

sentencia que es utilizada para la formación de jurisprudencia. Finalmente, la limitación de la facultad de sancionar el uso de la interposición con fines dilatorios, excluye de la punibilidad la utilización de trámites anteriores a la interposición incluso si lo son con los mismos fines.

Los negativos efectos económicos en que puede concluir una deficiente o infundada interposición, junto con la inexistencia de legitimación para recurrir cuando se ha sido satisfecho o absuelto de la pretensión en sentencia de suplicación, aconsejan el uso más racional de la impugnación.

Finalmente, en cuanto a la resolución, el RCUd pasa por tal cúmulo de filtros que no será raro que la sentencia contenga un juicio positivo de la contradicción existente. Sin embargo, no debe pensarse que superado satisfactoriamente para el recurrente el trámite de inadmisión, incluso con su inexistencia, ello no comporta una automática resolución confirmatoria de su pretensión. La resolución confirma que el RCUd es un recurso extraordinario cuyo planteamiento está condicionado por el que se haya realizado en otro recurso también extraordinario, como es el de suplicación, y, de ahí la exigencia de que exista una correspondencia entre el planteamiento de los dos recursos cuando el recurrente en casación lo ha sido también en suplicación. En coherencia con ello, la sentencia alcanzará a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada, pero nunca a las situaciones jurídicas creadas por las resoluciones precedentes a la impugnada.

La Sala puede en su sentencia decidirse por una de las dos soluciones contradictorias que están a la vista o puede optar por una tercera solución interpretativa, ya que no se encuentra vinculado por los términos de un dilema.

8ª) La expresión *parte vencida* en el recurso como destinatario de la imposición de costas ha de ser interpretada en el sentido de que lo es únicamente el recurrente, no el perdedor de la oposición que sostiene los pronunciamientos de la sentencia recurrida.

9ª) La relación entre el RCUd y el recurso de amparo se presenta bajo una serie de vertientes algunos de cuyos aspectos no siempre son positivos. No obstante la incuestionable reducción de recursos de amparo que ha supuesto la masiva utilización del RCUd, no siempre resulta imprescindible acudir a éste en evitación ni alternativamente al amparo, sino sólo cuando aquél, por existencia de presunta contradicción, es el recurso adecuado, excediendo a veces el objeto de amparo, como en el caso de la tutela judicial efectiva, de los ámbitos en que el RCUd ha sido prefijado por la LPL.

LA IGUALDAD DE LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL

Por MANUEL MAIRAL JIMÉNEZ *

SUMARIO: I. Introducción.—II. La igualdad jurídica, principio constitucional y derecho subjetivo: 1. *La igualdad, principio constitucional*. 2. *La igualdad, derecho subjetivo*.—III. Igualdad formal e igualdad sustancial o material.—IV. La igualdad de las partes en el proceso laboral: 1. *Consideraciones generales*. 2. *El artículo 24 de la Constitución, fundamento específico de la igualdad de las partes en el proceso*. 3. *Especial incidencia del artículo 9.2 de la Constitución en el proceso laboral*.—V. La igualdad de las partes del proceso en la vigente Ley de Procedimiento Laboral.—VI. Consideraciones finales.

I. INTRODUCCIÓN

En el proceso civil y, consiguientemente, como especialización del mismo, en el laboral, rige el principio de dualidad de posiciones, esto es, tiene que haber necesariamente dos partes: actor y demandado, y ello con independencia de que cada una de ambas partes pueda estar constituida por una o por varias personas, físicas o jurídicas.

Asimismo constituye un principio de indudable arraigo en el Derecho Procesal general que las normas que integran ese ordenamiento han de garantizar la igualdad de esas dos partes en el proceso (1), aunque este principio viene parcialmente matizado dentro del orden social de la jurisdicción en base al carácter de ordenamiento compensador e igualador propio del Derecho del Trabajo, que es referible igualmente al proceso de trabajo (2).

La igualdad es, como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico (artículo 1º.1 de la Constitución), punto de referencia obligado a tener en cuenta permanentemente para comprobar si todas y cada una de las normas que con-

* Doctor en Derecho y Jefe del Servicio de Administración Laboral de la Consejería de Trabajo (Málaga).

- (1) SUAY RINCÓN, J., *El principio de igualdad en la justicia constitucional*, Madrid, 1985, pg. 213.
- (2) CRUZ VILLALÓN, J., «El control judicial de los actos de la Administración laboral: la extensión de las jurisdicciones laboral y contencioso-administrativa», en *Relaciones Laborales*, 1990-II, pág. 204.

forman ese ordenamiento jurídico, entre ellas las procesales, son acordes con la Constitución, pues no se puede obviar el carácter preeminente que, como principio rector de todo el orden social, la Constitución asigna a la igualdad y a los demás principios constitucionales, lo que, como se ha afirmado por la doctrina, implica que ninguna norma subordinada, y todas lo son respecto a la Constitución, puede desconocerlo y, en consecuencia, todas deberán ser interpretadas y aplicadas a la luz de estos principios (3).

En este sentido, la igualdad de las partes en el proceso, como se ha señalado por la doctrina, hay que considerarla como una transposición automática al ámbito procesal del principio constitucional de igualdad, de modo que las partes procesales y las dos posturas procesales en que se contraponen los intereses defendidos por éstas deben ser absolutamente equivalentes en expectativas y cargas, considerándose que el Juez no puede asumir la defensa de la parte teóricamente más débil (4), lo que, si bien es sustancialmente cierto, en el proceso laboral admite ciertas matizaciones, como estudiaremos más adelante. No obstante, la igualdad de las partes en el proceso y, derivado de ello, la obligada neutralidad del Juez frente a las mismas, siendo principios consustanciales a todo proceso, son de plena aplicación en el seno del proceso de trabajo (5).

La igualdad es un principio constitucional que tiene su enunciación genérica como tal en el artículo 1º.1 de la Constitución, y su manifestación específica fundamental es el artículo 14, que es el precepto constitucional que de forma más amplia contiene el principio de igualdad (6). No obstante la sensibilidad igualitaria de nuestra Norma Fundamental no se agota en estos dos preceptos, sino que, por el contrario, como podemos constatar fácilmente con una simple lectura del texto constitucional, la igualdad es un principio especialmente protegido por la Constitución de 1978 y una constante permanente a lo largo de su articulado.

En otro lugar hemos realizado un estudio *«in extenso»* sobre la igualdad jurídica (7), por lo que aquí solo vamos a considerar brevemente algunos conceptos relacionados con la misma que nos puedan ser de utilidad para la mejor comprensión del objeto central del presente trabajo, la igualdad de las partes en el proceso laboral.

La igualdad jurídica presenta en nuestra Constitución de 1978 múltiples

-
- (3) GARCÍA DE ENTERRÍA, E. y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, T.R., *Curso de Derecho Administrativo*, Tomo I, Madrid, 1980, pág. 114.
- (4) CRUZ VILLALÓN, J., «Constitución y proceso de trabajo», en *VII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, pág. 67.
- (5) CRUZ VILLALÓN, J., «Constitución y proceso de trabajo» cit., pág. 67.
- (6) RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., y FERNÁNDEZ LÓPEZ, Mª F., *Igualdad y discriminación*, Madrid, 1986, pág. 38.
- (7) MAIRAL JIMÉNEZ, M., *El derecho constitucional a la igualdad en las relaciones jurídicas de empleo público*, Málaga, 1990, en especial el capítulo II, págs. 63

manifestaciones (8), de las que nos interesan especialmente dos, la igualdad como principio constitucional y la igualdad como derecho subjetivo del ciudadano. Ambas manifestaciones constitucionales de la igualdad se conectan directamente con el objeto del presente estudio: la primera porque, como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico (artículo 1.1 de la Constitución), ha de impregnar todas las relaciones jurídicas reguladas en el mismo, incluidas las procesales; la segunda porque, como derecho fundamental que es, ha de ser escrupulosamente respetado en el proceso so pena de su nulidad.

También nos interesa recordar en el presente trabajo la doble expresión constitucional de la igualdad: la formal (artículo 14) y la material (artículo 9.2). La primera por lo esencial que es la forma en el proceso, como garantía objetiva del respeto de los derechos de los litigantes, y la segunda por la específica incidencia que, como veremos, tiene en el proceso laboral, dadas las peculiares características del mismo.

En lo que respecta específicamente a la igualdad de las partes en el proceso laboral, vamos a analizar en primer lugar los preceptos constitucionales en los que dicha igualdad se fundamenta, los artículos 24 y 9.2 de la Constitución. El primero porque la igualdad de los litigantes en el proceso forma parte de la tutela judicial efectiva, que proscribe toda indefensión, y es, asimismo, inherente al derecho a la defensa y a un proceso con todas las garantías, entre las que, obviamente, se encuentra ésta. Al artículo 9.2 de la Constitución, por su parte, dedicamos una especial atención por la importancia que tiene desde la óptica del proceso laboral, como antes hemos subrayado. Por último, analizaremos la vigente Ley de Procedimiento Laboral a la luz de estos planteamientos.

II. LA IGUALDAD JURÍDICA, PRINCIPIO CONSTITUCIONAL Y DERECHO SUBJETIVO

1. La igualdad, principio constitucional.

Nuestra Constitución diseña un ordenamiento jurídico principial (9), esto es, fundamentado en principios básicos que lo presiden y lo informan, de los cuales unos se encuentran recogidos y definidos como tales en la propia Cons-

-
- (8) Vid., entre otros, los siguientes artículos de la Constitución Española: 1.1, 9.2, 14, 23.2, 24, 31.1, 32.1, 35, 39.2, 40, 53, 68, 69, 103, 130, 131, 139.1, 149.1.1, y 157.1.c), y ello sin ánimo de ser exhaustivo, entre otras razones, porque el principio de igualdad jurídica se encuentra presente en todo el texto constitucional.
- (9) DÍEZ-PICAZO, L., «Constitución y fuentes del derecho», en *Revista Española de Derecho Administrativo* número 21 (1979), pág. 190; vid. también GONZÁLEZ SALINAS, P., «La protección jurisdiccional del principio de igualdad», en *Revista*

titución (10) y son, en consecuencia, principios constitucionales, y otros no están incluidos en el texto constitucional y son denominados por la doctrina científica principios tradicionales, que nunca podrán ser contradictorios con los primeros. (11).

Uno de estos principios constitucionales, así enunciado en el artículo 1.1º de la Constitución, - valor superior del ordenamiento jurídico -, es la igualdad que, como tal, impregna todo el orden constitucional y el orden jurídico con una función reguladora omnicompreensiva (12), de forma que toda la actividad jurídica que se produzca en la sociedad, ya sea legislativa, ya ejecutora de esa legislación, y ésta última, tanto si la realiza el poder ejecutivo al gobernar, como si la efectúa el poder judicial al aplicar la norma, ha de estar guiada y vinculada por la igualdad y por los demás valores superiores constitucionales, con total congruencia sustancial, y no sólo formal, con los mismos.

En este sentido, la igualdad, como principio constitucional, ha de tenerse siempre presente tanto por los poderes públicos como por los particulares (13) en sus actuaciones, para que pueda predicarse la constitucionalidad o no de las mismas y, en consecuencia, su democraticidad o no, en función de la correspondencia sustancial de dichas actuaciones con tal principio.

En definitiva, la igualdad, como principio constitucional, tiene una función iluminadora que se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico y sobre toda la actividad jurídica de la sociedad, de manera tan intensa que podemos afirmar que se proyecta sobre la sociedad misma, como destinataria última de ese ordenamiento jurídico y de toda actividad jurídica, de modo que toda situación de desigualdad que exista en la sociedad pugna frontalmente con este principio constitucional y, en consecuencia, con la propia Constitución. De ahí que cualquier actuación de los poderes públicos e, incluso, de los particulares, tenga que ser sustancialmente congruente con dicho principio para que pueda ser calificada como constitucional.

(10) BASSOLS COMA, M., considera que, incluso, el Preámbulo de la Constitución contiene indudables principios axiológicos, con una gran carga valorativa para deducir criterios y parámetros de interpretación del propio orden constitucional y del ordenamiento jurídico ordinario, en «Los principios del Estado de derecho y su aplicación a la Administración en la Constitución», en *Revista de Administración Pública* número 87 (1978), pág. 140.

(11) DÍEZ-PICAZO, L., «Constitución...» cit., pág. 190; vid. también GONZÁLEZ SALINAS, P., «La protección jurisdiccional...» cit., pág. 75.

(12) RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «El principio de igualdad y las relaciones laborales», en *Revista de Política Social* número 121 (1979), pág. 383.

(13) Sobre los problemas de aplicación directa del principio de igualdad a las relaciones privadas, vid. QUADRA SALCEDO, T., *El recurso de amparo y los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares*, Madrid, 1981; vid., asimismo, ALONSO GARCÍA, E., «El principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución española», en *Revista de Administración Pública* número 100-102, Vol. I (1983) págs. 83 y ss.

En esta misma línea argumental, el Tribunal Constitucional ha declarado que «la igualdad se configura como un valor superior que se proyecta con una eficacia transcendente, de modo que toda situación de desigualdad... deviene incompatible con el orden de valores que la Constitución, como norma superior, proclama» (14), y asimismo afirma que «la igualdad es un valor preeminente en el ordenamiento jurídico español, al que debe colocarse en un rango central, según dispone el artículo 1º.1 de la Constitución» (15).

