

LA IGUALDAD DE LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL Y LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

ANTONIO BAYLOS
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Castilla-La Mancha

SUMARIO: I. LA IGUALDAD DE LAS PARTES COMO PRINCIPIO DEL PROCESO CIVIL Y LAS RELACIONES DE TRABAJO. II. LA IGUALDAD DE LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL: PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL. III. LA NOCION LEGAL DE IGUALDAD DE LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL: EL EQUILIBRIO PROCESAL. IV. PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL COMO GARANTIA DEL DERECHO DE DEFENSA DE LAS PARTES EN EL PROCESO. V. LA IGUALDAD SUSTANCIAL DE LAS PARTES Y LA ALTERACION DE REGLAS GENERALES DEL PROCESO CON FUNDAMENTO EN LA PROHIBICION DE INDEFENSION.

I. LA IGUALDAD DE LAS PARTES COMO PRINCIPIO DEL PROCESO CIVIL Y LAS RELACIONES DE TRABAJO

La igualdad de las partes es un elemento fundante del proceso civil. Trasunto del principio de igualdad formal que dirige la sociedad liberal y sus estructuras sociopolíticas, se incorpora al modelo típico de proceso civil vigente en el liberalismo como codificación de la normalidad y de los instrumentos de reacción de los que se dota a los sujetos actuantes en el plano de las relaciones materiales como personas libres e iguales (1).

(1) U. MUCKENBERGER, "La legitimación a través de la negación de la realidad", en P. BARCELONA y D. HART. U. MUCKENBERGER, *La formación del jurista. (Capitalismo monopolista y cultura jurídica)*, Civitas, Madrid, 1977, p. 94.

En efecto, el sistema jurídico de derecho privado se resume en un sistema contractual normativo deducido de la autonomía privada, en el que se produce una "sustitución" de los conceptos económicos por los conceptos propiamente jurídicos en una visión necesariamente abstracta y formalista. En el ámbito procesal, y aun cuando se construya teóricamente una autonomía de la relación procesal respecto de la relación sustantiva, material, la igualdad formal de los ciudadanos se traduce en la igualdad de las partes. Esta noción incorpora, en fin, determinados elementos que ayudan a precisarla de manera nítida.

Sintéticamente, se podría condensar este principio en que no se subordina la admisión de la demanda a la aprobación del juez. La demanda es de absoluto dominio de los privados, quienes la pueden utilizar para sus fines, incluso de manera temeraria. Desde esta concepción privada y personal, el juez es un tercero neutral e imparcial que debe oír a ambas partes antes de dictar su decisión respetando "los derechos jurídicos de defensa" de manera bilateral (2). Iniciada por la parte demandante, la disposición del proceso pertenece igualmente a las partes. Son éstas, y no el juez, quienes dominan los tiempos del proceso: "El *dominus* del derecho es el único en tener el poder y la carga de administrar la *actio*" (3). Y son también las partes quienes deben suministrar al órgano judicial los elementos fácticos y el material probatorio sobre los mismos en que haya de fundamentarse la decisión del juez, quien se encuentra vinculado a tales iniciativas llevadas a cabo en el desarrollo del proceso (4).

La aplicación de estos principios a las actuaciones procesales de tutela de los derechos surgidos en el seno de la relación laboral, fue muy prontamente objeto de crítica. Y ello no sólo porque la noción de igualdad formal en el Derecho hace caso omiso de los individuos concretos y de las desiguales posiciones de poder entre ellos. Este reproche, ya antiguo, de que para ser igual, el derecho tendría que ser desigual (5), se resume en la constatación evidente de que la igualdad de

(2) M. RODRIGUEZ PIÑERO, "Sobre los principios informadores del proceso de trabajo", *RPS*, núm. 81 (1969), p. 24-25.

(3) G. TARELLO, *Dottrine del processo civile. Studi storici sulla formazione del diritto processuale civile*, Il Mulino, Bologna, 1989, p. 12.

(4) M. RODRIGUEZ PIÑERO, *Sobre los principios informadores...*, cit., pág. 39.

(5) "El derecho sólo puede consistir, por su naturaleza, en la aplicación de una medida igual; pero los individuos desiguales (...) sólo pueden medirse por la misma medida siempre y cuando se les enfoque solamente en un aspecto determinado; por ejemplo, en el caso concreto, sólo en cuanto obreros, y no se vea en ellos ninguna otra cosa, es decir, se prescinda de todo lo demás. (...) Para evitar todos estos inconvenientes, el derecho no tendría que ser igual, sino desigual." K. MARX, *Crítica del Programa de Gotha*, Ricardo Aguilera ed., Madrid, 1971, p. 23.

las personas como sujetos jurídicos implica automáticamente la desigualdad de los individuos concretos (el trabajador, el empresario): “Para el uno el *libre contrato* permite una nueva forma de dominio social con el que subordina los demás a sí mismo, para el otro este mismo *libre contrato* significa sólo una nueva forma de servidumbre social con la que se subordina a otro” (6).

Pero, más allá de esta evidencia, la relación entre esta concepción del proceso civil y las “clases desposeídas” fue criticada de manera especial también en atención a la constatación de la diferencia de poder entre las partes formalmente igualadas. En una conocidísima obra de finales del siglo pasado, Menger podrá escribir:

“... los perjuicios de la clase proletaria se derivan, la mayoría de las veces, del hecho por el que, partiendo del punto de vista de la forma, la legislación establece las mismas reglas de Derecho, tanto para los ricos cuanto para los pobres, siendo así que la posición social, harto diferente, de ambos, exige un tratamiento distinto” (7).

Partiendo así de la realidad de las cosas, dicho autor describirá muy gráficamente alguna de las consecuencias más evidentes de esta noción:

“Todo juez experto admitirá, de hecho, que los derechos de los pobres, cuando llegan a ser defendidos en juicio, se ofrecen frecuentemente bajo un aspecto de abandono y descuido, semejante al que presentan los cuerpos de los proletarios cuando se les recoge en los hospitales públicos” (8).

La explicación de esta situación la encontraba su traductor español, Posada, en la “forma de considerar” el aparato jurídico de tutela de derechos e intereses:

“En efecto, los que más pueden, son precisamente los que tienen más intereses *jurídicamente* protegibles: si el derecho se formula para proteger exigencias, y se resuelve en *acciones* a favor de los que tienen interés, ¿cómo extrañar que las leyes y todo el Derecho positivo se conviertan en un orden de medios al

Como se sabe, la crítica al proyecto de programa para el congreso de unificación de las dos organizaciones obreras alemanas de entonces, data de 1875, aunque no fue publicado por Engels hasta 1891.

(6) U. CERRONI, *La libertad de los modernos*, Ed. Martínez Roca, Madrid, 1972, p. 106.

(7) A. MENGER, *El derecho civil y los pobres*, versión española de *Das bürgerliche Recht und die besitzlosen Volksklassen*, debida a la pluma de A. POSADA, Librería General de Victoriano Suárez, Madrid, 1898, p. 103.

(8) A. MENGER, *El derecho civil y los pobres...*, cit., p. 102.

servicio de las clases ricas y pudientes? (...). El acreedor, que en las relaciones de obligación representa el interés de los ricos, tendrá su acción en derecho, y con ella el corolario del poder coactivo para hacer efectivo el rendimiento económico de la deuda. El desposeído, el pobre, como no representa un interés poderoso, una potencia viva que en la tradición haya consagrado un egoísmo, se hallará siempre en *la lucha por el derecho* en condiciones desfavorables, porque le falta el *poder* que el *interés jurídicamente protegido* supone. Y así discurriendo" (9).

