siguientes, donde se reconoce a los representantes legales de las personas trabajadoras prerrogativas tales como la prioridad de permanencia en la empresa en caso de tramitación de expedientes de despidos colectivos, o el derecho a un crédito de horas para el ejercicio de sus funciones representativas.

Además, el ordenamiento jurídico español incorpora de forma directa los estándares internacionales ratificados por el Estado en materia de derechos sindicales, que gozan de valor normativo conforme a los artículos 96 y 10.2 de la Constitución Española, este último imponiendo la obligación de interpretar los derechos fundamentales conforme a los tratados internacionales ratificados.

⁷ García Viña, J. (2020). El concepto de libertad sindical individual en España. *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social de la Universidad de Málaga*.

⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril; 70/1982, de 29 de noviembre.

En este sentido, destacan especialmente los Convenios núm. 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. El primero, relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, establece en su artículo 3.1 que *“las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción”*. El Convenio núm. 98, por su parte, protege el derecho de sindicación frente a actos de injerencia o discriminación antisindical, especialmente en el ámbito del empleo.

Especial relevancia adquiere el Convenio núm. 135, sobre la protección y facilidades que deben concederse a los representantes de las personas trabajadoras en la empresa. Su artículo 1 dispone que:

“Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido, por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, siempre que actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor”.

En conjunto, la normativa y jurisprudencia nacional e internacional no solo garantizan la existencia de sindicatos y su libre funcionamiento, sino que establecen un sistema de protección institucional reforzada sobre quienes ejercen funciones de representación en la empresa⁹, reconociendo su papel esencial en la garantía de la participación democrática de las personas trabajadoras y la defensa colectiva de sus intereses.

3. MARCO NORMATIVO DEL MANDATO REPRESENTATIVO. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 67 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y EFECTOS DEL DESPIDO.

El artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores regula el procedimiento de elección y el régimen jurídico aplicable al mandato de los representantes legales de las personas trabajadoras. Dentro de este marco, su apartado tercero determina expresamente la duración del mandato representativo, así como las condiciones para su prórroga funcional y eventual revocación por parte del colectivo representado. En particular, el citado precepto dispone que:

⁹ Monereo, L. (2000). La libertad sindical en la doctrina del Tribunal Constitucional y los representantes de los trabajadores. V.lex España.

“1. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de estos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses”

A partir del tenor literal del precepto, se observa que el legislador ha elaborado un listado de los supuestos de terminación del mandato representativo. Sin embargo, el artículo guarda silencio respecto a un supuesto relevante en la práctica: la eventual extinción del contrato de trabajo del propio representante de las personas trabajadoras, por despido, con anterioridad a la fecha prevista para la finalización de su mandato representativo.

Esta omisión normativa ha sido objeto de un análisis detallado en la doctrina jurídica¹⁰, que ha destacado la necesidad de interpretar el artículo 67 en conexión con otros preceptos del Estatuto de los Trabajadores, como el artículo 49.1, que regula las causas de extinción del contrato de trabajo, y el artículo 69.2, que establece que solo pueden ser elegibles como representantes aquellos trabajadores que se encuentren en activo en la empresa.

Todo ello ha suscitado interrogantes en torno a si el mandato representativo debe entenderse subsistente mientras no haya expirado su plazo o no haya sido revocado conforme al procedimiento legalmente previsto, o si, por el contrario, ha de interpretarse que dicha condición está intrínsecamente vinculada a la vigencia del contrato de trabajo, de modo que su extinción determina, sin necesidad de acto adicional, la pérdida automática del mandato.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha dado respuesta a esta cuestión, afirmando con carácter reiterado que la condición de representante legal se extingue automáticamente con la extinción del contrato de trabajo, incluso cuando el despido sea posteriormente impugnado judicialmente. Esta doctrina se construye sobre la base del carácter constitutivo del despido, es decir, su

¹⁰ Blasco Jover, C. (2012). Análisis de los diversos aspectos que plantea la extinción del mandato de los representantes de los trabajadores. Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF).

eficacia inmediata desde el momento de su notificación¹¹, sin que la interposición de una demanda tenga efectos suspensivos sobre el vínculo laboral que hasta ese momento había estado vigente.

La **Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de enero de 2023 (Rec. 3770/2021)** es especialmente clara al respecto, reafirmando una línea jurisprudencial consolidada que se remonta, entre otras, a la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de junio de 2009 (Rec. 3098/2007). Según dicha doctrina, el despido tiene un efecto extintivo pleno desde la fecha de comunicación, incluso aunque sea declarado nulo, en virtud de lo dispuesto en los artículos 49.1.k y 54.1 del Estatuto de los Trabajadores, y del artículo 3 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo:

*“En efecto, tal como pusimos de relieve en nuestra STS de 10 de junio de 2009, Rcd. 3098/2007, **tanto la doctrina científica como la jurisprudencia han coincidido, en términos generales, en la naturaleza extintiva de la resolución empresarial del despido, que lleva a determinar el carácter autónomo y constitutivo del acto mismo de despido, que ni siquiera se desvirtúa en los casos de despido nulo; así resulta de los artículos 49.11 y 54.1 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 3 del Convenio 158 OIT; así lo atestigua el Tribunal Constitucional, que en sentencia 33/1987 de 12 de marzo, invoca la jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo y la doctrina del Tribunal Central de Trabajo en el sentido de que la relación laboral a consecuencia del acto empresarial de despido se encuentra rota y el restablecimiento del contrato sólo tendrá lugar cuando haya una readmisión y además ésta sea regular (STS de 21 de diciembre de 1990, Rec. 2397/1989).***

