

el requisito legal se había cumplido. En la formulación del recurso de casación la representación del recurrente se limita a impugnar la aplicación cuantitativa de la pena, alegando que no se han tomado en consideración los elementos subjetivos del procesado, ni su conducta social, moral y pública, ni su posibilidad de inserción o recuperación para la sociedad, así como tampoco la cuantía de lo sustraído de acuerdo con el Decreto de mayo de 1978.

Al no existir, pues, constancia alguna de que el recurrente hubiese planteado ante la jurisdicción ordinaria la posible violación del derecho alegado en amparo y estar configurado el recurso de amparo como un medio último y subsidiario de garantía, no cabe que este Tribunal se pronuncie sobre el fondo de la cuestión debatida.

3. Respecto a la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso de casación, no cabe sostener la alegada vulneración del artículo 24 de la Constitución. El recurrente, representado por Procurador y asistido de Letrado, tuvo oportunidad de alegar cuanto estimó pertinente dentro de los cauces legalmente establecidos y obtuvo una resolución fundada en Derecho aun cuando supusiera la desestimación de la pretensión formulada. Y la falta de notificación de la sentencia no ha originado la vulneración del mencionado precepto constitucional, pues,

como alega el Ministerio Fiscal, ni afecta a la justicia del fallo ni ha impedido la interposición del presente recurso de amparo; se trata, en todo caso, de una cuestión de mera legalidad que, al no afectar a los derechos constitucionales del recurrente, queda fuera del ámbito competencial de este Tribunal.

### FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCION DE LA NACION ESPAÑOLA,

Ha decidido:

Desestimar el recurso de amparo interpuesto por doña María Luisa Ubeda de los Cobos, en nombre y representación de don Albino Orlando Bellolí.

Publíquese esta sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid a 24 de enero de 1984.—Manuel García-Pelayo Alonso.—Angel Latorre Segura.—Manuel Díez de Velasco Vallejo.—Gloria Begué Cantón.—Rafael Gómez-Ferrer Morant.—Angel Escudero del Corral.—Firmados y rubricados.

4296

Pleno. Cuestión de inconstitucionalidad número 515/1982.—Sentencia número 6/1984, de 24 de enero.

El Pleno del Tribunal Constitucional, compuesto por don Manuel García-Pelayo y Alonso, Presidente; don Jerónimo Arozamena Sierra, don Angel Latorre Segura, don Manuel Díez de Velasco Vallejo, don Francisco Rubio Llorente, doña Gloria Begué Cantón, don Luis Díez Picazo don Francisco Tomás y Valiente, don Rafael Gómez-Ferrer Morant, don Angel Escudero del Corral, don Antonio Truyol Serra y don Francisco Pera Verdagué, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

### SENTENCIA

En la cuestión de inconstitucionalidad número 515/1982, formulada por la Magistratura de Trabajo número 18 de Madrid, en el proceso laboral número 973/1982, seguido a instancia de don Alberto Román González contra los propietarios de la finca «La Rinconada», sobre despido. Han sido parte el Fiscal general del Estado y el Abogado del Estado, y ha sido ponente el Magistrado don Rafael Gómez-Ferrer Morant, quien expresa el parecer del Tribunal.

#### I. ANTECEDENTES

1. Por comunicación que tiene entrada en este Tribunal el día 28 de diciembre de 1982, el Magistrado titular de la Magistratura número 18 de las de Madrid plantea cuestión de inconstitucionalidad sobre el número 4 del artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores. La cuestión se suscita como consecuencia de los autos 973/1982 de dicha Magistratura, seguidos por reclamación de don Alberto Román González contra los propietarios de la finca «La Rinconada», sobre despido.

En el auto de 17 de diciembre de 1982, por el que se plantea la cuestión de inconstitucionalidad, el Magistrado expone que la Ley cuya constitucionalidad se cuestiona es el artículo 58.4 del Estatuto de los Trabajadores, y ello en el doble sentido de que en el caso de despido improcedente impone una rebaja del 20 del 100 de la indemnización correspondiente al trabajador y de que el 40 por 100 de la indemnización debe sufragarla el Fondo de Garantía Salarial, asumiendo sin ulterior repercusión contra la Empresa el pago de dicho porcentaje, lo que supone, a su juicio, infracción de diversos preceptos constitucionales, tanto desde la perspectiva del trabajador como de la Empresa.

Desde la perspectiva del trabajador, dada la obvia desigualdad de trato del que es improcedentemente despedido en Empresas de más y de menos de 25 trabajadores, el problema es determinar si para esa desigualdad existe una justificación objetiva y razonable, lo que eliminaría la tacha de discriminación. A juicio del Magistrado de Trabajo proponente, no resulta convincente que la protección de la pequeña Empresa, que no viene directamente ordenada en ningún precepto constitucional, pueda llevar a la atenuación, en perjuicio del trabajador, de las consecuencias del acto ilegal e injusto de que es víctima por parte de la Empresa; por el contrario, frente a esa hipotética tutela se alza la genérica del trabajador, como contenido de la Idea de Estado Social de Derecho (art. 1 de la Constitución), la de su libertad, el deber de los poderes públicos (y entre ellos el legislativo) de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas (artículo 9.2) y el derecho constitucional al trabajo (art. 35.1) que está en el círculo de los que vinculan a todos los poderes públicos (art. 53.1), elementos todos ellos que parece claro que deben tener una jerarquía lógica y jurídica superior a la de la protección de la pequeña Empresa, y más en el marco resbaladizo del establecimiento de las consecuencias de un acto

ilegal, por lo que la inversión de los términos podría producir una arbitrariedad prohibida. Por otra parte, entiende, en cuanto a la intervención del Fondo de Garantía Salarial, que si la Empresa es solvente el interés del trabajador quedaría satisfecho sin el abono por el Fondo de parte de la indemnización sin posibilidad de recuperarla, y que, si es insolvente, el Fondo garantizaría la indemnización por la vía del artículo 33.1 y 2 del Estatuto, por lo que en definitiva tal abono se efectúa en función de la tutela de las Empresas y no de los trabajadores.