Ante este tipo de críticas, se pueden apreciar, muy esquemáticamente, dos tipos de reacciones. En primer lugar, la que, partiendo de la verificación de que el sistema judicial y el proceso en general no constituyen un elemento neutro, sino que se hallan claramente sesgados para su utilización como "instrumento de dominación" (10), expresa una desconfianza en el proceso como garantía de derechos y como lugar donde se arbitren las diferencias entre las relaciones del capital y del trabajo, rechazo extensible a las complejas y difíciles reglas que lo disciplinan. El "complicado mecanismo" del procedimiento, la carencia de asesoramiento jurídico y de una correcta representación procesal, unido a la pasividad judicial en la conducción del proceso, genera la "gran desconfianza" hacia la justicia civil:

"Páreseles ésta como un sistema de argucias jurídicas, en el cual el espíritu del individuo sencillo no puede penetrar. Si a esto se añade, como ahora ocurre, la conciencia del antagonismo de clases, se explicará perfectamente el frecuentísimo resultado de que el pobre que haya tenido que acudir un par de veces a la vía judicial, se convierta en un enemigo consciente del Estado y de la sociedad" (11).

De esta línea de tendencia arranca la necesidad de generar instrumentos alternativos al proceso, bien dotados de funciones conciliadoras y arbitrales, bien mediante la creación de órganos dotados de jurisdicción, o "verdaderos Tribunales especiales", con participación de patronos y obre-

(9) A. POSADA, "El Derecho y la cuestión social". Estudio introductorio a A. MENGER, *El Derecho civil y los pobres...* cit., pp. 18-19.

(10) Cfr. F. VALDES, "Prólogo" a A. MURCIA CLAVERIA, *La representación voluntaria en el proceso laboral*, Marcial Pons, Madrid, 1994, p. 11. Son "concepciones perfectamente definidas del Derecho" (*ibid.* p. 11), en la que "esta neutralidad significa en la práctica que estos instrumentos o técnicas de protección están en la realidad a disposición de quien tiene el poder o la fuerza necesaria para servirse de ellos, y consiguientemente, de los sujetos que ya han realizado de hecho sus propios intereses". P. BARCELONA, y G. COTURRI, *El Estado y los juristas*, Fontanella, Barcelona, 1976, p. 256.

(11) A. MENGER, *El derecho civil y los pobres...* cit., pp. 122-123.

ros (12). En esta misma dirección confluye además la exclusión del sindicato del proceso en representación y defensa de los intereses de los trabajadores, resultado de la visión individualista propia del liberalismo (13), de manera que la organización de los trabajadores no puede entrar en el proceso porque se quebraría la igualdad entre los litigantes (14); ello acentuará la hostilidad hacia los instrumentos de tutela judicial como forma de canalizar la defensa de los intereses de los trabajadores por parte del sindicato (15), y el fortalecimiento de la tendencia a la creación de órganos "sindicalizados" que resolvieran los conflictos originados en las relaciones de trabajo, diferenciados del sistema "general" del proceso civil (16).

Una segunda línea se orientará, por contra, a la reforma de los propios mecanismos del proceso, procurando intervenciones legales que las pusieran en práctica. En algunos casos, estas reformas se limitaban a proponer medidas que aseguraran asesoramiento y defensa en juicio a los trabajadores, por ejemplo, mediante la creación de "centros de información con procuradores populares" a cargo del Estado (17), pero las que contaron con más trascendencia e interés, fueron las que pretendían incidir sobre el funcionamiento procesal básico y los principios que lo conforman.

En este sentido, las iniciativas planteadas se cifraban, por lo general, en dos grandes temas. De un lado, la exigencia de que la ley otorgara al juez el poder —y el deber— de suplir las deficiencias en la conducta procesal de la parte más débil económicamente y en consecuencia con menos posibilidades de valerse de los medios procesales. Ello implicaba, en suma, circunscribir el principio dispositivo de las partes en favor del principio directivo del juez y de sus funciones de dirección del proceso (18). Este "principio de impulso del juez",

(12) J. MONTERO AROCA, *Los tribunales de trabajo (1908-1938). Jurisdicciones especiales y movimiento obrero*, Universidad de Valencia, 1976, pp. 22-23.

(13) C. PALOMEQUE, "Sindicato y proceso de trabajo", *RPS* 122 (1979), pp. 50-51.

(14) Cfr. U. ROMAGNOLI, "Il ruolo del sindacato nel processo di lavoro", en *Lavoratori e sindacati tra vecchio e nuovo diritto*, Il Mulino, Bologna, 1974, p. 260.

(15) J. CRUZ VILLALON, "La intervención de las representaciones colectivas en el proceso de trabajo", en J. CRUZ, F. VALDES, *Lecturas sobre la reforma del proceso laboral*, Ministerio de Justicia, Madrid, 1991, p. 275.

(16) C. PALOMEQUE, *Sindicato y proceso de trabajo...*, cit., p. 51.

(17) K. KAUTSKY, *La cuestión agraria*, Ruedo Ibérico, París, 1971, pp. 467-471. Un comentario a la tesis kautskiana, opuesta por otra parte al incremento de los poderes del juez en el desarrollo del proceso, en G. TARELLO, *Dottrine del processo civile...* cit., pp. 18-19.

(18) G. TARELLO, *Dottrine del processo civile...* cit., pág. 19, subrayando la tendencia estatalista presente en esta orientación, que no era sin embargo la única ni la predominante en la literatura socialista de fines del siglo XIX.

tenía una especial incidencia en lo que se refería a la fase probatoria, al sancionar la libre apreciación por el órgano judicial tanto de los medios de prueba empleados como de la práctica de las mismas ante él. Por otra parte, se pronosticaba la reforma del proceso en el sentido de prescindir del procedimiento escrito y permitir al juez participar vivamente de la relación procesal haciendo más inmediato el contacto con las partes; medidas en suma que pretendían imponer los principios de oralidad y de concentración (19). Naturalmente que el grueso de estos planteamientos habría de incorporarse a las leyes que crearon el proceso especial de trabajo —y los Tribunales de trabajo— en toda Europa occidental (20).

En la progresiva construcción del andamiaje del sistema de garantías que va a llamarse Derecho del Trabajo, confluye por tanto esta visión crítica y correctora de los principios liberales. La “normalización” de un sistema jurisdiccional de garantía de derechos en materia de relaciones laborales, la compatibilidad de éste con los medios autónomos de solución de conflictos, o, en fin, la presencia en el proceso laboral con plena capacidad procesal de todos los sujetos, individuales y colectivos, que actúan en la relación de trabajo (21), es, por tanto, un hecho actual generalizado a una gran mayoría de ordenamientos jurídicos democráticos. No obstante, esta “normalización” no debe ocultar ni la “falta de simetría” entre la incisividad y el alcance de la norma laboral sustantiva y la virtual permanencia de la estructura y principios del proceso, apegado aún a la cultura jurídica individualista (22), ni la dificultad que encuentran “los criterios de igualdad sustancial entre individuos y grupos” para hacerse imponer en el ámbito estricto de aplicación de las normas procesales (23). Esta problemática es la que ha de ser analizada con más detenimiento, en relación con el vigente sistema jurídico-laboral español.