*Doctrina ratificada en STS de 21 de octubre de 2004, Rcd. 4966/2002, que reitera la idea de que **el acto del despido disciplinario es de naturaleza constitutiva, es decir, extingue la relación laboral en la fecha de efectividad del despido, de manera que no es lógico sostener que ese periodo de tiempo haya de computarse (...).***

A partir de esta concepción, la jurisprudencia ha considerado que la persona trabajadora despedida pierde la legitimidad funcional para ejercer funciones representativas en el seno de la empresa, desde el momento mismo en que cesa

¹¹ Charro, M. P. (2023). La garantía de la función representativa no abarca el tiempo de sustanciación de un proceso por despido disciplinario. Una Mirada Crítica a las Relaciones Laborales.

su relación laboral. Así lo reitera, entre otras, la **Sentencia de Tribunal Supremo de 26 de enero de 2017 (Rec. 54/2016)**, al indicar que:

“A) El grueso de la argumentación desplegada por el recurso se dirige a razonar la conveniencia de integrar una "laguna legal" permitiendo que el despedido despliegue sus habituales funciones representativas mientras se tramita el procedimiento por despido.

Olvida así que la SAN recurrida no se opone a esa tesis, limitándose a indicar que será en el procedimiento de impugnación del despido donde podrá reclamar, tanto esas medidas cautelares cuanto las indemnizaciones por daños patrimoniales y morales que se le hayan podido producir, puesto que desde el despido dejó de representar a sus compañeros ante la empresa.

B) No se trata ahora, pues, de los derechos que asistan a Benedicto sino de determinar en qué proceso (y ante qué Tribunal) han de examinarse una vez que el mismo está despedido. Recordemos en este punto la argumentación de la Audiencia Nacional, que hacemos nuestra:

*La Sala no comparte dicho criterio, por cuanto el contrato de trabajo se extingue por el despido del trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el art. 49.1.i, k y l ET, **sin que exista norma alguna que posibilite a los representantes de los trabajadores, que hayan impugnado el despido, continuar ejerciendo sus funciones representativas.- Es más, el art. 284.c) LRJS, que establece las consecuencias del incumplimiento del empresario del Auto del Juzgado, que ordene la readmisión dentro de los cinco días siguientes a la fecha de dicha resolución, en ejecución de sentencia firme de despido, establece que será en ese momento cuando se acordará que el delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado de personal continúe desarrollando en el seno de la empresas sus funciones representativas, lo que acredita claramente que hasta ese momento no podía desempeñarlas”.***

Especial interés merece, en este sentido, el artículo 284.c) LRJS, al que expresamente se remite el citado pronunciamiento. Dicho precepto regula las consecuencias del incumplimiento empresarial del auto de ejecución que ordena la readmisión del trabajador, estableciendo que será en ese momento - esto es, tras la sentencia firme que declare la improcedencia o nulidad del despido y ordene la readmisión - cuando el delegado de personal o miembro del comité de empresa podrá continuar desarrollando sus funciones representativas en el seno

de la empresa¹². Esta previsión normativa refuerza la tesis del carácter constitutivo del despido y confirma que el ejercicio de funciones representativas queda suspendido desde la extinción del vínculo laboral hasta que se produzca una resolución judicial que restablezca la relación contractual.

La literalidad del artículo 284.c) LRJS, al situar el momento de reanudación de la actividad representativa en la fase de ejecución de sentencia, excluye de forma implícita la posibilidad de que el trabajador despedido mantenga su condición representativa durante la tramitación del proceso, salvo que el órgano judicial, en determinados casos, pueda adoptar medidas cautelares orientadas a preservar provisionalmente dicha condición, lo cual será objeto de debido análisis en el apartado siguiente.

4. LA MEDIDA CAUTELAR PARA EL MANTENIMIENTO DE LA CONDICIÓN REPRESENTATIVA EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL

4.1 Fundamento legal y jurisprudencial sobre los requisitos procesales de aplicación.

La normativa procesal laboral no contiene una regulación exhaustiva y sistemática sobre las medidas cautelares, limitándose a establecer ciertos principios básicos y a remitir, en gran parte, a las disposiciones generales de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil¹³ (en adelante, “**Ley de Enjuiciamiento Civil**”). En este sentido, el artículo 79 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social dispone que:

“Las medidas cautelares que resulten necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia se regirán por lo dispuesto en los artículos 721 a 747 de la Ley de Enjuiciamiento Civil con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y oídas las partes, si bien podrá anticiparse en forma motivada la efectividad de las medidas cuando el solicitante así lo pida y acredite que concurren razones de urgencia o que la audiencia previa puede comprometer el buen fin de la medida cautelar”.

¹² Rojo Torrecilla, E. (2023). ¿Puede un miembro del comité de empresa que ha sido despedido seguir ejerciendo funciones representativas? <https://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/05/puede-un-miembro-del-comite-de-empresa.html>

¹³ Esteve Segarra, A. (2014). Comunicación a la Ponencia: “Problemas prácticos en la aplicación de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”. <https://www.iuslabor.org/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=262>

Por tanto, la jurisdicción social no prevé una regulación propia de las medidas cautelares, sino que se apoya en el marco general de la Ley de Enjuiciamiento Civil, que regula los principios esenciales de la tutela cautelar¹⁴. Entre ellos destacan los recogidos en el artículo 726 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, el cual exige que las medidas sean instrumentales, esto es, dirigidas exclusivamente a garantizar la eficacia práctica de una eventual sentencia estimatoria, evitando que durante el transcurso del proceso puedan generarse situaciones que impidan o dificulten su cumplimiento; sean igualmente necesarias y proporcionadas, descartándose cuando exista otra medida que, siendo igualmente eficaz, resulte menos gravosa o perjudicial; y mantengan su carácter temporal, pues pueden verse sujetas a modificación o alzamiento.

