

EDJ 1995/3643

Tribunal Constitucional Pleno, S 25-7-1995, nº 125/1995, BOE 200/1995, de 22 de agosto de 1995, rec. 3033/1993
Pte: Vives Antón, Tomás S.

Resumen

Se desestima la cuestión de inconstitucionalidad planteada en relación con los arts. 115,3 y 188,1 LPL, por considerar que son contrarios a los arts. 14 y 24,1 CE, ya que, en el caso de una sanción por falta muy grave impuesta por el empleador, no permiten a éste, sino sólo al trabajador sancionado, la interposición del recurso de suplicación contra la sentencia. El TC considera que la posición en la que quedan las partes, tras ser desestimadas sus pretensiones en el proceso de instancia no es igual ni equiparable, sino sustancialmente distinta, por lo que está objetiva y razonablemente justificado que la Ley abra al trabajador la posibilidad del recurso, sin que ello deje al empresario indefenso, ni le haga de peor condición que su oponente, o le discrimine. El Magistrado D. José Gabaldón López, que disiente del parecer mayoritario, formula voto particular, al que se adhiere el Magistrado D. Fernando García Mon y González Regueral.

ÍNDICE

ANTECEDENTES DE HECHO
FUNDAMENTOS DE DERECHO
FALLO
VOTO PARTICULAR

CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS

COMERCIO
 EMPRESA
 EMPRESARIO Y COMERCIANTE
 Poder de dirección

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978
 ÓRGANOS CONSTITUCIONALES
 Tribunal Constitucional
 PROCESOS CONSTITUCIONALES
 Cuestión de inconstitucionalidad
 Planteadas por Tribunales Superiores de Justicia
 Constitucionalidad de la norma

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES
 Igualdad
 Interpretación y alcance del principio
 Derecho a la igualdad de trato
 Titulares

DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS
 TUTELA JUDICIAL EFECTIVA
 En general
 Presunción de inocencia
 Infracciones y sanciones del orden social
 Otras infracciones y sanciones

PRINCIPIOS JURÍDICOS
 PROCESALES
 Igualdad de partes
 En el proceso laboral

PROCESO LABORAL

RECURSOS

Suplicación

VOTO PARTICULAR

GABALDÓN LÓPEZ, JOSÉ

GARCÍA-MON Y GONZÁLEZ-REGUERAL, FERNANDO

FICHA TÉCNICA

Procedimiento: Cuestión de inconstitucionalidad

Bibliografía

Citada en "Recurso de suplicación: las materias que no tienen acceso al recurso en la vigente LPL y en el proyecto de Ley reguladora de la Jurisdicción Social"

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 18 octubre 1993 tuvo entrada en el Registro de este Tribunal un escrito del Presidente de la Sala de lo Social del TSJ Andalucía, con sede en Granada, al que se acompañaba, junto al testimonio del correspondiente procedimiento, el auto de la referida Sala de 29 julio anterior, en el que se acordaba plantear cuestión de inconstitucionalidad en relación con el art. 115,3 LPL (T.A. aprobado mediante RDLeg. 521/90 de 27 abril).

La cuestión trae causa del recurso de suplicación anunciado por la entidad "E., S.A." frente a sentencia del Juez de lo Social núm. 1 de Granada que, estimando en parte la demanda formulada por el trabajador de la citada Empresa D. Juan, declaró nula la sanción impuesta al mismo, por falta muy grave, de 15 días de suspensión de empleo y sueldo.

SEGUNDO.- Por providencia de 13 julio 1993, la Sala de lo Social TSJ Andalucía (Granada) acordó conceder a las partes y al Mº Fiscal un plazo común de 10 días para alegar lo que estimasen conveniente sobre la pertinencia de plantear cuestión de inconstitucionalidad sobre el art. 115,3 LPL, por infracción de los arts. 24,1 y 14 CE. Evacuó únicamente el trámite conferido el Mº Fiscal, quien entendió no justificado el planteamiento propuesto.

TERCERO.- En la fundamentación jurídica del auto de planteamiento, comienza la Sala por afirmar que suscita la cuestión de la presunta inconstitucionalidad del art. 115,3 LPL y del inciso del art. 188,1 LPL en cuanto expresa "... así como por falta muy grave no confirmada judicialmente", por entender que tales preceptos infringen lo dispuesto en los arts. 14 y 24,1 CE. En efecto:

a) El derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24,1 CE) comprende la posibilidad de utilización de los recursos legalmente previstos contra las resoluciones de los órganos judiciales, incluidos los de naturaleza extraordinaria como el de suplicación, y en consecuencia puede existir infracción de aquel derecho fundamental cuando se impide el acceso a la suplicación no fundado en la existencia razonable de una causa legal de inadmisibilidad. La tutela judicial efectiva no da derecho sólo y exclusivamente a que se abra y sustancie el proceso, sino a que en él se cumplan y observen todas las garantías del mencionado art. 24, y entre ellas el principio de igualdad de partes, del que son algunas concreciones prácticas las normas de los arts. 21,3, 53,1 y 83 y ss. LPL. No ignora la Sala que el derecho a los recursos como objeto de tutela judicial efectiva no comprende el de obtener dos resoluciones judiciales a través de un sistema de doble instancia, salvo en el orden penal, o mediante otros recursos, y que el legislador no está obligado a crear tal sistema impugnatorio. Ahora bien, cuando se parte del pleno establecimiento en la ley de unos determinados recursos (en este caso el de suplicación) y en determinados supuestos (modalidad procesal de sanciones), si el acceso a ellos se vincula al cumplimiento de unos obstáculos procesales es evidente que el legislador no debería gozar de una absoluta libertad, ya que no deberían ser admisibles aquellos obstáculos que no aparezcan como justificados y proporcionados conforme a las finalidades para las que se establecen, que habrían de estar en todo caso acordes con el espíritu constitucional.