2. La igualdad, derecho subjetivo

Pero, además de principio jurídico abstracto, que preside la propia Constitución y todo el ordenamiento jurídico y que, como tal, informa necesariamente los derechos subjetivos de los ciudadanos, garantizados en la Norma Fundamental, la igualdad es un derecho subjetivo en sí mismo, concretado como tal en el texto constitucional, que produce efectos jurídicos directos para los ciudadanos, sin necesidad de normas de desarrollo en las que dicho principio jurídico se manifieste expresamente, pues, cuando una norma, además de establecer criterios o pautas que han de ser seguidos obligatoriamente por las restantes normas del ordenamiento jurídico, genera efectos jurídicos directos en la esfera subjetiva del ciudadano, el principio jurídico contenido en dicha norma se convierte paralelamente, en derecho subjetivo para el ciudadano.

La misma Constitución confirma este carácter de derecho subjetivo que tiene la igualdad, al establecer en su artículo 53.1 que «los derechos y libertades reconocidos en el capítulo II (que comienza, precisamente, en el artículo 14) del presente título vinculan a todos los poderes públicos...», y los vinculan, obviamente, frente al ciudadano, sujeto titular de esos derechos y libertades, pues, lógicamente, si la igualdad fuera sólo principio jurídico y no un derecho subjetivo del ciudadano, el constituyente no la hubiera incluido en este precepto, ya que el carácter de principio básico del ordenamiento jurídico queda suficientemente claro y explícito en el artículo 1º.1.

Por su parte el párrafo segundo del mismo artículo 53 de la Constitución establece que «...cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 («los españoles son iguales ante la ley») ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo, ante el Tribunal Constitucional...», con lo que resulta evidente que el constituyente no sólo ha asignado a la igualdad la importante función de ser principio jurídico básico, informador de todo el ordenamiento jurídico, sino que, además, ha querido subrayar aún más la necesidad de que este concepto jurídico

(14) Sentencia Tribunal Constitucional de 18 de febrero de 1983.

(15) Sentencia Tribunal Constitucional de 21 de enero de 1986; vid. también, Sentencias Tribunal Constitucional de 22 y 23 de noviembre de 1983.

co abstracto esté más cerca del ciudadano, concretándolo en un derecho subjetivo del mismo frente a la actuación dimanante de los poderes públicos, y protegiéndolo especialmente con un procedimiento ágil ante los tribunales ordinarios, basado en los principios de preferencia y sumariedad, para que, al poder invocarlo de manera directa, como observábamos anteriormente, el ciudadano pueda hacer valer más fácilmente esos derechos frente a cualquier conducta que los ignore o conculque, pudiendo, incluso, recabar esa tutela ante el mismo Tribunal Constitucional, a través del recurso de amparo, lo que, por sí solo, da una idea exacta del privilegiado grado de protección jurisdiccional que la Constitución otorga a la igualdad y, en consecuencia, la gran importancia que a este derecho fundamental del ciudadano concede nuestra Norma Suprema.

Por otro lado, si no es porque la Constitución quiere, claramente, conceder a la igualdad la naturaleza de derecho subjetivo del ciudadano, no establecería de forma expresa esa vinculación a todos los poderes públicos, puesto que éstos se encuentran ya genéricamente vinculados por la igualdad, como principio básico que es y, por lo tanto, informador de todo el ordenamiento jurídico, de acuerdo con el artículo 1º.1, como también es obvio que los poderes públicos se encuentran vinculados por toda la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico, a tenor de lo establecido en el artículo 9.1 de la Norma Fundamental.

Por último, consideramos a este respecto que, sistemáticamente, la igualdad no estaría ubicada en el texto constitucional en el título I («De los derechos y deberes fundamentales»), capítulo II («Derechos y libertades»), capítulo que comienza, precisamente, en el artículo 14, si no fuera por ese carácter de derecho subjetivo del ciudadano, además fundamental, que la propia Constitución le otorga, pues si fuese sólo un principio jurídico, hubiese sido suficiente la proclamación que sobre la igualdad hace el título preliminar, artículo 1º.1.

El Tribunal Constitucional confirma, asimismo, sin ninguna duda, este carácter de derecho subjetivo que la igualdad tiene en la Constitución. Así, considera que «...el artículo 14 de la Constitución, al establecer el principio general de que los españoles son iguales ante la ley, establece un derecho subjetivo a obtener un trato igual, impone una obligación a los poderes públicos de llevar a cabo ese trato igual...» (16).

En el mismo sentido, sostiene que «...el principio de igualdad ante la ley, consagrado en el artículo 14 de la Constitución, ha sido configurado por la doctrina de este Tribunal... como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas...» (17), afirmando, en otra sentencia, que es «...el de igualdad que proclama el artículo 14 de la Constitución... un derecho de rango superior...» (18).

Y, posteriormente, señala el Alto Tribunal que «el principio de igualdad jurídica o igualdad de los españoles ante la ley constituye, por imperativo constitucional, un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna», estableciendo a continuación que «el derecho fundamental que el artículo 14 de la Constitución confiere a todos los españoles lo es a la igualdad jurídica, es decir, a no soportar un perjuicio desigual e injustificado en razón de los criterios jurídicos por los que se guía la actuación de los poderes públicos», afirmando, finalmente, que «en el recurso de amparo... solo pueden hacerse valer las pretensiones que se deduzcan en relación con presuntas violaciones de los derechos fundamentales y, entre ellos, del derecho de igualdad jurídica, reconocido en el citado artículo 14 de la Constitución» (19). Asimismo establece el Tribunal Constitucional que «el derecho a la igualdad ante la ley... impone al legislador y a quienes aplican la ley la obligación de dispensar un mismo trato a quienes se encuentran en situaciones jurídicas equiparables» (20).

En definitiva, la doctrina del Tribunal Constitucional sobre esta materia puede sintetizarse en estas dos ideas: 1ª) La igualdad es un derecho subjetivo del ciudadano, un derecho fundamental de la persona, a obtener un trato jurídico igual, derecho que está contenido en el artículo 14 de la Constitución; y 2ª) La igualdad es un derecho garantizado constitucionalmente frente a la actuación de los poderes públicos, destinatarios, por imperativo constitucional, de la obligación de respetar escrupulosamente este derecho.

Este derecho fundamental a la igualdad de tratamiento jurídico tiene una triple formulación doctrinal que, si bien no viene recogida de forma expresa en el texto constitucional, ha sido configurada por la doctrina científica y, sobre todo, por la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, distinguiéndose entre igualdad ante la ley (la única formulación que establece el texto constitucional en su artículo 14), igualdad en la ley e igualdad en la aplicación de la ley, que, en realidad, son tres manifestaciones del mismo único derecho a la igualdad de tratamiento jurídico consagrado en nuestra Constitución. (21)

III. IGUALDAD FORMAL E IGUALDAD SUSTANCIAL O MATERIAL

La manifestación constitucional específica (22) y clave de la igualdad jurídica la constituye, sin duda, el artículo 14 de la Constitución, precepto en el que se recoge, con la máxima protección constitucional (artículo 53.2 de la Constitución), el derecho fundamental a la igualdad de trato jurídico. Es, pues,

(16) Sentencia Tribunal Constitucional de 14 de julio de 1982; vid., asimismo, Sentencia Tribunal Constitucional de 22 de julio de 1982.

(17) Sentencia Tribunal Constitucional de 24 de enero de 1983.

(18) Sentencia Tribunal Constitucional de 10 de mayo de 1983.

(19) Sentencia Tribunal Constitucional de 21 de enero de 1986; en el mismo sentido, Sentencia Tribunal Constitucional de 7 de mayo de 1987.

(20) Sentencia Tribunal Constitucional de 6 de julio de 1987.

(21) Vid. «in extenso» esta triple formulación de la igualdad jurídica en MAIRAL JIMÉNEZ, M., «El derecho constitucional a la igualdad...», cit. págs. 79 y ss.

(22) RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «El principio de igualdad...» cit., pág. 384.

ésta la formulación formal del derecho a la igualdad de trato jurídico: «...los españoles son iguales ante la ley...», lo que así expresado, significa que la eficacia de la norma es idéntica para todos los ciudadanos sin entrar en más valoraciones, es decir, se trata de una eficacia uniforme de la ley para todos los ciudadanos por el exclusivo hecho de ser ciudadano.

Sin embargo, si como planteamiento teórico esto es correcto, hay que convenir en que, además de utópico, puede ser erróneo en sus resultados e, incluso, contrario al mismo espíritu de nuestra Constitución, por la sencilla razón de que las situaciones humanas, en cuyo origen se encuentran las desigualdades sociales, no son uniformes, sino complejas y diferentes entre sí, por lo que, si se miden todas con idéntico rasero, tendremos, como resultado, el incremento de esas desigualdades sociales. De ahí que la aplicación de la igualdad jurídica no pueda ser «lineal», esto es, igual para todos, sino «progresiva», es decir, hay que otorgar un tratamiento desigual a los que inicialmente tienen una situación de desigualdad, para, de esta forma, equiparar a estos últimos con los que ya han conseguido una situación de igualdad. De esta manera nos acercamos más a la verdadera igualdad, a la igualdad real, puesto que lo contrario, es decir, aplicar jurídicamente la igualdad pura y simplemente, de manera uniforme, a todas las desigualdades sociales, nos llevaría a resultados contrarios a la misma igualdad, ya que una norma que respete formalmente esta igualdad puede tener en sus efectos un resultado discriminatorio (23), o, en otros términos, una ley formalmente igual para todos puede ser materialmente desigualatoria cuando trate uniformemente situaciones muy diferentes (24), lo que, por otro lado, burlaría, evidentemente, el verdadero sentido que la igualdad tiene en nuestra Norma Fundamental.

Por ello, para evitar que ese «desideratum», tan solemnemente proclamado en el artículo 1º.1 de nuestra Constitución y formalmente expresado en su artículo 14, se quede exclusivamente en un buen deseo y en bellas palabras y, en consecuencia, dicho precepto constitucional devenga inaplicable en la práctica, al estar vacío de su verdadero contenido y carecer del sentido exacto que el constituyente quiso darle, la propia Constitución establece un elemento «corrector» materializado en su artículo 9.2, en el que se exige la igualdad real o material, también denominada por la doctrina igualdad sustancial (25), precep-

to mediante el que se dota al ordenamiento jurídico de un instrumento adecuado que, aplicando un criterio progresivo que, incluso, justifique desigualdades formales, haga efectiva y real esa igualdad consagrada como valor superior en el artículo 1º.1 de la Constitución, instando normativamente a los poderes públicos a promover las condiciones para que ello sea posible y a remover los obstáculos que lo impidan o dificulten.

En definitiva, el artículo 9.2 de la Constitución permite justificar desigualdades formales en aras de la consecución de la igualdad real (26), e indica que el valor sustancial de la igualdad no se logra tan sólo con el reconocimiento constitucional de la igualdad formal (27), por otro lado necesario, aunque insuficiente (28), sino que con frecuencia será imprescindible, incluso, justificar desigualdades formales, también denominadas por la doctrina discriminaciones o desigualdades benignas (29), para conseguir, de esta forma, la verdadera y sustancial igualdad social predicada por la Constitución. Tiene, pues, este precepto un claro valor interpretativo (30) y no sólo de la igualdad formal, sino también de otras referencias y expresiones utilizadas en el texto constitucional (31).

Asimismo, en base a esta igualdad sustancial, y para corregir diferencias sociales, estarían justificadas intervenciones del legislador que serían, respecto a la justificación de desigualdades formales, razonables, en cuanto que tratarían de crear una nueva igualdad (32), la igualdad real o sustancial, pues, como afirma la Corte Constitucional de la República Federal de Alemania, el legislador no puede «ni tratar arbitrariamente de forma desigual lo que es esencialmente igual, ni tratar arbitrariamente de forma igual lo que es esencialmente desigual», por lo que, en consecuencia, la igualdad formal debe ceder el paso ante la igualdad material (33).

La igualdad formal y la igualdad sustancial o material pueden ser, pues, contradictorias, ya que una es de carácter formal e impone la igualdad en la ley, y la otra es de carácter material y lleva a acercarse a la igualdad por medio de la ley (34), pero, en definitiva, tanto una como la otra se proponen desarrollar ese valor superior de la igualdad y ambas parten de la premisa común de la igual

- (23) RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M F., *Igualdad y discriminación*, cit., pág. 77.
- (24) LUCHAIRE, F., «Un Janus constitutionnel: l'égalité», en *Revue du Droit Public*, número 5 (1986), pág. 1231.
- (25) Vid., entre otros, RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «El principio...» cit., págs. 404 y ss.; ALONSO GARCÍA, E., «El principio de igualdad...», cit., págs. 78 y ss.; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M F., cit., págs. 75 y ss.; LUCHAIRE, F., «Un Janus...» cit., pág. 1231; y SUAY RINCÓN, J., *El principio de igualdad*, cit., pág. 20.