Este último elemento - la temporalidad - merece especial atención, por cuanto prevé que las medidas cautelares no creen situaciones jurídicas definitivas. Se configuran, de esta forma, como instrumentos sujetos a la evolución del proceso¹⁵ y, en consecuencia, pueden ser modificadas o incluso levantadas cuando desaparezcan o se alteren las circunstancias que justificaron su adopción inicial. Así lo establece expresamente el artículo 726 LEC al señalar:

“Con el carácter temporal, provisional, condicionado y susceptible de modificación y alzamiento previsto en esta Ley para las medidas cautelares, el tribunal podrá acordar como tales las que consistan en órdenes y prohibiciones de contenido similar a lo que se pretenda en el proceso, sin prejuzgar la sentencia que en definitiva se dicte.”

Esta previsión adquiere cierta relevancia para el presente estudio - tal y como se abordará en el apartado quinto, pues asegura que cualquier medida cautelar preserve un equilibrio dinámico: por un lado, garantiza la protección preventiva de los derechos del solicitante y, por otro, evita que dicha protección suponga una restricción desproporcionada o innecesaria de los derechos del demandado.

Por su parte, el artículo 728 de la Ley de Enjuiciamiento Civil establece los requisitos materiales para la adopción de medidas cautelares. En primer lugar, exige que el solicitante acredite la existencia del denominado *periculum in mora*, esto es, el riesgo cierto de que la duración inevitable del proceso genere una situación que frustre o dificulte gravemente la efectividad de una eventual sentencia estimatoria. En segundo lugar, se requiere la concurrencia del *fumus*

¹⁴ Chocrón Giráldez, A.M. (2021). "Medidas cautelares en el proceso laboral". Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

¹⁵ Ortells Ramons, M. (1999). Las medidas cautelares en la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil. Revista Xurídica Galega.

boni iuris o apariencia de buen derecho, lo que implica que el solicitante debe aportar elementos indiciarios suficientes que permitan al órgano judicial realizar, sin prejuzgar el fondo del asunto, un juicio provisional favorable sobre la viabilidad de su pretensión. En este sentido, si bien el estándar probatorio exigido en la fase cautelar no puede equipararse al del proceso principal, sí se requiere un mínimo sustento objetivo que justifique la injerencia que toda medida cautelar supone sobre los derechos de la parte demandada.

La traslación de dichos requisitos de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el ámbito jurisdiccional laboral se ha constatado en la práctica en numerosas ocasiones, pudiéndose citar, a modo ilustrativo, la reciente **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 3 de junio de 2025 (Rec. 4/2025)**:

*“El Art. 728 de la LEC (EDL 2000/77463) señala que solo podrá acordarse medidas cautelares si quien las solicita justifica, que, en el caso de que se trate, podrían producirse durante la pendencia del proceso, de no adoptarse las medidas solicitadas, situaciones que impidieren o dificultaren la efectividad de la tutela que pudiera otorgarse en una eventual sentencia estimatoria; exigiendo el párrafo 2º del citado precepto que junto a la solicitud se acompañen los datos, argumentos y justificaciones documentales que conduzcan a fundar, por parte del Tribunal, sin prejuzgar el fondo del asunto, un juicio provisional e indiciario favorable al fundamento de su pretensión. Es decir, para adoptar cualquier medida cautelar **deben concurrir dos presupuestos** o requisitos:*

- A) El **"periculum mora"** (peligro de mora procesal), o riesgo de que se pueda producir un daño para la efectividad de la tutela judicial pretendida en el proceso principal, tanto en cuanto no permita la ejecución de la sentencia si es favorable al actor o haga que esta sea complicada, o simplemente, que de no adoptarse la medida la parte actora debería de soportar un daño inmediato e irreparable que se produce por el simple retraso en obtener la prestación.*
- B) El **"fumus boni iuris"** (o apariencia de buen derecho), es decir, debe poder formarse un juicio positivo sobre un el resultado de la demanda para el actor, lo cual obliga a este a demostrar la probabilidad del derecho u otra situación jurídica cuya tutela se pretende en el proceso principal.*

En este sentido, el art. 728.2 de la LEC (EDL 2000/77463) dispone que "El solicitante de medidas cautelares también habrá de presentar los datos, argumentos y justificaciones documentales que conduzcan a

*fundar, por parte del tribunal, sin prejuzgar el fondo del asunto, un juicio provisional e indiciario favorable al fundamento de su pretensión. En defecto de justificación documental, el solicitante podrá ofrecerla por otros medios ...". Ello no quiere decir, que dicha exigencia pueda llevarse hasta el extremo de que el material (alegaciones, pruebas) que el juez deba tomar en consideración para otorgar la medida, tenga que ser el mismo que el necesario para resolver sobre el objeto del proceso principal y deba ser aportado y tratado del mismo modo que para este último se halla establecido, pero **debe de aportarse un mínimo de prueba en que sustentar dicha pretensión, ya que la medida cautelar en sí, es una clara injerencia que afecta a los derechos del demandado**"*

Por lo tanto, para que puedan acordarse medidas cautelares en el proceso laboral, resulta imprescindible que concurren los requisitos materiales¹⁶ establecidos en el artículo 728 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Si bien, como se ha indicado, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se remite con carácter general a la Ley de Enjuiciamiento Civil para la regulación de las medidas cautelares, en materia de derechos fundamentales - y, en particular, en lo relativo a la representación sindical o laboral - el legislador social sí que introduce, en el marco de la normativa laboral, una previsión específica, concretamente en el artículo 180 de la citada norma. Este precepto habilita la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando la lesión alegada pueda impedir el ejercicio de la función representativa o sindical en contextos de especial trascendencia. Así, dispone expresamente:

"(...) 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"

En consecuencia, aunque la norma procesal de la jurisdicción social no desarrolla una regulación de medidas cautelares propias, sí reconoce la posibilidad de solicitar medidas específicas orientadas a preservar la efectividad del mandato representativo de los representantes legales de las personas

¹⁶ Pérez Benito, L. (2014). Medidas cautelares en el orden laboral. Economist & Jurist. https://www.economistjurist.es/wp-content/uploads/sites/2/2014/02/doc_id_758.pdf

trabajadoras, especialmente cuando su pérdida durante el proceso pueda generar perjuicios irreversibles para el colectivo de trabajadores y comprometer el interés general protegido por el derecho fundamental a la libertad sindical.