(19) G. TARELLO, *Dottrine di Diritto procesale...*, cit., pp. 79-80.

(20) Cfr. F. NEUMAN, “Il significato politico e sociale della giurisprudenza dei tribunali del lavoro”, en G. ARRIGO, G. VARDARO, *Laboratorio Weimar*, Edizioni Lavoro, Roma, 1982, p. 161.

(21) En especial del sindicato, que juega un papel propio interviniendo en el proceso de trabajo no sólo en el ejercicio de derechos o intereses de la propia organización o del grupo como persona jurídica, sino como parte en tutela del interés colectivo o en representación del trabajador individual, Cfr. C. PALOMEQUE, *Sindacato y proceso...*, cit., pp. 50-54.

(22) F. VALDES, *Prólogo...*, cit., p. 10.

(23) J. CRUZ VILLALON, “Constitución y proceso de trabajo”, en J. CRUZ y F. VALDES, *Lecturas...*, cit., p. 61.

II. LA IGUALDAD DE LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL: PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL

La asimetría señalada entre los aspectos materiales y procesales del sistema jurídico-laboral, así como la dificultad para que las políticas de compensación de las desigualdades sociales se traspongan al ámbito jurisdiccional (24), han llevado a una cierta preservación del sistema procesal laboral de cualquier "contaminación" derivada de las relaciones sustantivas, aceptándose incluso que la cláusula constitucional de Estado Social no llega a afectar "al Derecho Procesal" en su conjunto (25). En esta cierta situación de "inmunización" del hecho procesal, puede quizá influir la construcción dogmática del proceso como una relación jurídica que se configura autónomamente respecto de la relación sustantiva que se traba entre los privados, autonomización que requiere la contemplación de principios propios y reglas específicas, diferenciadamente de las que se desarrollan en las relaciones materiales entre las partes. Pero, en líneas generales, se corresponde fundamentalmente con las funciones atribuidas en los sistemas democráticos al Poder Judicial, con la carga de neutralidad e independencia que se predica de la función jurisdiccional, tan diferente a las que se encomienda al Gobierno y al Poder Legislativo, entre las que cuenta sin duda la actuación de remoción de obstáculos y de promoción de las condiciones para la igualdad sustancial a las que se obliga el art. 9.2 CE (26).

El proceso de trabajo, por tanto, contiene un principio de igualdad formal, con las consecuencias que ello comporta en cuanto al impulso de parte y principio dispositivo, entre otros aspectos ya aludidos. Sin embargo, se han producido históricamente importantes correcciones, fundamentalmente a través de la aplicación de un principio tuitivo de protección del contratante más débil como eje de articulación del proceso laboral (27). Tal principio se manifiesta ante todo en la acción "compensatoria" del juez, que pierde esa posición clásica no neutral, sino pasiva (28), y asume un mayor poder en la dirección del proceso y, espe-

(24) J. CRUZ VILLALON, *Constitución y proceso de trabajo...*, cit., p. 60.

(25) G. P. ROJAS RIVERO, *El derecho del trabajador al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo*, Civitas, Madrid, 1994, p. 101.

(26) J. CRUZ VILLALON, *Constitución y proceso de trabajo...*, cit., p. 60.

(27) M. RODRIGUEZ PIÑERO, *Sobre los principios informadores...*, cit., pp. 76-77.

(28) "El Tribunal, según la legislación procesal civil vigente en todos los Estados civilizados, aun después de iniciado el litigio, debe ser impulsado particularmente a realizar todos los actos más importantes, como el mecanismo de un reloj, que es preciso también impulsarlo para que se mueva, aunque sea por breves momentos". A. MENGER, *El derecho civil y los pobres...*, cit., p. 122.

cialmente, en materia de prueba. Es en este dominio en donde parece además que el proceso de trabajo ha segregado, desde hace tiempo, sus propias reglas, a diferencia de las que se significan en el proceso civil. En concreto, en el ámbito de los sujetos privados rige el principio dispositivo de la prueba, mientras que en el proceso laboral, el acusado predominio del principio inquisitivo del juez, inspirado en el orden penal, quiere servir de garantía para la obtención de la verdad real (29).

Sucede, sin embargo, que al basarse estas correcciones del principio dispositivo en los poderes del juez, es inevitable asociar esta posición directiva con una cierta "publicación" del proceso de trabajo y, por ende, de la relación laboral (30). Y mucho más si, teniendo en cuenta nuestra concreta experiencia histórica respecto de la creación de las Magistraturas de Trabajo, se interpreta la actuación tuitiva y compensatoria del juez laboral como un elemento de "compensación" de la criminalización de las organizaciones obreras y de todos sus medios de acción.

Se podría dar la paradoja de que, ante la institucionalización de un sistema democrático de relaciones laborales, el papel que el juez laboral cumple en la dirección del proceso y en la articulación de la fase probatoria especialmente, se interpretara como una limitación del principio dispositivo en el proceso que pudiera conculcar el principio de igualdad de las partes. Y la cuestión alcanzaría un nivel elevado, puesto que se insertaría en el propio cuadro de derechos y libertades reconocidos constitucionalmente, al ser el principio de igualdad procesal de las partes una trasposición del art. 14 CE sobre la igualdad de los españoles ante la ley (31). Pero ello no es así, obviamente.

La inexcusable posición de neutralidad del juez ante las partes y su poder de disposición del proceso no sufre en el proceso de trabajo. Ya desde hace tiempo se ha hecho notar que la dirección judicial del proceso laboral "convive y coincide" con la disponibilidad de las partes sobre la *litis* e incluso con el principio de aportación de parte, lo que conducía a afirmar el "carácter marcadamente dispositivo" del proceso español del trabajo (32). La igualdad de las partes en el proceso no se halla afectada negativamente por esta cuestión.

(29) I. GARCIA-PERROTE, *La prueba en el proceso de trabajo*, Civitas, Madrid, 1994, pp. 178 y ss.

(30) M. RODRIGUEZ PIÑERO, *Sobre los principios informadores...*, cit., pp. 45-46, habla de "publicización" del proceso.

(31) J. CRUZ VILLALON, *Constitución y proceso de trabajo...*, cit., pág. 62, con expresión de la doctrina procesalista que defiende esta posición.

(32) M. RODRIGUEZ PIÑERO, *Sobre los principios informadores...*, cit., pp. 46 y ss.

Además, no se puede trasponer mecánicamente del art. 14 CE este principio que configura el proceso y lo estructura, por mucho que se utilice la palabra "igualdad". El principio dispositivo no encuentra su encaje constitucional adecuado en el art. 14 CE. Antes al contrario, lo que habría que preguntarse es en qué medida las exigencias del principio de igualdad, anudadas a la cláusula de Estado Social y al compromiso de los poderes públicos establecido en el art. 9.2 CE, no obligan a contemplar de forma diversa las instituciones procesales. El carácter compensador e igualador, en el aspecto sustantivo, del ordenamiento laboral, ha de tener, lógicamente, un correlativo en los aspectos procesales, con consecuencias de corrección de la desigualdad social y económica (33), lo que implica, necesariamente, que esta problemática trascienda a la estructura del proceso de trabajo y a las reglas que lo disciplinan. Se trataría, así, de reactualizar la clásica polémica a la que se ha hecho referencia sobre igualdad y proceso.