- (26) ALONSO GARCÍA, E., «El principio de igualdad...», cit., pág. 79.
- (27) RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M F., «Igualdad y discriminación», cit., pág. 75.
- (28) Vid. SUAY RINCÓN, J., *El principio de igualdad...*, cit., págs. 29 y 30.
- (29) ALONSO GARCÍA, E., «El principio de igualdad...», cit., págs. 79 y 81.
- (30) RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «El principio...» cit., pág. 407; asimismo, ALONSO GARCÍA, E., «El principio de igualdad...», cit., págs. 79 y 82, notas 170 y 175, respectivamente.
- (31) RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «El principio» cit., pág. 409.
- (32) RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M F., *Igualdad y discriminación*, cit., págs. 75 y 76.
- (33) STARCK, «L'égalité en tant que mesure du droit», citado por LUCHAIRE, F., «Un Janus...», cit., pág. 1231.
- (34) LUCHAIRE, F., «Un Janus...», cit., pág. 1231.

dignidad de los seres humanos, o, lo que es lo mismo, la consideración de la igualdad esencial entre los hombres (35).

El Tribunal Constitucional ha formulado su doctrina respecto a esta distinción entre igualdad formal e igualdad sustancial o material en diversas sentencias (36), estableciendo que el tratamiento legal desigual «...puede incluso venir exigido en un estado social y democrático de derecho, para la efectividad de los valores que la Constitución consagra con el carácter de superiores del ordenamiento... a cuyo efecto atribuye... a los poderes públicos el que promuevan las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva...» (37), justificándose, incluso, «un mínimo de desigualdad formal» para conseguir la igualdad real o sustancial, toda vez que «lo contrario equivaldría, paradójicamente, a fomentar, mediante el recurso a la igualdad formal, una acrecentada desigualdad material... en vulneración del artículo 9.2 de la Constitución» (38).

En esta misma línea, el Alto Tribunal afirma que «el artículo 14 de la Constitución... no establece un principio de igualdad (formal) absoluta que impida valorar las razones objetivas que razonablemente justifiquen la desigualdad de tratamiento legal, ya que permite el trato desigual en supuestos de hecho desiguales, si tienen por directa función el contribuir a restablecer o promocionar la igualdad real» (39), y ello «en evitación de que el recurso de una igualdad formal acentúe la desigualdad material en forma contraria a lo reclamado por el artículo 9.2 de la Constitución» (40).

Asimismo, tras reafirmar que «los poderes públicos tienen el deber de promover las condiciones para que la igualdad sea efectiva y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud (artículo 9.2 de la Constitución)», señala que «el artículo 14 de la Constitución no implica la necesidad de que todos los españoles se encuentren siempre, en todo momento y ante cualquier circunstancia, en condiciones de absoluta igualdad», sino que «el derecho fundamental que el artículo 14 confiere a todos los españoles lo es a la igualdad jurídica», esto es, a la igualdad formal, y ello, obviamente, «sin perjuicio del deber de todos los poderes públicos de procurar la igualdad real», estableciendo, finalmente, que «no es competencia de este Tribunal... determinar las medidas concretas que el legislador o el aplicador de la ley pueden o deben adoptar en cumplimiento del deber de promoción de la igualdad real y efectiva que les impone el artículo 9.2 de la Constitución» (41), deber que constituye el

(35) RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «El principio...» cit., pág. 407; asimismo, RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *Igualdad y discriminación*, cit., pág. 75.

(36) Vid., entre otras, Sentencias Tribunal Constitucional de 10 de noviembre de 1981, 25 de enero de 1983, 21 y 28 de febrero de 1983, 27 de mayo de 1983, 4 de octubre de 1983, 21 de enero de 1986 y 16 de julio de 1987.

(37) Sentencia Tribunal Constitucional de 10 de Noviembre de 1981.

(38) Sentencia Tribunal Constitucional de 25 de enero de 1983.

(39) Sentencia Tribunal Constitucional de 27 de mayo de 1983.

fundamento jurídico en el que los poderes públicos basan su actuación, dirigida hacia la consecución de la igualdad sustancial, y que de forma expresa y más clara aún, si cabe, reconoce y respalda el Alto Tribunal en otro fallo, en el que, manteniendo esta doctrina, establece que «la actuación de los poderes públicos para remediar así la situación de determinados grupos sociales... colocados en posiciones de innegable desventaja... por razones que resultan de tradiciones y hábitos profundamente arraigados en la sociedad y difícilmente eliminables, no puede considerarse vulneradora del principio de igualdad, aún cuando establezca para ellos un trato más favorable, pues se trata de dar tratamiento distinto a situaciones efectivamente distintas...», afirmando tajantemente en el último fundamento jurídico que «procede concluir... que el tratamiento otorgado (al recurrente) no constituye, por tanto, una discriminación prohibida por el artículo 14 de la Constitución, sino, por el contrario, una medida destinada a paliar la discriminación sufrida... que responde al mandato constitucional contenido en el artículo 9.2 del texto fundamental» (42).

Es, pues, claro que la doctrina del Tribunal Constitucional consolida la distinción entre la igualdad formal formulada en el artículo 14 de la Constitución y la igualdad material, real o sustancial a que obliga el artículo 9.2 de la Norma Fundamental, reconociendo a este último precepto un carácter interpretativo del ordenamiento jurídico e instrumental para la consecución de la verdadera igualdad social, y ello es hasta tal punto importante para nuestro ordenamiento jurídico que, en base a dicho precepto se llega, incluso, a justificar jurídicamente desigualdades formales, siempre que con ello se pretenda conseguir la igualdad sustancial.

Así pues, la inclusión del artículo 9.2 en el texto constitucional es tan decisiva que, si dicho precepto no existiera, el principio de igualdad, tan solemnemente proclamado en el artículo 1º.1 de nuestra Constitución y el derecho subjetivo formalmente enunciado en su artículo 14, quedarían reducidos a hermosos deseos, a bellas palabras, pero sin efectividad práctica alguna, al carecer el ordenamiento jurídico del instrumento adecuado que actúe de forma eficaz sobre la misma organización social y productiva que constituye el fundamento último de las desigualdades (43), sobre las situaciones humanas, en definitiva, en las que tienen su origen todas las desigualdades sociales.

(41) Sentencia Tribunal Constitucional de 21 de enero de 1986; vid., también, la de 24 de julio de 1984.

(42) Sentencia Tribunal Constitucional de 16 de julio de 1987.

IV. LA IGUALDAD DE LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL

1. Consideraciones generales

La igualdad de las partes en el proceso es, como hemos señalado anteriormente, la transposición al ámbito procesal del derecho fundamental de igualdad de los ciudadanos, establecido en el artículo 14 de la Constitución (44), y que para la esfera jurídico-procesal deriva específicamente, como veremos más adelante, del artículo 24 de la Constitución, al ser uno de los derechos que integran los que el constituyente denomina más ampliamente derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1), y derecho a la defensa y a un proceso con todas las garantías (artículo 24.2), y que consiste en que las dos partes del proceso han de tener las mismas posibilidades reales de defensa.

Bien es verdad, como ha señalado la doctrina, que la igualdad de las partes en el proceso no es privativa del proceso laboral (45), pero sí es cierto que los litigios que se sustancian en este proceso tienen su origen en una relación jurídica sustantiva en la que uno de sus sujetos, el trabajador, se encuentra en una posición de subordinación e inferioridad jurídica respecto al otro, el empleador, y, así, como subraya la Ley de Bases de Procedimiento Laboral, la igualdad procesal «ha de ser entendida no de manera aislada, sino en conexión con la naturaleza del ordenamiento laboral, que se caracteriza por un sentido compensador e igualador de las desigualdades que subyacen a las posiciones de trabajador y empresario» (46).

En este sentido, la igualdad de las partes en el proceso laboral va más allá de ser una mera garantía formal del proceso para convertirse en instrumento corrector de desigualdades materiales (47), pues, como afirma el Tribunal Constitucional, «...a esta finalidad (compensadora e igualadora) sirven no sólo las normas sustantivas, sino también las procesales...», añadiendo más adelante que «...la desigualdad del trabajador se corrige, por tanto, también mediante normas procesales...» (48).

Pero, evidentemente, este carácter corrector de las desigualdades del trabajador que pueden tener las normas procesales no es absoluto. En primer lu-

(44) Vid. CRUZ VILLALÓN, J., «Constitución y proceso de trabajo», cit., pág. 67; vid., también, RAMOS MÉNDEZ, F., «La influencia de la Constitución en el Derecho Procesal Civil», en *Justicia*, 1983, pág. 29.

(45) MONTERO AROCA, J. y otros, *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, I y II, Madrid, 1993, pg. 1661.; en el mismo sentido, CRUZ VILLALÓN, J., «Constitución y proceso de trabajo», cit. pág. 69.

(46) Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral, exposición de motivos, II.

(47) En contra, MONTERO AROCA, J., «Los principios informadores del proceso civil en el marco de la Constitución», en *Justicia*, 1982, pág. 35; asimismo en contra, MONTERO AROCA, J., y otros, *Comentarios...* cit., pág. 1661.

(48) Sentencia Tribunal Constitucional de 25 de enero de 1983.

gar, no se puede alterar el equilibrio procesal de las partes en favor del trabajador siempre y en cualquier momento del proceso por el mero hecho de que el trabajador sea teóricamente la parte más débil de la relación jurídica, sino que, por el contrario, solo será lícito alterar este equilibrio formal en aquellos supuestos en los que precisamente el trabajador se encuentre en situación de desigualdad material frente al empleador, derivada de su posición de subordinación e inferioridad en la relación jurídica contractual que ha originado el proceso, que le imposibilite realmente defender de manera efectiva sus legítimos derechos e intereses jurídicos, y siempre que mediante esa alteración del equilibrio procesal formal se ponga al trabajador en situación de verdadera y efectiva igualdad real frente al empleador, esto es, en palabras del Tribunal Constitucional, solo estará justificado el desequilibrio procesal formal «en la medida en que la desigualdad procesal establecida aparezca razonablemente ligada a tal finalidad y sea proporcionada a la desigualdad material existente» (49).

En definitiva, como ha subrayado la doctrina, las reglas procesales de compensación tan solo serán admisibles en aquellos supuestos en los que la igualdad formal sea ficticia incluso en el plano procesal y, en esa medida, tales quiebras de la desigualdad formal vayan encaminadas a asegurar una efectiva igualdad de las partes en el desarrollo del proceso laboral (50).

Por otro lado, este criterio igualador y compensador de desigualdades que se otorga a las normas procesales tampoco puede poner en peligro la imprescindible neutralidad e imparcialidad del Juez, quien no debe olvidar que es una persona ajena al litigio desde todos los puntos de vista (51) y, así, no puede convertirse en abogado de una de las partes frente a la otra (52) y, en consecuencia, asumir la defensa de la parte teóricamente más débil, porque se incurriría en una desigualdad de signo contrario, también prohibida por la Constitución (53), que pondría en quiebra la existencia de la jurisdicción misma (54). En este sentido, se considera por la doctrina que el Juez puede aconsejar y ayudar, pero no ser a la vez Juez y abogado para los débiles (55), ni suplir la posible negligencia o desidia de una parte en el proceso (56).

En consecuencia, la actitud que el derecho a la igualdad de las partes en el proceso exige al Juez es de neutralidad e imparcialidad vigilante, especialmen-

(49) Sentencia Tribunal Constitucional citada en nota anterior.

(50) CRUZ VILLALÓN, J., «Constitución y proceso de trabajo», cit., pág. 70.

(51) Vid. RAMOS MÉNDEZ, F., «La influencia de la Constitución», cit., pág. 28.

(52) MONTERO AROCA, J., «Los principios informadores...», cit., pág. 36.

(53) RAMOS MÉNDEZ, F., «La influencia de la Constitución...», págs. 29 y 30; vid. en el mismo sentido, CRUZ VILLALÓN, J., «Constitución y proceso de trabajo», cit. pág. 67.

(54) MONTERO AROCA, J., «Los principios informadores...», cit., pág. 36.

(55) BAUR, F., *La socialización del proceso*, Salamanca, 1980, pág. 19, citado por MONTERO AROCA, J., «Los principios informadores...», cit., pág. 36., nota 90.

(56) RAMOS MÉNDEZ, F., «La influencia de la Constitución...», cit., pág. 30.

te, de que las carencias objetivas socio-económicas del trabajador no se trasladen al ámbito subjetivo procesal de éste y le afecten en las garantías procesales fundamentales que han de presidir el desarrollo de todo proceso, produciendo un desequilibrio en favor de la otra parte, el empleador, dando por supuesto que éste último, al tener una teórica superior posición socio-económica, acudiría al juicio mejor pertrechado para su defensa, sin que ello sea óbice para que, si el juzgador apreciase, asimismo, en él alguna deficiencia de las antes señaladas para el trabajador, que pusiera en peligro el equilibrio procesal de las partes, interviniese diligentemente para restablecer de inmediato dicho equilibrio.

Este derecho a la igualdad procesal de las partes requiere, en definitiva, una especial vigilancia activa y escrupulosamente objetiva de las reglas del proceso por parte de los Jueces y Tribunales para, sin pérdida de su necesaria neutralidad, asegurar a ambas partes idénticas oportunidades procesales de alegar, oponer y justificar, mediante todos los medios probatorios que estimen pertinentes, de los legalmente admitidos, lo que les convenga para la defensa de sus derechos e intereses legítimos, sin que la balanza pueda inclinarse, en este aspecto, en ningún momento del proceso hacia cualquiera de las partes litigantes. Esta actitud vigilante y neutral del Juzgador ha de tener, pues, como finalidad conseguir la plena efectividad de estas garantías constitucionales, que constituyen el contenido esencial del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (57).