Ahora bien, para que dicha suspensión pueda ser acordada, se exige que la parte solicitante acredite que la ejecución del acto impugnado impediría efectivamente su participación en el proceso electoral o en el ejercicio de funciones representativas en ámbitos de especial relevancia, como la negociación colectiva o la reestructuración de plantillas.

Especial atención merece, en este contexto, la referencia a “*otras cuestiones de importancia trascendental que afecten al interés general de los trabajadores*”, tratándose de un concepto jurídico indeterminado que requiere un análisis ad hoc, caso por caso, para determinar en qué supuestos concretos puede entenderse comprometido dicho interés general. Esta valoración deberá atender a factores como la dimensión colectiva del perjuicio, la naturaleza de los derechos afectados, la intensidad del impacto sobre la representación sindical o laboral, y la eventual irreparabilidad del daño que pudiera derivarse de la no adopción de la medida cautelar solicitada. Solo cuando concurren estos elementos podrá justificarse la excepcional suspensión del acto impugnado en aras de preservar la efectividad del derecho fundamental invocado.

4.2 Análisis jurisprudencial y doctrinal sobre la admisión y alcance de las medidas cautelares para el mantenimiento de la condición de representante de las personas trabajadoras.

Tal y como se ha expuesto en el apartado anterior, la normativa procesal laboral, a través del artículo 180 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, prevé de manera expresa la posibilidad de acordar medidas cautelares que atribuyan efectos suspensivos a un acto impugnado cuando éste pueda generar una lesión directa en el derecho fundamental de libertad sindical y, en particular, cuando impida el ejercicio de funciones representativas o sindicales en ámbitos de especial trascendencia. Este precepto delimita con claridad que solo cabrá adoptar tales medidas en supuestos en los que la actuación empresarial cuestionada pueda afectar a la participación de una persona trabajadora en procesos electorales o a su capacidad para ejercer tareas de negociación colectiva, intervenir en reestructuraciones de plantilla u otras cuestiones que, por su entidad, incidan en el interés general del conjunto de personas trabajadoras y cuya omisión pueda producir daños de imposible reparación.

Sobre esta base, uno de los supuestos paradigmáticos en los que los tribunales se han pronunciado es el relativo al despido de una persona que ostenta la condición de representante legal de las personas trabajadoras.

Como ha sido analizado con anterioridad, la figura del despido tiene carácter constitutivo y extingue de forma inmediata la relación laboral y, con ella, los derechos y facultades inherentes a dicha relación, incluida la condición representativa. Ello explica que, de manera general, no resulte aplicable en estos casos lo dispuesto en el artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores, puesto que el despido, en tanto acto constitutivo, produce plena eficacia desde su fecha de efectos, salvo que sea posteriormente declarado nulo o improcedente.

No obstante, en virtud del citado artículo 180 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, cuando la pérdida inmediata de la condición representativa tras el despido disciplinario pueda comprometer el ejercicio efectivo de derechos fundamentales y afectar al interés colectivo de las personas trabajadoras, el órgano judicial podrá valorar la adopción de medidas cautelares tendentes a mantener provisionalmente esa condición. Dichas medidas no suponen reconocer la procedencia o no del despido - lo que será objeto del proceso principal, sino asegurar que la persona despedida pueda continuar ejerciendo funciones representativas durante la tramitación del litigio, evitando perjuicios irreversibles en supuestos colectivos de especial relevancia.

En este punto resulta particularmente ilustrativa la doctrina emanada de la **Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de abril de 2023 (Rec. 4371/2019)**. En ella, el Alto Tribunal recuerda lo siguiente:

“(...) La protección o garantía de los representantes de los trabajadores en el lapso anterior a la declaración de nulidad o improcedencia de sus despidos vendría de la mano de la regulación que a ese fin y objeto ha diseñado el legislador en el art. 180.2 de la LRJS en el procedimiento de tutela.

(...) Todo ese elenco normativo configura un panorama de protección eficaz que se ajusta a las exigencias de los Convenios 87 y 98 de la OIT que menciona el recurso y de manera más específica el Convenio 135 de la OIT de 23 de junio de 1971, sobre Protección y facilidades a representantes de los trabajadores en la Empresa, ratificado por España -Instrumento de fecha 8 de noviembre de 1972 (BOE de 4 de julio de 1974)-, conforme a su aplicación jurisprudencial, en especial del art. 1 de este último, que dispone que los representantes de los trabajadores en la empresa "deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido, por razón de su condición de

representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales (...) siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor".

Aquella regulación procesal, en sus distintas vertientes, resultaba habilitada para una adecuada garantía de las facultades representativas que el ordenamiento internacional encomienda proteger, permitiendo a los afectados su formulación y correlativo examen a fin de asegurar una eficaz tutela judicial".