b) El art. 14 CE prohíbe la discriminación, entre otros factores, por cualquier condición o circunstancia personal o social, estando indudablemente incluida en ellas la cualidad de empresario. La disparidad normativa que se establece en Derecho Laboral se asienta sobre una desigualdad originaria entre trabajador y empresario, que tiene sólido fundamento en la, por lo general, distinta condición económica de ambos sujetos y más aún en la especial relación jurídica que les une y que produce vínculos de dependencia y subordinación de uno respecto del otro, tratamiento jurídico de amplia tradición en el Derecho español, asumido pacíficamente por la doctrina legal, científica y jurisprudencial.

Aunque el TC, tantas veces cuantas ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la imposibilidad legal de interponer recurso de suplicación en determinados asuntos por razón de la materia o de la cuantía, ha establecido que es libre el legislador para fijar tales materias o cuantías, que ello es "consecuencia de coordinar las exigencias del principio de igualdad con otros principios también constitucionalmente protegidos y que el legislador ha considerado predominantes, como el de seguridad jurídica o la celeridad de resolución de conflictos" (por todas, STC 58/86) y que la inexistencia de recurso en los procesos sobre imposición de sanciones ha formado parte siempre del Derecho procesal del trabajo (ATC de 22 mayo 1985), no es menos cierto que si se permitiese el acceso al recurso de suplicación en un determinado proceso, aquél habría de ser factible a todos los que han sido partes legítimas en el mismo. El establecer determinados requisitos procesales para recurrir nunca podría ser obstáculo insalvable para una de las partes contendientes. Si dicho

obstáculo consiste en la condición extraprocesal del litigante, puede quebrarse el principio de igualdad y otorgarse ventajas que no tienen fácil explicación a la luz de los arts. 14 y 24 CE.

c) Por consiguiente, y dado que el art. 115 LPL impide el acceso al recurso de suplicación, salvo en el caso de sentencia desestimatoria de la pretensión actora, en cuyo supuesto sólo esta parte puede recurrir, en la hipótesis de sentencia estimatoria de la demanda, revocatoria o anulatoria de la sanción impuesta se veda dicho acceso al empresario, que ve así frustradas las expectativas revisoras, que la ley concede a la contraparte, la cual sí puede impugnar una resolución desfavorable si ésta se produce en perjuicio suyo.

Así, la Sala acuerda plantear ante el TC la siguiente cuestión: si es inconstitucional, por contraria a los principios establecidos en los arts. 14 y 24 CE, la norma del art. 115,3 LPL, en cuanto sólo permite al demandante la posibilidad de interponer recurso de suplicación contra la sentencia dictada en la modalidad procesal de impugnación de sanciones si dicha sentencia fuese desestimatoria de su pretensión procesal, siendo así que si la sentencia dictada fuese de signo contrario, es decir, desestimatoria de la pretensión esgrimida por el empresario, se le impediría a éste el acceso a dicho recurso.

CUARTO.- Por providencia de 1 diciembre 1993 la Sec. 3ª acordó admitir a trámite la cuestión de inconstitucionalidad, dar traslado de las actuaciones recibidas al Congreso de los Diputados y al Senado, al Gobierno y al Fiscal General para que, en el plazo de 15 días pudieran personarse y efectuar las alegaciones pertinentes, y publicar la incoación de la cuestión en el BOE.

QUINTO.- El 23 diciembre 1993 presentó sus alegaciones en nombre del Gobierno el Abogado del Estado, interesando en las mismas que la presente cuestión de inconstitucionalidad fuese desestimada, basándose en los argumentos que a continuación se resumen:

a) No existe violación del art. 14 CE. Este precepto no constitucionaliza "un principio de igualdad en términos tan absolutos que impida tener en consideración la existencia de razones objetivas que razonablemente justifiquen la desigualdad de tratamiento legal ni, mucho menos, que excluya la necesidad del establecimiento de un tratamiento desigual para supuestos de hecho que, en si mismo, son desiguales" (STC 84/92, entre otras). En concreto, ha de entenderse que el tratamiento legal diferenciado entre empresarios y trabajadores a efectos de interposición de recursos de suplicación en materia de sanciones está plenamente justificada, puesto que con ello se trata de restablecer, mediante un dispar tratamiento procesal a empresarios y trabajadores la igualdad entre ambos grupos, conforme a lo dispuesto en el art. 9,2 CE. Es preciso tener además en cuenta que se parte de una facultad -la sancionadora- del empresario, que está facultado para sancionar al trabajador sin necesidad de acudir al auxilio de los Tribunales. El trabajador solo puede hacerse oír tras la interposición de la correspondiente demanda. Se está ante una desigualdad originaria, no sólo derivada de su distinta condición económica sino de sus respectivas condiciones jurídicas, que el derecho del trabajo se orienta a corregir, finalidad ésta a la que sirven no sólo las normas sustantivas de trabajo, sino también las procesales (STC 3/83, f. j. 3º). Por ello la desigualdad procesal está constitucionalmente justificada, de modo que una mayor igualdad formal podría dar lugar a fomentar la desigualdad material en perjuicio del trabajador.