Así pues, este carácter compensador e igualador de las normas laborales, sustantivas y procesales, que, como analizaremos más adelante, tiene su fundamento constitucional en el artículo 9.2 de la Constitución, no puede, de ninguna manera, desvirtuar la verdadera esencia del derecho a la igualdad de trato jurídico consagrado en nuestra Constitución, sino que, por el contrario, ha de pretender conseguir la verdadera igualdad real o material, aunque a veces para ello tenga que sacrificar la igualdad formal, buscando siempre la proporcionalidad entre ese sacrificio de la igualdad formal y la efectiva igualdad material que se consigue con él. Referido concretamente al proceso laboral, la igualdad de las partes que entendemos que ha de quedar garantizada verdaderamente es la igualdad real o material, por lo que, para conseguir ésta y solo para ello, es lícito provocar desigualdad formal positiva en favor de la parte más débil del proceso (teóricamente el trabajador), y solo en base a ello está justificado trasladar al Juez este carácter compensador en su actuación, que la normativa procesal laboral le otorga, sin que ello vaya en detrimento de esa necesaria objetividad y neutralidad que imprescindiblemente han de presidir toda su actuación jurisdiccional.

Una vez que hemos establecido los criterios básicos, elaborados fundamentalmente por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que conforman en la actualidad el cuerpo doctrinal, científico y jurisprudencial, referente a la igualdad jurídica, consagrada en nuestra Constitución como principio funda-

mental (artículo 1º), informador de todo el ordenamiento jurídico, y como derecho subjetivo de todo ciudadano (artículo 14) frente a las agresiones que, en este sentido, pueda sufrir por parte de los poderes públicos, a la vez que derecho real y efectivo garantizado asimismo a todos los ciudadanos (artículo 9.2), vamos a estudiar a la luz de estos planteamientos, la posición en que se encuentran las partes en el proceso laboral, desde la óptica de esta igualdad jurídica constitucional, analizando para ello, en primer lugar, los preceptos constitucionales que, a nuestro juicio, tienen una especial incidencia en este aspecto (24 y 9.2), para, a continuación, señalar las desigualdades jurídicas observadas en la norma positiva que regula el proceso laboral, la vigente Ley de Procedimiento Laboral, y de esta forma poder, finalmente, establecer si tales desigualdades tienen una fundamentación o justificación objetiva y razonable -fundamentación, que, dado el carácter de «ius cogens» que tiene el proceso, no puede ser otra que el propio mandato constitucional a los poderes públicos para que promuevan las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y remuevan los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud (artículo 9.2 de la Constitución), en cuyo caso, como hemos visto anteriormente, pueden estar justificadas desigualdades formales-, o bien si las desigualdades carecen de dicha fundamentación, en cuyo caso habrán de ser eliminadas del ordenamiento jurídico positivo.

2. El artículo 24 de la Constitución, fundamento específico de la igualdad de las partes en el proceso

El artículo 14 de la Constitución, que consagra el derecho a la igualdad de trato jurídico de todo ciudadano, bastaría por sí solo para fundamentar al más alto nivel jurídico-positivo la exigencia de una posición de igualdad jurídica de las partes en el proceso (58). Sin embargo, esta garantía constitucional de igualdad jurídico-procesal de los litigantes tiene en nuestra Norma Fundamental un tratamiento específico en otro precepto, el artículo 24, que, si bien no la nombra de forma expresa, establece el derecho de todo ciudadano a la tutela judicial efectiva, proscribiendo toda indefensión y propugnando un proceso con todas las garantías, incluida ésta (59).

En este sentido se ha señalado por la doctrina que el artículo 14 de la Constitución cede ante la «vis» expansiva del artículo 24 (60), o que éste invade

(58) Vid., en este sentido, SUAY RINCÓN, J., *El principio de igualdad...* cit., pág. 183, nota 64.

(59) En el mismo sentido, entre otros, MONTERO AROCA, J., «Los principios informadores...», cit., págs. 34 y ss.; RAMOS MENDEZ, F., «La influencia de la Constitución...», cit., pág. 29; SUAY RINCÓN, J., *El principio de igualdad...* cit., pág. 183; CRUZ VILLALON, J., «Constitución y proceso de trabajo», cit., pág. 68.

(60) SUAY RINCÓN, J., *El principio de igualdad...* cit., pág. 184.

parte de las parcelas que en principio estarían asignadas al artículo 14 (61), interpretación ésta que nos llevaría a considerar la existencia de una permanente «cesión» o «invasión» entre el artículo 14 y otros diversos preceptos constitucionales que, de una u otra forma, hacen constantes referencias a la igualdad jurídica en materias específicas (62), lo que no sería muy consecuente con un criterio de mínimo rigor técnico que hay que presumir en la redacción del texto constitucional.

Nosotros entendemos que no hay tal «cesión» o «invasión» entre ambos preceptos constitucionales, sino que existe un equilibrio armónico a lo largo del texto constitucional en este aspecto, habiendo querido resaltar el constituyente, de esta forma, que la igualdad, como valor superior (artículo 1º.1), ha de impregnar todo el ordenamiento jurídico español empezando por la propia Constitución, y, así, consideramos que el derecho constitucional a la igualdad de trato jurídico es único (63), enunciado de forma genérica y categórica en el artículo 14 de la Constitución, que es el precepto central a través del cual se pretende garantizar la efectividad de la igualdad en el ámbito del Estado social y democrático (64), y concretado expresamente en los preceptos que regulan aquellas materias en las que el constituyente ha querido resaltarlo para reforzar de esta manera la especial importancia que concede a la igualdad jurídica como uno de los hilos conductores del nuevo orden constitucional, como premisa consustancial e inherente que es, en definitiva, al mismo sistema democrático (65). Importancia que viene subrayada, además, en la práctica por el hecho de que, en general, la mayoría de las sentencias del Tribunal Constitucional que hacen referencia a los valores superiores del ordenamiento jurídico (artículo 1º.1 de la Constitución) versan sobre el valor igualdad (66), habiéndose convertido, en concreto, el artículo 14 de la Constitución en el precepto constitucional más utilizado no sólo a efectos del control constitucional de las leyes, sino como fundamento de recursos de amparo (67), lo que indica hasta qué punto nuestra sociedad ha tomado conciencia de la relevancia que la igualdad tiene en el ordenamiento jurídico del Estado social y democrático de derecho surgido de la Constitución de 1978, convirtiéndose en elemento catalizador del

(61) SUAY RINCÓN, J., *El principio de igualdad...*, cit., pág. 183.

(62) Vid. nota 8.

(63) Así lo hemos manifestado en otro lugar, MAIRAL JIMÉNEZ, M., *El derecho constitucional a la igualdad...*, cit., pág. 79.

(64) FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., «La discriminación en la jurisprudencia constitucional», en *Relaciones Laborales* número 3-4 (1993), pág. 9.

(65) MAIRAL JIMÉNEZ, M., *El derecho constitucional a la igualdad...*, cit., pág. 63.

(66) DEL REY GUANTER, S., «La aplicación de los valores superiores de la Constitución española en el Derecho del Trabajo», en *Relaciones Laborales* número 6 (1988), pág. 40.

(67) RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *Igualdad y discri-*

mismo y en parámetro permanente para medir la sociabilidad y democraticidad de ese Estado (68).

De acuerdo con este planteamiento, entendemos que el mismo derecho a la igualdad de trato jurídico que, con carácter general, se garantiza a todo ciudadano en el artículo 14 de la Constitución, se concreta de manera específica en el artículo 24 para la esfera de las relaciones jurídico-procesales, reforzándose así para aquellos ciudadanos que soliciten la tutela de los jueces y tribunales para, en defensa de sus derechos e intereses legítimos, dirimir sus diferencias jurídicas. En otros términos, esa misma igualdad jurídica, reconocida en el artículo 14 de la Constitución para todos los ciudadanos, tiene una proyección específica en el artículo 24, en lo que se refiere al derecho de las partes de un proceso a que éste se desarrolle «con todas las garantías», incluida, obviamente, la de que las partes se encuentren en una posición de igualdad jurídica y tengan las mismas posibilidades reales de defensa.

El Tribunal Constitucional ha formulado su doctrina en esta materia a través de reiterada jurisprudencia. A continuación vamos a reseñar algunas sentencias de distintos años, sin ánimo de ser exhaustivos, que demuestran que el Alto Tribunal tuvo claro desde el principio que la igualdad de las partes en el proceso tiene su fundamentación constitucional específica en el artículo 24 de la Norma Fundamental, como una de las garantías básicas con que ha de desarrollarse el proceso, sin la cual quedaría desequilibrada la posición de una de las partes y quebrarían, en consecuencia, los derechos fundamentales a la tutela judicial efectiva, que proscribía toda indefensión, así como a la defensa y a un juicio con todas las garantías.

Así, ya en 1981 el Alto Tribunal esboza su planteamiento al considerar que «...la invocación del derecho a la igualdad, reconocido genéricamente por el artículo 14 de la Constitución, ha de ser reconducido en el presente recurso al ámbito específico del artículo 24.2, que consagra el derecho a la defensa y asistencia de letrado...» (69). Posteriormente, establece de forma más decidida que «...el derecho a la tutela judicial efectiva que dicho artículo (24.1 de la Constitución) consagra no agota su contenido en la exigencia de que el interesado... pueda... defender su pretensión jurídica en igualdad con las otras partes...» (70), con lo que hace derivar de manera clara el derecho de igualdad de las partes en el proceso directamente del artículo 24 de la Constitución, como contenido esencial de los derechos a la tutela judicial efectiva y a la defensa, y no del artículo 14.

Asimismo el Alto Tribunal continúa afirmando que «...los principios de igualdad de dichas partes y de contradicción... se hallan incluidos genéricamente en el artículo 24 de la Constitución cuando se refiere al derecho a la

(68) MAIRAL JIMÉNEZ, M., *El derecho constitucional a la igualdad...*, cit., pág. 108.

(69) Sentencia Tribunal Constitucional de 24 de julio de 1981.

(70) Sentencia Tribunal Constitucional de 7 de junio de 1982.

tutela judicial efectiva de los Jueces y Tribunales, a la exclusión de la indefensión, al derecho de defensa...» (71); o que «...en el presente recurso contencioso se han aplicado los principios de contradicción y de igualdad de las partes, cuya observación forma parte del contenido del derecho fundamental...» (72); o bien que «...según ha venido entendiendo este Tribunal... los principios de contradicción y de igualdad entre las partes forman parte del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva... por ello ha de entenderse que la alegación del artículo 14 no se hace aquí de forma autónoma, sino en conexión con las garantías del proceso judicial del artículo 24 de la Constitución...» (73).

Otras veces identifica la igualdad de las partes en el proceso con la expresión «igualdad de armas procesales», y, así, afirma que «... este principio de igualdad de las partes en el proceso o de la igualdad de armas, según ha tenido ocasión de señalar este Tribunal, forma parte del conjunto de derechos que el artículo 24 de la Constitución establece...» (74); y que «es cierto que... el derecho a la igualdad de armas procesales no encuentra su fundamento en el artículo 14 de la Constitución, sino más bien en su artículo 24, como hemos mantenido», sentencia ésta que indica claramente cuál es el papel que juega el artículo 24 en el tema que nos ocupa, al establecer que el artículo 14 «prohíbe que la Administración discrimine indebidamente entre los ciudadanos implicados en un proceso, y el segundo (el artículo 24) acentúa esa prohibición cuando la discriminación tiene como resultado un desequilibrio procesal» (75).

En esta misma línea doctrinal sigue afirmando el Tribunal Constitucional que «...sin duda dicha conducta es contraria al principio procesal de igualdad, que ha de estar también presente en la fase probatoria como una de las garantías esenciales protegidas por el artículo 24.2 de la Constitución, pues en el diseño del proceso establecido en dicha norma fundamental la evidencia... ha de obtenerse evitando las situaciones de supremacía o de privilegio de alguna de las partes en la traída de los hechos al proceso, o, lo que es lo mismo, garantizando la igualdad efectiva de las posibilidades y cargas del actor y del demandado...» (76).

Por último, una reciente sentencia confirma esta doctrina que el Alto Tribunal viene manteniendo desde el principio: «...el órgano judicial no solamente ha desconocido... que son garantía de los principios de contradicción, de igualdad y de defensa, sino que al hacerlo ha vulnerado estos principios y ha ocasionado indefensión en los demandantes... por todo ello la sentencia impugnada ha lesionado el derecho a la tutela judicial efectiva...» (77).

(71) Sentencia Tribunal Constitucional de 14 de diciembre de 1982.

(72) Sentencia Tribunal Constitucional de 16 de octubre de 1984.

(73) Sentencia Tribunal Constitucional de 1 de diciembre de 1987.

(74) Sentencia Tribunal Constitucional de 28 de noviembre de 1988.

(75) Sentencia Tribunal Constitucional de 23 de septiembre de 1991.

(76) Sentencia Tribunal Constitucional de 28 de noviembre de 1991.

En definitiva, todas estas sentencias demuestran claramente la posición de continuidad y uniformidad doctrinal del Tribunal Constitucional en esta materia, que confirma indubitadamente que la igualdad de las partes en el proceso, si bien se halla contenida genéricamente en el artículo 14 de la Constitución, deriva directamente del artículo 24, como una garantía fundamental del proceso, cuya vulneración desequilibraría la posición procesal de una de las dos partes en beneficio de la otra, creándole indefensión, lo que, decididamente, está vedado por dicho precepto constitucional.