Como consecuencia de las consideraciones anteriores, se afirma en el auto que parece lógico concluir, desde la perspectiva de los trabajadores, que una circunstancia social, el número de los de la Empresa, que tampoco es índice seguro de su capacidad económica en el actual contexto tecnológico, y la finalidad no constitucionalmente exigible de protección de las pequeñas Empresas, les sitúa en desigualdad, lo que pueda suponer una discriminación contraria al artículo 14 de la Constitución.

Por otra parte, considera que la misma discriminación puede suscitarse desde la perspectiva de las Empresas, ya que ante un acto ilícito el ordenamiento jurídico no sólo señala consecuencias desiguales para unas y otras Empresas en relación con una misma legalidad (diferentes cuantías de las indemnizaciones), sino que además el mecanismo de solidaridad legalmente impuesto se utiliza para sufragar la responsabilidad de sólo una parte de las Empresas con los fondos aportados por todas, con lo que la responsabilidad del acto ilícito, que clama por su imposición individualizada al culpable, viene a socializarse en un determinado círculo. Tal consecuencia parece contraria al valor superior de la justicia (art. 1 de la Constitución), al principio constitucional de responsabilidad (art. 9.3), al principio de libre empresa en la economía de mercado (artículo 38), en cuanto que la coacción legal (imposición de la constitución de un fondo común) se canaliza para primar los actos ilícitos de una parte de las Empresas llamadas a competir en libertad, y finalmente tiene todos los síntomas de una arbitrariedad constitucionalmente vedada (art. 9.3); por lo que la real desigualdad en que se sitúa a unas y otras Empresas puede constituir una discriminación contraria al artículo 14 de la Constitución.

2. En 4 de enero de 1983 la sección acordó admitir a trámite la cuestión planteada y dar traslado de la misma al Congreso de los Diputados, al Senado, al Gobierno y al Fiscal general del Estado, al objeto de que en el plazo de quince días pudieran personarse en el procedimiento y formular las alegaciones que estimasen procedentes; y, asimismo, publicar la incoación de la cuestión en el «Boletín Oficial del Estado».

3. Por escrito de 11 de enero de 1983, el Presidente del Senado solicita que se tenga por personada a dicha Cámara en el procedimiento y por ofrecida su colaboración a los efectos del artículo 88.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOT).

4. Por escrito de 11 de enero de 1983, el Presidente del Congreso manifiesta que dicha Cámara no hará uso de las facultades de personación y formulación de alegaciones que le confiere el artículo 37 de la LOT.

5. Por escrito de 11 de enero de 1983, el Fiscal general del Estado formula las siguientes alegaciones:

A. En primer lugar, considera la incidencia de la no intervención, no sólo en el proceso laboral, sino más directamente en el trámite previsto en el artículo 35.2 de la LOT, del Fondo de Garantía Salarial, sobre el que repercutirá cuanto se decida acerca de la inconstitucionalidad del artículo 58.4 del Estatuto de los Trabajadores. El no haber seguido, a su juicio, el procedimiento señalado por el mencionado artículo 35.2 comporta defecto en el planteamiento de la cuestión, que debe conducir a rechazarla por mal planteamiento de la misma o, en otro caso, a reponer las actuaciones al momento en que en

se de órgano judicial laboral dejó de ser oído el Fondo de Garantía Salarial; ello con la salvedad de que conste en Magistratura la notificación a dicho organismo del trámite, aun cuando ello no se deduzca del testimonio remitido al Tribunal Constitucional.

B. En cuanto al fondo del asunto, señala que lo que importa es calibrar si el diferente trato tiene una causa o razón suficiente, es decir, si la finalidad pretendida por el legislador es causa razonable para afectar la indemnización del trabajador despedido y si tal discriminación aparece compensada de tal forma que sea más aparente que real.

Después de afirmar que se produce a través del artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores un tratamiento jurídico distinto, tanto para los trabajadores, puestos en cotejo unos con otros, como para las Empresas, en parangón con aquellas en las que se dan circunstancias distintas, señala que importa ver si se da un punto de equilibrio en la tensión trabajador-Empresa para justificar, razonablemente, el diverso trato que el legislador da al supuesto de despido improcedente en materia de indemnizaciones.

A tal efecto, desde el plano del trabajador, se obtiene que la indemnización a percibir será menor, si bien el legislador ha previsto un instrumento compensatorio de la menor cuantía, ya que la indemnización aparece parcialmente protegida contra todo riesgo o insolvencia, o de actuación ilegal del empresario desde el momento de que en su 40 por 100 será siempre percibido de manera inmediata—en el plazo de diez días—, resultando liberado en esa medida del procedimiento de ejecución que se contempla en los artículos 208 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral.

Por otra parte, desde el plano empresarial, el legislador ha tendido a producir una diferencia entre Empresas de distinto nivel o rango, determinada por el número de trabajadores que ocupa. La razón o finalidad buscada no ha sido otra que la de atender a circunstancias, generalmente de índole económica, que, en especial en determinados momentos, pesan o gravan sobre las pequeñas y ciertas medianas Empresas. Es evidente, añade, que el número de operarios no determina por sí solo la situación económica de una Empresa, pero es cierto también que es cuestión de política legislativa el escoger un elemento diferenciador, cual es, en este caso, precisamente el número de trabajadores empleados. Esta finalidad se desprende de los debates parlamentarios y de la inserción del Fondo de Garantía Salarial, que sirve a modo de elemento de canalización o distribución de solidaridad empresarial.

Después de señalar que la protección de la Empresa, como instrumento de la protección de la producción, sí que puede entenderse constitucionalizada (arts. 1 y 9.2 en relación con el 38 de la Constitución), concluye que el equilibrio entre el derecho y protección del trabajador, de una parte, y la tutela de cierto tipo de Empresas, de otro, resulta justificado razonablemente, puesto que si la situación del trabajador en caso de despido es aparentemente la misma, no es menos exacto que el otro término de la relación jurídico-laboral, la Empresa, presenta matices y circunstancias que postulan el diferente trato, sin olvidar que el propio trabajador al sufrir la merma de su indemnización recibe una mayor protección respecto de su percepción, por lo menos en parte, tanto por la seguridad en percibirla como por la rapidez en la percepción.

