

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO LABORAL

RESUMEN: El presente informe ofrece un acercamiento a los principios rectores del proceso laboral, su evolución en el paso del tiempo y su vinculación con otras ramas del Derecho, se incorpora el criterio de juristas reconocidos en el área sobre el tema y valoraciones de autores nacionales, además se adjunta, casos de derecho comparado y jurisprudencia española atinente al tema.

Índice de contenido

1 DOCTRINA.....	1
a) Autonomía Procesal del Derecho del Trabajo.....	2
b) Principios del Derecho Laboral Sustantivo.....	17
i. Principio Protector.....	17
ii. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.....	18
iii. Principio de Continuidad Laboral.....	18
iv. Principio de Primacía de la Realidad.....	19
v. Principio de Razonabilidad.....	19
vi. Principio de Buena Fe.....	19
c) Principios Procesales o Jurídico-Técnicos.....	19
i. Principio Dispositivo.....	19
ii. Aportación de Parte.....	20
iii. Principio de Buena Fe.....	20
iv. Principio de Poder Directivo del Juzgador.....	21
v. Principio Tutelar.....	21
2 NORMATIVA.....	21
a) Supletoriedad de Normas en la legislación costarricense.....	21
i. Código Laboral.....	21
ii. Proyecto de Ley de Reforma Procesal Laboral.....	22
b) Derecho Comparado.....	22
i. Caso de la República de Uruguay.....	22
3 JURISPRUDENCIA.....	25
a) El Principio Protector en la Jurisprudencia Española.....	25

1 DOCTRINA

a) Autonomía Procesal del Derecho del Trabajo.

[PLA A.]¹

“Los verdaderos motivos de la autonomía procesal del derecho del trabajo los encontramos en los propios litigios que ha de resolver una justicia del trabajo. Algunos de ellos motivos intrínsecos del propio proceso. El litigio del trabajo de resolverse aplicando principios y normas peculiares, usando una técnica más ágil y amplia en materia de pruebas, de términos y de recursos, y sobre todo, encarándola de acuerdo con un espíritu nuevo.

No es simplemente la existencia de una rama autónoma del derecho, que exige una indispensable especialización para dominarla, no es siquiera la dificultad de especialización por el número de sus normas, su complejidad y su constante renovación.

Es el espíritu nuevo, peculiar, distinto del que imperan las restantes ramas del derecho de mucho mayor sensibilidad y proximidad con la vida real el que obliga indispensablemente a jueces diferentes y especiales. Otros motivos son extrínsecos al proceso, como la desigualdad de las partes, que obliga a compensarla, estableciendo desigualdades en sentido contrario como expresa Couture y la repercusión gremial, social y económica del conflicto que exige una solución rápida, justa y económicamente equilibrada».

La creación de una justicia del trabajo, estimuló la implantación de un procedimiento especializado. Russomano, que desarrolló este tema en los primeros congresos iberoamericanos de Derecho del Trabajo celebrados en Madrid, en 1965, y justamente en Lima, en 1967, afirmó en las ponencias presentadas en este último, el reconocimiento de la autonomía de la justicia y el trabajo, como órgano judicial especializado que implícitamente autoriza el reconocimiento de la conveniencia de adoptar un procedimiento propio, esto es, que corresponde a las raíces determinantes de la existencia de una jurisdicción especial del trabajo.

1 PLA Americo. Conferencia dada en ocasión del Forum Internacional sobre el Derecho de Trabajo, organizado por el Congreso de la República del Perú, Base de datos disponible en: <http://www.congreso.gob.pe/organizacion/comisiones.asp>

Montoya Melgar afirma que ambos tipos de reglas, las sustantivas y las de procedimientos obedecen a un mismo fin político social, la protección del trabajador asalariado, y confirmó esta tesis con este razonamiento del Tribunal Constitucional Español mucho más reciente de las citas anteriores que dice:

«A esta finalidad para la protección del trabajador sirven no solo las normas sustantivas, sino también las procesales, porque superando tendencias que creían que el derecho procesal era un conjunto de normas neutras y aisladas del derecho sustantivo, resulta patente que ambas son realidades imprescindibles, actuando aquél como un instrumento más y de singular importancia para el cumplimiento de los fines pretendidos por éste».

Más reciente, todavía podemos citar una frase del argentino Juan Carlos Fernández Madrid, según el cual el derecho laboral debe proyectarse cabalmente en el proceso para que el hombre de trabajo, igualado por la ley y durante el contrato, no resulte frustrado en el momento en el que actúa jurisdiccionalmente.

Y pasamos al tercer momento. La experiencia pionera de la justicia y del trabajo. Una vez vencida esa resistencia, culminado ese esfuerzo y concretado la realidad de una justicia del trabajo existente la experiencia realizada ha sido muy rica y amplia. Pero una de las aristas más importantes y más interesantes fue que permitió ensayar determinadas soluciones que los procesalistas recomendaban para el procedimiento común, la oralidad, la concentración, la inmediatez la gratuidad, el impulso de oficio entre los más importantes, pero que no los podían llevar a la práctica con carácter general por las mayores dificultades derivadas de ese ámbito más grande de aplicación.

Una vez que se aplicaron, que se ensayaron en materia laboral y se pudo comprobar en la práctica su factibilidad y viabilidad, así como confirmar las expectativas que habían engendrado, creció la idea de extenderlas con carácter general a todo el procedimiento común y eso ocurrió a lo largo de toda esta rica experiencia hace cuarenta años.

El autor argentino Amilcar Baños, escribía «corresponde decir del proceso de trabajo alejado ya de los tiempos en que su contenido

se reducía a una vaga remisión legal al procedimiento sumario, actúan nuestro ordenamiento positivo como una fuerza renovadora de la disciplina formal a que accede. Para usar una expresión clara al cientificismo del momento, puede afirmarse que lo contencioso laboral es una planta piloto o laboratorio de ensayo en el que se contrastan modificaciones indispensables destinadas a transformar tarde o temprano la estructura jurídica hoy vigente, ineficaz y anticuada en muchos aspectos.

Russomano trae esta sagaz observación, abriendo nuevas perspectivas y avanzando a través de ellos. El Derecho procesal del Trabajo adopta en relación al Derecho procesal Civil la actitud del pionero que abre camino para sí mismo y para los otros. No pocas veces el Derecho Procesal Civil sigue sus pasos y absorbe las innovaciones conquistadas por él y apoya su anotación en este pensamiento de un destacado procesalista argentino Ramiro Podetti.

Los principios que presiden al Derecho Procesal del Trabajo podrían también aplicarse al proceso común con levísimas variantes de intensidad y es de esperar que así suceda en el futuro. Yo veo nuestro proceso común y nuestro proceso laboral tan dispares en el momento presente marchando hacia un futuro común por la asimilación por aquel de las conquistas de éste.

Y a su vez Ercilio enfoca el tema coincidentemente pero desde otro ángulo. En el estado actual lo que caracteriza a nuestro sector de estudios es más la aplicación efectiva y hasta atrevida de los mismos principios informativos del Derecho Procesal común, que la creación de Institutos nuevos todavía es muy pequeño el número.

Curioso fenómeno se verifica en el Derecho Procesal Nacional en su anhelo de llevar hasta sus últimas consecuencias los principios innovadores, el proceso laboral hace las veces de un laboratorio cuyas experiencias van siendo aprovechadas por el proceso civil, éste más apegado a la tradición. Las innovaciones del proceso laboral son aprovechadas en algún tiempo, después de un cauteloso examen de las experiencias realizadas.

Fue por otra parte lo que ocurrió con el nuevo Código de Procedimiento Civil Brasileiro que adoptó innumerables innovaciones ya experimentadas por el procedimiento laboral.

Y el cuarto momento, es la asimilación por el proceso común de los logros alcanzados por la justicia del trabajo. Como consecuencia de ese proceso de asimilación hay varios principios institutos que ensayados primeramente en el procedimiento laboral, han sido luego aplicados o se busca aplicarse en el proceso común.

Vamos a indicar los más importantes, el primero la oralidad, el procedimiento es predominantemente oral por cuanto varios actos se realizan a través de la palabra hablada, pero no se excluye que haya ciertas piezas demanda, contestación, recursos, traslados de los recursos que se presentan por escrito. Por eso a veces se habla del proceso por audiencias. Segundo.- La inmediatez, el procedimiento se lleva cabo integralmente en presencia del Juez que preside las audiencias, interroga a las partes, recibe la prueba y escucha directamente los alegatos. Tercero.- La Concentración, se trata de acercar en el tiempo todo los actos del proceso para que este puede desarrollarse en poco tiempo y sin mayores distancias entre uno y otro acto. Cuarto.- La rapidez, todo el procedimiento está encaminado en terminar en menor tiempo que lo que llevaba el trámite escrito. Quinto.- Impulso de oficio, se atribuye al Juez un papel de director activo y actuante en el proceso para que lo encauce, lo promueva, lo dirija y requiera la prueba que entienda conveniente. Sexto.- La gratuidad, el servicio de Justicia no puede quedar reservado a quienes estén en condiciones de pagarlo sino que tiene que estar a disposición de todos los habitantes. No puede ocurrir que un litigante tenga superioridad o esté en mejores condiciones para actuar, por poseer mejor posición económica.

Junto con ellos hay múltiples medidas menores que originaban el procedimiento laboral, se les ha ido incorporando al procedimiento común. Pero esta tendencia innegable de los procesalistas de trasladar al proceso común las innovaciones ensayadas en materia laboral, ha producido un efecto paradójico, como es, el de debilitar las razones para justificar la peculiaridad del proceso laboral, es decir en la medida en que se acerca se asemejan o se asimilan unos con otros y se parecen más.

La peculiaridad del procedimiento laboral parece menos justificado y eso llegó al extremo de que un destacado laboralista argentino Alfredo Ruprecht, que había sido un abanderado de la necesidad de la justicia laboral y de la autonomía del Derecho Procesal revisó su opinión.

Obtuve en un Congreso de Derecho del Trabajo celebrado en Fortaleza, Brasil, lo siguiente; si tomamos en consideración que los principios que rigen el Derecho Procesal del Trabajo son comunes en mayor o menor grado con los de otras disciplinas procesales, que las diferencias no revisten gran importancia, que instituciones y características en esta materia están siendo asimiladas por las otras ramas del derecho procesal general y que se conserva una unidad jurídica con matices diferenciales que hacen a su aplicación o funcionamiento, cabe concluir, que el Derecho Procesal del Trabajo es una rama del Derecho Procesal, el que se integra junto con los demás procedimientos especializados.