b) Tampoco es vulnerado el art. 24,1 CE. La negación del recurso en los casos en los que la ley no lo prevé no vulnera el art. 24,1 CE, a salvo de los supuestos propios del ámbito penal (SSTC 13/93, 50/90, 149/93 y 255/93). La igualdad de las partes en el proceso exige que éstas puedan ser oídas de igual manera y se les conceda los mismos medios de actuación. Es sin embargo posible que la propia ley prevea un desigual tratamiento jurídico en relación a los recursos que uno y otro puedan interponer, siempre que el desigual trato obedezca a motivos de razonabilidad y proporcionalidad. Estos encuentran aquí cabida ante la dispar situación en la que se encuentra empresario y trabajador en la relación laboral. En todo caso en el supuesto ahora examinado debe subrayarse que el empresario también puede ser oído y oponerse al eventual recurso de suplicación eventualmente interpuesto por el trabajador. Sin embargo, la imposibilidad que se le da al empresario mismo para recurrir es un mecanismo previsto por la ley para igualar dentro del ámbito de la relación laboral la situación más débil del trabajador con la del empresario. Ello no le origina al empresario indefensión alguna ya que puede valerse en el proceso de los instrumentos legales de defensa.

SEXTO.- El 30 diciembre 1993 presentó sus alegaciones el Fiscal General del Estado, en las que interesaba que la presente cuestión de inconstitucionalidad fuese desestimada. Sus razonamientos son en síntesis, los siguientes:

a) Es doctrina consolidada del TC que la Constitución no consagra el derecho al doble enjuiciamiento salvo en materia penal, y compete al legislador arbitrar los medios impugnatorios que estime convenientes de conformidad con los criterios que estime oportunos (ATC 273/85), habiéndose incluso reiterado en relación a la inexistencia de recursos en los procesos sobre sanciones, que por lo demás siempre ha estado presente en el proceso de trabajo (ATC 336/85, SSTC 46/83, 36/86, 20/91 y 171/91, así como los AATC 84/85, 315/86 y 678/87).

b) En el caso que ahora se examina, relativo a determinar si resulta o no inconstitucional la posibilidad dada sólo al trabajador de recurrir la sentencia desfavorable en supuesto de sanciones muy graves apreciadas judicialmente, persigue una finalidad no sólo razonable, sino también proporcionada en cuanto que pretende que el trabajador sancionado por falta muy grave tenga una última oportunidad de discutir tal falta. No es igual encontrarse como trabajador sometido a una sanción confirmada como falta muy grave, que como empresario no haber obtenido una sentencia favorable a la sanción que impuso. Existe una diferente desigualdad originaria que pone al trabajador en peor situación, y ello justifica que el legislador le otorgue un tratamiento más favorable. El TC se pronunció en una providencia de inadmisión por unanimidad (25 septiembre 1991, r.a. 1046/91) en un sentido análogo al que ahora se expone.

SEPTIMO.- Por providencia de fecha 20 julio 1995, se señaló para deliberación y votación de esta sentencia el día 24 mismo mes y año.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social TSJ Andalucía con sede en Granada, a través de un A 29 julio 1993 cuestiona la constitucionalidad del art. 115,3 y del art. 188,1 en su inciso "... así como por falta muy grave no confirmada judicialmente" del TALPL, aprobado por el RDLeg. 521/90 de 27 abril, por considerar que los preceptos mencionados son contrarios a los arts. 14 y 24,1 CE.

La Sala que plantea la cuestión, como ha quedado expuesto en los antecedentes, considera que tales disposiciones tienen como efecto el de que, en los casos de la modalidad procesal de impugnación de sanciones, sólo sea posible interponer recurso de suplicación en el caso de que el Juez "aprecie" efectivamente la positiva existencia de la falta muy grave, esto es, en el caso de desestimación de la demanda interpuesta contra la imposición de una sanción por falta muy grave. Por ello, si el Juez no aprecia la existencia de una falta muy grave, es decir, si la demanda es estimada en todo o en parte no cabe por lo tanto recurso de suplicación. De este modo, los preceptos cuestionados tienen el efecto de que, en los supuestos de imposición de sanciones por faltas muy graves sólo cabe recurso de suplicación en los casos de desestimación de la demanda, esto es, sólo en favor del trabajador, que es siempre el demandante. No podría por lo tanto recurrir el empresario, al cual se le opone un obstáculo insalvable para recurrir (su condición procesal como demandado), lo que tiene difícil explicación a la luz de los arts. 14 y 24 CE.

Razona la Sala que, aún admitiendo la libertad del legislador de establecer según sus criterios los distintos recursos que caben contra las distintas resoluciones judiciales, no debe obviarse que el art. 14 CE consagra la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación, entre otros factores, por cualquier circunstancia personal o social, las cuales incluyen los de ostentar la condición de empresario. Además, el establecimiento de determinados requisitos para recurrir nunca podría ser un obstáculo para una sola parte. Si se permite el acceso a un recurso, éste ha de ser factible para todas las partes del proceso. Las ventajas dadas a un solo litigante no tienen fácil explicación desde los arts. 14 y 24,1 CE.