C. Por último, en cuanto a la posible quebra del principio de igualdad entre Empresas, al relevar a las de menos de veinticinco trabajadores del pago parcial de la indemnización, reducida ya en un 20 por 100, entiende que este tema queda al margen de la cuestión de inconstitucionalidad, puesto que el fallo no depende en modo alguno de la validez del artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores en su inciso final; pues en el proceso laboral origen de la cuestión lo que importa es ver si el trabajador es o no tratado por la ley, sin justificación razonable, de forma distinta a como lo serían otros trabajadores, según que el número de trabajadores de la Empresa sea inferior o superior a veinticinco, quedando al margen si las Empresas entre sí son tratadas desigualmente y cuál sea el calificativo que tal desigualdad comporte.

D. En virtud de las consideraciones anteriores, el Fiscal general del Estado interesa que se resuelva la cuestión de inconstitucionalidad: 1.º Teniéndola por mal formulada. 2.º Subsidiariamente, en el sentido de que el artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores, en la medida en que reduce la indemnización por despido, no está en oposición con los preceptos constitucionales relacionados en el auto de planteamiento de la cuestión.

6. Por escrito de 24 de enero de 1983, el Abogado del Estado, en representación del Gobierno, formula las siguientes alegaciones:

A. Después de referirse a la determinación del objeto de la presente cuestión y a los antecedentes del precepto cuestionado, pasa a considerar la constitucionalidad del artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores, en su primer inciso, que representa un subcaso particularmente agravado de una solución legislativa de carácter general que de por sí podría no escapar a alguna censura de carácter constitucional desde diferentes perspectivas, empezando por la del derecho al trabajo (artículo 35 de la Constitución) y terminando por su «adecuación material» o de «justicia del sistema» en cuanto representa un tratamiento ciertamente singular en el derecho de obligaciones

español para el caso de ejercicio jurídicamente injustificado de la facultad resolutoria, en que se favorece a la parte que ha usado de su facultad de modo no ajustado a derecho, dispensándola de la continuidad de la relación obligatoria mal resuelta mediante una «indemnización» pecuniaria a la parte frente a la que se ha ejercitado incorrectamente la facultad resolutoria.

a. Para valorar la constitucionalidad del artículo 56.4, primer inciso, del Estatuto de los Trabajadores, desde la perspectiva del principio de igualdad, el Abogado del Estado señala que la determinación de la razonabilidad y justificación del trato legislativo desigual exige distinguir entre criterios (legislativos) de diferenciación, meta o fin de la diferenciación de trato, y relación entre los criterios de diferenciación y la finalidad de la misma. En el caso planteado, la desigualdad de trato jurídico radica en la reducción del 20 por 100 de la indemnización, y el objetivo de la regulación es la protección de la pequeña y mediana Empresa y, mediatamente, el fomento de la reactivación económica y del empleo, debiendo examinarse la constitucionalidad del criterio de diferenciación, la finalidad y la relación entre ambos.

En cuanto al objetivo o finalidad, entiende que existen razones claras desde los puntos de vista social y económico, dada la estructura económica española (preponderancia numérica de las pequeñas y medianas Empresas en general, y particularmente en ciertos sectores, como el primario y el de artesanía; aptitud de estas para la creación de empleo, ya que, frente a la gran Empresa emplean de manera más intensiva el factor trabajo), que permiten engarzar la protección de la mediana y pequeña Empresa con principios de política social y económica y fines o bienes constitucionalmente protegidos (arts. 40.3, 129.1, 130.1, 131.1, 1.1, 9.2 de la Constitución).

Respecto al criterio de diferenciación—el número de trabajadores inferior o superior a 25—, entiende que viola el principio de igualdad al establecer una diferencia de trato legislativo no justificable racionalmente con arreglo al sistema constitucional de valores, por las razones siguientes: 1. En primer lugar, el sacrificio patrimonial—20 por 100— que la Ley impone a los trabajadores improcedentemente despedidos por el mero hecho de que su empresario emplee menos de veinticinco trabajadores (abstracción hecha de su situación económica), resulta absolutamente irrazonable comparando su situación con la de los trabajadores improcedentemente despedidos de Empresas con veinticinco o más. En definitiva, se da un trato desigual en razón, como dice el auto de planteamiento, con una circunstancia personal o social, utilizando un criterio de discriminación contrario al artículo 14 de la Constitución, contraviéndose además el principio de justicia (art. 1.1) al disminuir la responsabilidad del deudor de la indemnización exclusivamente por una circunstancia de hecho que nada tiene que ver con los criterios de imputación de la responsabilidad admitidos en nuestro Derecho y en perjuicio del acreedor de la indemnización, lo que representa una arbitraria desviación de los principios generales sobre la materia (art. 9.2), debiendo entenderse violado también seguramente el principio de responsabilidad de los poderes públicos (art. 9.3), dado que, si tal protección de las Empresas era lícito constitucionalmente, la disminución de la indemnización no podía incidir en exclusiva sobre la esfera patrimonial del trabajador, sino que habría debido socializarse o distribuirse mediante su imputación al Estado. 2. En segundo término, otra razón de inconstitucionalidad radica, a juicio del Abogado del Estado, en la total falta de congruencia y adecuación entre el objetivo perseguido y el criterio de diferenciación empleado, en cuanto se incluye en él a todas las Empresas de menos de 25 trabajadores, abstracción hecha de su situación económica. La disminución del coste de las indemnizaciones para la pequeña y mediana Empresa por despido improcedente sólo tiene su razón de ser respecto de aquellas cuya mala situación económica hiciera imposible o al menos difícil el íntegro pago de la indemnización, por lo que el artículo 56.4 cuestionado viene a constituir un injustificado privilegio en el caso de Empresas con menos de 25 trabajadores en buena situación económica, pudiendo producirse además una discriminación contraria al artículo 14 de la Constitución entre Empresas de menos de 25 trabajadores que se encuentren en buena y mala situación económica.