Yo no comparto esta posición, pero además quiero aclarar que los sostenedores de la autonomía y la peculiaridad del Derecho Procesal del Trabajo no sostienen la desconexión o la desvinculación con el Derecho Procesal común, con el cual existen de todos modos lazos de diferente índole.

Russomano puntualiza que hoy se reconoce la unidad sustancial de todas las modalidades del procedimiento pero aquello no opta a una diversificación funcional o formal. De tal modo que hay dentro de las modalidades resultantes de aquella diversificación un lugar para un procedimiento laboral.

A su vez Kokeis Jokosta, un eminente juez y procesalista brasilero, fallecido, sostuvo que la tesis de la unidad procesal es compatible con las distintas ramas procesales y con la propia especialización judicial. Y un destacado peruano, también fallecido, Jorge Angulo, había escrito la autonomía de una disciplina jurídica no implica su separación y desconexión absoluta de las demás disciplinas del derecho.

Pero quizá, el ejemplo más sugestivo y más indicativo de este proceso que estamos señalando fue lo que ocurrió en nuestro país. En nuestro país, el Uruguay durante varios años operó una justicia del trabajo con un procedimiento especializado, pero en el año 1988 se aprobó un Código nuevo de procedimiento general civil, inicialmente era un proyecto de Código de Procedimiento Civil nuevo, en que se incorporaban todas las novedades, todas las últimas corrientes doctrinarias, escrito por tres eminentes procesalistas que presentaron un proyecto que había sido ampliamente difundido en toda América y que había recogido una

cantidad de voces favorables, de apoyos y de adhesiones entusiastas.

Y en el proceso legislativo los autores del proyecto sostuvieron la necesidad de darle carácter unitario al procedimiento, es decir que fuera un Código no de Procedimiento Civil sino un Código General del proceso, con lo cual se eliminó la peculiaridad del procedimiento del trámite laboral.

Este fenómeno no hubiera sido pensado ni concebido unos décadas antes, fue el resultado de todo este proceso que hemos dicho, por eso es que hablábamos de un resultado paradójico. La eficacia del procedimiento laboral ejercitado en la justicia del trabajo determinó que, de algún modo las innovaciones, los enriquecimientos, las nuevas ideas que había experimentado el Código de Procedimiento Laboral fuera sustituido por un Código general del proceso con pérdida de esa peculiaridad procesal. Pero nosotros, y aquí entramos en el tercer capítulo de nuestra exposición, queremos, exponemos y defendemos la idea de la peculiaridad del procedimiento laboral, de que sigue vigente el procedimiento, la necesidad de procedimiento distinto, peculiar para la justicia del trabajo.

Naturalmente que en la medida que el proceso común recoja el mayor número de características del proceso laboral es obvio que la necesidad de conservar el procedimiento laboral distinto disminuirá. Pero debemos expresar sin subestimar la trascendencia de las innovaciones operadas en el proceso común, todavía hay diferencias muy pronunciadas y acaso imposible de eliminarlas.

Podemos clasificar esas diferencias en dos grupos, el primero compuesto por los principios que deben estar en el proceso laboral y que no están en el proceso común, son los siguientes: la desigualdad compensatoria, la búsqueda de la verdad real y la indisponibilidad; y el segundo grupo está integrado por los principios, que si bien han sido recogidos en el proceso común, tienen en el proceso laboral un mayor grado de agudeza y de importancia. La rapidez, la sencillez, la gratuidad, el impulso de oficio, el esfuerzo por la conciliación. Vamos a exponer cada uno de estos principios porque de su propia explicación, de su propia justificación está la defensa o surge la defensa de los mismos principios y de la necesidad de su mantenimiento o su obtención cuando no se ha logrado.

Empecemos por el principio tutelar o protector, que busca compensar la desigualdad existente en la realidad, con una desigualdad de sentido opuesto.

El principio protector deriva de la propia razón de ser del Derecho Laboral. Esta disciplina se creó para compensar la desigualdad real; y bien, este principio que nadie discute en la parte sustantiva también debe aplicarse en el aspecto procesal, y aquí volvemos a citar a Melgar, en rigor todos los principios específicos del proceso laboral se sintetizan y resumen en uno, la especial protección o tutela que se dispensa al trabajador.

Murgas por su parte ha anotado, el principio tuitivo que informa las normas sustantivas de trabajo, también penetra en el Derecho Procesal del Trabajo y resquebraja incluso la formal.

Y aquí voy a tener el gusto de hacer una cita o de leer una cita de mi distinguido compañero de mesa, del profesor Mario Pasco, quien escribió no hace mucho: «Lo dicho respecto al derecho sustantivo es plenamente válido para el procesal. Las desigualdades, el desequilibrio, la posición preeminente del empleador frente al trabajador propios de la relación de trabajo se trasladan a la relación jurídico procesal, donde adquieren nuevas manifestaciones.

Dentro de las diferencias que se marcan, entre la controversia común y la laboral, acaso la más evidente es la múltiple desigualdad jurídica, económica y probatoria que separa los contendientes en un litigio de trabajo y que hacen de uno, al empleador la parte fuerte, y del otro el trabajador la parte débil.

Nuestro compatriota Sarthou, ha profundizado el tema del desequilibrio que existe entre los dos litigantes de un proceso laboral, distinguiendo tres fórmulas: económico, probatorio y subjetivo. El desequilibrio de desigualdad económica se refleja en el conflicto en cuanto compromete valores de distinta jerarquía patrimonial para el trabajador y el patrono. El trabajador pone en juego la satisfacción de derechos de contenido alimentario, en función de las necesidades que tienda a satisfacer, el patrono en cambio no asiste en el proceso al debate de problemas esenciales

de subsistencia económica, sino una disminución de su margen de utilidad o en el peor de los casos de su capital. De eso se deriva distintos grados de urgencia que reviste para el trabajador que para el patrono.

Un aspecto de la desigualdad económica consiste en el desequilibrio de información, y asesoramiento derivado de la extracción modesta del trabajador en conflicto, su carencia de medios económicos, por ende general de medios culturales, lo que lo coloca en desventaja frente al patrono para obtener la información o el asesoramiento adecuado.

El desequilibrio o desigualdad probatoria existe desde que al ejecutarse el contrato del trabajo, de modo general en la empresa que es la sede del poder patronal y la sede de su dominio, el trabajador debe arrancar prueba de ese ambiente hostil, sujeto a la presión del patrono; en cambio la condición de trabajo coloca en posición prevalente al patrono para producir su propia prueba.

El desequilibrio subjetivo es el desnivel, la distinta potencialidad que la voluntad de las partes tienen en el conflicto laboral. Es evidente que mientras el patrono tiene libertad subjetiva plena para adoptar cualquier tipo de decisión respecto del conflicto, la voluntad del trabajador en cambio está limitada por las condiciones de la relación del trabajo cuando éste está vigente, y después, por la urgencia de las reclamaciones y su naturaleza alimentaria.

Es cierto que cualquiera de esta forma de desequilibrio puede darse en el proceso común, pero lo característico del conflicto laboral es la permanencia, generalidad y simultaneidad de todas estas formas de desigualdad y desequilibrio.

Y ahora tengo el gusto de citar a un autor que está sentado en primera fila: Néstor de Buen, refiriéndose a la Reforma Procesal efectuada en México, en 1980, sostiene que erró en forma dramática por la tesis de la igualdad, que ahora en vez de ser un punto de partida es simplemente el objetivo a cumplir a través de un proceso netamente tutelar.

No parte del supuesto falso de la igualdad de las partes, sino que procura la igualdad como meta, y concluye esta idea esclarecedora

sosteniendo que el Derecho Procesal Laboral reconoce que el trabajador debe ser auxiliado durante el proceso por la propia autoridad juzgadora de manera que al momento de quedar el expediente en estado de resolución, la aportación procesal de las partes permita una resolución justa.

En qué carácter tutelar, en qué carácter protector al cual nos estamos refiriendo se revela principalmente en dos aspectos: uno de ellos es el de la prueba. La mayor dificultad que tiene que vencer el trabajador para obtener la prueba de sus afirmaciones, ha conducido a la aceptación de una serie de criterios o procedimientos que pueda resumirse en estos tres. El primero es la apreciación amplia, benevolente en cuanto a la determinación de si el trabajador ha cumplido o no con su carga probatoria, permitiendo una frase que ha sido usada en varias sentencias de los tribunales de apelaciones de trabajo de mi país; podemos decir que la doctrina y la jurisprudencia coinciden en que la apreciación del aporte probatorio del Juez debe hacerlo con la amplitud de criterio, dado lo difícil que en general resulta al trabajador producir probanza.

En segundo término, la redistribución de la prueba no llega a significar la inversión de la carga de la prueba que no puede aplicarse sino una norma expresa, pero representa una actitud más comprensiva del distinto grado de dificultades que tiene cada parte para cumplir su deber probatorio; una de las más significativas es lo que la jurisprudencia uruguaya llama el principio de disponibilidad de la prueba, según el cual la parte que dispone de los documentos en los que consta la prueba de los hechos controvertidos, debe suministrarlo al proceso, y si no lo hace se considera que los documentos le dan razón a la tesis de la contraparte.

Un compatriota le ha dado un alcance más general, al decir que debe descargarse al trabajador de la prueba de hechos, que de no ser cierto el empleador dispone de medios para desvirtuar o incluso que le imponen al patrón comunicar informaciones y documentos donde están registrados elementos básicos para establecer los derechos del trabajador.

Rodríguez Piñero, destaca una expresión utilizada por el Tribunal Constitucional Español, que tampoco habla de inversión sino de desviación de la carga de la prueba, más que liberarla de carga

probatoria lo que en si existe es una reducción de la carga probatoria.

Y tercero, la atribución de la facultad inquisitiva del Juez Laboral en materia probatoria, aunque esta potestad está vinculada a otra peculiaridad del proceso laboral como es la búsqueda de la verdad real, no deja de ser una facilidad o una dificultad al trabajador, por cuanto él será quien tenga mayor dificultad para cumplir su carga probatoria.