El fragmento transcrito de dicho pronunciamiento constituye una pieza clave para comprender el fundamento jurídico que permite, en determinados supuestos, el mantenimiento cautelar de la condición representativa tras un despido. La Sala no solo reconoce la posibilidad de activar el artículo 180 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social como cauce procesal idóneo para garantizar la tutela judicial efectiva¹⁷, sino que además ancla dicha posibilidad en el marco normativo internacional, dotando a la medida de un respaldo jurídico reforzado.

En este sentido, el Tribunal Supremo interpreta que el citado artículo opera como el instrumento procesal que permite dar cumplimiento a las exigencias normativas internacionales, al habilitar al juez para suspender los efectos del despido cuando ello sea necesario para preservar el ejercicio de funciones representativas. La medida cautelar, por tanto, no se concibe como una excepción al principio de efecto constitutivo del despido, sino como una garantía de proporcionalidad y adecuación en la protección de derechos fundamentales, en particular cuando está en juego el interés colectivo de los trabajadores.

En todo caso, para que la medida cautelar consistente en el mantenimiento provisional de la condición representativa sea estimada, la parte solicitante debe acreditar de manera suficiente la existencia de una situación que comprometa de forma real y efectiva su derecho fundamental a la libertad sindical y a la representación colectiva. Ello exige demostrar que, efectivamente, la pérdida inmediata de dicha condición impide o limita el desarrollo de funciones esenciales vinculadas al interés general de las personas trabajadoras. La ausencia de dicha acreditación comportará, de manera inevitable, la denegación de la medida cautelar solicitada, al no cumplirse los presupuestos exigidos por la normativa procesal ni por la doctrina jurisprudencial.

¹⁷ Rojo Torrecilla, E. (2023). ¿Puede un miembro del comité de empresa que ha sido despedido seguir ejerciendo funciones representativas? <https://www.eduardorjotorrecilla.es/2023/05/puede-un-miembro-del-comite-de-empresa.html>

La importancia de este requisito queda reflejada, a título ilustrativo, en el **Auto 108/2025 del Juzgado de lo Social 4 de Sevilla, de 24 de julio de 2025** pendiente de adquirir firmeza, en el que, tras un examen detallado de los hechos alegados, se concluyó que:

*“En el caso de autos, **no consta en la empresa haya un proceso de negociación colectiva que hiciera precisa la intervención del actor, así consta en certificado, ni existe proceso electoral**; el hecho de que existan denuncias ante la Inspección de Trabajo así como la oferta de empleo pudiera tener relevancia, en su caso, en la calificación del despido, pero en cuanto a la medida cautelar que se solicita.*

*La medida cautelar ha de ser accesorio al procedimiento principal y entiendo que no lo es, como **tampoco se justifica la necesidad de la reincorporación del trabajador, que supone más bien un anticipo de la ejecución de una posible sentencia estimatoria de la demanda de nulidad de despido**. Por otro lado, no se concreta el periculum in mora, cuya alegación no puede ser genérica. El artículo 67.3 ET regula la duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa, pero dicha norma, evidentemente, es aplicable en cuanto la relación laboral esté viva y en este caso no lo es, pues la decisión empresarial es constitutiva, y no meramente declarativa, sin que, insisto, concurren los presupuestos de *fumus boni iuris* ni *periculum in mora* precisos para la adopción de la medida”*

Los pronunciamientos de los Tribunales Superiores de Justicia también han contribuido a delimitar el alcance de estas medidas. Un ejemplo significativo se encuentra en la reciente **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 2 de abril de 2025 (Rec. 6000/2024)**, que analiza un supuesto en el que un trabajador despedido, elegido posteriormente como miembro de un comité de empresa, solicitó judicialmente como medida cautelar la suspensión de los efectos del despido a fin de mantener su condición representativa. El tribunal rechaza dicha solicitud al entender que:

“Una vez roto el vínculo laboral con la empresa, ésta no tiene obligación de mantenerle en sus funciones y garantías, pues éstas requieren de la existencia de la relación laboral, y ello sin perjuicio de lo que resulte del recurso que tiene interpuesto contra la sentencia de despido, que, de ser estimado, le permitirá seguir ejerciendo sus funciones representativas y mantener sus funciones.

*(...) **El actor solicitó una medida cautelar judicialmente junto con la demanda que dio origen a este procedimiento interesando la***

suspensión de los efectos de la decisión empresarial que le impedía el acceso a los canales de comunicación de la Empresa, así como a las instalaciones de la misma, lo que le fue denegado por auto al no cumplir con los requisitos legales.

Pese a ello, y tal y como se recoge en la sentencia de instancia "de la prueba practicada resulta que, a pesar de que la empresa (...) dicha conducta no interfiere en el ejercicio de las funciones sindicales por parte del Sr. Nicolas, tanto es así que consta la participación del demandante en su condición de representante de Fuerza Independiente y Sindical de Trabajadores (FIST) en la Sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA-FSP) en fecha 26/12/2023 en relación con la solicitud de mediación promovida por Fuerza Independiente y Sindical de Trabajadores (FIST) frente a WEBHELP SPAIN BUSSINESS PROCESS OUTSOURCING S.L.U".

Resulta especialmente interesante la argumentación utilizada por el Juzgado de lo Social de instancia al denegar la medida cautelar, al considerar que no se cumplían los requisitos legales, en particular la acreditación del *periculum in mora*, por cuanto, pese a que la empresa había restringido al trabajador el acceso a los canales internos de comunicación y a las instalaciones, no había quedado probado que esa decisión limitara de manera real y efectiva el ejercicio de sus funciones sindicales. De hecho, constaba su participación activa en procesos de mediación colectiva ante el SIMA, reflejándose que pudo seguir desarrollando actividad sindical al margen del espacio físico de la empresa.