b. Por último, el Abogado del Estado considera la posible violación del artículo 35.1 de la Constitución por el artículo 56.4, inciso primero, del Estatuto de los Trabajadores. Si se sostiene una concepción amplia del derecho al trabajo, podría considerarse lesionado el derecho al trabajo del artículo 35.1 de la Constitución, ya que el efecto inmediato del artículo 56.4 mencionado es facilitar al empresario de menos de 25 trabajadores la desaparición de puestos de trabajo, al hacerlo menos costoso, sin que pueda oponerse a este razonamiento que ello se hace en consideración a futuras mejoras de empleo (por la vía de la activación futura de la actividad económica), pues lo cierto es que, aparte de lo autocontradictorio que pueda ser el fomentar la creación de paro (actual) para eliminar paro (en el futuro), este objetivo político-económico no puede alcanzarse violando el derecho al trabajo, si se entiende en sentido amplio. Pero aunque se tenga una concepción más limitada de este derecho, acaso podría entenderse violado el artículo 35.1 de la Constitución por otra vía, a saber, en cuanto reconoce el derecho a una remuneración suficiente, que puede abarcar

las indemnizaciones; se enlazarían así el principio de igualdad y el derecho a una remuneración (indemnización) suficiente, que sería la del artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores.

B. A continuación el Abogado del Estado examina el segundo inciso del artículo 56.4 de la Constitución, que establece el pago por el Fondo de Garantía Salarial del 40 por 100 de la indemnización, pago que se hace a fondo perdido, es decir, sin subrogación en los derechos del trabajador. En cuanto a esto, añade, el artículo 56.4, segundo inciso, excepciones lo dispuesto en el artículo 33.5, como ha reconocido la doctrina más solvente, y de hecho el Fondo viene realizando estos pagos «a fondo perdido».

A juicio del Abogado del Estado, el que el Fondo deba hacer pago del 40 por 100 de la indemnización en diez días representa un trato desigual que favorece por una parte a los trabajadores improcedentemente despedidos en Empresas con menos de veinticinco, frente a los correlativos de las demás Empresas, y por otro, a los empresarios con menos de 25 trabajadores, frente a los de veinticinco o más. Lo constitucionalmente injustificado de este trato desigual se revela por razonamientos similares a los empleados en la alegación relativa al inciso primero, que expone, a lo que debe añadirse los razonamientos puestos de manifiesto por el auto de planteamiento. En relación con los mismos afirma que la mera dimensión de la plantilla laboral de una Empresa no puede por sí sola, con absoluta abstracción de la real situación económica de la Empresa, constituir justificación jurídica suficiente para vincular a un Fondo, que se nutre de las aportaciones de todos los empleadores, en proporción a los salarios que abonan (art. 33.6 del Estatuto de los Trabajadores), a que pague a fondo perdido con una buena porción de las indemnizaciones por despidos de Empresas, sin que exista criterio jurídico alguno de imputación de responsabilidad en nuestro ordenamiento que permita justificar jurídicamente tal norma. Por otro lado, el artículo 56.4, segundo inciso, del Estatuto de los Trabajadores (ET), se revela como una técnica de verdadero fomento y facilitación del despido improcedente (en lesión del derecho al trabajo del artículo 35.1 de la Constitución si se entiende de modo amplio). Todas estas razones llevan al Abogado del Estado a entender violado el artículo 9.3 en relación con el 1.1 de la Constitución, toda vez que el artículo 56.4, segundo inciso, del ET se revela carente de razonabilidad y contradictor de los principios del sistema en materia de imputación de responsabilidad, por lo que ha de reputarse también infringido el principio de interdicción de la arbitrariedad (art. 9.3 de la Constitución).

C. En virtud de las consideraciones anteriores, el Abogado del Estado suplica se dicte sentencia declarando inconstitucional y nulo el apartado 4 del artículo 56 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, por infringir el artículo 14 de la Constitución, en relación con los artículos 1.1.9 (2 y 3), 35.1 y 53.1 de la Constitución.

7. Por providencia de 12 de enero de 1984 se señaló para deliberación y fallo el día 19 siguiente. En tal día se deliberó y votó.

## II. FUNDAMENTOS JURIDICOS

1. La presente cuestión de inconstitucionalidad se plantea por el Magistrado de Trabajo en un litigio laboral por despido, al entender que la desigualdad de trato que establece el artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET) entre los trabajadores de Empresas con un número inferior y superior a 25, y entre tales Empresas puede ser contraria a la Constitución. Este es el fondo de la cuestión, para cuyo estudio es necesario examinar, con carácter previo, si ha sido o no bien planteada.

El Fiscal general del Estado sostiene, en relación con tal extremo, que el planteamiento no se ha ajustado al artículo 35.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTC), el cual exige que el órgano judicial oiga a las partes antes de adoptar mediante auto su decisión al respecto. En este caso la parte a la que no se ha oído sería el Fondo de Garantía Salarial, el cual ha de ser llamado a juicio como parte en los procesos por despido ocurridos en Empresas de menos de 25 trabajadores, de acuerdo con el artículo 143, último párrafo, de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL).

Para resolver este punto ha de tenerse en cuenta que el objeto de la cuestión de inconstitucionalidad no permite hacer una revisión de la legalidad del procedimiento seguido, para determinar si las partes en el proceso son las que realmente debieron serlo de acuerdo con la legalidad vigente y las consecuencias a que conduciría una respuesta negativa. El Tribunal sólo puede rechazar la cuestión si no se cumplen las condiciones procesales, o es notoriamente infundada (art. 37.1 de la LOTC), y en el presente caso la condición procesal de oír a las partes en el proceso se ha cumplido (art. 35.2 de la LOTC), ya que del testimonio de las actuaciones recibidas no resulta que el Fondo de Garantía Salarial haya sido parte en el proceso, sin que corresponda a este Tribunal, en el seno de una cuestión de inconstitucionalidad, determinar si debió o no ser llamado como parte, y, en caso afirmativo, las consecuencias a que puede conducir esta omisión.