El otro aspecto, ya saliendo del tema de las pruebas, es lo que se ha llamado la suplencia, que el juez debe apreciar respecto de los errores, contradicciones u omisiones de la demanda.

El punto ha sido especialmente previsto en la reforma procesal del trabajo mexicano que entró a regir el primero de mayo de 1980, y en su artículo 685 se impone la Junta de Conciliación y Arbitraje, la obligación de subsanar la demanda del trabajador que resulta incompleta por no comprender todas las prestaciones que deriven de la acción intentada o procedente conforme a los hechos expuestos en la propia demanda.

El segundo párrafo del artículo 873 obliga a la Junta a prevenir al trabajador para subsanar los efectos u omisiones que llegue a anotar en la demanda al igual que se ejerce pruebas contradictorias.

El artículo 878 apartado segundo, establece una segunda prevención durante la etapa de demanda y excepción, cuando el trabajador no ha subsanado previamente sus errores.

Esta facultad ha sido criticada por algunos autores que sostienen que de esa manera la junta se convierte en juez y parte. En un excelente artículo, precisamente sobre la desigualdad en el proceso laboral, sostiene que al tratarse de una obligación del órgano judicial carece de toda discrecionalidad, convirtiendo esta atribución en otra forma de contribuir al cumplimiento integral de las normas de orden público, que a la sociedad le interesa que se apliquen correctamente.

Por otra parte, beneficia a todos que las pretensiones judiciales

sean claras, completas y coherentes, porque permiten una mejor administración de justicia y la solución definitiva de los problemas.

Parece tan justificada esta posibilidad de corregir la demanda, cuando por falta del adecuado asesoramiento se han cometido errores u omisiones, que incluso el Código General del proceso vigente, o de reciente implantación en nuestro país, establece que las pretensiones propias de materia laboral, se podrá modificar la pretensión de la audiencia preliminar, cuando resulte manifiestamente la carencia de información o asesoramiento que han determinado omisiones en relación al derecho que le asiste a la parte. En esos casos el Tribunal otorgará a la contraparte oportunidades para la adecuada contestación.

Aunque el Código no lo dice, es obvio que en estas circunstancias juegan un papel decisivo para esclarecer el problema, y a partir del interesado el propio juez que preside la audiencia, y que ya conoce las posiciones de las partes.

El hecho es tanto más significativo por cuanto se señala en el código, que como explicamos hace un ratito, es de clara tendencia unificadora, que trata de eliminar la diferencia entre los distintos tipos de procesos. Pero surge entonces un problema realmente grave, y cómo conciliar este sentido protector hacia una de las partes con la imparcialidad del juez que parece ser decencia de la función judicial.

Utilizando palabras de Bronstein, podemos decir que no deben trastocarse las reglas fundamentales del debido proceso en el que la demanda y la defensa tienen derechos equivalentes y se encuentran en pie de igualdad. El juez es imparcial, pero la ley que él aplica es parcial, como todas las leyes de protección, la imparcialidad personal y funcional del magistrado no está perjudicada por el hecho de que debe aplicar una ley parcial, el juez recibe la acción, instruye la demanda y la estudia con absoluto espíritu de imparcialidad.

El carácter protector de la ley sustantiva de trabajo, mientras tanto se proyecta sobre el procedimiento e inspira el criterio hermenéutico adoptado por el juez, no sólo al formularse la sentencia sino también al conducir el proceso.

La interpretación de la ley y de la prueba debe obedecer por lo tanto a criterios peculiares a la naturaleza y a las finalidades del derecho del Trabajo. De esa manera el juez durante el proceso y en la ocasión de dictar la decisión final se comporta de manera distinta a como lo hace el Juez Civil en situaciones similares. El juez del trabajo encara a las partes de la relación procesal frente a frente, para identificarlas y conocerlas, ya que en función de ese conocimiento y de aquella identidad él aplicará una ley que sustancialmente se justifica por la desigualdad social entre sus contrincantes.

Aquí como fue escrito anteriormente, el Derecho Procesal del Trabajo se moldea según el contexto del derecho del trabajo, por cuanto al contrario, de lo que ocurre, según la ley explícita de los líquidos, en el mundo jurídico el continente se ajusta a la forma del contenido.

Barbagelata sigue la misma línea de pensamiento al expresar: «Hay que hallar la manera de que como ha dicho muy expresivamente Russomano, la norma que maneja el juez y aun el procedimiento que se organice sea parcial, se incline a favor de una de las partes, pero el juez que la aplique y que se desenvuelva dentro de su procedimiento permanezca imparcial» y agrega, «tal vez la neutralidad del juez laboral no sea exactamente la misma que la del juez de la materia civil ni igual en los criterios de justicia que lo inspira, pero no puede abordar el caso concreto dispuesto a darle la razón a una de las partes, al margen de lo que la norma diga o puede alegarse y probarse en el juicio».

Sin perjuicio de compartir estas dos autorizadas opiniones que acabamos de reseñar, pensamos que la clave de la solución de este problema deriva de otro de los principios del proceso laboral que es la búsqueda de la verdad real, esa búsqueda de la verdad constituye un punto de referencia objetivo que exige y asegura la imparcialidad del juez. En esa misma dirección apunta Sarthou cuando dice que la estructura plenamente inquisitiva que deba tener el nuevo proceso laboral es un importante medio para superar la dificultad probatoria al trabajador sin que importe concederle como parte privilegios desiguales respecto del patrono.

Un segundo principio peculiar es el de la búsqueda de la verdad real. Esta búsqueda de la verdad real deriva de uno de los

principios básicos del derecho del trabajo, el principio de primacía de la realidad. Basta recorrer cualquier repertorio de la jurisprudencia para advertir que es uno de los que ha tenido más aceptación por nuestros jueces, frente a lo que podríamos llamar la verdad formal resultante de los documentos, de los informes y de las formalidades interesa la verdad de que ocurrió efectivamente en la realidad, por eso se habla de la verdad real y aquí la palabra real tiene dos sentidos que concurren a aclarar bien el pensamiento, se conjugan dos ideas. La de la realidad y la de la autenticidad. Pasco ubica como principio del derecho procesal laboral lo que él llama principio de veracidad, la necesidad de que en el proceso laboral prevalezca el fondo sobre la forma, que se dé primacía absoluta a la verdad real sobre la verdad aparente o formal, es ésta la opinión de Fernando Villasmil según el cual la justicia sólo será efectiva en la medida en que la verdad del proceso coincida totalmente con la verdad real.

Nuestro compatriota Nicoiello ha difundido la expresión, la verdad de la vida, este rasgo unánime aceptado sirve para marcar otra distinción profunda con el proceso ordinario ya que en otras materias como el derecho civil o comercial interesan muchos elementos formales.

Un tercer principio peculiar deriva de la indisponibilidad de las normas de fondo. La mayor parte del derecho del trabajo es de orden público por lo que interesa su cumplimiento más allá de las voluntades o de las opiniones de las partes interesadas. Barbagelata considera que ella ha sido motivo de separación ineludible con el proceso común, el proceso civil y el proceso laboral se pueden aproximar cada vez más desde el punto de vista del empeño en la búsqueda de la verdad o en función de la realidad, realismo, economía y hasta celeridad que tiende también a presidir el proceso civil moderno, pero como lo han visto muy claramente algunos procesalistas que vienen del campo civil es profundizando en torno a la indisponibilidad que surgen elementos de diferenciación irreductibles, esta idea que arranca de otros de los principios básicos del derecho sustantivo como es el principio de la irrenunciabilidad tiene una larga aplicación en el campo de la prueba y en otros aspectos fundamentales del proceso, pero como dijimos no solamente es que existen estos principios peculiares que son ineludibles, imprescindibles, absolutamente necesarios, sino que incluso en aspectos en los cuales los principios son de aplicación en todas las ramas del derecho. Hay alguna peculiaridad en el derecho de trabajo que obligan a aplicarlos de una manera especial, me refiero por ejemplo a la rapidez.

La rapidez constituye evidentemente un ideal para la justicia en cualquier tema y en cualquier disciplina jurídica, pero en el caso del proceso laboral es algo más que un ideal, es una necesidad. La falta de recursos extralaborales, el carácter alimenticio de los beneficios que se pretenden, las dificultades económicas que por lo regular tienen que afrontar el trabajador, le impiden sobrellevar todas las dilaciones y demoras en un proceso prolongado y claudican de cualquier oferta de pago por desproporcionado que sea, por eso cabe aplicar aquella profunda y sutil sentencia de Couture, en el procedimiento el tiempo es algo más que oro, es justicia.

Russomano ha dicho que una justicia tardía es sinónimo de denegación de justicia y agrega que en materia laboral todas las medidas dilatorias injustificadas son imperdonables porque el hambre no respeta los plazos del proceso.

La sencillez. La sencillez representa también una meta para toda organización procesal. Cuanto más simple y fácil es el trámite el justiciable confía más en la justicia, pero eso es particularmente cierto en el caso de los obreros que litigan y que no comprenden las complicaciones y prolongaciones y complejidades del oficio. Con relación a estos dos principios que acabamos de señalar recordamos que hay opciones diferentes en los procesos ordinarios y en el proceso laboral. Es cierto que el juicio común puede ser mucho más breve y sencillo de lo que es a fin de ajustarlo a los requerimientos y necesidades de los actores en materia laboral, pero esa mayor sencillez y brevedad que debería implantarse representaría un sacrificio a las garantías de discutibilidad y de seguridad que se requieren en otras materias.

Podemos citar algunos ejemplos. Ciertos recursos, las excepciones, las contrademandas, los incidentes, pueden reducirse o eliminarse en el trámite laboral por la premura con que se requiere la solución, pero no tendría justificación que se eliminaran en general porque eso sería en desmedro de la certeza de la justicia y de la necesidad de estudio que requieren otros asuntos. Cabe el sacrificio de las garantías y de los plazos en aras de la premura cuando eso se justifica, no caben cambios cuando la premura no existe o esa deba ceder ante la seguridad por la índole del asunto, o sea que directamente no son equiparables unos trámites con otros.