A partir de esa valoración, el Tribunal introduce un criterio relevante: la condición de representante no basta, por sí sola, para justificar una medida cautelar. Es necesario acreditar un perjuicio concreto y de difícil reparación, especialmente en un supuesto como el analizado, en el que la actividad sindical externa del trabajador se mantuvo tras el despido y, por tanto, no se evidenció una afectación inmediata directa que hiciera imprescindible preservar su condición como representante en aras a garantizar el respeto a la tutela sindical.

5. RIESGOS DE INSTRUMENTALIZACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN TRAS EL DESPIDO Y CONFLICTOS ORGANIZATIVOS: POSIBLE MODIFICACIÓN DE LA MEDIDA.

La adopción de una medida cautelar que mantenga provisionalmente la condición de representante legal de las personas trabajadoras en favor de quien ha sido objeto de un despido persigue un fin muy concreto: evitar que, durante

la tramitación del proceso principal, se produzca un perjuicio irreparable tanto para el propio derecho fundamental de libertad sindical como para los intereses colectivos que dicho representante canaliza. Sin embargo, esta herramienta, que responde a un propósito estrictamente garantista, podría no estar exenta de riesgos de uso estratégico o incluso abusivo.

En determinados escenarios de alta conflictividad laboral, la subsistencia de esa condición representativa - pese a la extinción contractual y sin que exista aún un pronunciamiento firme sobre la calificación del despido – podría llegar a generar efectos que irían más allá de la mera protección de derechos. En concreto, la presencia de un representante que ya ha sido desvinculado de la plantilla podría alterar la dinámica interna y afectar la confianza de la empresa en sus relaciones con los órganos de representación. Además, en situaciones extremas, esta circunstancia podría convertirse en un instrumento de presión sindical, desvirtuando así el carácter provisional y cautelar de la medida.

Ante la eventual constatación de que la medida cautelar que mantiene la condición representativa de la persona trabajadora despedida ha empezado a producir efectos que desbordan su finalidad estrictamente garantista y tuitiva, la empresa podría valorar la posibilidad de instar su modificación o levantamiento.

Desde un punto de vista jurídico, resulta necesario destacar que la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, aun cuando en su artículo 180 contempla expresamente la adopción de medidas cautelares en los procedimientos de tutela de derechos fundamentales, no establece un régimen específico para su revisión, modificación o levantamiento en caso de que varíen las circunstancias que motivaron su concesión.

Esta ausencia normativa obliga a acudir, de nuevo, al régimen supletorio en la Ley de Enjuiciamiento Civil y, en particular, en el artículo 743, que dispone:

“Las medidas cautelares podrán ser modificadas alegando y probando hechos y circunstancias que no pudieron tenerse en cuenta al tiempo de su concesión o dentro del plazo para oponerse a ellas.

La solicitud de modificación será sustanciada y resuelta conforme a lo previsto en los artículos 734 y siguientes”.

Dado el carácter abierto e indeterminado de la redacción del precepto, han sido los órganos jurisdiccionales, fundamentalmente del orden civil, los que han contribuido de forma decisiva a delimitar tanto el alcance de dicha previsión legal como los supuestos concretos en los que procede acordar la modificación o el levantamiento de una medida cautelar previamente adoptada.

Una de las principales cuestiones que ha requerido interpretación judicial ha sido la relativa al momento temporal de los hechos que pueden justificar la revisión de la medida. En este sentido, la doctrina judicial ha consolidado el criterio según el cual no es imprescindible que los hechos o circunstancias alegadas hayan surgido con posterioridad a la adopción de la medida, sino que también pueden fundar la solicitud aquellos hechos preexistentes que, por razones objetivas, no pudieron ser aportados o valorados en el momento procesal oportuno¹⁸.

Así se pronuncia expresamente el **Auto nº 100/2007 de la Audiencia Provincial de Madrid, de 25 de abril de 2007 (Rec. 474/2006)**, al señalar que el artículo 743 de la Ley de Enjuiciamiento Civil contempla tanto hechos nuevos como hechos anteriores no conocidos o no alegables en su momento, siempre que no se pretenda una revisión de los presupuestos ya valorados por el órgano judicial en su resolución previa, Así, en concreto, se dispone que:

*“El artículo 743 de la LEC regula la posible modificación de las medidas cautelares (...) precepto que plantea la duda, dada su redacción, de si comprende sólo hechos o circunstancias ya acaecidos en el momento de la decisión, pero que las partes desconocían y no pudieron alegar y que por ello no pudieron tenerse en cuenta al adoptarse, o, también comprende hechos nuevos acaecidos con posterioridad al tiempo de su concesión o al plazo de la oposición, siendo éste el motivo por el que no pudieron tenerse en cuenta; **pues bien, excluida la revisión de presupuestos y requisitos ya tenidos en cuenta en la decisión previa, nada impide a juicio de esta Sala, dada la finalidad de la norma, que la modificación se pueda interesar tanto, por hechos antecedentes que no pudieron tenerse en cuenta, como por hechos o circunstancias posteriores**”.*

Ahora bien, no basta con acreditar la existencia de hechos no valorados previamente: los tribunales del orden civil han añadido un segundo requisito esencial, que es la trascendencia sustantiva de dichos hechos en relación con los fundamentos que motivaron la adopción de la medida cautelar original. Esto es, los hechos invocados deben poseer una capacidad decisiva, es decir, deben incidir de manera sustancial y directa en el juicio de proporcionalidad, necesidad y adecuación que dio lugar a la medida.