Sin embargo, la igualdad de las partes en el proceso sí tiene un anclaje constitucional. La jurisprudencia constitucional, al ligar este principio con los de contradicción y no indefensión, ha reconducido el problema a la tutela que otorga el art. 24 CE. Igualdad de las partes estará ahora, en la perspectiva constitucional, directamente relacionado con el derecho a la defensa, "que quedaría alterado en la medida en que se admitiesen a una parte comportamientos o medios que se nieguen a la otra" (34). Desde esta perspectiva, existen múltiples manifestaciones del mismo, como veremos más adelante, derivadas en última instancia del derecho a la tutela judicial efectiva como derecho ciudadano. Ya se tendrá ocasión de glosar, brevemente, las consecuencias últimas que esta posición de nuestro Tribunal Constitucional reviste; en especial, las implicaciones de ésta como justificación de correcciones del principio dispositivo, sobre la base, precisamente, del derecho a la defensa del trabajador.

III. LA NOCION LEGAL DE LA IGUALDAD DE LAS PARTES EN EL PROCESO DE TRABAJO: EL EQUILIBRIO PROCESAL

Tras el proceso en cierta medida constituyente de la estructura judicial y de la incorporación a las normas procesales de los principios

(33) Sobre la orientación correctora y la relación entre igualdad y discriminación, con carácter general, M.^º F. FERNANDEZ LOPEZ, "Igualdad y no discriminación por razón de sexo: planteamiento constitucional", en J. APARICIO y A. BAYLOS, *Autoridad y democracia en la empresa*, Trotta, Madrid, 1992, pp. 99-102.

(34) J. CRUZ VILLALON, *Constitución y proceso de trabajo...*, cit., p. 63.

constitucionales, que efectúa la LOPJ en 1985, la reforma del procedimiento laboral —en su última versión, ya adecuada a la nueva legalidad post constitucional del ET— se articula a través de una ley de bases que pretende, frente al “carácter aluvional” del texto de 1980 (35), una visión global, “integrada y armónica” del proceso de trabajo que se ajustara al marco y a los principios de la LOPJ, integrara las exigencias de la tutela judicial efectiva impuestas por una copiosa jurisprudencia constitucional, y, en fin, que se acoplara a las nuevas modificaciones normativas, especialmente en materia colectiva, simbolizadas en la LOLS (36).

A esos fines pretendía servir la Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral (LBPL). En lo que aquí interesa, en esta norma son muy constantes las referencias al principio de igualdad procesal, a cuyo tratamiento la ley presta “un especial cuidado”, como recuerda la Exposición de Motivos de la LBPL. Y así, el principio de igualdad de las partes se habrá de garantizar, en todo caso, en la defensa por abogado (Base 7.^a.2), entre los deberes procesales se habrá de regular “la actuación de las partes con arreglo a los principios de veracidad y probidad, garantizándose durante el curso de las actuaciones la igualdad entre ambas” (Base 10.^a.3), y los actos de comunicación se regularán “en forma que garanticen el derecho a la defensa y los principios de igualdad y contradicción” (Base 13.^a.2). En el proceso ordinario se deben arbitrar “las medidas tendentes a garantizar los derechos que pudieran corresponder a las partes” (Base 16.^a.4), y se prohíbe la posibilidad de que el demandado formule reconvencción en el acto del juicio, “salvo que la hubiera anunciado en la conciliación previa o en la contestación a la reclamación previa” (Base 19.^a.1), también sobre la base del principio de igualdad integrado en el de defensa. En muchos aspectos, la previsión de la ley de bases incorporaba textualmente las conclusiones de una jurisprudencia constitucional reiterada, sacando las oportunas consecuencias de la misma.

Pero la LBPL hacía a su vez hincapié en el carácter “relativo” de la igualdad procesal, entendida en el sentido formal. Como se puede leer en la Exposición de Motivos:

(35) J. CRUZ VILLALON, “Delegación legislativa y reforma del procedimiento laboral”, en J. CRUZ, F. VALDES, *Lecturas sobre la reforma...*, cit., p. 93.

(36) F. VALDES DAL-RE, “La Ley de Bases de Procedimiento Laboral. Aspectos más sobresalientes de una reforma procesal anunciada”, en J. CRUZ, F. VALDES, *Lecturas sobre la reforma...*, cit., p. 131-132.

“Este principio, sin embargo, ha de ser entendido 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. La igualdad procesal no puede así concebirse como absoluta, debiendo incorporar la ordenación del proceso ciertas disparidades que se asientan, como en su día declaró la STC, 3/1983, “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” (FJ. 2.º, párrafo 4.º.”

Este fue también el aspecto más resaltado por la doctrina laboralista que se ocupó del tema, subrayando las consecuencias de esta apreciación que se podían encontrar en la propia LBPL. En efecto, la norma prevé “contrapesos” a esta igualdad formal (37), cifrados, todos ellos, en el importante dominio de las reglas sobre la prueba. Y así, se invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (Base 19. 4), y, en los procesos de despidos y sanciones, se altera el orden de las pruebas, practicándose en primer lugar las propuestas por la parte demandada (Base 21. 2), desvirtuando así en gran parte las reglas tradicionales de la prueba de las obligaciones derivadas del art. 1214 CC (38). Es importante resaltar que estas prescripciones compensatorias se hacen derivar directamente del derecho reconocido en el art. 24 CE, como manifestación de la tutela judicial efectiva, en su vertiente de prohibición de indefensión (39). A ello habría que añadir, siempre dentro de esta perspectiva “correctora” del principio de igualdad formal, la consecuencia de una mayor intervención del órgano judicial “en el proceso y sobre la *litis*” (40).

Aprobado por Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril el Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), en él se

(37) “Se trata de excepcionar *desigualmente* reglas procesales de carácter general”, señala gráficamente M. R. ALARCON CARACUEL, “Una valoración crítica global de la Ley de Bases de Procedimiento Laboral”, en M. R. ALARCON (dir.), *La reforma del Procedimiento Laboral*, Marcial Pons, Madrid, 1989, p. 20.

(38) M. R. ALARCON CARACUEL, *Una valoración crítica...*, cit., pp. 20-21.

(39) M. R. ALARCON CARACUEL, *Una valoración crítica...*, cit., pp. 20.

(40) M. RODRIGUEZ-PIÑERO, “Jurisdicción de trabajo y sistema constitucional”, en M. R. ALARCON, *La reforma...*, cit., p. 43. Por otra parte, una manifestación general del carácter compensador del proceso laboral es el principio de total tratuidad del proceso para el trabajador (base 9.ª.1).

incorpora, como no podía ser menos, la doble indicación contenida en la ley delegante sobre el principio de igualdad y sus correcciones derivadas del principio de igualdad real. Sin embargo, y como se ha resalado oportunamente por García-Perrote, la LPL sustituye, a la hora de abordar los principios ordenadores del proceso, el de igualdad por el de *equilibrio* procesal (41). En efecto, el art. 75 LPL introduce, como novedad importante en la regulación del proceso laboral, un tipo de deberes procesales que deben cumplir las partes y los intervinientes en el proceso, que vienen a significar una manifestación genérica del funcionamiento práctico de los principios que rigen el proceso y a los que alude el art. 74 LPL, y, por lo mismo, constituyen una plasmación concreta del derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 CE.