Como se observa al analizar la jurisprudencia constitucional, el Alto Tribunal relaciona directamente el derecho a la igualdad de las partes en el proceso con los derechos a la tutela judicial efectiva y a la defensa con todas las garantías procesales, que todo ciudadano tiene reconocidos en el artículo 24 de la Constitución, y frecuentemente concreta este derecho a la igualdad procesal en el principio de contradicción y bilateralidad (78), otras veces en la asistencia de letrado (79), o bien en otros requisitos básicos del proceso como los actos de comunicación (80) o la prueba (81), pero, en definitiva, lo que siempre garantiza el Alto Tribunal es el equilibrio procesal en oportunidades y medios de las dos partes, durante todo el desarrollo del proceso, que consagran los derechos a la tutela judicial efectiva, a la defensa y a un juicio con todas las garantías, derechos que quedarían alterados en la medida en que se admitiesen a una parte comportamientos o medios que se negasen a la otra, colocándola en una posición desigual y creándole una situación de indefensión (82).

Así pues, queda claro que el derecho de las partes del proceso a encontrarse en una situación de plena igualdad procesal hay que fundamentarlo específicamente, a nivel constitucional, en el artículo 24 de la Norma Fundamental, como una de las garantías básicas que dicho precepto establece para asegurar el equilibrio procesal de las partes, que necesariamente han de conllevar los derechos a la tutela judicial efectiva, a la defensa y a un juicio con todas las garantías, tan íntimamente interrelacionados, y ello con independencia de la genérica garantía de igualdad jurídica y proscripción de cualquier discriminación que el artículo 14 de la Constitución consagra para todo ciudadano.

(78) Así sentencias Tribunal Constitucional de 8 de febrero y 14 de diciembre de 1982, 16 de octubre de 1984, 1 de diciembre de 1987.

(79) Sentencias Tribunal Constitucional de 24 de julio de 1981, 18 de mayo de 1993.

(80) Sentencias Tribunal Constitucional de 14 de marzo de 1984, 15 de octubre de 1987, 25 de enero de 1993, 25 de octubre de 1993 (números 314, 316 y 317), 16 de febrero de 1994.

(81) Sentencias Tribunal Constitucional de 7 de junio de 1982, 28 de noviembre de 1991.

(82) Vid. CRUZ VILLALÓN, J. «Constitución y proceso de trabajo» cit. págs. 68

3. Especial incidencia del artículo 9.2 de la Constitución en el proceso laboral

Anteriormente hemos analizado el papel fundamental que tiene el artículo 9.2 de la Constitución como elemento corrector de desigualdades materiales y como instrumento efectivo y eficaz para conseguir la plena y verdadera igualdad jurídica que realmente garantiza nuestra Constitución, esto es, la igualdad sustancial, real o material, como derecho tangible, realizable e, incluso, constitucionalmente exigible a los poderes públicos, y no sólo como principio retórico y teórico, sin contenido concreto.

En este sentido, el Derecho Laboral es, indiscutiblemente, terreno abonado, aunque ciertamente no el único, en el que el artículo 9.2 de la Constitución desarrolla su eficacia, dada la desigual posición social y económica existente entre trabajador y empleador y, consecuentemente, la situación de dependencia e inferioridad jurídica del primero respecto al segundo en la relación laboral, que ha llevado a otorgar a la rama social del derecho un indiscutido carácter tuitivo o protector de la parte más débil de esta relación jurídica, el trabajador, habiendo señalado la doctrina, en este sentido, que el principio de igualdad sustancial contenido en el artículo 9.2 de la Constitución es el que justifica, según afirma el Tribunal Constitucional, la especialidad del Derecho del Trabajo (83). En esta línea, consideramos que el paternalismo pseudotuitivo, existente en nuestra legislación laboral con anterioridad a la Constitución de 1978, propio de regímenes autoritarios, ha venido a ser sustituido, en el actual sistema constitucional, democrático y social (artículo 1.1º de la Constitución), por la exigencia a los poderes públicos de esa igualdad real y efectiva establecida en el artículo 9.2 de la Constitución, con lo que dicho precepto se ha convertido en la fundamentación constitucional del verdadero carácter tuitivo de la normativa social de nuestro ordenamiento jurídico.

Así lo entiende también el Tribunal Constitucional al considerar, en la importante sentencia, en esta materia, 3/1983, de 25 de enero, que «...la disparidad normativa se asienta sobre una desigualdad originaria entre trabajador y empresario, que 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, que es de dependencia o subordinación de uno respecto del otro...», y añade más adelante que «...el legislador... constata la desigualdad socio-económica del trabajador respecto al empresario, pretende reducirla mediante el adecuado establecimiento de medidas igualitarias...», afirmando a continuación que «de todo ello deriva el específico carácter (tuitivo) del Derecho Laboral, en virtud del cual... se constituye como

un ordenamiento compensador e igualador en orden a la corrección, al menos parcialmente, de las desigualdades fundamentales...» (84).

Asimismo considera el Tribunal Constitucional que todas «...estas ideas encuentran expresa consagración en el artículo 9.2 de la Constitución... pues con esta disposición se está superando el más limitado ámbito de actuación de una igualdad meramente formal y propugnando un significado del principio de igualdad acorde con la definición del artículo 1º, que constituye a España como un estado democrático y social de derecho, por lo que, en definitiva, se ajusta a la Constitución la finalidad tuitiva o compensadora del Derecho Laboral, en garantía de la promoción de una igualdad real, que en el ámbito de las relaciones laborales exige un mínimo de desigualdad formal en beneficio del trabajador...» (85).

Todas estas consideraciones que acabamos de realizar son plenamente aplicables al proceso laboral, pues, cuando hablamos de «Derecho Laboral», o «rama social del Derecho», nos estamos refiriendo indistintamente tanto a la norma sustantiva como a la adjetiva o procesal (86), pues, como el propio Tribunal Constitucional afirma clara y rotundamente, «... en el tema que importa... sirven no sólo las normas sustantivas, sino también las procesales, porque, superando tendencias que creían que el Derecho Procesal era un conjunto de normas neutras y aisladas del derecho sustantivo, resulta patente que ambos son realidades inescindibles...», para concluir, en este aspecto, que «...la indicada desigualdad del trabajador se corrige, por tanto, también mediante normas procesales... en la medida en que la desigualdad procesal establecida aparezca razonablemente ligada a tal finalidad y sea proporcionada a la desigualdad material existente...», ideas todas éstas que también «...encuentran expresa consagración en el artículo 9.2 de la Constitución...» (87).

En definitiva, el artículo 9.2 de la Constitución tiene una incidencia específica en el proceso laboral, dado que en éste se reproduce la posición de desigualdad originaria entre trabajador y empleador, y, consecuentemente, la situación de subordinación e inferioridad del primero respecto al segundo, existente en todo contrato de trabajo, con el agravante de que, al no producirse en el proceso una mera confrontación pacífica de los derechos e intereses jurídicamente protegibles de las partes, sino que esa confrontación jurídica es encontrada y conflictiva, —a veces, incluso, a nivel de meras relaciones humanas de

(84) Fundamento jurídico tercero.

(85) Sentencia Tribunal Constitucional de 25 de enero de 1983, Fundamento jurídico tercero.

(86) Vid., en el mismo sentido, RIVERO LAMAS, J., «La aplicación del Derecho del Trabajo: tutela jurídica de los derechos y protección jurisdiccional», en *VII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, pág. 474.

(87) Sentencia Tribunal Constitucional de 25 de enero de 1983, Fundamento jurídico tercero.

(83) RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «Trabajo privado y trabajo público», en *Relaciones Laborales*, 1989-I, pág. 46.

los litigantes—, esa desigualdad jurídica de las partes del proceso se acentúa, en detrimento, sin duda alguna, del trabajador y, precisamente por ello, éste necesita una especial protección normativa que le permita situarse en la misma posición jurídica real, en cuanto a posibilidades y medios de defensa, que el empleador.

En este sentido es en el que hay que entender las diferencias formales de trato jurídico, favorables al trabajador, que la normativa procesal laboral establece, ventajas que, como analizaremos detalladamente más adelante, pueden ser de tipo económico, como el beneficio de justicia gratuita para el trabajador, de manera automática por el solo hecho de serlo, o bien la exención al trabajador de hacer los depósitos y consignaciones necesarias para interponer los recursos previstos legalmente; o de carácter estrictamente procesal, como en los supuestos de sustitución procesal del trabajador individual por el sindicato (88), entre otros.

Asimismo hay que interpretar en este contexto tuitivo para el trabajador la disminución o debilitamiento del principio dispositivo de las partes, correlativo a una mayor intervención del Juez en el proceso laboral (89).

Así pues, el artículo 9.2 de la Constitución permite y justifica el formal desequilibrio procesal de las partes sólo y exclusivamente si de esta manera se obtiene la verdadera paridad de los litigantes, si así se consigue una posición de igualdad real que permita a ambas partes una efectiva defensa de sus posiciones. En otras palabras, sólo está justificada la posición de desigualdad formal de una de las partes del proceso si con este desequilibrio aparente se consigue que los dos litigantes puedan defender sus legítimos derechos e intereses jurídicos con las mismas armas procesales, de forma que el conjunto de instrumentos legales de defensa que el ordenamiento jurídico pone a disposición de los mismos se encuentre realmente al alcance de cualquiera de ellos, sin que las desigualdades materiales (sociales, económicas o de cualquier otra índole) sean un factor de desequilibrio procesal.

Es, pues, en este sentido en el que, a nuestro juicio, hay que interpretar el artículo 9.2 de la Constitución, como instrumento corrector de las desigualdades materiales, y de ahí su fundamental importancia en el ámbito de las relaciones jurídico-laborales, tanto sustantivas como procesales.

V. LA IGUALDAD DE LAS PARTES DEL PROCESO EN LA VIGENTE LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

La ley de Bases de Procedimiento Laboral de 12 de abril de 1989, en la que tiene su origen el texto articulado de la vigente Ley de Procedimiento Laboral,

(88) Vid. al respecto, MORENO VIDA, M. N., «La posible legitimación del sindicato en los procesos individuales de trabajo», en *VII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, págs. 139 y ss.

(89) Vid. CRUZ VILLALÓN, J., «Constitución y proceso de trabajo», cit., pgs. 72 y ss.

señala en su exposición de motivos que se «...ha prestado un especial cuidado al tratamiento del principio de igualdad procesal, al que hay constantes y expresas alusiones a lo largo del articulado del texto...» (90).

A continuación vamos a analizar hasta qué punto esa especial preocupación del legislador queda no sólo reflejada en el espíritu del texto legal, sino también concretada en los preceptos que regulan el proceso laboral y si dicha regulación específica es acorde o no con la Constitución.

Para ello vamos a realizar un breve recorrido por el articulado de la vigente Ley de Procedimiento Laboral, dejando expresamente fuera del presente trabajo aquellos preceptos que se refieren a los procesos laborales en los que una de las partes es una Administración Pública, por considerar que la igualdad de las partes en estos procesos, dada la posición de superioridad de la Administración Pública, mucho más acentuada que la del empresario privado (91), requiere un tratamiento específico y, en consecuencia, un estudio diferenciado del presente.

Así pues, no pretendemos ser exhaustivos ni agotar nuestra investigación sobre este importante tema con este trabajo, por lo que, siguiendo el orden numérico del texto articulado, vamos a comentar algunos preceptos que, a nuestro juicio, tienen una especial relevancia en el aspecto procesal, desde la óptica constitucional de la igualdad jurídica.

Artículo 16

2. «Tendrán capacidad procesal respecto de los derechos e intereses legítimos derivados de sus contratos de trabajo y de la relación de Seguridad Social, los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho, cuando legalmente no precisen para la celebración del contrato de trabajo autorización de sus padres, tutores o de la persona o Institución que los tenga a su cargo, o hubieran obtenido autorización conforme a la legislación laboral para contratar de sus padres, tutores o de la persona o Institución que los tenga a su cargo».
3. «En los supuestos previstos en el número anterior, los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho tendrán igualmente capacidad procesal respecto de los derechos de naturaleza sindical y de representación».

Estos párrafos del artículo 16 establecen una excepción a la regla general, en cuanto a la edad en que se consideran capaces procesalmente los trabajadores mayores de 16 años y menores de 18 en ciertos supuestos, excepción que es una consecuencia lógica y coherente de la, a su vez, excepción establecida en

(90) Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral, exposición de motivos, II.

(91) MONTERO AROCA, I. y otros, *Comentarios*, cit., págs. 1160.

el artículo 7 b) del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la regla común sobre la capacidad para contratar laboralmente, contenida en el párrafo a) del mismo precepto.

Esta excepción procesal se encuentra prevista en el propio artículo 7 b) del Estatuto de los Trabajadores, cuando establece que «...si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza... para realizar un trabajo, queda ésta también autorizada para ejercitar los derechos ... que se deriven de su contrato...», entre los que, obviamente, se encuentran los procesales.