Tanto el Fiscal General como el Abogado del Estado coinciden con lo razonado por la Sala en lo que se refiere al efecto procesal real que tienen los preceptos cuestionados, si bien consideran que tal efecto no es incompatible con los preceptos constitucionales alegados por ésta. En líneas generales, oponen a lo argumentado por la Sala que existe una desigualdad de base entre empresarios y trabajadores que hace que esté plenamente justificado que se le permita en este supuesto a los segundos la interposición de un recurso de suplicación, tratando de conseguir así la igualdad entre ambos grupos sociales conforme al art. 9,2 CE, sin que deba obviarse que esta desigualdad originaria queda en este caso reforzada ante el hecho de que el propio empresario es quien tiene la iniciativa de sancionar.

Es preciso, además, tener en cuenta que la situación del trabajador sancionado por falta muy grave es mucho peor que la del empresario que impone la sanción cuando ésta le es revocada judicialmente, por lo que parece razonable que el legislador permita a aquél una última posibilidad de que sea vuelto a examinar si la sanción que se le impuso es o no jurídicamente acertada.

Por último, se afirma, que en este caso tampoco queda vulnerado el art. 24,1 CE porque la negación del derecho al recurso a una de las partes no le priva sin embargo de la posibilidad de ser oída y de defenderse ni en el juicio ni en el recurso. Se afirma en términos generales, que siendo la ordenación de los recursos una materia de libre decisión del legislador, es posible que el mismo conceda unos recursos a una parte y no a otra, siempre que ello obedezca a razones proporcionadas y se persiga con ello una finalidad razonable, como sucede en este caso.

De este modo los términos de la presente cuestión se han de centrar del siguiente modo: No cabe duda de que los preceptos cuestionados no dan un trato igual al demandante y al demandado. Es preciso coincidir tanto con la Sala cuestionante como con las otras partes personadas en este proceso en que, efectivamente, tras la redacción aparentemente neutral de los preceptos cuestionados subyace un trato diferente para las distintas partes del proceso -no puede obviarse que en la modalidad procesal por faltas laborales el demandante siempre es el trabajador sancionado y el demandado siempre es el empresario que impuso la sanción-, y su compatibilidad con los preceptos constitucionales alegados por la Sala es precisamente lo que ha de examinarse en esta sentencia. Por lo tanto, se trata ahora de determinar si los preceptos cuestionados vulneran o no los arts. 14 y 24,1 CE, en cuanto que conceden la posibilidad de interponer recurso de suplicación en los casos de procesos de impugnación de sanciones, tratándose de faltas muy graves, cuando la demanda haya sido desestimada, esto es cuando se haya confirmado judicialmente la existencia de la falta muy grave.

SEGUNDO.- Una vez centrado el objeto de la presente cuestión de inconstitucionalidad se trata ahora de determinar con precisión cuáles son los preceptos constitucionales implicados. La Sala que plantea la cuestión afirma que quedan vulnerados por los preceptos cuestionados tanto el art. 14 como el 24,1 CE. El primero porque tales preceptos producen una desigualdad de trato de carácter discriminatorio, en cuanto que dan un tratamiento distinto a las dos partes del proceso basada en la circunstancia personal o social de una de las partes, cual es la condición de empresario. El art. 24,1 CE en cuanto que el mismo implica la necesidad de la igualdad de partes en el proceso, la cual queda vulnerada en virtud de los preceptos aludidos de la LPL.

Este Tribunal, sin embargo, ha tenido ya ocasión de declarar reiteradamente que el art. 14 CE ampara en efecto la igualdad ante la ley y en la aplicación de la ley, pero no se extiende directamente a la igualdad de las partes dentro del proceso. La necesidad de que ambas partes concurren al proceso en régimen de igualdad, con igualdad de armas y medios procesales y con posibilidad de contradicción, constituye una garantía que integra el propio art. 24 CE, en cuanto que, interpretado a la luz del art. 10 Declaración Universal de los Derechos Humanos, del art. 14 Pacto de Nueva York, del art. 6 CEDH y del propio art. 14 CE, reconoce el derecho a un proceso informado por el principio de igualdad entre las partes (SSTC 4/82, 114/89, 180/91, entre otras). Y en este caso, precisamente, la cuestión que se plantea (el acceso al recurso del demandante), aunque pudiera enjuiciarse conforme al art. 14, depende de otra -la de si demandante y demandado reciben un trato no discriminatorio en una modalidad procesal concreta o si, por el contrario, existe una injustificable disparidad de armas-, debiendo ambas ser contempladas en relación al canon de constitucionalidad que se deriva del art. 24,1 CE.

TERCERO.- Lo que debe ahora ser examinado, así pues, es si los preceptos cuestionados de la LPL suponen un quebrantamiento del principio de igualdad de las partes en el proceso reconocido por el art. 24 CE. El Abogado del Estado niega que exista tal quebrantamiento por una doble razón: la primera, porque los preceptos cuestionados no impiden al empresario comparecer en el proceso, ni en la instancia ni en la fase de recurso, y en todo momento el empresario puede hacer las alegaciones pertinentes y emplear los medios de prueba que considere oportunos. La segunda porque aunque la diferencia existe, en efecto, en cuanto que no se le permite interponer al mismo empresario recurso de suplicación, ello se asienta sobre una base razonable y proporcionada, orientada a mitigar la desigualdad material existente entre las partes en litigio.

A este respecto es preciso afirmar ahora que, en efecto, según hemos manifestado en numerosas ocasiones, la igualdad en el proceso alcanza su manifestación más básica en el hecho de que puedan comparecer en el mismo con igualdad de posibilidades y cargas y empleando la asistencia técnica y los medios de defensa adecuados, sin que una de las partes quede a tal efecto en mejor situación que la otra, salvo que ello obedeciera, excepcionalmente, a una justificación muy estricta (SSTC 13/81, 96/85, 47/87, 14/92 y 10/93).