Otro principio que está en la misma situación, es el de la gratuidad. En toda situación la gratuidad de la justicia es un bien, porque no parece razonable que las personas con mejores recursos económicos deban estar en mejores condiciones que quienes no lo poseen para obtener el amparo y reconocimiento de sus derechos, pero el problema en el proceso laboral tiene una significación muy superior a la que puede existir en cualquier otra materia, es algo más que un problema de grado, es un problema de acceso o no acceso a la justicia.

El impulso de oficio o la dirección del proceso por el juez tiene en materia laboral una particular importancia que desborda el aspecto de la rapidez para entrar en el aspecto de la suplencia del trabajador y sobre todo en la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden público. El magistrado al dirigir el proceso y conocer los planteos de ambas partes puede advertir que el actor no ha reclamado todo a lo que tiene derecho, sea por error, por omisión, por desconocimiento, por falta de estudio la preparación de la demanda o por lo que fuere.

Ahora bien, se trata del cumplimiento de normas indisponibles que a la sociedad como conjunto le interesa que se cumplan. El juez se limita a constatar y deplorar esa omisión o corrige el error y condena a pagar la cantidad correspondiente. Si lo hace, incurre en ultrapetita y si constata que se omitió en beneficio irrenunciable puede suplir esa omisión y estaría incurriendo en extrapetita, lo que en el proceso común parecería una herejía, en un proceso laboral debería admitirse para preservar la efectividad del orden público y así se admite por muchos autores y en muchos países y justamente Pasco ha escrito por economía procesal, por suplencia indirecta de la demanda, por protección a los derechos irrenunciables del trabajador, por prevalencia del fondo y de la verdad real sobre la verdad formal o aparente, el derecho procesal del trabajo admite la posibilidad de que un fallo desborde lo demandado. Cuando tal exceso es cuantitativo se denomina ultrapetita más allá de lo pedido, cuando es cualitativo se denomina extrapetita distinto de lo demandado.

Finalmente tenemos el de la conciliación o mejor dicho de los intentos de conciliación. En todo juicio debe intentarse la conciliación porque siempre se prefieren las soluciones obtenidas por consenso a las impuestas por vía de autoridad, aunque sea la autoridad ejercida por el magistrado, pero en el campo laboral

parece mucho más necesario e importante por una serie de razones que sintetizaremos en estas dos, porque tiene un efecto pacificador que se extiende a todo el sector impidiendo que esta diferencia individual pueda convertirse en un conflicto colectivo de insospechable predicciones, porque puede haber un intracruzamiento complejo intrincado de razones o de argumentos de una parte y de la otra que impiden o dificultan en el hallazgo de una solución estrictamente justa.

Muchas veces los argumentos se neutralizan y la fórmula exacta resulta muy difícil de obtener, exactamente preferible que sean las propias partes las que lleguen al punto de equilibrio bajo el contralor y con la presencia del juez. Russomano con una larga experiencia como magistrado sostiene que la conciliación es la regla de oro del procedimiento laboral, es una solución precoz anticipada y armoniosa del conflicto con grandes reflejos sociales, sin vencidos ni vencedores que permite el restablecimiento de las relaciones entre las partes. Creemos que en esta materia, el juez debe poner mucho más empeño, dedicación y entusiasmo que en otras áreas.

Por todas estas razones, como culminación de este desarrollo podemos decir que las serias diferencias expuestas, justifican plenamente que aun cuando el proceso común se modernice, se perfeccione y se agilice adoptando la oralidad con todas las implicaciones que ello tiene, subsista la peculiaridad y la autonomía del procedimiento laboral, por eso seguimos siendo partidarios de un procedimiento laboral peculiar."

b) Principios del Derecho Laboral Sustantivo.

i. Principio Protector.

[CASCANTE CASTILLO]¹

"Contiene "tres reglas", que son las siguientes:

Regla de la norma más favorable.

Determina que en caso que exista más de una norma aplicable al asunto en concreto (conurrencia de normas), debe optarse por aquella que sea más favorable al trabajador, aún si se rompe el principio tradicional de la jerarquía de las normas.

Regla de la Condición más beneficiosa.

Es un criterio por el cual se establece que la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más ventajosas en que se encuentra el trabajador.

Regla In Dubio Pro Operario.

Es un criterio que debe utilizar el juez o el interprete de la norma, con el fin de escoger entre varios posibles sentidos que tenga la norma, aquél que más favorezca a los trabajadores." 208)

ii.Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.

[CASCANTE CASTILLO]²

"Consiste en la imposibilidad jurídica que tiene el trabajador de privarse voluntariamente de las ventajas cncedidas por el Derecho Laboral, en beneficio propio."

iii.Principio de Continuidad Laboral

[CASCANTE CASTILLO]³

"Tiende a atribuirle la más larga duración posible al contrato de trabajo o relación laboral, considerando que ésta es, sino la única, sí las más importante fuente de ingresos (salario) del trabajador, para su manutención y el de su familia."

iv. Principio de Primacía de la Realidad.

[CASCANTE CASTILLO]⁴

"Según el Principio e Primacía de la Realidad, no importa lo que consta en el contrato escrito, si se demuestra que en la realidad existía otra prestación, es con base en ella que deben estalecerese los derechos y obligaciones de las partes. De esta manera se desconocen los fraudes al derecho de los trabajadores."

v. Principio de Razonabilidad

[CASCANTE CASTILLO]⁵

"En cuanto al trabajador, debe ejecutar su trabajo dentro de los principios de sentido común. El patrono, por su parte, también debe cumplir sus obligaciones y ejercer sus derechos, bajo los mismos principios."

vi. Principio de Buena Fe.

[CASCANTE CASTILLO]⁶

"Constituye más bien un principio general de Derecho Común y no únicamente del Derecho Laboral. Cuando el cumplimiento de cualquier contrato de trabajo se realiza con evidente mala fe, la ejecución del contrato es ilegal (artículo 19 del Código de Trabajo).

c) Principios Procesales o Jurídico-Técnicos.

i. Principio Dispositivo.

[MOLERO MANGLANO]⁷

"...en tanto en cuanto existen derechos subjetivos enfrentados, sus respectivos titulares, y sólo ellos, pueden activar los mecanismos para su defensa ante los órganos de la jurisdicción competentes para resolver el conflicto, los cuales tienen conferidos la potestad y el deber constitucionales de proporcionar una tutela efectiva de los mismos, consistente, precisamente, en resolver el litigio conforme a los valores y principios plasmados en la Norma Suprema y desarrollados en la legislación ordinaria, material y adjetiva, de aplicación al caso.

En consecuencia, de dicho principio se sigue que no es el Juez quien, de oficio, puede originar el proceso (en procedat iudex ex officio) y, por tanto, rigiendo el mismo únicamente las partes deciden si acuden al proceso u optan por la autocomposición o por una fórmula distinta de heterocomposición (arbitraje).

ii. Aportación de Parte.

[MOLERO MANGLANO]⁸

"Directamente relacionado con el principio de audiencia bilateral y consecuencia del mismo en fase probatoria, así como del principio dispositivo, y en conexión, en fin, con el de igualdad de los contendientes, está el de aportación de parte, en tanto que son dichos litigantes los directamente obligados a demostrar cuanto alegan en defensa de sus respectivos intereses."

iii. Principio de Buena Fe.

[BAUDRIT RUIZ]⁹

"El principio de la buena fe es consecuencia misma del ser del hombre, en cuanto la racionalidad de sus actos implica el comportamiento ético. Todo acto racional es sustentado por una intención que puede ser conocida a través de la ejecución del acto

que le es consecuencia.”

iv. Principio de Poder Directivo del Juzgador.

[BAUDRIT RUIZ]¹⁰

“El Juez no puede ser en el procedimiento laboral un espectador (principio dispositivo) ni un dictador (principio inquisitivo) pues, en ambos casos, impediría el cumplimiento del fin del procedimiento de trabajo... El poder directivo formal se refiere, pues, a la progresión del procedimiento, al impulso del proceso.”

v. Principio Tutelar.

[COUTURE E.]¹¹

“El principio tutelar encuentra sentido sólo al contemplar dos realidades que, sin ser opuestas por naturaleza, son completamente diferentes: la realidad de quienes ponen su trabajo como objeto de contratación, y la realidad de quienes se sirven de la contratación del trabajo ajeno para la satisfacción de sus intereses”

2 NORMATIVA

a) Supletoriedad de Normas en la legislación costarricense.

[ASAMBLEA LEGISLATIVA]¹²

i. Código Laboral.

ARTICULO 452.-

En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Título, se aplicarán supletoriamente las

disposiciones del Código de Procedimientos Civiles.

Si hubiere omisión de procedimiento en el presente Título, los Tribunales de Trabajo estarán autorizados para aplicar las normas del referido Código por analogía o para idear el que sea más conveniente al caso, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Las normas contenidas en este Capítulo se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Título.

ii. Proyecto de Ley de Reforma Procesal Laboral.

[ASAMBLEA LEGISLATIVA]¹³

ARTÍCULO 429.-

La inexistencia de normas procesales expresamente previstas para un caso o situación concreta, se llenará mediante la aplicación analógica de las otras disposiciones de este mismo Código y sus principios, en cuanto resulten compatibles.

La legislación procesal civil, y la procesal contencioso administrativa en los procesos sobre relaciones regidas por el derecho público, serán de aplicación supletoria, para llenar los vacíos normativos de este Código o para utilizar institutos procesales no regulados expresamente, que sea necesario aplicar para la tutela de los derechos de las partes y los fines del proceso, con la condición de que no contraríen el texto y los principios procesales de este Título.

En todo caso, si hubiere omisión acerca de la forma de proceder, los órganos de la jurisdicción laboral estarán autorizados para idear el procedimiento que sea más conveniente, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes, con tal de que se garantice a estas el debido proceso. En todo caso se respetará la enunciación taxativa de los recursos hecha en este Código.

b) Derecho Comparado

i. Caso de la República de Uruguay

[Ettlin E.]¹⁴

Del Procedimiento Laboral en el Uruguay

Si bien en la República Oriental del Uruguay existía un Proceso Laboral independiente y diferente al sistema común con los Decretos-Leyes Nos. 14.188, 14.358 y 14.848, a partir del Código General del Proceso y del 20.11.1989 (Leyes Nos. 15.982 y 16-053) el Procedimiento de Trabajo se globalizó y absorbió dentro del Sistema General Procesal. O sea que en Uruguay se adoptó una Tendencia Unificadora o Unificacionista del Derecho Procesal, abrogándose el Proceso Autónomo Laboral propio si bien con un propósito de reducir los Procesos a lo mínimo indispensable (2), también para la Justicia del Trabajo.