En definitiva, estamos ante una desigualdad de trato procesal en favor del trabajador menor de 16 años y mayor de 18 en ciertos supuestos concretos, que tiene por finalidad permitirles una mejor defensa de sus derechos e intereses legítimos derivados de (y relacionados con) su contrato de trabajo, y que no tendría razón de ser hacerla extensiva a los empresarios, que, por su propia naturaleza, difícilmente podrán serlo los menores de edad civil, y ello con independencia de que el derecho sustantivo expresamente establece que «...tendrán capacidad legal para el ejercicio habitual del comercio las personas mayores de edad...» (artículo 4 del Código de Comercio).

Artículo 20.1

«Los Sindicatos podrán actuar en un proceso en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos que así se lo autoricen, defendiendo sus derechos individuales y recayendo en dichos trabajadores los efectos de aquella actuación».

Nos encontramos ante un supuesto de representación voluntaria, que tiene su previsión inmediata en el artículo 2.2 d) de la ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que establece que «...el ejercicio de la actividad sindical ... comprenderá, en todo caso, el derecho... al planteamiento de conflictos individuales...» (92).

Este precepto tiene, a nuestro juicio, una clara intencionalidad política extraprocésal, que, como ha subrayado la doctrina, se inscribe en una dirección promocional o de apoyo al sindicato, pretendiendo reforzar su papel representativo e incentivar la afiliación sindical (93).

(92) Vid., al respecto, VALDÉS DAL-RÉ, F., «La Ley de Bases de Procedimiento Laboral. Aspectos más sobresalientes de una reforma procesal anunciada», en *Temas Laborales*, número 15, pág. 28; CRUZ VILLALÓN, J., «La intervención de las representaciones colectivas en el proceso de trabajo», en *Temas Laborales* n.º 15, págs. 72 y ss.; MORENO VIDA, M. N., «La posible legitimación del sindicato...», cit., págs. 141 y ss.; MONTERO AROCA, J. y otros, *Comentarios...*, cit., pgs. 165 y ss.

(93) VALDÉS DAL-RÉ, F., «La Ley de Bases de Procedimiento...», cit., pág. 28; vid., en el mismo sentido, MONTERO AROCA, J. y otros, *Comentarios...*, cit., pág. 165.

Se ha señalado también por la doctrina la tendencia a la expansión del papel asignado a los sindicatos en la defensa y tutela de los derechos e intereses de los trabajadores, incluidos los de carácter individual (94), como justificación de la existencia de este precepto, justificación que nosotros entendemos que es igualmente extraprocésal, puesto que el marco fundamental en el que los sindicatos ejercen su actividad sindical, defendiendo los derechos e intereses de los trabajadores, incluso los individuales, no es el procesal, encontrándose, en este sentido, suficientemente garantizados los derechos individuales procesales de los trabajadores en la normativa vigente.

Por último, se ha puesto asimismo de manifiesto la finalidad proteccionista para el trabajador que tiene este precepto, esto es, la función compensadora y tuitiva de la debilidad o desprotección con la que el trabajador afronta la decisión de reclamar judicialmente sus derechos durante la vigencia de su contrato, debido a su posición de subordinación en la relación contractual laboral, que le produce retraimiento y, en consecuencia, le disuade de presentar una reclamación judicial, considerándose que la presencia en el proceso de la representación sindical puede eliminar en parte estos elementos (95), al ser una instancia exterior a la empresa y con superior poder social al poseído por un trabajador singular (96), y es esta última justificación del precepto la que nos interesa resaltar, pues es la que de verdad le da sentido, desde el punto de vista jurídico-procesal, y la que la convalida constitucionalmente, ya que se inserta en el conjunto de normas compensadoras propias del Derecho Laboral, sustantivo o procesal, que tienen su fundamento constitucional en el artículo 9.2 de la Constitución.

En efecto, si las razones de la existencia de este artículo fueran sólo las dos primeras que hemos señalado, con independencia de su escasa o nula trascendencia jurídico-procesal, tendríamos que plantearnos la constitucionalidad del mismo, por violación del derecho a la igualdad de trato jurídico garantizado en nuestra Constitución, puesto que ambas razones pueden ser perfectamente referidas a las asociaciones empresariales, a las que, sin embargo, no se les reconoce el derecho procesal establecido en este precepto para los sindicatos. Así, dadas las circunstancias políticas existentes en nuestro país con anterioridad a la Constitución de 1978, la tradición asociacionista, libremente decidida, de los empresarios era igualmente escasa, por lo que también habría que propi-

(94) CRUZ VILLALÓN, J., «La intervención...», cit., pág. 72; en el mismo sentido, VALDÉS DAL-RÉ, F., «La Ley de Bases de Procedimiento...», cit., pág. 28; MORENO VIDA, M. N., «La posible legitimación del sindicato...», cit., pág. 145.

(95) Vid. CRUZ VILLALÓN, J., «La intervención...», cit., pág. 72; VALDÉS DAL-RÉ, F., «La Ley de Bases de Procedimiento...», cit., pág. 28; MORENO VIDA, M. N., «La posible legitimación del sindicato...», cit., pág. 144.

(96) CRUZ VILLALÓN, J., «La justicia del trabajo en Europa», en *Relaciones Laborales*, 1987-I, pág. 1218.

ciarla y potenciarla, y, por otro lado, las asociaciones empresariales tienen también asignada la defensa de los intereses que les son propios (artículo 7 de la Constitución), ¿por qué, pues, no atribuirle asimismo la posibilidad legal de defender en juicio los derechos individuales de sus asociados en igualdad de condiciones que los sindicatos respecto a los suyos?

Evidentemente es la última de las razones expuestas la que justifica constitucionalmente esta discriminación jurídico-procesal de las asociaciones empresariales, pues sólo en aras de conseguir la igualdad sustancial consagrada en el artículo 9.2 de la Constitución puede admitirse, como hemos señalado anteriormente, esta desigualdad formal que establece el artículo 20 de la Ley de Procedimiento Laboral en favor de los sindicatos.

Artículo 21.3.

«Si el demandante pretendiese comparecer en el juicio asistido de Abogado o representado por Procurador o Graduado Social colegiado, lo hará constar en la demanda. Asimismo, el demandado pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado por Procurador o Graduado Social colegiado, designar Abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio...»

Este precepto pretende respetar al máximo el derecho de las partes litigantes a la igualdad, garantizando el equilibrio de armas procesales —en este caso de defensa letrada—, de modo que las dos partes tengan la misma oportunidad de designar Abogado que las defienda. En otras palabras, el precepto trata de garantizar el derecho a la igualdad de defensa técnica de las dos partes del proceso, consagrado en el artículo 24.2 de la Constitución (...todos tienen derecho... a la asistencia de letrado...), toda vez que, al ser en el proceso laboral facultativa en la instancia la defensa por Abogado (artículo 21.1), si una de las partes comparece asistida de Letrado y la otra por sí misma, sin dicha asistencia técnica, evidentemente se produce un desequilibrio procesal que puede ocasionar la indefensión de ésta última, lo que puede también acarrear la nulidad de lo actuado (97).

Asimismo, al establecer la obligatoriedad de que la parte que pretenda estar representada por Procurador o Graduado Social colegiado tiene que notificarlo previamente para que la otra, si lo estima pertinente, pueda hacer lo mismo, el precepto trata de garantizar la igualdad de representación técnica (en

(97) Vid. ALONSO OLÉA, M. y MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, 6.ª edic., Madrid, 1991, pág. 72; MONTERO AROCA, J. y otros, *Comentarios...*, cit., págs. 174 y ss. Vid., asimismo, al respecto, Sentencia Tribunal Constitucional de 18 de mayo de 1993.

contraposición a la representación lega admitida también en el artículo 18.1), lo que en sí mismo, y dadas las características del proceso laboral, está bien, pues protege de esta forma el derecho a la defensa en sentido amplio, también consagrado en el artículo 24.2 de la Constitución, si bien entendemos que esta parte del precepto técnicamente es incompleta o, incluso, innecesaria.

En efecto, el proceso laboral en nuestro país tradicionalmente se ha caracterizado por establecer un sistema de representación procesal absolutamente amplio, en el que las reglas de la postulación nunca han impedido que demandante o demandado puedan comparecer representado, otorgando esta representación a *cualquier persona* que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles (98), como expresamente establece el artículo 18.1 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral, por lo que la obligatoriedad de notificar con antelación la pretensión de estar representado por uno de los profesionales que el precepto señala para que la otra parte tenga la oportunidad de hacer lo mismo, si lo desea, no garantiza por sí sola la igualdad procesal de las partes, toda vez que deja fuera de regulación una amplia gama de posibilidades de representación procesal (artículo 18.1) que pueden producir desequilibrio en los litigantes, sin que haya obligación de anunciarlas previamente.

Evidentemente, si una de las partes comparece representada por Procurador o Graduado Social colegiado y la otra lo hace por sí misma, al ser el Procurador un técnico en Derecho y el Graduado Social un experto en temas laborales, se puede producir desequilibrio procesal si la otra parte es lega en Derecho, pero este desequilibrio no es mayor que si, entre otros supuestos posibles, una parte es Licenciada en Derecho no colegiada profesionalmente o Graduado Social no colegiado, o está representada por una persona que reuna tales características, o bien es un sindicalista especializado en asuntos laborales, o, simplemente, tiene mayor formación cultural que la otra, supuestos, que, de acuerdo con el artículo 18.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, pueden darse, y que quedan fuera de la regulación de este artículo, al no ser preceptivo en tales casos notificar previamente quién va a ser el representante procesal. Y es aquí donde entra en juego la actuación vigilante del Juez, que tiene la obligación de velar para que en el proceso se respeten todos los derechos que consagra el artículo 24 de la Constitución, entre los que se encuentran el genérico derecho a la defensa y el derecho a un proceso con todas las garantías, que, como antes hemos señalado, comprende, a su vez, entre otros, el derecho a la igualdad procesal de los litigantes. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado con diáfana claridad que «la preservación de los derechos fundamentales y, en especial, la regla o principio de interdicción de indefensión, reclaman un cuidadoso esfuerzo del órgano jurisdiccional por preservar los derechos de defensa de ambas partes. Corresponde, pues, a los órganos judiciales velar por-

(98) CRUZ VILLALÓN, J., «La intervención...», cit., pág. 73; vid., en este sentido, ALONSO OLÉA, M. y MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal...* cit., págs. 69 y ss.

que en el proceso se dé la necesaria contradicción entre las partes, posean éstas auténticas posibilidades de alegación y prueba y, en definitiva, ejerciten su derecho de defensa en cada una de las fases o instancias que lo componen» (99).

Por todo ello consideramos que el precepto adolece de falta de rigor técnico, pues al dejar fuera de su ámbito de regulación posibles supuestos similares a los regulados, la finalidad del mismo (la igualdad de las partes) no queda garantizada por él, de ahí que entendamos que está incompleto, o, bien que, al carecer de ese rigor técnico procesal, es innecesario, pues la igualdad de las partes comprendida en el derecho genérico a la defensa, queda consagrada en el artículo 24 de la Constitución, precepto éste que, al regular derechos fundamentales, puede ser invocado directamente (artículo 53.2 de la Constitución) por los litigantes y ello con independencia de la obligación legal que tiene el Juez de velar, como hemos señalado, para que el proceso se desarrolle con todas las garantías establecidas en el artículo 24 de la Constitución.

Por su parte, la defensa, como función técnica, es asignada por la ley *exclusivamente* al Abogado, que es quien ejerce profesionalmente la dirección y defensa de las partes en toda clase de procesos (artículo 436 de la Ley orgánica del Poder Judicial). En este sentido, el precepto que comentamos desarrolla la regulación de un derecho fundamental, asimismo consagrado en el artículo 24 de la Constitución, pero, a diferencia del anterior, éste es un derecho específico («Derecho a la asistencia de Letrado»), que la regulación del precepto garantiza plenamente, al posibilitar que las dos partes puedan estar asistidas técnicamente, en igualdad de condiciones, por Letrado.

Bien es verdad, como ha subrayado la doctrina, que, al ser el proceso laboral un proceso oral que se centra en el acto único de la vista o juicio oral, el representante no puede menos de ser al mismo tiempo quien hable por la parte, con lo que, ineludiblemente, se convierte también en defensor (100), pero ello, evidentemente siempre que no se haya designado, además, Abogado, y es en este sentido en el que, aún insistiendo en las deficiencias técnicas señaladas, se puede entender mejor la intención del legislador y, en consecuencia es en el que hay que interpretar este precepto, desde la óptica de la igualdad procesal de las partes litigantes.

Sin embargo, este planteamiento no debe llevarnos a confundir las funciones procesales de representación y de defensa, o a asignar la función técnica de defensa procesal a profesional distinto del Abogado y, así, equiparar, como hace el precepto a los efectos de la igualdad procesal de los litigantes, asistencia letrada y representación procesal, esto es, defensa técnica letrada y defensa en sentido amplio, ambas garantizadas en el artículo 24 de la Constitución, pero expresamente diferenciadas en el texto constitucional, puede inducir a confundir tales conceptos.

(99) Sentencia Tribunal Constitucional de 18 de mayo de 1993.

(100) MONTERO AROCA, J. y otros, *Comentarios...*, pág. 154.

Artículo 21.4.

«Si en cualquier otra actuación, diversa al acto de juicio, cualquiera de las partes pretendiese actuar asistido de Letrado, el Juez o Tribunal adoptará las medidas oportunas para garantizar la igualdad de las partes».