Esta noción, integrada en las facultades de corrección de los órganos judiciales de las actuaciones de las partes que impiden la función de las normas procesales, sintetiza la tensión existente entre los dos aspectos de la igualdad de las partes, formal y material, en el proceso de trabajo, resolviéndola en la afirmación de la función directiva del juez como garante de una "verdadera igualdad de armas" (42), el cual tiene poderes y facultades —incluso coercitivos— para asegurar, de manera activa, el equilibrio real en las posibilidades de alegación y defensa de las partes, quienes, por otra parte, deben adecuar su conducta procesal a las exigencias de la celeridad y de la buena fe (43).

De esta manera, la LPL incorpora, bajo el nombre de "equilibrio procesal", una noción más satisfactoria que la de igualdad procesal, en la medida en que en ella se integra la doble indicación que el término de igualdad conlleva. Quizá porque el legislador delegado haya hecho suyas las palabras de Larenz según las cuales el principio de igualdad, en el ámbito del Derecho privado, queda sustituido, las más de las veces, por "el principio de proporcionalidad", que permite una parcial desigualación por causas objetivas basadas en diversos motivos. La diferenciación sólo puede realizarse en lo que concierne a esa causa y sólo de manera que no sobrepase la medida exigida por ella. "De este modo, en el puesto de la igualdad estricta, se coloca una igualdad "relativizada" por la proporcionalidad" (44).

Pero con ello se llega a un punto de partida, más que a una conclusión. El equilibrio procesal significa, como concepto jurídico nor-

(41) I. GARCIA-PERROTE, *La prueba en el proceso de trabajo...*, cit., pp. 113-116.

(42) I. GARCIA-PERROTE, *La prueba en el proceso de trabajo...*, cit., p. 112.

(43) I. GARCIA-PERROTE, *La prueba en el proceso de trabajo...*, cit., p. 115.

(44) K. LARENZ, *Derecho justo. Fundamentos de ética jurídica*. Civitas, Madrid, 1985, p. 138.

mativo, la integración entre los aspectos formales y materiales de la igualdad de las partes, tal como hemos visto, encomendando la garantía de esta síntesis al órgano judicial. En este punto hay que incorporar lo que se dijo sobre el significado constitucional que estas reglas tienen. Y que se traducen en que son expresión del conjunto de derechos reconocidos en el art. 24 CE bajo la rúbrica general de derecho a la tutela judicial efectiva. Lo que sucede es que en un caso, estará predominantemente en juego el *derecho a la defensa* del art. 24.2 CE, y, en otro, fundamentalmente la *prohibición de indefensión* del art. 24.1 CE. Ambos preceptos amparan, en consecuencia, los aspectos formales (garantías que integran el derecho a la defensa) y materiales (medidas que impiden la indefensión de las partes) del principio de igualdad procesal (45).

Normalmente, además, ambos aspectos derivados del derecho a la tutela judicial efectiva, se han venido localizando en áreas muy concretas de la estructura y de las reglas de ordenación del proceso. Las "garantías de defensa" y los aspectos formales de la igualdad y del principio de disposición del proceso, en las materias de emplazamiento y notificaciones de las partes, así como en las oportunidades de alegación y defensa en el desarrollo del proceso, principalmente; las exigencias de consecución de la igualdad sustancial entre las partes que implican la *prohibición de indefensión de la parte más débil* en la relación de trabajo, se ciñen fundamentalmente a las reglas sobre la prueba, tendiendo a equilibrar el mayor poder probatorio del empresario, pero se pueden rastrear manifestaciones de este principio en otras indicaciones normativas, como la relativa a la consignación de depósitos para recurrir, o a las reglas sobre la ejecución provisional de sentencias, entre las más comunes.

Una breve ojeada a las prescripciones normativas y a la jurisprudencia constitucional sobre este tema, permitirá hacerse una idea de la extensión y el alcance prácticos de este principio de igualdad procesal en sus diversas manifestaciones.

IV. PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL COMO GARANTIA DEL DERECHO DE DEFENSA DE LAS PARTES EN EL PROCESO

Una temprana jurisprudencia constitucional relacionó igualdad de las partes y contradicción en el proceso con la consagración constitu-

(45) I. GARCIA-PERROTE, *La prueba en el proceso de trabajo...*, cit., pp. 100-108.

cional del derecho a la defensa, particularmente a través de una serie de sentencias en materia de emplazamiento y de notificaciones a las partes (46). Los actos de comunicación procesal tienen, por tanto, en la LPL, un desarrollo específico acorde con el significado que había venido estableciendo el TC. El sentido de toda la regulación que se efectúa en los arts. 53 a 61 LPL se resume en el hecho de que a través de la comunicación procesal debe promocionarse efectivamente el derecho a la defensa, de forma que aquélla deberá practicarse "por los medios más rápidos y eficaces que permitan su adecuada constancia y las circunstancias esenciales de la misma" (art. 53.1 LPL).

La especial trascendencia constitucional de los actos de comunicación con las partes la resume con gran precisión la *STC 48/1990*, de 20 de marzo:

"Los actos de comunicación procesal, por su acusada relación con la tutela judicial efectiva que como derecho fundamental garantiza el art. 24.1 CE, y, muy especialmente, con la indefensión que, en todo caso, proscribiera el citado precepto, no constituyen meros requisitos formales en la tramitación del proceso, sino exigencias inexcusables para garantizar a las partes, o a quienes puedan serlo, la defensa de sus derechos e intereses legítimos, de modo que la inobservancia de las normas reguladoras de dichos actos podría colocar a los interesados en una situación de indefensión contraria al citado derecho constitucional; de ahí que cobre singular importancia el primer acto procesal de comunicación, o sea, el emplazamiento o citación de las partes, porque sin él no tendría la garantía de su defensa, y se hace preciso, por ello que, como deber específico integrado en la tutela judicial efectiva, los órganos judiciales aseguren en la medida de lo posible la efectividad real de dichos actos de comunicación."

O, como reitera, precisando las consideraciones anteriores, la *STC 103/1993*, de 22 de marzo:

"... la omisión o la defectuosa realización de los actos de comunicación procesal constituye violación de ese derecho fundamental, siempre que con ello se impida a las partes litigantes llegar al conocimiento real que éstas necesitan para defender sus

(46) Una visión completa y descriptiva de esta jurisprudencia anterior a la LBPL y a la LP en J. ZARZALEJOS NIETO, "Los actos de comunicación con las partes en la Ley de Procedimiento Laboral según la jurisprudencia constitucional y ordinaria", *REDT*, núm. 33, (1988), pp. 105-126.

derechos en los procesos en que intervengan, a no ser que la falta de ese conocimiento real tenga su origen y causa determinantes en el desinterés, pasividad, negligencia o malicia del interesado o éste haya adquirido dicho conocimiento a pesar del defectuoso emplazamiento”.

De entre las formas de comunicación previstas, la jurisprudencia constitucional ha realizado una diferenciación siguiendo un criterio de preferencia, entre modalidades de carácter principal o prioritario, entre las que se incluyen la comparecencia en el local del Juzgado de lo Social, la notificación domiciliaria por agente judicial y la notificación postal mediante correo certificado con acuse de recibo, y modalidades de alcance supletorio y excepcional, limitada a la notificación por edictos. Todas ellas son posibles e indiferentes desde un punto de vista constitucional, siempre que sean correctamente observadas las garantías prescritas legalmente.