El Proceso de Trabajo tramita entonces conforme a las ritualidades del Juicio Ordinario (arts. 348 y 544.1 C.G.P.).

Se creyó en su momento que ello iba a disminuir los derechos y garantías de los Trabajadores y lesionaría los Principios e Independencia de la Justicia del Trabajo, incluso denunciándose que algunos términos eran más extensos que en el Proceso Laboral derogado (3). Pero con el tiempo se advirtió que dichos temores resultaron infundados (4). El propio C.G.P. mantiene expresamente normas relativas a la Justicia Administrativa Conciliatoria Previa (art. 294 C.G.P. modificado con la Ley No. 16.995), se recalca los Poderes Inquisitivos de los Jueces de Trabajos equiparándoles a las facultades instructorias de los Juzgados Penales y se pone el acento en la protección de los más débiles como los Trabajadores poniendo al Juicio Laboral como "asuntos de carácter Social" (art. 350.5 C.G.P., antiguo art. 6o. Num. 4o. Del D.L. No. 14.188). También se mantendría, aparte de las ya enumeradas, la potestad del Oficio de imponer Medidas Cautelares por iniciativa propia, la representación procesal especial del trabajador en juicio y audiencias (5).

La Idea Globalizadora Procesal del C.G.P., en realidad, contempló también la necesidad de simplificar las ritualidades del proceso Laboral superando el Modelo de los Decretos-Leyes Nos. 14.188, 14.358 y 14.848, manteniendo por supuesto para garantizar la Autonomía de la Justicia del Trabajo, la Especialización de dicho

Fuero que ya existía e incluso ratificó la Ley No. 15.750 (Orgánica de la Judicatura y Organización de los Tribunales). O sea que el C.G.P. buscó apoyar procedimientos expeditivos, restablecer la Igualdad de las partes, terminar con el Formulismo y apoyar la Celeridad. Coincide con los Fines del propio Proceso Laboral (6), pero por supuesto mantuvo la Especialización Jurisdiccional Laboral.

El Código General del Proceso organizó un Proceso de carácter Mixto (con etapas Escritas y otras Orales), con predominancia del Principio de Oralidad (las Audiencias son el Centro donde se debate e instruye el juicio) y de Inmediación (el Juez dirige el proceso y preside las audiencias, arts. 8o., 18, 337 y ss. más nns. y ccs. C.G.P.). Resumidamente las etapas son (obviando etapas Preparatorias o Cautelares Previas):

1) Conciliación administrativa;

2) En primera instancia:

a) demanda escrita (plazo para contestar, 30 días); b) Contestación y eventualmente Excepciones (en este último caso se da 10 días para contestar) y hasta Reconvención (poco frecuente en materia Laboral que atiende conflictos operario-patronales, puede ser reclamaciones civiles que el empleador aprovecha a incluir por mal desempeño o menoscabos ocasionados supuestamente por el trabajador durante su vinculación, 30 días para contestar), Citaciones en Garantía (30 días para contestar) y Llamamientos a Terceros, o todo conjuntamente; c) Convocatoria a audiencia ("a la brevedad posible", art... pero no hay un plazo máximo de convocatorio); d) Audiencia Preliminar (puede tener demoras o subetapas para Instrucción y Resolver cuestiones de Saneamiento procesal o excepciones, más quince días finales para Resolver las Excepciones y Cuestiones de Despacho Saneador); e) audiencias complementaria de instrucción (que puede prorrogarse tantas veces como sea necesario); f) Alegatos (al final de la audiencia complementaria última o en audiencia aparte), g) Sentencia (30 días de convocatoria y para dictarla);

3) En segunda instancia (Apelación):

a) Fundamento de Agravios; b) traslado (15 días) y eventual adhesión (15 días en ese caso para traslado al apelante; c) eventual contestación de adhesión; d) Remisión al Juzgado de Alzada o Tribunal de Apelaciones; e) Estudio por su Orden (30

días) de cada Ministro (3 integrantes en Tribunales Colgados) o simultáneo si así se resuelve; f) eventual Dictado de Decisión Anticipada en audiencia; g) En su caso, audiencia y dictado de Sentencia en la misma o en otro comparendo. a audiencia;

4) Casación ante la Suprema Corte de Justicia (Recurso Extraordinario en casos de errónea aplicación de Derecho o de quiebre de las reglas de valoración de la Prueba, si hubiere revocación por Segunda Instancia de la sentencia de Primera Instancia, o en litigios de más de 4.000 Unidades Reajustables), con sentencia en Audiencia previa o por Despacho.

Interín de cada parte de este tracto pueden dictarse Resoluciones que pueden ser objeto de recursos revisivos y Apelaciones o de Quejas por Denegación de Apelaciones, con efectos suspensivos, no suspensivos o diferidos según los casos. Durante el proceso, en etapa de conocimiento o de ejecución, pueden plantearse cuestiones Incidentales o Tercerías con su tracto propio que según las circunstancias pueden paralizar o no el Proceso Laboral (traslado por seis días, Audiencia, Resolución -15 días máximo para dictarla-, apelación si corresponde (seis días para ello) seis días de traslado, pasaje a Segunda Instancia -15 días para estudio de cada Ministro-).

Si bien en la Idea Globalizadora Procesal del C.G.P. estuvo también la necesidad de simplificar las ritualidades del proceso Laboral, garantizando la Autonomía de la Justicia del Trabajo a través de la Especialización de dicho Fuero que ya existía, aun así se encuentran disfunciones y Patologías que no contribuyen a Juicios Laborales más celeros. Los llamados "Principio de Celeridad" y "Principio de Sencillez", por los valores en juego en los Procesos de Trabajos (tanto los derechos de los trabajadores como los derechos de las empresas), urgen ser Realizados con mayor razón.

3 JURISPRUDENCIA

a) El Principio Protector en la Jurisprudencia Española.

[SALA PRIMERA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE ESPAÑA]¹⁵

TEXTO DE LA RESOLUCIÓN

Extracto:

Promovido por doña Raquel Rodríguez Tercero frente a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y de un Juzgado de lo Social de Móstoles que desestimaron su demanda contra Ega System, S. L., sobre complemento retributivo. Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (indemnidad): indicios de discriminación por suprimir una mejora salarial como represalia por reclamaciones judiciales y extrajudiciales contra la empresa.

Preámbulo:

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por doña María Emilia Casas Baamonde, Presidenta; don Javier Delgado Barrio, don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, don Manuel Aragón Reyes y don Pablo Pérez Tremps, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 3095-2002, promovido por doña Raquel Rodríguez Tercero, representada por la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega y asistida por la Letrada doña Alicia Vilares Morales, contra las Sentencias del Juzgado de lo Social núm. 1 de Móstoles, de fecha 23 de noviembre de 2001, dictada en autos núm. 505-2001 sobre tutela de derechos fundamentales, y la posterior Sentencia confirmatoria de la Sección Quinta de la Sala de lo

Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 16 de abril de 2002. Han intervenido la sociedad Ega System, S. L., representada por el Procurador de los Tribunales don Miguel Torres -lvarez y asistida por el Letrado don Javier Vasallo Rapela, y el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Javier Delgado Barrio, quien expresa el parecer de la Sala.

Antecedentes:

I. Antecedentes

1. Mediante escrito que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal el día 17 de mayo de 2002, la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega, en nombre y representación de doña Raquel Rodríguez Tercero, interpuso recurso de amparo contra las Sentencias de las que se ha hecho mención en el encabezamiento.

2. Los hechos de los que trae causa la presente demanda de amparo relevantes para la resolución del recurso son, en síntesis, los siguientes:

a) La recurrente en amparo presta sus servicios para la empresa Ega System, S.

L., desde el día 27 de enero de 1999, con la categoría profesional de oficial primero. En enero de 2001 fue designada delegada de personal. En los hechos que se han declarado probados consta que desde julio del año 2000 venía percibiendo, en concepto de mejora voluntaria, la cantidad de 5.075 pesetas mensuales, pero a partir del mes de junio del año 2001 se le dejó de abonar dicha cantidad (hecho probado revisado en la Sentencia dictada en el grado jurisdiccional de suplicación). En fechas anteriores la trabajadora había interpuesto demanda de reconocimiento de derechos contra la empresa (el día 16 de mayo de 2001) y, asimismo, había formulado denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (el día 10 de mayo de 2001). El «17 de septiembre de 2001 la Dirección Territorial de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social comunicó a la actora que se había procedido al levantamiento de acta de inspección en materia de seguridad y salud laboral contra la empresa demandada».

Consta en las actuaciones la papeleta de conciliación del procedimiento por reconocimiento de derechos, presentada el día 16 de mayo de 2001, que dio lugar seguidamente, tras celebrarse el acto de conciliación sin avenencia, a demanda formulada con fecha 8 de junio de 2001, en la que la trabajadora solicitaba el reconocimiento de su derecho a ocupar un determinado puesto de trabajo mientras subsistiera su estado de gestación y una patología cervical que sufría.

Igualmente, consta la denuncia efectuada en el mes de mayo de 2001 ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid contra Ega System, S. L., relativa a la misma problemática, pretendiendo la trabajadora que se requiriese a la empresa a fin de que no se le diera ocupación en puestos de trabajo que obligaran a cargar pesos en tanto en cuanto perduraran sus dolencias físicas y su estado de gestación, practicándose, si

fuera procedente, acta de infracción contra la misma, dado que los hechos descritos serían constitutivos de infracción grave.