Al igual que el anterior, este párrafo del artículo 21 tiene la clara finalidad de garantizar la igualdad de las partes, aunque en este caso en aquellas actuaciones procesales diversas del acto mismo del juicio, pero que, obviamente, tienen una directa relación con éste. Así, entre otros, tenemos los actos preparatorios y medidas precautorias previstas en los artículos 76 a 79, las diligencias para mejor proveer (artículo 88), las cuestiones incidentales (artículos 235, 277 y siguientes), etc. (101).

Curiosamente en este párrafo 4, a diferencia del que hemos comentado anteriormente, el legislador considera que sólo produce desequilibrio procesal la pretensión de una de las partes de actuar asistida de Letrado si la otra parte no tiene la posibilidad de hacer otro tanto, pero, atendiendo al rigor literal del precepto, no quiebra la igualdad de las partes litigantes el que una de ellas esté representada por Procurador o Graduado Social colegiado y la otra no, lo que, a nuestro juicio, por las razones que hemos señalado anteriormente, es técnicamente más correcto, y ello con independencia de la incongruencia que supone respecto al párrafo anterior de este artículo 21, pues, como ha manifestado la doctrina, no acaba de entenderse bien que para lo más (el acto del juicio) se incluya a dichos profesionales y para lo menos (otras actuaciones diversas del acto del juicio) se les excluya (102).

Artículo 25.2

«Los trabajadores, los beneficiarios del régimen público de la Seguridad Social, los que acrediten insuficiencia de recursos para litigar y hubieran obtenido el oportuno reconocimiento judicial, así como todos los que tengan reconocido este derecho por alguna disposición del Estado o por los Convenios internacionales que formen parte del ordenamiento interno disfrutarán del derecho a nombramiento de Abogado por el turno de oficio, sin obligación de abonar honorarios, que dando exentos de hacer los depósitos y las consignaciones que sean necesarias para la interposición de cualquier recurso».

Con el beneficio de justicia gratuita se trata de dar efectividad práctica al principio de igualdad de los ciudadanos ante la ley, del que es una manifesta-

(101) Vid. MONTERO AROCA, J. y otros, *Comentarios...*, cit., págs. 175 y ss.

(102) MONTERO AROCA, J. y otros, *Comentarios...*, cit., pág. 176.

ción la igualdad de las partes en el proceso (103). En efecto, mediante esta institución se pretende que el hecho de carecer de recursos económicos no impida a ningún ciudadano el acceso a los tribunales de justicia para la defensa de sus legítimos derechos e intereses jurídicamente protegibles.

Ahora bien, este precepto contempla una discriminación positiva en favor de los trabajadores, que por el solo hecho de serlo tienen concedido legalmente el beneficio de justicia gratuita, sin necesidad de demostrar su insolvencia económica, que se presume por la norma para todos con independencia de su situación económica real individualizada, ni de realizar trámite alguno, mientras que los empresarios solo disfrutarán de este beneficio siempre que «acrediten insuficiencia de recursos para litigar y hubieran obtenido el oportuno reconocimiento judicial», como expresamente establece el precepto (104). Sin embargo esta discriminación está, para nosotros, justificada constitucionalmente (105), pues con ella se persigue situar al trabajador en igualdad de condiciones económicas que el empresario (al que legalmente se le presume «iuris tantum» posibilidades económicas para defenderse) para acceder a los órganos jurisdiccionales.

Esta discriminación normativa del empleador, en palabras del Tribunal Constitucional, «...se asienta sobre una desigualdad originaria entre trabajador y empresario que tiene su fundamento... en la distinta condición económica de ambos sujetos...», desigualdad que «...se corrige también mediante normas procesales... en la medida en que la desigualdad procesal establecida aparezca razonablemente ligada a tal finalidad y sea proporcionada a la desigualdad material existente...», ideas todas éstas que «encuentran expresa consagración en el artículo 9.2 de la Constitución...» (106).

En consecuencia, este precepto que estamos comentando responde plenamente a esa finalidad correctora de desigualdades materiales a que se refiere el Tribunal Constitucional y, en este sentido, encaja perfectamente en el carácter tuitivo o compensador del Derecho Laboral, sustantivo o procesal, carácter éste que «indudablemente se ajusta a la Constitución... exigiendo e imponiendo un mínimo de desigualdad formal en beneficio del trabajador» (107). Es el precepto, en definitiva, una manifestación procesal de la exigencia de igualdad sustancial que establece el artículo 9.2 de la Constitución.

Artículo 53.1

«Los actos de comunicación se efectuarán en forma que se garanticen el derecho a la defensa y los principios de igualdad y de contradicción...».

(103) MONTERO AROCA, J. y otros, *Comentarios...*, cit., pág. 198.

(104) Vid. ALONSO OLÉA, M. y MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal...*, cit., pág. 76.

(105) En contra, MONTERO AROCA, J. y otros, *Comentarios...*, pág. 1280.

(106) Sentencia Tribunal Constitucional de 25 de enero de 1983.

(107) Sentencia Tribunal Constitucional de 28 de febrero de 1983.

Los actos de comunicación son unos instrumentos procesales mediante los cuales la igualdad de los litigantes puede materializarse en el proceso, al posibilitar a las dos partes las mismas oportunidades de hacer llegar al órgano jurisdiccional los argumentos y las pruebas en que fundamentan sus respectivas pretensiones en defensa de sus derechos y legítimos intereses susceptibles de protección jurídica. Constituyen, en este sentido, como ha señalado la doctrina, el elemento fundamental del núcleo esencial de la tutela judicial efectiva (108), hasta el extremo de que, si se realizan de forma irregular por parte del órgano jurisdiccional, o se omiten, la parte o partes procesales afectadas quedan en situación de total indefensión, al quebrar los principios de igualdad de armas procesales y de contradicción, con lo que, consecuentemente, se conculca, por un lado, el derecho fundamental a la defensa, reconocido en el artículo 24.2 de la Constitución, y, por otro, el derecho de todo ciudadano a la tutela judicial efectiva, consagrado asimismo en el párrafo 1 del mismo precepto, y, paralelamente, se incumple la obligación del órgano judicial de prestar esa tutela judicial efectiva, toda vez que, como ha afirmado reiteradamente el Tribunal Constitucional, los actos de comunicación son un «deber específico» y «una carga» del órgano jurisdiccional (109).

En efecto, para que el derecho a la defensa sea real y efectivo es preciso que las partes puedan acceder a los órganos jurisdiccionales y que éstos otorguen a aquéllas la tutela judicial, para lo que es imprescindible que los actos de comunicación que emanan de dichos órganos lleguen fehacientemente a los interesados a fin de que los mismos puedan responder a estas diligencias judiciales con igualdad de armas procesales, adoptando en el juicio la conducta que consideren conveniente a la defensa de sus derechos e intereses (110), por lo que corresponde a los órganos jurisdiccionales asegurar su recepción y conocimiento por los litigantes, garantizando de esta manera la efectividad real del derecho a la igualdad procesal de las partes.

En este sentido el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha manifestado claramente que los actos procesales de comunicación «no son un formalismo, sino una garantía para el afectado en el procedimiento y una carga que corresponde llevar a cabo al órgano judicial» (111), señalando más recientemente que al realizar una citación sin ajustarse a lo legalmente establecido «el órgano judicial no solamente ha desconocido la importancia de los actos de comunicación en el proceso, que son garantía de los principios de contradicción, igualdad y defensa, sino que al hacerlo ha vulnerado estos principios y ha ocasionado indefensión en los demandantes, porque les ha impedido acreditar

(108) MONTERO AROCA, J. y otros, *Comentarios...*, cit., pág. 378.

(109) Vid. sentencias Tribunal Constitucional de 15 de octubre de 1987 y 14 de marzo de 1984.

(110) MONTERO AROCA, J. y otros, *Comentarios...*, pág. 378.

(111) Sentencia Tribunal Constitucional de 14 de marzo de 1984.

en el proceso sus derechos e intereses legítimos mediante el ejercicio de los medios probatorios pertinentes para su defensa» (112), o bien que «el derecho a la tutela judicial efectiva que se reconoce en el artículo 24 de la Constitución garantiza el derecho a acceder al proceso ... y ejercitar la defensa de los derechos e intereses legítimos en un procedimiento en el que se respeten los principios de contradicción e igualdad de armas procesales, lo que, sin duda, impone a los órganos judiciales un especial deber de realización de los actos de comunicación, que han de cumplir con la máxima diligencia y celo...» (113).

En definitiva, queda claro que los actos de comunicación constituyen un eslabón fundamental en el proceso en orden a garantizar en el mismo la igualdad de las partes litigantes, de manera que su omisión o su irregular realización redundan en una vulneración del derecho fundamental a la defensa que todo ciudadano tiene reconocido en el artículo 24.2 de la Constitución, por quiebra de los principios procesales de igualdad de armas y contradicción, así como en una conculcación de la obligación de los órganos jurisdiccionales de otorgar la tutela judicial, establecida asimismo en el párrafo 1 del precepto constitucional citado.

Artículo 75.1

«Los órganos judiciales rechazarán de oficio en resolución fundada las peticiones, incidentes y excepciones formuladas con finalidad dilatoria o que entrañen abuso de derecho. Asimismo, corregirán los actos que, al amparo del texto de una norma, persigan un resultado contrario al previsto en la Constitución y en las leyes para el equilibrio procesal, la tutela judicial y la efectividad de las resoluciones.»

Este precepto trata de garantizar «el equilibrio procesal», esto es, la igualdad de las partes en el proceso (114). En él se establece una serie de obligaciones del órgano judicial tendentes a esa finalidad, y constituye, en este sentido, la expresión activa del derecho a la tutela judicial efectiva por parte del juzgador, tutela judicial que comprende, entre otras, la garantía constitucional fundamental consistente en que el proceso se desarrolle en condiciones de igualdad para las dos partes del mismo, de manera que se evite que, mediante actuaciones de las partes que tengan finalidad dilatoria, o impliquen abuso de derecho, o constituyan fraude procesal, una de ellas pueda quedar desequilibrada en el proceso y, en consecuencia, indefensa.

(112) Sentencia Tribunal Constitucional de 25 de enero de 1993.

(113) Sentencias de 25 de enero de 1993 y de 25 de octubre del mismo año, números 316 y 317.

(114) Vid. MONTERO AROCA, J. «Proceso Constitucional», p. 502.

Es, pues, éste un precepto que está dirigido al órgano judicial para que, con la objetividad e imparcialidad que han de presidir toda su actuación jurisdiccional, intervenga activamente en el desarrollo del proceso para asegurar el respeto escrupuloso de todos los derechos procesales, —entre los que se encuentra el derecho a la igualdad de armas procesales de las partes—, que el artículo 24 de la Constitución garantiza a todo ciudadano que pretenda acceder a los tribunales para defender sus derechos e intereses legítimos.

En definitiva, este precepto tiene su fundamentación constitucional en el artículo 9.2 de la Norma Fundamental que obliga a los poderes públicos, en este caso al Poder Judicial, a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y a remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Artículo 80.1

«La demanda se formulará por escrito...»

Artículo 85.2

«El demandado contestará (verbalmente) afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda... En ningún caso podrá formular reconvencción, salvo que la hubiese anunciado en la conciliación previa al proceso o en la contestación a la reclamación previa...»

Vamos a comentar brevemente dos aspectos que, desde la óptica de la igualdad procesal de las partes, nos llaman la atención en estos dos preceptos: a) El hecho de que la demanda sea escrita y la contestación a la misma sea verbal, y b) La prohibición de formular reconvencción si no se ha anunciado previamente en la conciliación preprocesal o en la contestación a la reclamación previa.

a) Si tenemos en cuenta el adagio latino «scripta manent verba volant» podría parecer que el actor, al presentar la demanda por escrito, tendría más garantías que el demandado, toda vez que de esta forma sus pretensiones llegarían al juzgador con más fidelidad, pues la forma escrita le permitiría una mayor precisión y exactitud al exponerlas, mientras que las del demandado llegarían al juzgador más mediatizadas, en función de la interpretación subjetiva que éste hiciera de sus palabras, expuestas en el acto del juicio con más o menos precisión y brillantez, y, desde luego, con menor exactitud, ya que en el acta del juicio sólo se hará constar un «breve resumen de las alegaciones de sus partes», según especifica el artículo 89.1.b. de la Ley de Procedimiento Laboral.

En sentido contrario, se ha llegado a señalar por la doctrina, en este aspecto, que la contestación oral a la demanda en el acto del juicio coloca al demandante en situación de inferioridad procesal, al conocer las defensas y excepciones del demandado una vez iniciado el juicio (115).

(115) VALDÉS DAL-RÉ, F., «La Ley de Bases de Procedimiento...», cit., pág. 31.

Nosotros entendemos que, en la práctica, esta desigualdad formal en cuanto a la exposición de las respectivas pretensiones (escrita las del actor y verbal las del demandado) no produce desequilibrio procesal a ninguno de los dos litigantes, pues, como se ha puesto de manifiesto, hay que tener en cuenta que nos encontramos ante un proceso verbal en el que la demanda es sólo un acto preparatorio del juicio oral en el que la pretensión no se expone completamente, sino que simplemente se anuncia o prepara (116), como claramente se observa en la propia Ley de Procedimiento Laboral cuando especifica en el artículo 85.1 que «...el demandante ratificará o ampliará su demanda...». En esta misma línea se ha señalado que la influencia del principio de oralidad en el proceso de trabajo impide considerar a la demanda como demanda completa en el sentido del Derecho Procesal Civil (117).