La mayor parte de los supuestos sobre los que se basan las decisiones del TC es la referida al medio “supletorio y excepcional” de la comunicación por edictos (art. 59 LPL) (47). Pero más que insistir en los concretos requisitos que la ley y la jurisprudencia exigen como integrantes esenciales del acto de comunicación, conviene resaltar la función del mismo, que es el emplazamiento de las partes para que comparezcan en juicio y defiendan sus posiciones, para lo cual el órgano judicial ha de actuar “con todo cuidado, a fin de asegurar la efectividad real de la comunicación” (48), teniendo en cuenta que “no toda irregularidad procesal genera la vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, sino que han de tenerse en cuenta las circunstancias concurrentes en cada caso, la finalidad e importancia del requisito omitido o irregularmente cumplido y la conducta procesal observada por quien alega tal vulneración” (49).

La relación entre los principios de igualdad y contradicción en el proceso con el derecho a la defensa no se agota en estos supuestos, sino que se extiende a la prevención de cualquier situación de inferioridad procesal.

Ejemplos claros de esta tendencia, centrados en la relación entre Administraciones públicas y partes privadas, son los preceptos de la

(47) Cfr. STC 156/1985, de 15 de noviembre; STC 36/1987, de 25 de marzo; STC 140/1988, de 11 de julio; STC 216/1989, de 21 de diciembre; STC 9/1991, de 17 de enero; STC 216/1992, de 1 de diciembre; STC 227/1994, de 18 de julio.

(48) STC 216/1992, de 1 de diciembre.

(49) STC 48/1990, de 20 de marzo.

LPL relativos a la imposibilidad de que las partes introduzcan “variaciones sustanciales de tiempo, cantidades o conceptos”, respecto de los que contiene la reclamación administrativa previa y en la contestación a la misma (art. 72.1 LPL), o la prohibición que rige para las Administraciones públicas demandadas que no contestaran a la reclamación administrativa previa, de fundar su oposición “en hechos distintos a los aducidos en el expediente administrativo”, salvo que éstos se hubieran producido con posterioridad a éste (art. 72.2 LPL). En ese mismo sentido, la ley sujeta a restricciones a las alegaciones de las Entidades Gestoras, de manera que si no hubieran contestado la reclamación previa, no podrán fundar su oposición en hechos distintos de los aducidos en el expediente administrativo (art. 141.2 LPL). Con ello se garantiza el principio de igualdad procesal, al impedir la modificación de la posición de las Entidades Gestoras respecto de lo que se documenta en el acto administrativo.

En lo que se refiere a la postulación, y partiendo de que la norma permite que las partes no vayan asistidas de letrados (art. 18 LPL), el art. 21.3 LPL obliga a que si una de las partes va provista de letrado, ha de hacerlo constar en la demanda y, si es el demandado, lo habrá de poner en conocimiento del órgano judicial, para que la otra parte pueda ir en condiciones de igualdad al proceso (50). También camina en esta misma dirección la ya aludida prohibición (art. 85.2 LPL) de formular reconvencción si no se hubiese anunciado en conciliación o en reclamación administrativa previa, expresando en esencia “los hechos en que se funda y la petición en que se concreta”. Piénsese que la inferioridad se puede acentuar pues no es imprescindible que el demandante cuente con la asistencia técnica de abogado, con lo que se desequilibrarían claramente las posiciones de las partes (51).

Hay que leer también en este sentido la prescripción de la LPL (art. 5. 3) que instaura un trámite de audiencia previa a la declaración por el órgano judicial de falta de jurisdicción, pese a que el conocimiento sobre la competencia del orden jurisdiccional social corresponde exclusivamente al juez o Tribunal, incluso de oficio, pues de otra manera, “se vulnera el derecho constitucional de defensa” (52).

Naturalmente que este principio de igualdad de las partes, se reproduce también en aspectos esenciales del proceso: en tema de ale-

(50) J. CRUZ VILLALON, *Constitución y proceso de trabajo*, cit., p. 62.

(51) F. VALDES DAL-RE, *La Ley de Bases...*, cit., p. 146.

(52) F. VALDES DAL-RE, “El nuevo proceso laboral”, en J. CRUZ y F. VALDES, *Lecturas sobre la Reforma...*, cit., p. 341.

gaciones (art. 85 LPL), aportación y práctica de las pruebas (art. 87 LPL), y en diligencias para mejor proveer (art. 88 LPL). La razón de esta preservación normativa de tales principios es reiterada en la *STC 226/1988*, de 28 de noviembre:

“La preservación de los derechos fundamentales establecidos en el art. 24 CE, y en especial la regla o principio de interdicción de indefensión, reclaman un cuidadoso esfuerzo del órgano jurisdiccional por preservar los medios de defensa de ambas partes del proceso, lo que se agudiza en aquellos casos en que pueden resultar introducidos en el proceso hechos nuevos, de suerte que el desconocimiento y la falta de audiencia determinen indefensión de la otra parte. Debe además el órgano constitucional, en casos como el presente, observar escrupulosamente el principio de contradicción y el principio de la igualdad de las partes en el proceso o de la igualdad de las armas en él, como también se lo ha llamado, pues este principio de la 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 art. 24 CE establece.”

Lo mismo podría señalarse de otros aspectos, como la interposición de recursos, y en general, respecto de todos los aspectos que estructuran tanto el juicio de cognición como el de ejecución. Ello implica, ciertamente, una actitud del órgano judicial que no puede mantenerse en una imaginaria situación de neutralidad frente a estos aspectos. Como en general sucede con las formas y los requisitos procesales, al juez o Tribunal se le exige un particular deber de actividad que alcanza también a su facultad interpretativa de las normas que regulan el proceso. Así lo señala la *STC 109/1991*, de 20 de mayo:

“... el órgano judicial viene obligado a superar la estricta literalidad de las normas que establezcan requisitos formales para alcanzar, si así resulta proporcionado y razonable en atención a las circunstancias concurrentes en el caso concreto, la interpretación más razonable a la prosecución del proceso, siempre que el interesado haya actuado con diligencia y buena fe y no ocasione a la parte contraria restricción alguna de las garantías procesales que constitucionalmente le correspondan”.

Pero con esta afirmación nos situamos realmente en el segundo de los aspectos bajo los cuales se puede contemplar cómo juega el principio de igualdad en el proceso laboral, en su vertiente “compensatoria” de situaciones de poder previas y condicionantes de la dinámica de la relación de trabajo y su traslación al proceso.

V. LA IGUALDAD SUSTANCIAL DE LAS PARTES Y LA ALTERACION DE REGLAS GENERALES DEL PROCESO CON FUNDAMENTO EN LA PROHIBICION DE INDEFENSION

Derivada de la calificación del Derecho del Trabajo como un “ordenamiento compensador e igualador, que corrige, al menos parcialmente, las desigualdades existentes” (53), y que incide tanto sobre las normas sustantivas como sobre las procesales, “la desigualdad está respaldada por el principio de igualdad real proclamado en el art. 9.2 CE” (54). Lo que sucede es que ésta no sólo atraviesa el art. 14 CE y su típico sentido “emancipatorio” (55), sino que encuentra una aplicación directa en el ámbito procesal a través del art. 24 CE y la prohibición de indefensión en él contenida. Se trata, en consecuencia, de alteraciones de reglas generales del proceso en su moldeado clásico de cuño individualista, sobre la base de equilibrar la posición de menor poder del contratante débil, o de reconocer tratamientos diferenciados sobre la base de esa situación previa y condicionante de desigualdad material, de manera que, si no se produjeran tales modificaciones, se estaría generando una real situación de indefensión para el trabajador como parte del proceso. La inclusión de nuevas reglas específicas que remedien ésta, resulta, claro está, perfectamente compatible con el respeto a las garantías de la defensa de ambas partes en el proceso a las que se ha hecho referencia en el epígrafe anterior; más aún, podrían incluso ser explicadas como una *versión* de dichas garantías, tal y como suele realizar la doctrina científica al exponer las consecuencias del principio de igualdad procesal (56).