En este sentido, el **Auto nº 22/2005 de la Audiencia Provincial de Salamanca, de 15 de abril de 2005 (Rec. 152/2005)** afirma con claridad que no resulta suficiente la existencia de simples variaciones circunstanciales o accesorios

¹⁸ Ortells Ramons, M. (1999). Las medidas cautelares en la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil. Revista Xurídica Galega.

menores, sino que, para que la solicitud prospere, debe evidenciarse que los nuevos hechos alteran de forma significativa los presupuestos esenciales tenidos en cuenta al momento de la adopción de la medida, y que su omisión en ese momento afectó de manera relevante al juicio judicial emitido:

*“A tal fin, la existencia de hechos o circunstancias de los previstos en el pfo. 1º del Art. 743 de la LEC, queda sujeta según Valls Gombau, a **dos requisitos: a) Que se trate de hechos y circunstancias que no pudieron tenerse en cuenta dentro de los límites temporales, reseñados en el precepto citado.** (Pasan, dice, en autoridad de cosa juzgada todas aquellas que o bien son alegadas, o bien pudieron serlo al tiempo de formular la oposición de su concesión) y **b) Hechos que comparten variaciones sustanciales que repercuten en los presupuestos esenciales que fueron tenidos en cuenta al momento de su adopción.** Para separar la línea entre lo sustancial y lo accesorio, indica el autor citado que la mejor doctrina sostiene que tales hechos han de ser decisivos, que su repercusión debe predicarse del fallo precedente y que afecten a los presupuestos esenciales tenidos en cuenta para su adopción”.*

Este enfoque se ve igualmente reforzado por el **Auto nº 128/2007 de la Audiencia Provincial de Madrid de 11 de mayo de 2007 (Rec. 427/2006)**, que incide en el carácter restrictivo del control sobre medidas cautelares ya acordadas. Según este pronunciamiento, el artículo 743 de la Ley de Enjuiciamiento Civil no puede interpretarse como una vía indirecta para revisar la regularidad o corrección de la decisión judicial inicial, sino únicamente como un cauce para valorar si nuevas circunstancias, o bien hechos anteriores no conocidos, han variado de forma sustancial el juicio que justificó la medida.

Así, no es admisible utilizar esta previsión legal para reintroducir hechos conocidos que no se alegaron por simple negligencia procesal, ya que se exige que las novedades sean reales y objetivamente relevantes:

*“(…) Por lo tanto la posibilidad que recoge este artículo no puede ir encaminada tal como se pretende por la parte apelante, a examinar la regularidad o no, y la corrección de unas medidas cautelares ya adoptadas, sino a **examinar si existen nuevas circunstancias y hechos nuevos que puedan variar el juicio sobre la concurrencia de los requisitos necesarios para la adopción de las medidas cautelares adoptadas,** en el presente caso sobre la anotación preventiva de la demanda, pero **sin que ello implique que puedan ni deban revisarse los presupuestos y requisitos ya tenidos en cuenta al adoptar la***

medida cautelar, debiendo entenderse por tales hechos y datos, que permiten modificar o en su caso alzar las medidas cautelares, los producidos con posterioridad a la adopción de las medidas cautelares o a la oposición a las mismas, pero no hechos anteriores que eran conocidos o podían serlo por las partes”

En consecuencia, si durante la tramitación del procedimiento se advirtiera que el mantenimiento forzoso de la condición representativa está siendo instrumentalizado para fines distintos a la salvaguarda del derecho fundamental de libertad sindical - por ejemplo, como mecanismo de presión o de bloqueo de la dinámica interna empresarial, la empresa podría valorar acudir al cauce previsto en el artículo 743 de la Ley de Enjuiciamiento Civil para solicitar la modificación o incluso el levantamiento de dicha medida.

Tal solicitud debería acompañarse de una argumentación probatoria sólida, dirigida a acreditar que la medida ha empezado a producir efectos que desbordan su finalidad tuitiva original y que, por tanto, quebrantan los principios de proporcionalidad, necesidad y adecuación que deben regir toda intervención cautelar en el proceso. En particular, la empresa deberá evidenciar la concurrencia de hechos nuevos o anteriormente desconocidos – en los términos exigidos por los pronunciamientos judiciales sobre el artículo 743 de la Ley de Enjuiciamiento Civil – que no pudieron ser valorados al momento de la adopción de la medida, y que ahora revelan una alteración sustancial del contexto fáctico y jurídico que justificó su concesión inicial.

Entre los hechos relevantes que podrían fundamentar dicha pretensión, cabría incluir, a título ilustrativo pero no limitativo, conductas del representante legal de las personas trabajadoras que pongan de manifiesto un uso instrumental de su condición representativa, tales como la obstaculización deliberada de decisiones empresariales legítimas, la participación en actuaciones que excedan el ámbito de representación legal formal o el mantenimiento de una actitud obstruccionista o desleal en el seno de los órganos de representación.

Asimismo, podría valorarse la pérdida efectiva del vínculo funcional y comunicativo con la plantilla activa, de modo que el representante, ya desvinculado contractualmente, haya dejado de ejercer un canal real de interlocución colectiva, vaciando de contenido la medida cautelar en términos representativos y desnaturalizando su objetivo constitucional.

No menos relevante será la necesidad de demostrar que la permanencia del representante en su cargo ha generado una alteración sustancial del equilibrio interno de la organización empresarial, derivada, por ejemplo, de la ruptura de la confianza legítima en el marco de las relaciones laborales, o de la existencia de

conflictos entre distintos niveles de representación sindical. Estos elementos podrían ser valorados por el órgano judicial como manifestaciones de un perjuicio injustificado, especialmente si se proyectan en el tiempo y afectan al normal desarrollo de la actividad empresarial.