Mas, los preceptos legales impugnados no vedan al empresario comparecer en el recurso y defenderse en la forma que estime oportuna. En el seno del proceso, empresario y trabajador son tratados de modo igualitario, ciñéndose la diferencia de trato aquí enjuiciada a la posibilidad de interponer el recurso.

Ciertamente, el principio de igualdad de armas, en sentido estricto, se refiere a las que, ex art. 24,2 CE, pueden utilizar las partes en el seno del proceso. Pero, en sentido amplio, abarcaría también el derecho a los recursos, que son modalidades secundarias de acceso; pero también -si se contempla el proceso como un todo-"armas" procesales.

Pues bien: la prohibición de discriminaciones injustificadas, desproporcionadas o irrazonables se extiende también al acceso a los recursos que, según hemos destacado en numerosas resoluciones, dimana del art. 24,1 CE.

El debate procesal, para poder cumplir adecuadamente su finalidad de servir de base al otorgamiento de la tutela ha de ajustarse a las reglas del discurso racional, que prescriben que todos los intervinientes han de tener las mismas posibilidades de aducir sus pretensiones y argumentos. Y esa paridad debe entenderse, en principio, de modo formal, sin que ese entendimiento prima facie admita más excepciones que aquéllas que tiendan, en la realidad y por encima de la mera forma, a equilibrar desigualdades procesales o que pudieran ser consecuencia del proceso.

Por eso, el equilibrio de las partes en el proceso exigido por el art. 24 CE puede quedar también vulnerado en el caso de que se otorgue a una de ellas una posibilidad de recurso que se niega a la otra si ello no obedece a una causa razonable y proporcionada que justifique la "discriminación positiva". En efecto, por esta vía pueden llegar a establecerse unas consecuencias que desequilibren el proceso contemplado en su totalidad, pues permite que una parte tenga la posibilidad de intentar de nuevo que su pretensión, desestimada en la instancia, vuelva a ser examinada por un órgano judicial de rango superior, y por lo tanto tiene una segunda opción a que su pretensión sea finalmente estimada, mientras que a la otra se le niega tal posibilidad.

El desequilibrio entre las partes que se produce a partir de esta posibilidad selectiva de recurrir en suplicación a sólo uno de los litigantes es, por lo tanto, claro y por ello puede indudablemente afectar claramente a lo dispuesto en el art. 24,1 CE. Por esta razón, la posibilidad que tiene el legislador de establecer los recursos que estime convenientes tantas veces afirmada por este Tribunal (SSTC 46/83, 36/83, 117/91, entre otras) y que ahora no se cuestiona, debe quedar limitada por las restricciones que impone el principio de la igualdad en el proceso, la cual no puede quedar desvirtuada por un sistema de recursos que prime irrazonablemente a una parte frente a la otra.

CUARTO.- Una vez que se ha dejado claro que la negación del recurso de suplicación al empresario demandado puede, en hipótesis, causar efectivamente un desequilibrio en el proceso en conflicto con el art. 24 CE, que vulneraría este precepto si careciese de fundamento razonable. Se trata ahora de precisar si, tal como afirman el Abogado del Estado y el Fiscal General, este peor trato que recibe respecto del trabajador demandante puede ser admisible, al quedar justificado desde la perspectiva del art. 9,2 CE, esto es, como un instrumento para mitigar la desigualdad originaria existente entre empresarios y trabajadores.

Efectúan afirmaciones tales como que el trabajador está en una condición social y económica inferior a la del empresario que justifica que se le concedan unas ciertas ventajas por el legislador, y añaden que el empresario es aquí quien tiene la iniciativa de sancionar, situando desde el principio al trabajador en una posición defensiva.

En fin, aluden también a la mayor gravedad de sufrir una sanción respecto desde la frustración que supone para el empresario no verla confirmada judicialmente. Apelan a una doctrina de este Tribunal, bien representada por la STC 3/83, en la que se alude y se legitima el desigual trato procesal que se relaciona con la peor situación social y económica que tiene el trabajador respecto del empresario.

Es cierto que este Tribunal no ha sido en modo alguno renuente a reconocer y dar relevancia a la situación de desigualdad material que existe entre empresarios y trabajadores. La línea argumental de la sentencia anteriormente citada ha sido seguida por otras muchas (SSTC 53/83, 65/83, 78/83, 114/83, etc.). Tal desigualdad se ha considerado, en no pocas ocasiones, como una justa razón para considerar constitucionalmente legítimo que el legislador actúe de un modo tal que ayude a mitigar en lo posible tales diferencias, propósito que, animado por el propio art. 9,2 CE, es en buena medida, si no en toda, el propio objeto clásico del Derecho laboral.

Sin embargo, trasladar tal propósito tuitivo o equilibrador de circunstancias sociales al ámbito del propio proceso es algo que debe realizarse con cuidado, pues no puede olvidarse que la Constitución, al reconocer el derecho a la tutela judicial efectiva, que implica la igualdad en el proceso, no excluye de tal derecho al empresario, el cual, al margen de su superior situación social o económica respecto del trabajador, no ha de ser privado del derecho constitucional a disfrutar, cuando se encuentre en un litigio frente a un trabajador, de un cauce procesal equilibrado que se oriente a establecer, con paridad de oportunidades, la solución conforme a derecho. Por ello debe

hacerse notar que, cuando este Tribunal ha llevado al ámbito de las garantías procesales la razón de la diferencia material existente entre el trabajador y el empresario no ha sido para compensar la desigualdad sustantiva mediante un proceso desequilibrado en sentido inverso.