2. Entrando ya en el fondo del asunto, para determinar si se ha producido o no una vulneración del principio de igualdad, hemos de recordar en primer lugar la doctrina sentada por este Tribunal en relación al artículo 14 de la Constitución

a partir de su sentencia 22/1981, de 2 de julio, fundamento jurídico tercero, en la cual se indicaba que el principio de igualdad contenido en el artículo 14 de la Constitución no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de trascendencia jurídica; y se añadía—siguiendo la doctrina sentada por el Tribunal Europeo de los Derechos Humanos— que la igualdad sólo es violada si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida.

Esta doctrina ha sido reiterada por el Tribunal—con matices— en diversas ocasiones, por lo que debemos partir de la misma para determinar las consecuencias a que conduce la cuestión planteada.

3. El artículo 56.4 del ET es una pieza dentro del conjunto del artículo 56, el cual regula la extinción de la relación laboral, en el caso de despido improcedente, cuando así lo declara la sentencia, y en consecuencia condena al empresario de modo alternativo a la readmisión o al pago de una indemnización, con las peculiaridades que examinaremos, de tal forma que la opción por el pago extingue la relación laboral. En aras de la mayor claridad, conviene transcribir el mencionado artículo 56, en sus números primero, apartado a, y cuarto, que son los que interesan a los efectos de la presente cuestión.

«Art. 56. Despido improcedente.—1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de las siguientes percepciones económicas, que deberá ser fijada por aquélla:

a) En todo caso a una indemnización cifrada en cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

4. Cuando el empresario opte por la no readmisión y se trate de Empresas con menos de 25 trabajadores, la indemnización se reducirá en un 20 por 100. De la cantidad resultante el 40 por 100 lo pagará el Fondo de Garantía Salarial en un plazo de diez días.»

La lectura del precepto evidencia que el legislador regula de forma distinta la extinción de las relaciones laborales en el supuesto de despido improcedente, caso de que el empresario opte por la no readmisión, según que la relación laboral existiera en Empresas de más o de menos de 25 trabajadores, debiendo de precisarse que el objeto de la cuestión de inconstitucionalidad—al que hemos de ceñirnos— es si esta diferenciación de régimen legal es o no contraria al principio de igualdad, y, en conexión con el mismo, a los demás preceptos constitucionales que se citan en el planteamiento de la cuestión y en las alegaciones formuladas; siendo ajeno a la presente cuestión el problema, aludido por el Abogado del Estado, de si la solución más correcta desde una perspectiva constitucional hubiera sido, o no, que la readmisión fuera obligatoria o la opción correspondiera al trabajador.

Centrando, pues, nuestra atención, de modo exclusivo, en el objeto de la cuestión planteada, debemos señalar que la distinción de un doble régimen legal, según que la Empresa tenga más o menos de 25 trabajadores, se hace con la finalidad de proteger a la pequeña y mediana Empresa, en conexión con una consideración global de la crisis del empleo y de la forma de salir de ella, según quedó puesto de manifiesto en el debate del Congreso sobre el ET, finalidades que en sí mismas no pueden calificarse de contrarias a la Constitución, en cuanto conectan con la potestad legislativa del Estado para la ordenación de la economía (arts. 38 y 53.1 de la Constitución) y para regular distintas relaciones de trabajo con un régimen diverso (art. 35.2), e incluso con las características del Estado Social de Derecho (art. 1), en el que pueden incluirse sin violencia los fines a que responde la regulación legal.

Debemos ahora considerar si las medidas en que consiste tal protección son contrarias al principio de igualdad consagrado por la Constitución, dado que, como es claro, el legislador no podría adoptar medidas—no exigidas por la Constitución— en violación de principios y derechos consagrados por la misma y en concreto, por lo que aquí interesa, del principio de igualdad.

4. Para determinar si el principio de igualdad ha quedado vulnerado debemos analizar el alcance y sentido de las medidas adoptadas por el legislador. Para lo cual hay que considerar el carácter que tiene la indemnización a cargo de las Empresas—con más o menos de 25 trabajadores— y la que recibe el trabajador en uno y otro supuesto, distinción que es necesaria porque en el caso de Empresas con menos de 25 trabajadores la indemnización a cargo de la Empresa no coincide con la que percibe el trabajador al imponer el legislador el pago de la diferencia al Fondo de Garantía Salarial.

A. Pues bien, la indemnización a cargo de las Empresas se calcula en función del tiempo de duración de la relación laboral y del número de sus trabajadores, lo que evidencia que no guarda una relación de identidad con los perjuicios que pueda sufrir el trabajador como consecuencia del despido im-

procedente y de que el empresario opte por la no readmisión. Se trata de una indemnización ex lege, valorada en función de los criterios mencionados, que no toma en consideración de forma expresa el tiempo necesario, o la dificultad para encontrar otro puesto de trabajo, ni se calcula en función de estos datos. En consecuencia, debemos concluir que la indemnización a cargo de la Empresa se concibe como una cantidad que sustituye a la indemnización de daños y perjuicios, y que opera (si bien ex lege) de modo similar a la cláusula penal en los contratos cuando no se le da otro carácter, es decir, como una suma que ha de abonar el empresario al trabajador como consecuencia de despido sin causa legal, la cual cumple una función sustitutoria del resarcimiento de perjuicios, aunque no se calcula en función de los mismos. Desde esta perspectiva, si que la cuantía sea inferior en la pequeña y mediana Empresa supone una desigualdad que se encuentra en relación con la finalidad de protección a la misma en conexión —como se puso de manifiesto en el debate del ET— con sus mayores dificultades económicas (no pudiendo tampoco olvidarse la mayor incidencia sobre la masa salarial que produce la indemnización en estas Empresas) y también con la mayor dificultad de convivencia que la readmisión puede producir en las mismas, supuesto este aludido —el de la dificultad— en el mencionado debate, si bien no con referencia específica a las Empresas de menos de 25 trabajadores; debiendo también señalarse que esta finalidad protectora se encuentra en relación de una consideración global de la crisis del empleo y de la forma de superarla, es decir, con una finalidad de política laboral. Dado que el legislador regula el sistema de extinción de forma global, y que el carácter general de la Ley es una característica normal de la misma, hemos de valorar si esta desigualdad es o no discriminatoria en términos de generalidad, prescindiendo de que en casos concretos la situación económica de una pequeña Empresa sea mejor que la de una grande, o que las dificultades de la convivencia sean menores. Pues bien, esta desigualdad en la indemnización a cargo de la Empresa, importante en su porcentaje (del 100/100 al 48 por 100), no puede calificarse de discriminatoria en cuanto no aparece como irrazonable o desproporcionada en relación a los fines de política económica y social que se pretende conseguir.