Finalmente, es de señalar que, con fecha 11 de septiembre de 2001, la actora desistió de su demanda de reconocimiento de derechos, toda vez -decía su escrito-«que la empresa tras múltiples gestiones con la Inspección Provincial de Trabajo, me ha situado de forma provisional y mientras perdure mi estado de gestación, en un puesto de trabajo en el que no tengo que cargar pesos».

b) Ante la eliminación de la gratificación mensual de 5.075 pesetas, el día 29 de agosto de 2001 tuvo entrada en el Juzgado de lo Social núm. 1 de Móstoles demanda suscrita por doña Raquel Rodríguez Tercero, en reclamación sobre tutela de derechos fundamentales. Denunciaba que se había vulnerado el artículo 24.1 CE, en su vertiente de garantía de indemnidad, y además el artículo 14 CE, por el trato desigual que le fue dispensado por la empresa frente al resto de los empleados que continuaron cobrando el complemento de «mejora voluntaria», que a ella le fue suprimido en el mes de junio en junio de 2001, tras las demandas judiciales y denuncias laborales planteadas. Solicitaba, en consecuencia, que se dictara Sentencia condenando a la empresa por vulneración de los artículos 24.1 y 14 CE, con declaración de la nulidad de la conducta empresarial consistente en suprimir de la nómina el complemento denominado «mejora voluntaria», ordenándose el cese inmediato de tal conducta con pago de las cantidades dejadas de percibir, más 50.000 pesetas en concepto de honorarios de la asesoría jurídica así como una cantidad igual por daños morales.

El Juzgado de lo Social núm. 1 de Móstoles dictó Sentencia desestimatoria de la pretensión, con fecha 23 de noviembre de 2001. Declaraba la resolución que la decisión de la empresa de no seguir abonando a la actora la mejora voluntaria no vino motivada por el hecho de que aquella ejercitase sus derechos ante el Juzgado o la Inspección de Trabajo, o por razón de que ostentase la condición de delegada de personal (convicciones que plasmaba incluso en el relato de hechos probados). Por ese motivo, la cuestión referente a si la actora tenía o no que seguir percibiendo dicha cantidad debía ser objeto de una reclamación ordinaria de derechos, en cuyo juicio podría analizarse si esa actuación empresarial era contraria o ajustada a Derecho. Pero en modo alguno, proseguía el juzgador, ese dato aislado puede sustentar una demanda por «tutela de derechos fundamentales y de libertad sindical». Y ello, decía, porque no existe prueba que permita conectar la eliminación de la mejora con la interposición de demandas y denuncias por parte de la demandante, ni tampoco con su condición de representante de los trabajadores. Si se partiera de tal conexión, concluía la Sentencia, «cualquier trabajador que fuere nombrado Delegado de Personal o que interpusiere demanda,

quedaría inmunizado en cuanto a decisiones de la empresa que incidieren en la modificación o supresión de algún derecho, aunque la empresa pudiera legalmente efectuarlo».

c) La demandante interpuso recurso de suplicación, sosteniendo que el objeto de la litis no era determinar si tenía derecho a percibir la mejora voluntaria, sino analizar si existía relación entre las demandas y denuncias que interpuso

en reclamaciones por su estado de gestación y la decisión de la empresa que se tradujo en la supresión de la retribución voluntaria. Sobre su condición de delegada de personal, a la que hacía referencia el juzgador a quo, subrayaba que no era tampoco cuestión a debate, pues se invocaba en la demanda la garantía de indemnidad propia de la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE) y no el derecho fundamental a la libertad sindical (artículo 28.1 CE).

Por su parte, Ega System, S. L., adujo en su escrito de impugnación al recurso que la mejora voluntaria correspondía a los trabajadores de un departamento completo y se otorgaba con base en la producción conseguida por los integrantes del mismo; que acreditó fehacientemente que la finalización del abono de dicha mejora voluntaria se produjo no sólo para la actora sino para todos los miembros del departamento, por la disminución en la producción, habiéndose visto obligada la mercantil a la contratación de nuevo personal a través de una empresa de trabajo temporal para suplir dicha mengua, retirando, consecuentemente, la gratificación voluntaria a la totalidad de los trabajadores; y, finalmente, que acreditó en la instancia la existencia de otra representante sindical así como de otro trabajador dentro del mismo departamento que tampoco continuaron percibiendo la mejora.

La Sección Quinta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, por Sentencia de 16 de abril de 2002, desestimó el recurso de suplicación, entendiendo que tiene relevancia que la recurrente desistiera de la demanda de reconocimiento de derechos (lo que tuvo lugar el día 11 de septiembre de 2001), y que, en cuanto a la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se desconocieran sus resultados. De ahí deduce que no existen indicios para suponer que «se ha producido violación de la libertad sindical» (sic), pudiendo afirmarse, por el contrario, que la decisión de la empresa de no seguir abonando la mejora voluntaria no guarda relación ni con la demanda desistida de la recurrente, ni con la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ni mucho menos con su cargo de delegado de personal. Dejar de abonar una gratificación que se denomina voluntaria, en suma, termina la Sala, no puede servir para «revestir una demanda por tutela de

derechos fundamentales y libertad sindical», dado que la empresa podía modificar esa gratificación siempre que creyere que tenía razón legal, y sólo en un procedimiento ordinario podría haberse solucionado la controversia sobre si la misma, al ser voluntaria, podía ser suprimida por exclusiva voluntad del empleador.

3. Doña Raquel Rodríguez Tercero interpone recurso de amparo constitucional contra las Sentencias del Juzgado de lo Social núm. 1 de Móstones, de fecha 23 de noviembre de 2001, dictada en autos núm. 505-2001 sobre tutela de derechos fundamentales, y la posterior Sentencia confirmatoria de la Sección Quinta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 16 de abril de 2002, por vulneración de la garantía de indemnidad que integra el contenido del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE).

En cuanto a la fundamentación jurídica de la demanda de amparo, discrepa la recurrente de los argumentos empleados por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en concreto de la relevancia que otorga al hecho de que desistiera de su demanda previa de reconocimiento de derechos; de que afirme que se desconocían los resultados de la denuncia formulada ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y de que mantenga que no había indicios de la vulneración de los derechos fundamentales invocados. Para oponerse a esos razonamientos, subraya que desistió de la demanda de referencia con posterioridad a que la mejora voluntaria le hubiese sido suprimida unilateralmente por la empresa, y que lo hizo porque ésta, a raíz de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la trasladó de su puesto a otro en el que no peligraba la vida del feto. Evidentemente, prosigue, habiendo obtenido satisfacción a su pretensión no tenía acción para continuar con la demanda formulada. A su juicio, lo relevante al objeto de analizar la existencia de una represalia contraria a la garantía de indemnidad del artículo 24.1 CE, es que le suprimieron la mejora voluntaria antes del desistimiento y que lo hicieron en el mismo mes en que la empresa tuvo conocimiento de la reclamación por la citación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación que dio lugar a la celebración del acto de conciliación en junio de 2001. Habría, en suma, una relación directa y cronológica entre los dos hechos.

Con respecto al segundo argumento (curso que siguió la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social) manifiesta su extrañeza ante la declaración de la Sentencia de suplicación recurrida, puesto que en el hecho probado séptimo de la Sentencia de instancia se recoge: «Que en fecha de 17 de septiembre de 2001 la Dirección Territorial de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, comunicó a la recurrente que se había procedido

al levantamiento de Acta de Inspección en materia de Seguridad y Salud Laboral contra la empresa demandada». Por lo demás, reitera que es indiferente cómo hayan terminado las acciones dirigidas contra la empresa; lo fundamental es que se ejercitaron y que cuando Ega System, S. L., tuvo conocimiento de las mismas procedió a suprimir la mejora voluntaria, como reacción y represalia.

Discrepa finalmente del último argumento del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, señalando que sí aportó indicios que permitían trasladar la carga de la prueba al empresario, a saber: que la recurrente desde julio del año 2000 percibía una retribución voluntaria; que en mayo de 2001 formuló denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; que en el mes de junio de 2001 se celebró el acto de conciliación, al que la empresa acudió; presentándose la demanda el día 8 del propio mes de junio y que justamente en la nómina de ese mes de junio de 2001 se dejó de abonar la mejora voluntaria. No es casualidad, dice, que la empresa suprimiera la mejora el mismo mes que se celebró al acto de conciliación, revelando esa decisión una represalia por la interposición de la demanda y de la denuncia laboral contra ella. Frente a esos indicios, concluye, la empresa nunca ha llegado a justificar el porqué de la supresión de la gratificación, pues tanto en el acto del juicio como en la impugnación del recurso de suplicación insistió en afirmar que esa mejora era una prima de producción y que la recurrente había reducido su rendimiento, hecho éste que, sin embargo, nunca acreditó. Debe tenerse en cuenta, añade, que no estamos hablando ni de la supresión de un incentivo, ni de una prima de producción, ni tampoco de una sanción por disminución en el rendimiento de la trabajadora.

En definitiva, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se ha apartado de la doctrina constitucional sobre la carga de la prueba en procedimientos laborales, a pesar de que se han ofrecido indicios de una vulneración de derechos fundamentales, habiendo desatendido asimismo la protección de la garantía de indemnidad comprendida en el artículo 24.1 CE, que opera frente a represalias empresariales originadas tanto por el ejercicio de acciones como por la formalización de actos preparatorios o previos al proceso.

Por todo lo expuesto, solicita el otorgamiento del amparo, anulándose las Sentencias mencionadas y devolviendo las actuaciones al Juzgado de lo Social núm. 1 de Móstoles o a la Sección Quinta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid para que, una vez declarada la vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE), se dicte Sentencia en la que se fijen las medidas reparadoras de la lesión del derecho y las consecuencias económicas resarcitorias mediante la determinación de la indemnización que

proceda.

4. La Sección Primera de este Tribunal, mediante providencia de 23 de abril de 2003, acordó la admisión a trámite la demanda de amparo y, al haberse recibido los testimonios de las actuaciones remitidos por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid y el Juzgado de lo Social núm. 1 de Móstoles, a tenor de lo dispuesto en el artículo 51 LOTC requerir atentamente a este último para que en el plazo de diez días emplazara a quienes fueron parte en los autos núm. 505-2001, con excepción de la recurrente en amparo, para que en dicho plazo pudieran comparecer en este proceso constitucional, con traslado a dichos efectos de copia de la demanda presentada.

5. Por diligencia de ordenación de la Secretaría de Justicia de la Sala Primera de este Tribunal de 10 de julio de 2003, se tuvo por personado y parte en nombre y representación de Ega System, S. L., al Procurador de los Tribunales don Miguel Torres – lvarez, acordándose, a tenor de lo dispuesto en el artículo 52 LOTC, dar vista de las actuaciones recibidas a las partes personadas y al Ministerio Fiscal, por plazo común de veinte días, para presentar las alegaciones que estimasen pertinentes.