Por el contrario, lo que principalmente se ha pretendido ha sido remover obstáculos procesales que el trabajador podría tener por su condición de tal, de modo que no tuviese mayores inconvenientes que el empresario para litigar contra él. Así, se ha considerado que no resulta contrario a ningún precepto constitucional que se le imponga al empresario el deber de consignar el importe de la condena y no al trabajador, al que se presume menor capacidad económica (STC 3/83), ni que, por las mismas causas, se establezca para éste la total gratuidad del proceso (STC 114/83). En este tipo de supuestos, la diversidad de tratamiento procesal a ambas partes, o bien se ha legitimado o, incluso, se ha propugnado por el propio TC precisamente para mitigar una desigualdad procesal que existía inicialmente, pretendiendo por lo tanto una igualdad real en el proceso. Es decir, se pretendía aumentar el equilibrio del proceso mismo compensando la mejor situación de partida que una de las partes podría de otro modo ostentar.

QUINTO.- Pero, este Tribunal no se ha limitado a tomar en consideración la distinta situación material de las partes, a los efectos de entender razonablemente fundadas las diferencias de trato establecidas entre ellas, sino que ha considerado también la específica naturaleza de la relación jurídica desde la que actúan en el proceso, y las desigualdades que la diferente posición de los sujetos en ella puede generar.

Así, v.g. ha estimado justificada la desigualdad de trato establecida en el art. 1435 LEC en favor de las entidades de crédito, dada la particularidad de las actividades de intermediación financiera que constituyen su objeto social (STC 14/92) o la peculiaridad del proceso de jura de cuentas de Procuradores y Abogados, dado su carácter sumario y el hecho de que los créditos devengados lo son dentro del proceso (STC 110/93).

Naturalmente, esta perspectiva también ha sido afirmada en el ámbito del proceso laboral. Ya en la STC 3/83, antes citada, se afirmaba que "la desigualdad originaria entre trabajador y empresario tiene su fundamento no sólo en la distinta condición económica de ambos sujetos, sino en su respectiva posición en la propia y especial relación jurídica que los vincula".

Desde esta óptica, la STC 38/81 estimó compatible con el principio de igualdad de armas la atribución al empresario de la carga de la prueba del hecho de que el despido de un enlace sindical se hallaba razonablemente fundado y no era, por consiguiente, contrario a la libertad sindical, atendiendo, en primer término, a la tutela, del derecho fundamental del trabajador que, de otro modo, hubiera podido quedar privado de parte de su contenido, frente al interés del empresario en un fragmento de su potestad organizativa. Así se admitió como justificada y razonable una diferencia de trato fundada en la adecuación del proceso a la naturaleza del objeto litigioso, esto es, nacida de la necesidad de configurar el proceso de modo que permitiese la efectividad de un derecho fundamental. Doctrina de la que cabe inferir que hay situaciones fácticas y jurídicas en las que la naturaleza de la pretensión de alguna de las partes puede matizar la igualdad de armas.

SEXTO.- Por ello, la pregunta que ahora debemos formularnos, y que tiene carácter central en relación a la presente cuestión de inconstitucionalidad es la de si, en el caso que ahora se examina el trato diverso del que específicamente son objeto las dos partes del proceso de impugnación de sanciones responde a motivos que, por plenamente razonables y proporcionados, pueden resultar compatibles con el art. 24,1 CE.

Dando por sentada la originaria desigualdad material de las partes, hemos de proceder, para responder la cuestión, a individualizar en qué consiste la desigualdad jurídica concreta en que una y otra se hallan situadas con ocasión del ejercicio, de la potestad sancionadora por parte del empresario, para, a partir de ese análisis, llegar a una conclusión acerca de la razonabilidad o irrazonabilidad de la diferencia de trato cuestionada.

A tal efecto, hemos de atender a dos tipos de consideraciones: en primer lugar a la naturaleza del poder disciplinario del empresario y, después, a las diferencias existentes entre la situación del trabajador, cuya sanción por falta grave queda confirmada por la resolución judicial, y de la del empresario, cuando dicha sanción resulta anulada.

La primera de dichas cuestiones -la de la naturaleza del poder disciplinario del empresario- no puede ser abordada aquí sino en la medida en que es relevante para la resolución del problema constitucional que se nos plantea. A tal efecto, baste decir que se trata de un poder punitivo -la potestad de imponer "penas privadas"- que le otorga una superioridad palmaria y que, en el caso de las infracciones muy graves puede tener serias consecuencias sobre la situación del trabajador, tanto porque puede afectar gravemente a su modo de vida, cuanto porque puede tener, repercusiones indeseables sobre su estatuto jurídico, incluso desde una perspectiva que discurre paralelamente a algunos de los derechos fundamentales consagrados en los arts. 24 y 25 CE, por más que no pueda identificarse con ellos. El carácter punitivo de las sanciones disciplinarias laborales y sus posibles consecuencias motivan tanto la intervención del legislador, sustrayendo a la libre determinación del empresario la fijación de las infracciones y sanciones, como el ulterior control judicial del correcto ejercicio del poder disciplinario, que se halla sometido a límites semejantes a los que, por preceptuarlo así la CE de 1978, ha de respetar la potestad punitiva del Estado, aunque se hallen recogidos en normas de rango legal: así, v. g., los representados por la tipicidad y proporcionalidad (art. 58 ET) y por la presunción de inocencia (art. 114,3 LPL).