La corrección de las reglas generales provenientes de la cultura jurídico-procesal individualista (57), se recoge en la norma procesal laboral en el contexto del incremento de los poderes de dirección del proceso a cargo del órgano judicial y del reconocimiento de su papel activo, al que ya se ha aludido (58). El art. 75.1 LPL obliga al juez a

(53) En la dicción de la STC 20/1984, de 13 de febrero. M. ALONSO OLEA, *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, tomo II, Civitas, Madrid, 1985, p. 52, califica esta frase de “suave arcaísmo”, preferible, con todo, “al chirriante *garantismo* del que hoy ocasionalmente se nos habla en sede de crisis y en clave de fatal transformación”.

(54) M. ALONSO OLEA, *Jurisprudencia Constitucional...*, cit., p. 52.

(55) M. RODRIGUEZ PIÑERO, M. F. FERNANDEZ LOPEZ, *Igualdad y discriminación*, Teconos, Madrid, 1986, p. 69.

(56) M. R. ALARCON, *Valoración crítica...*, cit., pp. 20-21.

(57) F. VALDES, *Prólogo...*, cit., pp. 10-11.

(58) I. GARCIA PERROTE, *La prueba en el proceso de trabajo...*, cit., pp. 114-115.

corregir los actos que, al amparo 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”, obligación que recorre por tanto todas las fases del proceso y que habrá de tener una repercusión evidente en la interrelación de los aspectos sustantivos y procesales de la relación laboral.

El ejemplo típico en el que se sustancia la alteración de las reglas procesales en aras del principio de no indefensión, es el referido a las reglas sobre la prueba. Sobre la base de la constatación de un “mayor poder” del empresario sobre la prueba, derivado de su “acusada proximidad” y dominio sobre las fuentes probatorias (59), que desnivela profundamente las facilidades de una y otra parte respecto de la prueba de los hechos que avalan la pretensión del trabajador, la norma procesal laboral corrige las reglas sobre la carga de la prueba en el juicio. Ante todo, en lo que se refiere a la inversión de la carga de la prueba en los supuestos de discriminación por razón de sexo (art. 96 LPL), reiterada para la tutela de la libertad sindical en el art. 178.2 LPL, y extendida por el art. 180 LPL al resto de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador (60), pero también en lo que respecta a la carga de la prueba en los procesos de despidos y sanciones a la que alude el art. 105.2 LPL. La dificultad probatoria del trabajador pretende también compensarse con preceptos como el contenido en el art. 94.2 LPL, que obliga a las partes a aportar al juicio los documentos en su poder si se proponen como medio de prueba por la parte contraria, con la posibilidad de que se estimen probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba, si los documentos no se presentan sin causa justificada (61), o, en materia de seguridad social, con lo previsto en el art. 142.3 LPL, al poderse estimar probados los hechos alegados por el demandante “cuya prueba fuera imposible o de difícil demostración por medios distintos” del expediente administrativo, en el caso en que éste no hubiese sido aportado por la Entidad Gestora o la TGSS.

No es éste el momento para describir más extensamente la problemática que estos preceptos legales plantean, aunque sólo sea porque van a recibir un tratamiento individualizado en otro artículo de esta misma revista. Interesa simplemente resaltar que la base común de tales

(59) I. GARCIA PERROTE, *La prueba en el proceso de trabajo...*, cit., pp. 181-188.

(60) Cfr. A. BAYLOS, J. CRUZ, y M. F. FERNANDEZ, *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Trotta, Madrid, 1991, págs. 153-156.

(61) I. GARCIA PERROTE, *La prueba en el proceso de trabajo...*, cit., pp. 112-113.

medidas es el reequilibrio de las posiciones de las partes frente al “dominio de la prueba” y las dificultades o facilidades probatorias de que éstas disponen (62). Tanto en los supuestos en los que el empresario debe exteriorizar la concurrencia de una causa como condición de ejercicio de sus poderes, como en aquellos otros en los que el poder empresarial no es causal, la ley invierte las presunciones típicas, alivia la carga probatoria para el trabajador, flexibiliza en fin la regla del art. 1.214 CC (63). Y lo hace sobre la base de no permitir la indefensión del trabajador ante el hecho de que los medios de prueba estén en poder del empresario y ante la dificultad de disponer de otros medios para probar los hechos de los que dependa el éxito de la pretensión planteada (64).

(62) Piénsese que sólo en el tema de la carga de la prueba en los despidos discriminatorios, hay toda una larga sucesión de trabajos, de muy diverso signo, por cierto, para precisar el alcance de la “inversión” de la carga de la prueba en dichos supuestos. Una visión sintética de las posiciones doctrinales sobre el particular, en A. BAYLOS, J. CRUZ y M. F. FERNANDEZ, *Instituciones...*, cit., pp. 153-156. En concreto, sobre la distribución de la carga de la prueba en los despidos discriminatorios o lesivos de derechos fundamentales, según la doctrina constitucional, cfr. C. PALOMFQUE LOPEZ, *Despidos discriminatorios y libertad sindical*, Civitas, Madrid, 1983, págs. 70-87; M.^a F.^a FERNANDEZ LOPEZ, *Igualdad y no discriminación...*, cit., pp. 125-127; J. CRUZ VILLALON, “Régimen jurídico del despido nulo”, en AA.VV., *La extinción del contrato de trabajo. El despido*, Cuadernos de Derecho Judicial, CGPJ, Madrid, 1992, pp. 70-77; A. PEDRAJAS MORENO, *Despido y derechos fundamentales. Estudio especial de la presunción de inocencia*, Trotta, Madrid, 1992, pp. 208-213; I. GARCIA PERROTE, *La prueba en el contrato de trabajo...*, cit., pp. 194-212. Un último estudio sobre el particular, muy volcado en la justificación de la arbitrariedad del poder empresarial y, en consecuencia, en la reducción del alcance de estas reglas prohibitivas de la discriminación del trabajador, en A. DE LA PUEBLA PINILLA, “Igualdad y discriminación en el ejercicio del poder disciplinario”, *RL*, núm. 19 (1994), p. 9 y ss. En otro orden de cosas, la conceptualización como improcedente —y no nulo— del despido realizado sin forma escrita en la Ley 11/1994, de 19 de mayo, ha sido tachada de inconstitucional por constituir indefensión tal “devaluación” de la exigencia de carta de despido, e impedir el funcionamiento del mecanismo probatorio en los supuestos de vulneración de derechos fundamentales, especialmente. Cfr. VV.AA. “Escrito dirigido al Defensor del Pueblo en funciones solicitando la interposición de recurso de inconstitucionalidad frente a ciertos preceptos de las Leyes 10/1994 y 11/1994”, *RL*, núm. 20 (1994), pp. 121-124.