6. El día 24 de julio de 2003 evacuó el trámite de alegaciones el Ministerio Fiscal, interesando la estimación del recurso. Señala, ante todo, que las resoluciones judiciales impugnadas niegan todo valor a los extremos alegados y acreditados por la recurrente, entendiéndose que el ejercicio de acciones legales por los trabajadores no puede desapoderar a los empresarios para adoptar las decisiones que estimen convenientes, y «que por el mero hecho de haberse demandado a un empresario, ante una decisión posterior de éste peyorativa, con respecto al trabajador, no puede alegarse vulneración de derecho fundamental alguno, debiendo resolverse la controversia en un contradictorio ordinario».

Llegan a esa conclusión, prosigue el Ministerio público, con «la simple argumentación de que la regularidad o legalidad» de las decisiones empresariales

«debe ser examinada desconectadamente del derecho fundamental esgrimido, al que a la postre niegan gran parte de su virtualidad, más aún en los supuestos de discrecionalidad de la decisión» empresarial.

Sin embargo, lo cierto es que, acreditada la litigiosidad previa y la subsiguiente e inmediata decisión de minoración de los haberes, existían indicios suficientes de la vulneración de la garantía de indemnidad, derecho fundamental que asiste a los trabajadores y para cuya tutela está previsto un procedimiento

específico en la Ley de Procedimiento Laboral. De ese modo, las resoluciones impugnadas «al negarse a examinar la regularidad de la decisión empresarial, esto es si la misma obedeció a causas objetivas ajenas en todo fin represaliador, lo que en modo alguno significaba desapoderamiento al empleador de las facultades que legal y constitucionalmente tiene asignadas sino pura y simplemente enjuiciar su ejercicio sujeto al respeto de los derechos fundamentales, que del mismo modo, amparan a la trabajadora, se desconoce el derecho fundamental deducido por la recurrente, al impedirse sin causa que la controversia se examine desde su esencia, su alcance y sus específicas consecuencias, en el proceso especial legalmente previsto».

Por todo ello, interesa el reconocimiento del derecho de la demandante a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE), declarando la nulidad de las Sentencias recurridas y retrotrayendo las actuaciones al momento inmediato anterior al de la Sentencia de instancia a fin de que se dicte un nuevo pronunciamiento respetuoso con el derecho fundamental lesionado.

7. La recurrente presentó sus alegaciones mediante escrito registrado el día 5 de septiembre de 2003, en el que ratifica íntegramente las contenidas en su demanda de amparo.

8. El mismo día 5 de septiembre de 2003 presentó sus alegaciones Ega System, S. L. Reproduce, en esencia, los argumentos que ya formuló en el escrito de impugnación al recurso de suplicación, esto es: que la mejora voluntaria

correspondía a los trabajadores de un departamento completo y se otorgaba con base en la producción conseguida y que la finalización del abono de dicha mejora se produjo para todos los trabajadores del departamento por la disminución en la producción, lo que obligó incluso a contratar a nuevo personal a través de una empresa de trabajo temporal para suplir esos déficits. Junto a lo dicho, añade después, la empresa puede siempre que lo crea oportuno modificar la citada gratificación, al derivar de una medida organizativa interna que no tuvo fundamento en la lesión de derechos fundamentales.

9. Por providencia de 30 de marzo de 2006 se señaló para deliberación y votación de la presente Sentencia el 3 de abril del mismo año, trámite que ha finalizado el día de la fecha.

Fundamentos:

II. Fundamentos jurídicos

1. Son objeto de impugnación en el presente recurso de amparo la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Móstoles, de fecha 23 de noviembre de 2001, dictada en autos núm. 505-2001 sobre tutela de derechos fundamentales, y la posterior Sentencia confirmatoria de la Sección Quinta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 16 de abril de 2002 que, desestimando las pretensiones de la recurrente en amparo, consideraron que la supresión en el mes de junio de 2001 de la mejora voluntaria que venía percibiendo en nómina desde julio del año 2000 no implicaba una vulneración del artículo 24.1 CE, en su vertiente de garantía de indemnidad.

La recurrente aduce la lesión de ese derecho fundamental a la tutela judicial efectiva razonando que la eliminación de la gratificación estuvo motivada por la defensa de sus derechos laborales en un proceso previo de reclamación de derechos (cambio de puesto de trabajo por estado de gestación), así como por la denuncia que articuló por la misma causa ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, siendo prueba de ello que la empresa adoptara la decisión en cuanto tuvo conocimiento del inicio de las acciones judiciales y las denuncias laborales de la trabajadora. Las resoluciones impugnadas en este proceso constitucional, en consecuencia, desconocieron la cobertura que brinda la garantía de indemnidad, comprendida en el artículo 24.1 CE, en cuanto que soslayaron la doctrina constitucional sobre la distribución de cargas probatorias en el proceso laboral, al haber aportado la trabajadora indicios de la lesión del derecho fundamental invocado, sin que la empresa lograra neutralizarlos.

El Ministerio Fiscal interesa la estimación del recurso, al considerar que los órganos judiciales no valoraron adecuadamente los indicios aportados ni efectuaron una correcta aplicación de la doctrina constitucional sobre la distribución de la carga de la prueba en supuestos en los que se alega la lesión de un derecho fundamental, como ocurre en este caso. Por su parte, Ega System, S. L., solicita la desestimación de la demanda de amparo, alegando que la finalización del pago de la mejora voluntaria se produjo para todos los trabajadores del departamento por la disminución de la producción.

2. Planteándose una vez más ante este Tribunal un asunto en el que se invoca la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE), en su manifestación de garantía de indemnidad, habrá que comenzar reiterando la salvaguardia que consagra ese derecho. La reciente STC 16/2006, de 19 de enero, del Pleno de este Tribunal, hace referencia, precisamente, al doble plano en el que la demandante de amparo sitúa en esta ocasión su queja, a saber: la protección material que otorga la garantía de indemnidad y, en segundo lugar, la proyección de la doctrina

constitucional sobre la distribución de cargas probatorias en el proceso laboral a supuestos en los que está comprometida esa garantía. En relación con esos aspectos, señala lo siguiente:

«2. ... la transgresión de la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino que tal derecho puede verse lesionado igualmente cuando de su ejercicio, o de la realización de actos preparatorios o previos necesarios para el mismo, se siguen consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza (entre las más recientes, recogiendo anterior doctrina, SSTC 55/2004, de 19 de abril, FJ 2; 87/2004, de 10 de mayo, FJ 2; 38/2005, de 28 de febrero, FJ 3; y 144/2005, de 6 de junio, FJ 3). En el campo de las relaciones laborales la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos, de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo (artículo 24.1 CE y artículo 4.2 g) del Estatuto de los trabajadores; SSTC 14/1993, de 18 de enero, FJ 2; 38/2005, de 28 de febrero, FJ 3; y 182/2005, de 4 de julio, FJ 2).

La prohibición del despido como respuesta al ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos se desprende también del artículo 5 c) del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo (ratificado por España por Instrumento de 18 de febrero de 1985, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 29 de junio de 1985), norma que ha de ser tenida en cuenta, por mandato del artículo 10.2 de la Constitución, a efectos de la interpretación de derechos fundamentales. Tal precepto excluye expresamente de las causas válidas de la extinción del contrato de trabajo «haber planteado una queja o participado en un procedimiento entablado contra el empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes». Esa restricción la hicimos extensiva en la STC 14/1993, de 18 de enero, FJ 2, «a cualquier otra medida dirigida a impedir, coartar o represaliar el ejercicio de la tutela judicial, y ello por el respeto que merecen el reconocimiento y la protección de los derechos fundamentales, no pudiendo anudarse al ejercicio de uno de estos derechos, otra consecuencia que la reparación in natura

cuando ello sea posible, es decir, siempre que quepa rehabilitar al trabajador perjudicado en la integridad de su derecho». En este sentido cabe citar también la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 22 de septiembre de 1998 (asunto C-185/97), la cual, si bien centrada en el principio de igualdad de trato y en la Directiva 76/207 CEE, declara que debe protegerse al trabajador frente a las medidas empresariales adoptadas como consecuencia del ejercicio por aquél de acciones judiciales.

También es preciso tener presente la importancia que en estos supuestos tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba. Según reiterada doctrina de este Tribunal, cuando se alegue que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Pero para que opere este desplazamiento al demandado del onus probandi no basta que el demandante tilde de discriminatoria la conducta empresarial, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. No se impone, por tanto, al demandado, la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación-, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales (por todas, SSTC 66/2002, de 21 de marzo, FJ 3; 17/2003, de 30 de enero, FJ 4; 49/2003, de 17 de marzo, FJ 4; 171/2003, de 29 de septiembre, FJ 3; 188/2004, de 2 de noviembre, FJ 4; y 171/2005, de 20 de junio, FJ 3)».

3. A la luz de la doctrina precedente, nos corresponde en este momento examinar si las Sentencias impugnadas han vulnerado la garantía de indemnidad integrada en el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE), al negar que existieran indicios de que la supresión de la mejora voluntaria fuera una represalia por las reclamaciones judiciales y extrajudiciales anteriores de la demandante en defensa de sus derechos laborales. En ese sentido, a la vista de los antecedentes señalados, la decisión del recurso de amparo requerirá comprobar si, frente a lo mantenido por las Sentencias impugnadas en el presente proceso constitucional, la recurrente ofreció un panorama indiciario suficiente como para generar la razonable sospecha de que la eliminación unilateral de la mejora voluntaria constituyó un acto de represalia empresarial prohibido por el artículo 24.1

CE.

Como ya hemos indicado, la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Móstoles señalaba que la decisión de la empresa de no seguir abonando a la recurrente esa mejora no vino motivada por el hecho de que aquélla ejercitase sus derechos ante el Juzgado y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o por razón de que ostentase la condición de delegado de personal (circunstancia esta última que la demandante no invocaba en apoyo de su pretensión), toda vez que no existía prueba alguna que permitiera conectar la eliminación de la gratificación con la interposición de demandas y denuncias de otro tipo, ni tampoco con la condición de representante de los trabajadores con la que contaba la trabajadora. Es decir, realizaba el juzgador a quo una negación apodíctica del panorama indiciario (que fue plasmada incluso en el relato histórico -hecho probado quinto-), sin analizar la conexión temporal entre los hechos y sin valorar el resto de las circunstancias concurrentes.