Esto sentado, y pasando a la segunda cuestión, cuando la sanción resulta anulada el empresario ve menoscabado parcialmente su poder de organización, lo que, sin duda, puede resultar importante, tanto para él como para la empresa. Pero, cuando la sanción muy grave resulta confirmada, no sólo quedan comprometidos, desde el punto de vista del trabajador, momentos esenciales de su relación de trabajo, sino también, con ellos, sus propias condiciones personales de vida.

SEPTIMO.- Recapitulando lo dicho, el empresario parte de una genérica ventaja social y económica y de una cierta primacía en la relación jurídica. Desde esa posición, lo que pone en juego en el proceso de revisión es una sanción disciplinaria impuesta por él, esto es, un acto aislado de su potestad directiva que, por más que no carezca de importancia, ni compromete, al menos por sí mismo, la subsistencia de la empresa ni su relación con ella, ni tiene repercusión alguna inmediata sobre su persona.

Al contrario, el trabajador, en virtud de la naturaleza de la relación jurídica, parte de un sometimiento al poder disciplinario del titular de la empresa, esto es, de una situación de desventaja a la que, en el caso de las sanciones muy graves confirmadas por resolución judicial, se añade una situación en la que queda esencialmente comprometida su relación laboral, afectados seriamente sus derechos personales y alterado su modo de vida. La posición en la que quedan las partes, tras ver desestimadas sus distintas pretensiones en el proceso de instancia no es, por consiguiente igual ni equiparable, sino sustancialmente distinta. Sobre el resultado del proceso se proyecta la inicial desigualdad material y jurídica de las partes, que la decisión legislativa de otorgar al trabajador la posibilidad de recurrir en suplicación intenta compensar.

Se halla, pues, objetiva y razonablemente justificado que -para el caso de las sanciones muy graves y sólo para él- la ley abra al trabajador la posibilidad del recurso. Esa posibilidad no deja indefenso al empresario, ni le hace de peor condición que su oponente ni, desde una perspectiva material, le discrimina; sino que intenta restablecer la igualdad de las partes de un modo que -sea o no técnicamente el más correcto- no puede, desde el punto de vista constitucional estimarse irrazonable o injustificado.

Por todo lo cual, hay que concluir que la diferencia que los arts. 115,1 y 118,1 LPL establecen, en orden a la posibilidad de interponer recurso de alzada, entre trabajador y empresario tiene una justificación razonable y conforme al principio de igualdad en el proceso y que, por consiguiente, no vulnera el art. 24 CE.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el TC, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación Española, ha decidido:

Desestimar la cuestión de inconstitucionalidad planteada por el TSJ Andalucía, acerca de los arts. 115,1 y 188,1 LPL (T.A. aprobado mediante RDLeg. 521/90 de 27 abril).

Dada en Madrid, a 24 julio 1995. Alvaro Rodríguez Bereijo, Presidente.- José Gabaldón López.- Fernando García-Mon y González-Regueral.- Vicente Gimeno Sendra.- Rafael de Mendizábal Allende.- Julio Diego González Campos.- Pedro Cruz Villalón.- Carles Viver Pi-Sunyer.- Enrique Ruiz Vadillo.- Manuel Jiménez de Parga y Cabrera.- Francisco Javier Delgado Barrio.- Tomás S. Vives Antón, Magistrados.

VOTO PARTICULAR

Voto particular que formula el Magistrado D. José Gabaldón López respecto de la sentencia dictada en la cuestión de inconstitucionalidad núm. 3033/93, al que se adhiere el Magistrado D. Fernando García-Mon y González-Regueral.

Con el mayor respeto para la opinión mayoritaria, lamento discrepar del fallo y de una parte de sus fundamentos aquéllos en que se apoya un fallo de constitucionalidad.

PRIMERO.- En síntesis, como en la sentencia se dice, lo que se plantea es la constitucionalidad de unos preceptos que, en el caso de una sanción por falta muy grave impuesta por el empleador, no permiten a éste y sí sólo al trabajador sancionado la interposición del recurso de suplicación contra la sentencia La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia plante la compatibilidad de esos preceptos con los arts. 14 y 24 CE.

Sintetizando, pues, al máximo, se trata de determinar si la privación a una de las partes de su derecho al recurso puede estimarse ajustada al art. 24 CE porque, efectivamente, se trata de un trato procesal desigual que la opinión mayoritaria ha estimado razonable porque se aplica en relación a una situación de hecho en la cual existe una desigualdad real entre el empresario, que además es quien sanciona y tiene la iniciativa al respecto, y el trabajador a quien parece razonable que se le permita pedir la revisión de la sanción, mas no a quien la impuso cuando la decisión judicial le es desfavorable.

SEGUNDO.- Estoy de acuerdo con el criterio mayoritario acerca de la afirmación de que la cuestión ha de resolverse únicamente desde el punto de vista del art. 24 CE.

No lo estoy, sin embargo, en la conclusión de que los preceptos puestos en duda se ajustan a la citada prescripción constitucional.

Cierto es cuanto se argumenta respecto de la situación de desigualdad entre empresario y trabajador en la relación jurídica que les vincula, según la especial posición de ventaja de aquél en cuanto poseedor de la iniciativa en la imposición de sanciones privadas así como en las consecuencias que éstas, cuando son graves, conllevan para la situación del trabajador.