(63) I. GARCIA PERROTE, *La prueba en el proceso de trabajo...*, cit., págs. 181-188.

(64) Hay que tener en cuenta que la prohibición de indefensión como fundamento de la alteración de las reglas de prueba, para conseguir una mejor consecución y práctica de la misma por parte del trabajador, es un principio que trasciende la propia relación procesal. Así, en lo que se refiere al poder disciplinario del empleador, la no indefensión se extiende como principio a respetar por el empresario en el ejercicio de sus facultades disciplinarias, lo que tiene una especial relevancia en lo referido al procedimiento disciplinario entablado por éste para la imposición de sanciones o del despido, con independencia de la revisión jurisdiccional posterior de dichos actos. Sobre este tema, cfr. M.^a F.^a FERNANDEZ LOPEZ, *El poder disciplinario en la empresa*, Civitas,

Hay algunos supuestos más en los que se manifiesta el principio de igualdad sustancial, reconociendo diferencias en el tratamiento procesal de las partes, sobre la base de que si se mantuviera una posición formalmente simétrica entre ambas, en realidad se estaría produciendo la indefensión de aquella que se encuentra en una clara situación de inferioridad económica y social. Así, de manera taxativa, una larguísima lista de decisiones del TC, vino justificando la necesidad de que el empresario depositara y consignara la cantidad objeto de la condena como requisito para recurrir en suplicación o en casación, pese a que el mismo no se exigiera al trabajador, y sin perjuicio de estimar carente de justificación el recargo del 20 % que exigía la LPL 1980 (65). La "dependencia o subordinación" del trabajador, la "desigualdad socioeconómica originaria" de éste, justificaba el trato procesal desigual, además de las funciones que estas técnicas cumplen, de asegurar la ejecución de las sentencias de instancia e impedir posibles lesiones de derechos irrenunciables del trabajador (66).

La misma finalidad cumplen las reglas sobre la ejecución provisional de las sentencias de despido. Aunque desde la perspectiva constitucional el tema se ha enfocado subrayando el carácter de procedimiento autónomo que goza esa ejecución, lo que implica que no puede verse afectado por el resultado que se obtenga en el recurso interpuesto contra la sentencia de instancia, ya que, en caso de ser revo-

Madrid, 1991, pp. 327-383. Esta proyección del derecho constitucional reconocido en el 24.1 CE a la relación laboral material, tiene una extrema importancia, revalorizada ahora ante la desaparición del requisito de la forma escrita como elemento constitutivo del acto del despido disciplinario por obra de la Ley 11/1994, de 19 de mayo. Es evidente que muchos supuestos de despidos verbales, realizados de manera arbitraria y atentando contra "los más elementales principios que informan el ordenamiento jurídico-laboral" (STC, de 18 de junio de 1991), incurrirán en groseras vulneraciones de la prohibición de indefensión reconocida en el art. 24.1 CE, y en consecuencia, merecerán la sanción de nulidad del reformado art. 108.2. LPL.

(65) Línea inaugurada por la STC 3/1983, de 25 de enero. En la LPL vigente, como se sabe, se distingue entre un *depósito* de cantidad fija, como requisito para recurrir en suplicación o en casación (art. 226 LPL), y la *consignación* de la cantidad objeto de la condena (art. 227 LPL), o la capitalización de la pensión (arts. 191 y 218 LPL), sin que desde luego se contemple la consignación complementaria del 20 % del importe de la condena, en sintonía con la profusa doctrina constitucional al respecto. Cfr. A. BAYLOS, J. CRUZ y M. F. FERNANDEZ, *Instituciones...*, cit., pp. 444-446.

(66) M. ALONSO OLEA, *Jurisprudencia constitucional...*, cit., pp. 50-53, comentando la STC 20/1984, de 13 de febrero. Una síntesis de la doctrina constitucional sobre depósito y consignaciones para recurrir, en B. DE LOS RIOS SALMERON, "La consignación del importe de la condena como requisito de los recursos sociales. Con un estudio de los precedentes y del supuesto de suspensión de pagos", en M. ALONSO OLEA, *Jurisprudencia Constitucional...*, cit., tomo IX, (1992), pp. 67-76.

cada, el trabajador no debe devolver los salarios percibidos en concepto de ejecución provisional (67), lo importante, a lo que aquí interesa, es la fundamentación de este proceso. En efecto, para la *STC 234/1992*, de 14 de diciembre, reiterada asimismo por la más reciente *STC 104/1994*, de 11 de abril, el precepto que regula la ejecución provisional de las sentencias de despido —en la vigente LPL, el art. 295— introduce un tipo de ejecución

...” que tiene por objeto proteger al trabajador en atención a su cualidad de parte más débil, agravada por la falta de empleo y salario, que lo hace más vulnerable a actuaciones abusivas o de mala fe que pudieran venir de la parte procesal contraria; trata, por consiguiente, de evitar el *periculum in mora*, respondiendo a una tradición que tiene larga historia en nuestro ordenamiento y que tiende a garantizar el disfrute de los derechos reconocidos en la instancia, finalidad que no puede considerarse ilegítima a la luz de la doctrina de este Tribunal, formando parte de la amplia tutela material que el ordenamiento laboral, tanto sustantivo como procesal, otorga al trabajador (*ATC 767/1986*)”.

Estos preceptos persiguen garantizar al trabajador la percepción de una renta calculada en función del salario percibido cuando el despido se produjo, durante toda la tramitación del recurso (68). No tenerlo en cuenta implica la desprotección económica del trabajador afectado por el recurso, lo que fuerza a este tipo de tratamiento específico de una de las partes procesales que, en caso contrario, se vería realmente desprotegido e indefenso. Resulta por tanto problemática, en este contexto, la nueva regulación del proceso de ejecución provisional de las sentencias de despido que se contiene en la mencionada Ley 11/1994, según la cual, cuando se haya optado por el abono de la indemnización, no procede la ejecución provisional de la sentencia, sino que el trabajador ha de considerarse en situación legal de desempleo involuntario [art. 111.1.b) LPL]. Al margen de que se trate de una forma de socializar los efectos de la interposición de recursos contra las sentencias de instancia, asumiendo el Estado, a través de los fondos públicos de desempleo, la carga económica que antes tenía que soportar el empresario, esta nueva solución puede implicar la exclusión de toda protección

(67) *STC 234/1992*, de 14 de diciembre, aun cuando la sentencia definitiva del recurso declare la incompetencia del orden jurisdiccional social. Un comentario a la misma, en C. GÓMEZ IGLESIAS, “Ejecución provisional de las sentencias de despido”, *REDT*, núm. 64, (1994), pp. 349-353.

(68) A. BAYLOS, J. CRUZ y M. F. FERNÁNDEZ, *Instituciones...*, cit., p. 611.

económica para colectivos especialmente precarizados que se hallan excluidos de la protección por desempleo (aprendices y trabajos marginales). Estas líneas de reforma caminan obviamente en contra de la tendencia constitucional de garantizar una amplia tutela material a todos los trabajadores, que constituía la razón de este procedimiento de ejecución provisional de las sentencias (69).

(69) Argumentando sobre la inconstitucionalidad de estas medidas, AA. VV. "Escrito dirigido al defensor del Pueblo...", cit. pags. 98-101.