B. En cuanto a la indemnización que percibe el trabajador, debemos distinguir los supuestos de Empresas con más o menos de 25 trabajadores, si bien hay que señalar que en todo caso el legislador garantiza al trabajador —cualquiera que sea la Empresa en que trabaje— la percepción de una indemnización mínima, que consiste en el 80 por 100 de la prevista en el artículo 56.1.a) del ET.

Si la cuantía de la indemnización se calculara por el legislador en función de los perjuicios que sufre el trabajador por la pérdida del puesto de trabajo sin causa legal, en unas y otras Empresas, la valoración de esta desigualdad como discriminatoria sería la consecuencia inmediata. Pero tal indemnización no se calcula en función de dicho criterio, sino como una cantidad fijada ex lege, que atiende a finalidades globales de política social y económica, según hemos visto, aunque toma en consideración también el perjuicio que se ocasiona al trabajador por el despido sin causa legal al asegurarle en todo caso, cualquiera que sea la Empresa en la que trabaje, una indemnización del 80 por 100. Concebido así el sistema, y considerado en su globalidad, no puede llegarse a la conclusión de que la desigualdad sea discriminatoria, en cuanto no está desprovista de una justificación objetiva y razonable teniendo en cuenta las finalidades perseguidas y los medios utilizados, entre los cuales no puede afirmarse que no exista una relación de proporcionalidad.

C. Las conclusiones expuestas no quedan alteradas por el hecho de que el Fondo de Garantía Salarial abone parte de la indemnización en los despidos improcedentes producidos en Empresas de menos de 25 trabajadores, en base a la consideración de que se financia con las aportaciones efectuadas por todas aquellas que tengan a su servicio trabajadores por cuenta ajena, de acuerdo con el tipo de cotización que fije el Gobierno en la forma que establece el artículo 33.8 del Estatuto. Y ello porque el Fondo es un organismo público, con personalidad jurídica, cuyos fondos son públicos, con independencia de que se recauden a través de un concepto tributario —y no de una aportación voluntaria— de las Empresas. En consecuencia, si el Estado decide que para obtener las finalidades de política económica y social antes expuestas, la indemnización a satisfacer por la Empresa de menos de 25 trabajadores en el caso de despido improcedente sea inferior a la indemnización mínima que en todo caso ha de percibir el trabajador, es consecuencia razonable y proporcionada que el importe de la diferencia se satisfaga con cargo a fondos públicos.

Aun cuando el Fiscal general del Estado entiende sobre la base de las razones que expone que este tema debía ser excluido del ámbito de la presente cuestión, estimamos que su examen es necesario en cuanto la sentencia de Magistratura, si estimara que el despido es improcedente, debería fijar el importe de la indemnización y los obligados al pago.

D) Por último, conviene precisar que las consideraciones anteriores se efectúan en el marco del sistema legal, para valorar si viola o no el artículo 14 de la Constitución. La conclusión negativa a la que llegamos no significa que el legislador, sin vulnerar la Constitución, no puede modificarlo, dado que

el pluralismo político, que es uno de los valores superiores del ordenamiento (artículo 1 de la Constitución), permite contemplar en el marco de la Constitución diversas soluciones legales, siendo el Estatuto de los Trabajadores la norma en la que, en su caso, habrán de plasmarse, de acuerdo con el artículo 35.2 de la misma.

5. Dado que la violación del principio de igualdad era la razón esencial que ha dado lugar al planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad, y que las vulneraciones de otros preceptos han sido alegadas como argumentos de apoyo, la conclusión negativa a la que llegamos nos relevaría de entrar en otras consideraciones. No obstante, a mayor abundamiento, conviene señalar que las razones expuestas en orden al sistema legal justifican también la conclusión de que el mismo entronca con la potestad del Estado de ordenación de la economía y de las relaciones laborales (artículos 38, 35 y 53 de la Constitución) y con el Estado social (artículo 1), según hemos ya señalado. Y que, en virtud de las mismas razones, no puede considerarse contrario al artículo 1 de la Constitución, ni al 9.2 y 3 de la misma, ni a los artículos 35 y 38, en conexión con el 53, dado que el sistema legal no puede calificarse de injusto, ni de contrario a la igualdad y a la libertad de Empresa, ni de arbitrario, ni la desigualdad en la indemnización que perciben los trabajadores como contraria al derecho de trabajo.

#### FALLO:

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido:

Declarar que el artículo 56.4 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores no es inconstitucional.

Publíquese en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid a 24 de enero de 1984.—Firmado: Manuel García-Pelayo y Alonso.—Jerónimo Arozamena Sierra.—Ángel Latorre Segura.—Manuel Díez de Velasco Vallejo.—Francisco Rubio Llorente.—Gloria Begué Cantón.—Luis Díez Picazo.—Francisco Tomás y Valiente.—Rafael Gómez-Ferrer Morant.—Ángel Escudero del Corral.—Antonio Truyol Serra.—Francisco Pera Verdaguerr.—Rubricados.