Nos encontramos, en definitiva, ante un proceso sin excesivas rigideces formales, que permite la intervención tanto de las partes como del juzgador cuantas veces se consideren necesarias para el esclarecimiento de la cuestión debatida en el mismo, como lo demuestran, entre otros preceptos, el párrafo 3 del artículo 85 de la Ley de Procedimiento Laboral que establece que «las partes harán uso de la palabra cuantas veces el Juez o Tribunal lo estime necesario», o el artículo 87.3 al señalar que «el órgano judicial podrá hacer, tanto a las partes como a los peritos y testigos, las preguntas que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos», o, finalmente, el artículo 88.1 al conceder al Juez o Tribunal la facultad de «...acordar la práctica de cuantas pruebas estime necesarias, para mejor proveer...», llevándonos todo ello a la conclusión de que las dos partes litigantes tienen las mismas garantías procesales necesarias para hacer llegar al juzgador sus pretensiones con exactitud, y éste todas las posibilidades de instruirse durante el desarrollo del proceso, pudiendo aquéllos pedir la palabra cuantas veces sea necesario para instruir lo más exactamente posible al órgano jurisdiccional, debiéndoles ser concedida por éste, y debiendo, asimismo, concederla, aunque las partes no se la pidan, siempre que lo estime necesario para el mejor esclarecimiento de la verdad material (118).

b) En cuanto a la novedad que introduce la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, al prohibir la reconvencción si no se anuncia previamente en la conciliación preprocesal o en la contestación a la reclamación previa administrativa, expresando en esencia los hechos en que se funda y la petición en que se concreta, tiene, asimismo, la finalidad de asegurar el equilibrio procesal de las partes, pues, al tener previamente conocimiento el actor de la intención del demandado, puede acudir al acto del juicio oral preparado para defenderse,

(116) MONTERO AROCA, J. y otros, *Comentarios...*, cit., pág. 580.

(117) BAYLOS GRAU, A., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. y CRUZ VILLALÓN, J., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Madrid, 1991, pág. 112; vid. también, en este sentido, PRIETO CASTRO, L., *Derecho Procesal Civil*, Madrid, 1980, pág. 128.

(118) V. MONTERO AROCA, J. y otros, *Comentarios...*, cit., pág. 585.

proponiendo las pruebas que interese a su derecho (119). De esta manera se garantiza la igualdad de armas procesales de las partes, al tener el actor las mismas posibilidades de defenderse respecto a las pretensiones del demandado que éste respecto a las de aquél.

Podría establecerse cierto paralelismo entre contestación verbal a la demanda y reconvencción, en el sentido de que las dos pueden sorprender al actor, la primera en cuanto a las defensas y excepciones que pueda plantear el demandado y la segunda en cuanto a la nueva demanda que el demandado puede introducir en la contestación a la interpuesta por el actor, y, en consecuencia, las dos podrían producir desequilibrio procesal al actor.

Sin embargo, entendemos que la contestación oral a la demanda no produce desequilibrio procesal al actor, además de por las razones antes expuestas, porque éste, al interponer su demanda, puede intuir esas posibles defensas y excepciones que previsiblemente vaya a alegar el demandado, y, en consecuencia, puede estar preparado para una eventual respuesta a las mismas, mientras que en la reconvencción, si previamente no se tiene conocimiento, siquiera sucinto, de la misma, difícilmente se puede prever la intención del demandado.

En definitiva, entendemos que la contestación verbal a la demanda no produce indefensión, mientras que la reconvencción sin previo anuncio sí. Queda, pues, mejor garantizada la igualdad de las partes con esta nueva regulación de la reconvencción que hace la Ley de Procedimiento Laboral de 1990.

Artículo 97.3

«... en tales casos, y cuando el condenado fuera el empresario, deberá abonar también los honorarios de los Abogados».

Artículo 201.2

«... cuando el condenado fuere el empresario, sobre los honorarios de los Abogados, impuestos en la sentencia recurrida».

Estos preceptos hacen una referencia específica a una de las partes del proceso, el empresario, otorgándole un tratamiento discriminatorio respecto a la otra, el trabajador, discriminación que, a nuestro juicio, carece de justificación objetiva y razonable, pues añade una innecesaria penalización pecuniaria a la condena del empresario por el sólo hecho de serlo, sin que existan tampoco razones objetivas para eximir de la misma, siempre y en todo caso, al trabajador, en supuesto similar, porque goce legalmente del beneficio de justicia gratuita. Así, el artículo 47 de la Ley de Enjuiciamiento Civil establece que «los que tengan derecho a litigar gratuitamente por declaración legal estarán obliga-

(119) Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., «La Ley de Bases de Procedimiento...», cit., pág. 31; MONTERO AROCA, J. y otros, *Comentarios...*, cit., pág. 587.

dos a pagar las costas causadas... si fueren condenados en costas», solución mucho más acorde con el derecho constitucional a la igualdad de trato jurídico (artículo 14 de la Constitución) y más específicamente con el derecho a la igualdad de las partes litigantes de un proceso (artículo 24 de la Constitución), sobre todo si se tiene en cuenta que la penalización a que se refieren los artículos que comentamos está originada por una conducta especialmente dolosa o, al menos, negligente o temeraria, por lo que no se justifica que si el trabajador obró de esa forma no tenga un tratamiento igual al que estos preceptos señalan para el empresario. (120)

Artículos 226 y 227

Depósitos y consignaciones para recurrir.

Estos preceptos reiteran la exención ya establecida en el artículo 25.2, como contenido, o consecuencia, del beneficio de justicia gratuita, de hacer los depósitos y consignaciones preceptivas para la interposición de los recursos de suplicación y casación, para aquellos recurrentes que tengan reconocido dicho beneficio procesal, legal o judicialmente. Para no repetir las consideraciones ya expuestas al comentar el artículo 25.2, nos remitimos al mismo, reiterándonos en todo lo allí manifestado al respecto.

Artículo 232.1

«La sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita...»

Al establecer este precepto que las costas se impondrán a la parte vencida en el recurso salvo que tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, está señalando directa y exclusivamente a una de las partes del proceso, el empresario que no hubiese obtenido judicialmente este beneficio procesal, pues el trabajador goza legalmente del mismo en todo caso. Está discriminando, en definitiva, al empresario, negativamente, por el sólo hecho de serlo, sin que exista para ello una justificación objetiva y razonable, lo que conculca el derecho a la igualdad de las partes en el proceso, discriminación mucho más irritante, si cabe, en los supuestos en los que el empresario ha obtenido en la instancia la sentencia a su favor (121), lo que, como señala la doctrina, va en contra del criterio hasta ahora mantenido en nuestro ordenamiento procesal de no imponer sin más las costas a la parte vencida, sino sólo al recurrente al que se des-

tima su recurso y nunca al recurrido aunque el recurso sea estimado (así artículos 710, 896 y 1715 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, entre otros) (122).

VI. CONSIDERACIONES FINALES

Analizando brevemente el articulado de la vigente Ley de Procedimiento Laboral, desde la óptica específica del derecho constitucional de las partes litigantes a ostentar una posición de igualdad en el proceso, y dejando expresamente fuera de este análisis aquellos preceptos que se refieren a la Administración Pública como parte procesal, podemos establecer algunas consideraciones al respecto:

a) La igualdad, valor superior de nuestro ordenamiento jurídico (artículo 1.1 de la Constitución) y derecho subjetivo de todos los españoles (artículo 14) es específicamente reforzada por nuestra Norma Fundamental, en su artículo 24, para aquellos ciudadanos que pretenden acceder a los Jueces y Tribunales para dirimir las diferencias jurídicas que tengan con otros ciudadanos, respecto a derechos e intereses legítimos susceptibles de protección jurídica. En consecuencia, la igualdad de las partes en el proceso, como derecho subjetivo de todo ciudadano, tiene su fundamento directo constitucional en el artículo 24 de la Norma Máxima, aunque no lo recoge expresamente, y no en el artículo 14, toda vez que es uno de los derechos procesales que dicho precepto consagra como integrante, a su vez, de los derechos a la tutela judicial efectiva, a la defensa y a un juicio con todas las garantías, derechos éstos que sí encuentran expresa acogida en el texto del artículo 24 de la Constitución.

b) Hay que subrayar la importancia que tiene en el proceso laboral el artículo 9.2 de la Constitución, que consagra la igualdad sustancial o material, como precepto constitucional justificativo de desigualdades formales a favor de una de las partes del proceso laboral, el trabajador, al tener éste una posición de desigualdad en esta relación jurídico-procesal, como consecuencia de la existencia en la relación jurídica sustantiva, fundamento positivo de la relación jurídica procesal, de una desigualdad originaria favorable a la otra parte procesal, el empleador, desigualdad que se reproduce en esta relación jurídico-procesal. Esta inicial desigualdad formal procesal tiene la imprescindible finalidad concreta de conseguir el equilibrio real de las dos partes en el proceso, esto es, la igualdad procesal real o material. En este sentido, los artículos 20.1, 25.2, 75.1, 226, 227, entre otros, comentados en el presente trabajo.

c) Otros preceptos, partiendo de la igualdad formal, que se respeta, tienen la finalidad de garantizar la igualdad real de las partes del proceso. Así, los artículos 21.3, 21.4, 53.1, 85.2, igualmente comentados.

d) Por último, constatamos que subsisten en la Ley de Procedimiento La-

(120) Vid. ALONSO OLÉA, M y MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal...*, cit., pág. 142; MONTERO AROCA, J. y otros, *Comentarios...*, cit., pág. 671.

boral algunos preceptos que contienen desigualdades procesales favorables al trabajador, que carecen de justificación objetiva y razonable para ello y que, en consecuencia, no pueden encuadrarse en el contexto corrector de desigualdades que ampara el artículo 9.2 de la Constitución, por lo que hay que considerarlos inconstitucionales y, por ello, habría que eliminarlos del texto legal, como los artículos 97.3, 201.2 y 232.1.

Si es una verdad diáfana que la igualdad es una de las garantías fundamentales del proceso, en general, sin la cual este instrumento del ciudadano para la defensa jurisdiccional de sus derechos e intereses legítimos se convertiría en una burda pantomima, en la que el más fuerte social y económicamente siempre sería el vencedor, en lo que respecta, en concreto, al proceso laboral esta verdad se convierte en axioma jurídico, dado que en el contrato de trabajo, sustrato jurídico-positivo del mismo, existe, como ha declarado el Tribunal Constitucional, una desigualdad originaria entre trabajador y empleador (123), constituyéndose este contrato, como se ha afirmado por la doctrina, en virtud de un real y auténtico «status subiectionis», de naturaleza no jurídica, sino impuesto en una primera y superior instancia económica y, en consecuencia, anulando la igualdad y la libertad formulada en la instancia jurídica (124). De ahí la imperiosa necesidad de que la igualdad procesal real de las partes litigantes quede siempre garantizada, como corresponde a un Estado social y democrático de Derecho (artículo 1.1 de la Constitución).

(123) Sentencia Tribunal Constitucional de 25 de enero de 1983.

EL EMPRESARIO COMO SUJETO RESPONSABLE EN EL RECARGO DE PRESTACIONES: UNA PERSPECTIVA JURISPRUDENCIAL

Por MARINA FERNÁNDEZ RAMÍREZ *

SUMARIO: I. La diligencia empresarial.—II. Responsabilidad del empresario.—III. Responsabilidad solidaria de las empresas principal y contratista.—IV. Responsabilidad subsidiaria del I.N.S.S.—V. Causas excluyentes de responsabilidad empresarial: 1. *Fuerza mayor o caso fortuito*. 2. *Imprudencia temeraria del trabajador*. 3. *Imprudencia profesional*. 4. *Imprudencia simple del trabajador*.

I. LA DILIGENCIA EMPRESARIAL

El artículo 93 de la Ley General de Seguridad Social, refiriéndose a la imposición empresarial del recargo, alude a la infracción de medidas generales, particulares, elementales de salubridad y en definitiva a medidas de adecuación personal al trabajo. Sin embargo, como hablar de normativa de Seguridad e Higiene en el trabajo significa hablar de leyes cuya finalidad es eminentemente la prevención de los riesgos derivados de la prestación laboral, podríamos llegar a la conclusión de que es indiferente el instrumento legislativo en el que venga insertada una norma de esta índole, siempre que, evidentemente, cumpla la mencionada finalidad.

Esto nos conduce ante una extensa panoplia normativa respecto de la que tradicionalmente ha existido, y subyace aún la polémica doctrinal en torno a la calificación jurídica de la obligación de seguridad e higiene en el trabajo, y mientras que para unos posee un carácter público, para otros tiene un origen indudablemente contractual. Sin embargo, no entraremos a analizar cuestiones de cuyo debate existen claras conclusiones; efectivamente, la doctrina mayoritaria coincide en la inexistencia de tal dicotomía estableciendo en el contrato el único origen de la obligación de seguridad, que por tanto corresponde al empresario. Un estándar de este criterio general sería la opinión de González Ortega, para quien:

«...la afirmación de esa doble naturaleza constituye una proyección excesiva sobre el ámbito de la calificación jurídica, de lo que no es sino una mani-

* Profesora Ayudante de la Escuela Universitaria de Graduados Sociales. Universi-