No menos cierto es a que a partir del art. 9,2 CE pueden justificarse actuaciones y medidas compensatorias de la desigualdad social y económica originaria entre empresarios y trabajadores, y lo son también los ejemplos de resoluciones en las que este Tribunal ha encontrado constitucionalmente justificados algunos preceptos niveladores de la situación de las partes en el proceso laboral.

Pero no encuentro posible deducir de estas premisas una conclusión como la que ahora se justifica, porque ella no se limita a corregir deficiencias para lograr que una parte no quede en el proceso en una situación mejor que la otra, sino que priva a una de ellas de la posibilidad de interponer el recurso previsto en la ley frente a una resolución que le es desfavorable. Es decir, que, como en la propia sentencia se afirma, viene a justificarse un trato diferencial respecto de una parte procesal cuya resultante desigualdad trata de encontrarse razonable y proporcionada por motivo de la desigualdad en la relación jurídica material que se lleva al proceso, a un proceso sancionador donde el empresario tiene además la iniciativa.

TERCERO.- El art. 24 CE (como bien se reconoce en la sentencia que nos ocupa) significa la garantía constitucional de la igualdad (y no sólo formal) que es esencial del concepto de la institución del proceso, es decir, la posibilidad de que las partes en conflicto actúen en

posición igual, con igualdad de armas y las mismas posibilidades de satisfacción de sus pretensiones cuando éstas son presentadas ante el órgano jurisdiccional. Y forma parte de esas condiciones de igualdad algo que, asimismo históricamente se halla incluido entre las garantías derivadas del proceso (aunque no de su esencia) como es la posibilidad de interponer los recursos establecidos por la ley frente a las decisiones del órgano judicial. Salvo en el proceso penal, es ciertamente la ordenación de los recursos materia de libre decisión del legislador dentro de las posibilidades de configuración legal ajustadas al art. 24 CE. Pero lo que no puede igualmente afirmarse es que si se priva a una de las partes del derecho a un recurso establecido, ello no vulnera la igualdad esencial en el proceso garantizada por el art. 24 y no sea además susceptible de determinar la indefensión de aquél a quien se priva de una instancia.

La esencial desigualdad que se produce con esa privación no admite, en general, excepciones derivadas de un propósito nivelador de desigualdades materiales entre las partes, porque esta intención igualadora puede tener lugar (y de hecho así ha venido siendo en el proceso laboral) con el fin de lograr que ambas partes acudan al proceso en igualdad de posición y posibilidades procesales, con iguales medios de asistencia técnica, con posibilidad de conservar la situación de hecho mientras el proceso se decide, etc. Incluso, si se considerase objetivamente más beneficioso por razones de celeridad en la decisión del litigio, cabría entre las facultades del legislador la de suprimir para ambas partes el recurso. Pero no existe razón alguna objetiva que justifique ni constitucionalmente ni en la teoría jurídica la privación a una sola de las partes de la posibilidad de lograr, según lo generalmente establecido, la revisión en derecho de la sentencia del Juez por el Tribunal superior cuando a la parte contraria se reconoce esa posibilidad y cuando, por otros medios como los antes señalados, es posible, que ambas hayan tenido y tengan una nivelación de trato procesal. La aplicación excesiva de los criterios tuitivos del trabajador (por otra parte justos y razonables en general) que inspiran el proceso laboral, debe alcanzar, en lo que aquí nos ocupa, a colocarle en situación de igualdad procesal pero no a romper en su favor esta misma igualdad, creando de hecho el privilegio de atribuirle sólo a él la posibilidad de lograr la revisión judicial de la sentencia.

CUARTO.- No parecen algunas de las normas del Proceso penal las más adecuadas para obtener una razón que analógicamente justifique en ciertos casos la privación del recurso a una de las partes porque el proceso penal tiene singularidades y matices diferenciales respecto de otros procesos dada su peculiar naturaleza de juicio sobre el derecho punitivo del Estado en su forma más pura y penetrante y donde, además, la posición de las partes en relación con la estructura del proceso presenta peculiaridades importantes.

Más bien los criterios analógicos podrían obtenerse respecto del proceso contencioso-administrativo, en el cual, precisamente una de las partes, la Administración Pública veste de la personalidad jurídica del Estado, desigual por excelencia frente al particular pero en la cual el Derecho ha intentado (con privilegios en algún caso necesarios a favor de aquélla) una situación de igualdad de las partes en el proceso a la cual le son plenamente de aplicación las prescripciones del art. 24. Y es de señalar que, precisamente en la cuestión que nos ocupa, a la Administración Pública, parte netamente desigual en sus relaciones jurídicas con el administrado y a la que el ordenamiento también le atribuye iniciativas tan determinantes como las del privilegio de la decisión previa y la ejecutoriedad de sus resoluciones, no está privada sin embargo en ningún caso de la posibilidad de recurrir las decisiones judiciales adversas cuando el recurso viene establecido por la ley. Y ello, también respecto de sus resoluciones sancionadoras incluso si éstas se refieren a los funcionarios públicos, supuesto el más próximo del que aquí nos ha ocupado.

Considero, por lo expuesto, que el fallo en este caso debió pronunciar la inconstitucionalidad de los preceptos cuestionados, en la medida en que privan al empleador de un recurso procesal del que dispone la otra parte.

Madrid, a 25 julio 1995.