#### VOTO PARTICULAR QUE FORMULA EL MAGISTRADO EXCELENTÍSIMO SEÑOR DON FRANCISCO TOMÁS Y VALIENTE EN EL ASUNTO 515/82.

La indemnización ex lege de que habla la sentencia consiste en una «compensación económica» (como la denomina el artículo 53.5. b), LET) con la que se trata de reparar las consecuencias gravosas para el trabajador que se derivan de la acumulación de dos decisiones del empresario, la primera de ellas ilícita, esto es, contraria al ordenamiento laboral (despido sin causa objetiva, calificado como improcedente por la ley y así declarado jurisdiccionalmente), la segunda (opción por la compensación económica y no por la readmisión) permitida por la ley, y ambas ajenas a la voluntad del trabajador y contrarias a sus intereses. Que la cuantía, tasada con arreglo a los criterios legales, no consista en el resarcimiento individualizado de los perjuicios en cada caso producidos es una decisión legal justificable en atención a finalidades de política social; en base a objetivos de esta naturaleza puede considerarse también razonable y por tanto no discriminatorio, el trato favorable dado a las Empresas de menos de 25 trabajadores en cuanto se aporta con fondos de otra procedencia una parte importante de la cantidad a percibir por el trabajador. Sin embargo, tales consideraciones no pueden justificar la reducción («... la indemnización se reducirá...», dice el artículo 56.4 LET) de la cantidad que habría percibido el mismo trabajador si por idéntico supuesto hubiera sido despedido de una Empresa de más de 25 trabajadores. No puede decirse, por otra parte, que el ordenamiento garantice sólo ese 80 por 100 de la compensación en todo caso, pues lo que la ley establece son unos criterios para el cálculo de la cuantía de la indemnización y una reducción en ciertos casos, y esta reducción es la que hay que justificar. Si lo no razonable es discriminatorio, así es necesario calificar las consecuencias jurídicas que la norma cuestionada extrae de un hecho diferencial en sí mismo razonable. En efecto, no es defendible que el trato favorable dado por razones de política social a una determinada Empresa lo sufra en tan importante cuantía precisamente la persona víctima de la decisión ilícita adoptada por el empresario, porque en virtud de esta norma el trabajador resulta perjudicado por el despido improcedente y perjudicado por costearse a su costa parte del beneficio que la ley otorga al autor de ese mismo acto ilícito. Si razones de política social, siempre genéricas por su propia globalidad, hacen conveniente liberar al empresario incluso de ese 20 por 100 de la «compensación económica», debería también globalizarse, esto es, socializarse la financiación del citado importe. Lo contrario parece no razonable, indubidablemente gravoso para quien sufra ya el hecho ilícito y, por consiguiente, discriminatorio, esto es contrario al artículo 14 de la Constitución. Estas son las razones fundamentales por las que el autor de este voto discrepante cree que la norma cuestionada

(artículo 59.4 LET) hubiera debido declararse inconstitucional en cuanto atañe a la financiación de ese 20 por 100. La invocación del Estado social que se contiene en el cuerpo de la sentencia parece sin embargo más acorde con la solución propuesta en este voto, pues ni con la naturaleza de un Estado social ni con la idea o el valor de la justicia (artículo 1.1 CE),

cualquiera que sea su siempre inasible precisión conceptual, parece conciliable que el beneficio concedido al autor de un acto ilícito sea costeado por quien lo sufre.

Madrid, 24 de enero de 1984.—Francisco Tomás y Valiente.—  
Firmado y rubricado.

**4297** Sala Segunda. Recurso de amparo número 163/1983. Sentencia número 7/1984, de 25 de enero.

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Jerónimo Arozamena Sierra, Presidente, y don Francisco Rubio Llorente, don Luis Díez-Picazo y Ponce de León, don Francisco Tomás y Valiente y don Antonio Truyol Serra, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente:

#### SENTENCIA

En el recurso de amparo número 163/83, promovido por doña María Concepción Gabarrón Casado, doña María de los Angeles García Aguilera, don Antonio Escobar Hinojosa y doña Matilde Cabezal García, representados por la Procuradora de los Tribunales doña María José Millán Valero y asistidos por el Letrado señor Garrido Falla, contra el Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de septiembre de 1979, sobre coeficiente del Cuerpo General Técnico de la Administración Civil. Han sido partes el Ministerio Fiscal y el Abogado del Estado. Y ha sido Ponente el Magistrado don Francisco Rubio Llorente, quien expresa el parecer de la Sala.

#### I. ANTECEDENTES

Primero.—El pasado 14 de marzo, doña María José Millán Valero, Procuradora de los Tribunales, en nombre y representación de doña María Gabarrón Casado, doña María de los Angeles García Aguilera, don Antonio Escobar Hinojosa y doña Matilde Cabezal García, interpuso recurso de amparo contra el Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de septiembre de 1979, por el que se eleva a cinco el coeficiente multiplicador del Cuerpo General Técnico de la Administración Civil, excluyéndose de tal elevación a los recurrentes, funcionarios del Cuerpo Técnico a extinguir.

Se solicita la declaración de nulidad del mencionado Acuerdo, así como la de la sentencia de la Sala Quinta del Tribunal Supremo de 26 de enero de 1983, que desestimó el recurso contra él seguido en la vía contencioso-administrativa, y se reconozca a los recurrentes el derecho a disfrutar y ostentar el coeficiente 5, condenando a la Administración a pagarles todas sus retribuciones con arreglo al mismo desde la fecha del indicado Acuerdo.

El recurso fue admitido a trámite por providencia de la Sección Tercera de 4 de mayo de 1983 y en él ha comparecido y alegado el Abogado del Estado, además de los recurrentes y del Ministerio Fiscal.

Segundo.—Los hechos de los que se origina el presente recurso son los siguientes:

1.º Los recurrentes, miembros todos ellos del Cuerpo Técnico de la Administración del Consejo Nacional del Movimiento, salvo doña Matilde Cabezal, que era Letrado de dicho Organismo, fueron integrados, por Orden de la Presidencia del Gobierno de 28 de octubre de 1978, en el Cuerpo Técnico a extinguir de la Administración Civil del Estado.

2.º El Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de septiembre de 1979, no notificado ni publicado en el «Boletín Oficial del Estado», asignó el coeficiente 5 al Cuerpo General Técnico de la Administración Civil del Estado, así como a los que están equiparados al mismo en virtud de la disposición derogatoria primera, número 1, de la Ley 31/1965, de 4 de mayo.