Desde una perspectiva procesal, todo este conjunto de circunstancias debe examinarse a la luz del principio de proporcionalidad, eje fundamental en el control de cualquier medida limitativa de derechos, incluso cuando se adoptan con finalidad cautelar. En este sentido, si se acredita que la medida, lejos de operar como una garantía del derecho a la libertad sindical, ha pasado a limitar injustificadamente las facultades de dirección, organización y planificación del empleador, su mantenimiento devendría contrario al equilibrio que debe regir entre los distintos derechos fundamentales en juego. La medida, en tal caso, ya no cumpliría con los requisitos de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, que exige la jurisprudencia para validar cualquier injerencia jurídica que pretenda tutelar un derecho frente a otro.

- Legitimación del representante legal de las personas trabajadoras para solicitar la modificación de la medida cautelar de aplicación.

Si bien el presente apartado se ha desarrollado desde la óptica empresarial como solicitante de la modificación o levantamiento de la medida cautelar, no debe obviarse que la persona trabajadora afectada también ostenta legitimación activa para promover una revisión de dicha medida en virtud del artículo 743 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Esta norma no establece limitaciones subjetivas respecto de quién puede instar la modificación¹⁹, lo que permite que tanto la parte solicitante inicial como la contraria puedan hacerlo, siempre que acrediten un interés legítimo basado en hechos o circunstancias no valorados en su momento.

Desde esta perspectiva, la persona podría verse interesada en solicitar una reformulación o intensificación de la medida cautelar inicialmente concedida, si considera que la evolución del procedimiento o del contexto fáctico así lo exige. Por ejemplo, podría solicitar que se refuercen los efectos de la medida para garantizar de forma más efectiva el ejercicio de su función representativa, en caso de que detecte obstáculos o interferencias por parte de la empresa.

En cualquier caso, la petición deberá apoyarse en hechos relevantes que, conforme a la doctrina judicial antes expuesta, hayan sido desconocidos al momento de adoptar la medida o hayan surgido con posterioridad, y que incidan de forma sustancial en el juicio de proporcionalidad que justificó su concesión.

¹⁹ Ortells Ramons, M. (1999). Las medidas cautelares en la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil. Revista Xurídica Galega.

De nuevo, el principio de proporcionalidad actuaría como criterio rector, permitiendo al órgano jurisdiccional valorar si la medida sigue siendo adecuada, necesaria y proporcionada en atención a los intereses en conflicto.

En definitiva, el artículo 743 de la Ley de Enjuiciamiento Civil ofrece un cauce para que, en un supuesto como el presente, tanto la empresa como el representante legal de las personas trabajadoras inste la revisión de la medida cuando concurren circunstancias que, sin haber sido valoradas inicialmente, demuestren una evolución del contexto que justifique su modificación o extinción.

Esta posibilidad no solo responde a criterios de justicia procesal y buena fe, sino que constituye una garantía de que el proceso cautelar no se transforme en una fuente de lesión o de privilegio, sino en un mecanismo dinámico y ajustado a la realidad fáctica que se va desplegando durante el procedimiento principal.

6. CONCLUSIONES

El análisis desarrollado a lo largo del presente estudio permite afirmar que la extinción del contrato de trabajo por despido comporta, con carácter general, la pérdida automática de la condición de representante legal de las personas trabajadoras, en virtud del carácter constitutivo que la jurisprudencia atribuye al acto extintivo. Esta interpretación, consolidada por el Tribunal Supremo, se fundamenta en la vinculación funcional entre el mandato representativo y la vigencia de la relación laboral, de modo que la ruptura de esta última determina el cese de las facultades representativas, sin perjuicio de su eventual reactivación en caso de que proceda la readmisión.

No obstante, en aquellos supuestos en los que la persona despedida ostente la condición de representante legal y la pérdida inmediata de dicha condición pueda comprometer el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la libertad sindical – especialmente en contextos de negociación colectiva, reestructuración de plantillas u otras cuestiones de trascendencia colectiva, el ordenamiento jurídico habilita la posibilidad de solicitar medidas cautelares orientadas a preservar provisionalmente el mandato representativo durante la tramitación del proceso. Esta facultad, prevista en el artículo 180 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se configura como un instrumento excepcional de tutela reforzada, cuya aplicación exige una estricta acreditación de los presupuestos materiales y procesales que la justifican.

En este sentido, la concurrencia del *fumus boni iuris* y del *periculum in mora* se erige en condición indispensable para la adopción de la medida, debiendo el solicitante demostrar que la ejecución del acto impugnado generaría un perjuicio

irreparable para el interés general de las personas trabajadoras y para el ejercicio de funciones representativas de especial relevancia. La mera condición de representante legal no basta, por sí sola, para justificar la suspensión cautelar de los efectos del despido, siendo necesario acreditar un impacto real y efectivo sobre el derecho fundamental invocado.

No obstante, debe advertirse que la medida cautelar no puede ser utilizada como instrumento de presión o como mecanismo de alteración de la dinámica interna de la empresa. Su carácter provisional y condicionado exige que su mantenimiento esté sujeto a un control judicial riguroso, que permita su modificación o levantamiento cuando se constate que ha dejado de cumplir su finalidad garantista o que ha comenzado a producir efectos desproporcionados o ajenos a su objeto. En este marco, el principio de proporcionalidad actúa como criterio rector para ponderar los derechos fundamentales en conflicto, evitando que la protección de la libertad sindical derive en una restricción injustificada de la libertad de empresa o de las facultades organizativas del empleador.

En definitiva, el mantenimiento cautelar de la condición de representante legal tras el despido constituye una herramienta jurídica legítima, pero de aplicación excepcional, que debe ser interpretada de forma restrictiva y conforme a los principios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad. Solo así podrá garantizarse un equilibrio adecuado entre la tutela de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y el respeto a los intereses legítimos de la organización empresarial.