3.º Considerando que el citado Acuerdo rompía la equiparación que tanto antes como después de la Orden de 28 de octubre de 1978 había existido entre ellos y los funcionarios del Cuerpo General Técnico de la Administración Civil del Estado, los hoy recurrentes en amparo recurrieron en reposición ante el Consejo de Ministros y, una vez que este recurso fue desestimado por Acuerdo de 28 de mayo de 1982, acudieron ante la Sala Quinta del Tribunal Supremo, que igualmente, mediante la sentencia antes referida, desestimó su pretensión, quedando así expedita la vía para acudir ante este Tribunal.

Tercero.—Los recurrentes apoyan su recurso en la consideración de que el Acuerdo impugnado es contrario al principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución.

Entienden que, de acuerdo con la doctrina establecida por este Tribunal (sentencias del Pleno de 12 de julio y 10 de noviembre de 1981 y sentencias 7/82 y 50/82, ambas de la Sala Primera), hay violación del artículo 14 cuando se dan las circunstancias siguientes:

- 1.ª Que se produzca una desigualdad en los derechos.
- 2.ª Que exista un principio jurídico del que derive la necesidad de igualdad de trato ante los desigualmente tratados, y
- 3.ª Que la desigualdad existente no esté justificada.

El primer requisito se cumple, a su juicio, puesto que se les asigna un coeficiente distinto del que se asigna al Cuerpo General Técnico de la Administración del Estado con el que hasta entonces había estado equiparado. Igualmente cumple el segundo, puesto que, como la propia sentencia de la Sala Quinta del Tribunal Supremo reconoce expresamente, los recurrentes están asimilados y equiparados económicamente a los Técnicos de la Administración Civil del Estado. Por último se da también la afirmación del tercero de los requisitos. A este respecto señalan que si bien el Acuerdo del Consejo de Ministros que impugnan no da ninguna justificación de la diferencia establecida, se intenta tal justificación en la sentencia de la Sala Quinta del Tribunal Supremo, que convalida dicho Acuerdo en el cual se afirma que el mismo está inspirado por el designio concreto de asignar provisionalmente, para el ejercicio de 1980, el grado inicial de la carrera administrativa, asignación para la que la Administración está apoderada por el artículo 2.º, 2.b), del Real Decreto-ley 22/1977, que la faculta para hacer las matizaciones necesarias dentro de un mismo nivel en función de la especial preparación técnica. Este designio, que se refleja en el párrafo 2.º del artículo 8.º de la Ley 42/1979, se lleva a cabo teniendo en cuenta que la diferenciación en materia de coeficientes determinantes del grado inicial es posible allí donde existe diferente procedencia, diversas pruebas de acceso, una determinada adscripción a concretos departamentos que disminuya la movilidad interministerial vedando el acceso a otros Centros, etc..

A juicio de los recurrentes, este intento de justificación del Acuerdo del Consejo de Ministros que se hace en la mencionada sentencia es del todo inconsistente. En primer lugar, porque es evidente que dicho Acuerdo no hace asignación alguna del grado inicial de la carrera, que lleva a efecto, sólo tres meses después, la Ley de Presupuestos, sino que se concreta en una pura y simple elevación de coeficiente. En el mismo orden de cosas es claro, afirma, que si lo que puede modularse en función de la especial preparación técnica es el grado inicial de la carrera administrativa, lo que debió hacer la Ley de Presupuestos fue fijar dicho grado en función de tal preparación, sin acudir al rodeo de alterar previamente los coeficientes. En segundo lugar, y prescindiendo de lo anterior, aducen los recurrentes que la razón utilizada para justificar la diferenciación en favor del Cuerpo General Técnico de la Administración Civil del Estado queda aniquilada en cuanto se tenga en cuenta que esa diferenciación favorable se extiende también, en virtud del Acuerdo, a las escalas o funcionarios equiparados por el Acuerdo, siguiendo lo dispuesto en la disposición derogatoria primera, 1.º, de la Ley 31/1965. Es evidente, en efecto, que estos funcionarios equiparados son, por la propia definición legal, «funcionarios carentes de título universitario o de enseñanza técnica superior, integrados en Escalas del Ministerio de origen, es decir, no interministeriales», que sólo pueden servir destinos propios del Ministerio al que actualmente pertenecen y que, aun dentro de ellos, no pueden aspirar a nuevos destinos y funciones propias del Cuerpo General Técnico, sino sólo a puestos de trabajo para los que estuviesen habilitados por la legislación anterior. Es obvio, por tanto, concluye, que al equipararlos al Cuerpo General Técnico no se han podido tomar en consideración ninguna de las razones que la sentencia considera posibles para diferenciar los coeficientes y que esta equiparación hace jurídicamente imposible que tales razones, aun en el supuesto de que respecto de ellos se dieran, puedan ser tomadas, por el contrario, en cuenta para no equiparar a los recurrentes, cuya exclusión constituye, por tanto, pura y simplemente una discriminación.

Cuarto.—El Ministerio Fiscal comienza por trazar un bosquejo del cuadro normativo con arreglo al cual ha venido desarrollándose la relación jurídico-funcionarial de los actores, primero con el Consejo Nacional del Movimiento y después con la Administración Civil del Estado. Menciona en primer lugar el Real Decreto-ley 23/1977, que dispone la incorporación de los funcionarios del Movimiento a la Administración Civil del Estado, cuya normativa le será aplicable en lo sucesivo y a todos los efectos, salvo por lo que toca al régimen de derechos pasivos y al régimen especial de la Seguridad Social. De este condicionamiento hacia el futuro se sigue, a su juicio, la necesidad de que las normas que se dicten con vistas a otras relaciones se apliquen también a los que resulten afectados por la proclamación del Real Decreto-ley.

Se refiere el Ministerio Fiscal, en segundo término, al Real Decreto de 2 de junio de 1977, que establece la dependencia de la Presidencia del Gobierno de estos Cuerpos a extinguir que detalladamente relaciona y cuyos respectivos coeficientes fija, siendo el 4 (esto es, idéntico al que en ese momento tenía el Cuerpo General Técnico de la Administración Civil del Estado) el que se asigna a los Cuerpos a que pertenecían los hoy recurrentes.

Recuerda a continuación que la asignación de coeficientes fue hecha originariamente por el Decreto de 28 de mayo de