Por su parte, la Sección Quinta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid consideró determinante para llegar a la misma conclusión el hecho de que la trabajadora hubiera desistido de la demanda antecedente de reconocimiento de derechos (cambio de puesto por razón de gestación) y que, en cuanto a la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social instada por la misma causa, se desconocieran sus resultados, todo lo cual, a su criterio, excluía la existencia de indicios de lesión de la garantía de indemnidad (artículo 24.1 CE) y descartaba, entonces, y como consecuencia derivada, la posibilidad de examinar la regularidad de la supresión de la mejora voluntaria en un procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales (artículos 175 y siguientes de la Ley de procedimiento laboral: LPL).

En consecuencia, que ambos órganos judiciales negaran valor indiciario a los datos de hecho aportados por la demandante, rechazando sobre esta base la potencialidad misma de la lesión del artículo 24.1 CE, en su vertiente de garantía de indemnidad, dio lugar a que tanto en primera instancia como en el grado jurisdiccional de suplicación no se procediera a analizar la prueba aportada por la empresa, guardándose silencio sobre los argumentos con los que ésta trataba de defender su postura contrarrestando el fundamento probatorio de las pretensiones de la demandante. Y es que, como se dijo, sólo una vez cubierto el presupuesto de la aportación de indicios por parte del trabajador, asume el empresario la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos y se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales (por todas, STC 16/2006, de 19 de enero, FJ 2).

4. Examinando los razonamientos en que se fundamentaron las decisiones judiciales impugnadas, debemos concluir, coincidiendo con lo mantenido por el Ministerio Fiscal, que las resoluciones recurridas no han satisfecho las exigencias que impone la jurisprudencia constitucional sobre la prueba de indicios en el proceso laboral, una vez puestos en contraste aquellos razonamientos con los contenidos doctrinales que han sido reseñados en el fundamento jurídico segundo y con los antecedentes de hecho que describen el presente caso.

Para efectuar dicho examen y justificar la conclusión que se anticipa, deberán traerse a colación algunas precisiones de nuestra jurisprudencia sobre esta problemática. En ese sentido, con el propósito de atender a la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales la concurrencia de una lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial, hemos ido perfilando los valores constitucionales en juego en ese tipo de casos, los márgenes y límites de nuestra función jurisdiccional y los criterios atendibles en el control que realizamos de las vulneraciones alegadas, definiendo el canon aplicable en materia de prueba indiciaria.

En relación con el primero de los aspectos mencionados -ámbito protegido-, ha recordado la muy reciente STC 41/2006, de 13 de febrero, que la distribución de la carga probatoria propia de la prueba indiciaria alcanza a supuestos en los que esté potencialmente comprometido cualquier derecho fundamental. En el segundo plano mencionado -función jurisdiccional que nos corresponde- es reseñable de manera singular que este Tribunal Constitucional no realiza un examen de los actos empresariales potencialmente lesivos desde una perspectiva de legalidad que no le es propia, sino en atención a la cobertura que los derechos fundamentales invocados ofrecen: haciéndolo, por lo demás, sin alterar los hechos probados, conforme a la sujeción prescrita en el artículo 44.1 b) LOTC, lo que no nos impide, sin embargo, como establecimos en las SSTC 224/1999, de 13 de diciembre; 136/2001, de 18 de junio, o 17/2003, de 30 de enero, hacer

una valoración propia del relato fáctico conforme a los derechos y valores constitucionales en presencia, abriéndose así la posibilidad de llegar a una conclusión, en su caso discrepante de la formulada por los órganos judiciales, sobre la concurrencia de indicios de la vulneración constitucional que se alega.

Respecto de la última cuestión enunciada -en particular en cuanto al canon de control constitucional en supuestos como el que ahora es objeto de examen, esto es, asuntos en los que la

problemática constitucional descansa, en esencia, en la carga probatoria que corresponde al trabajador demandante en el proceso- pueden recogerse algunas indicaciones de nuestra jurisprudencia. Sin ningún propósito de exhaustividad, cabe citar en relación con esa carga probatoria nuestras precisiones sobre el tipo de conexión necesaria para apreciar la concurrencia de indicios apuntadas en el ATC 89/2000, de 21 de marzo, y después acogidas expresamente por la STC 17/2003, de 30 de enero, o muy recientemente en la STC 41/2006, de 13 de febrero. Decimos, en ese sentido, que tendrán aptitud probatoria tanto los hechos que sean claramente indicativos de la probabilidad de la lesión del derecho sustantivo, como aquéllos que, pese a no generar una conexión tan patente y resultar por tanto más fácilmente neutralizables, sean sin embargo de entidad suficiente para suscitar razonablemente la sospecha o presunción de la vulneración del derecho fundamental. Debe señalarse en relación con ello (SSTC 90/1997, de 6 de mayo, FJ 5, y 30/2002, de 11 de febrero, FJ 3) que la carga que soporta el demandante se refiere a la aportación de un «indicio, que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido» y en casos en los que la sospecha o apariencia de la violación del derecho fundamental se pretende hacer descansar en una inferencia derivada de la relación entre diversos hechos, será exigible una conexión lógica entre todos ellos que encuentre fundamento en algún nexo causal (o en otros términos, una relación directa entre las decisiones empresariales y el derecho fundamental).

5. Sobre esta base, ateniéndonos a los hechos probados, en una interpretación conforme con los derechos y valores constitucionales en presencia y aplicando la doctrina reseñada en materia de prueba indiciaria en el proceso laboral, se advierte de inmediato que la parte demandante atendió la carga probatoria de su incumbencia. En efecto, acreditó que venía prestando sus servicios para la empresa Ega System, S. L., desde el día 27 de enero de 1999, percibiendo desde julio del año 2000 en concepto de mejora voluntaria la cantidad de 5.075 pesetas mensuales, y que fue en junio del año 2001 cuando se le dejó de abonar dicha

cantidad, pocos días después de que hubiera formulado denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (10 de mayo de 2001), presentado papeleta de conciliación por reconocimiento de derechos frente la empresa (el día 16 de mayo de 2001) y articulado demanda en ese procedimiento (8 de junio de 2001). Y es un hecho probado que Ega System, S. L., conocía las iniciativas de la recurrente en defensa de sus derechos con anterioridad a su decisión unilateral de cesación en el pago de la mejora

voluntaria, habida cuenta, por lo menos, de su participación en el acto de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, que tuvo lugar el día 6 de junio de 2001, por lo que razonablemente cabe establecer una apariencia de conexión causal entre los hechos -denuncia y demanda anteriores y eliminación de la mejora posterior-, dada su cercanía temporal. En diversas ocasiones hemos tenido en cuenta la correlación temporal en este tipo de casos (SSTC 90/1997, de 6 de mayo, FJ 6; 202/1997, de 25 de noviembre, FJ 5; 87/1998, de 21 de abril, FJ 4; 101/2000, de 10 de abril, FJ 5; 214/2001, de 29 de octubre, FJ 6; 84/2002, de 22 de abril, FJ 5; 114/2002, de 20 de mayo, FJ 6; 17/2003, de 30 de enero; 171/2003, de 29 de septiembre, FJ 6; o 175/2005, de 4 de julio, FJ 5).

Aportados así los indicios necesarios por la demandante, no podrían prevalecer las reticencias que contiene la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Móstoles en los presentes autos, cuando, para justificar la negación del panorama indiciario, sostiene que, de apreciarse lo contrario, cualquier trabajador que fuere nombrado representante o que interpusiere demandas «quedaría inmunizado» frente a decisiones de la empresa. Y es que, lejos de aceptarse una mera alegación retórica de la vulneración del derecho fundamental,

nuestra doctrina exige invariablemente aquel enlace o conexión causal al que nos hemos referido.

6. La conclusión alcanzada no queda desvirtuada por las argumentaciones de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia recurrida en este proceso. La Sección Quinta de la Sala de lo Social rechazó la existencia de un panorama indiciario con un doble fundamento, a saber: el desistimiento de la demanda antecedente de reconocimiento de derechos y, en segundo término, el desconocimiento del resultado final de la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La lógica que subyace en ese planteamiento, por tanto, hace depender la existencia de indicios de represalia empresarial del desenlace de los actos de ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE).

Es, sin embargo, un planteamiento que no resulta admisible en la perspectiva constitucional que está concernida. Y esto no porque haya quedado acreditado que el desistimiento de la demanda de reconocimiento de derechos por razones de salud laboral fuera posterior en el tiempo a la supresión en junio de 2001 de la mejora voluntaria (se produjo varios meses después, el 11 de septiembre de 2001), ni tampoco porque el desistimiento respondiera a la satisfacción extraprocesal de la pretensión que se deducía en dicha demanda (el cambio de puesto de trabajo por el

estado de gestación, que la trabajadora obtuvo), ni siquiera porque esa circunstancia sobrevenida en nada haya incidido sobre la supresión de la gratificación, que persiste desde que se produjo, como el perjuicio retributivo que ocasionó.

Más que todo lo anterior, en realidad, a los efectos de una posible represalia prohibida por el artículo 24.1 CE, lo realmente trascendente no es cuál fue el resultado final de aquellas iniciativas de la trabajadora en defensa de sus intereses, sino, a diferencia de lo que ha entendido el Tribunal Superior de Justicia de Marid, si la decisión empresarial cuestionada (aquí, la medida de eliminación de la mejora), cuando efectivamente se produjo (junio de 2001), pudo responder, indiciariamente, al previo ejercicio por la trabajadora de su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. Y, con esa perspectiva, ya se ha razonado que la conexión temporal entre los hechos resulta claramente expresiva.

Las resoluciones impugnadas utilizaron como argumento adicional el carácter voluntario de la mejora, lo que, en los términos de nuestra jurisprudencia en la materia, resulta también insuficiente por sí mismo para negar la concurrencia de indicios, puesto que cualquier perjuicio que responda estrictamente a una represalia por el ejercicio previo de acciones judiciales, actos preparatorios

de éstas o actos extrajudiciales dirigidos a la evitación del proceso, está prohibido por el artículo 24.1 CE, incluyendo desde luego las decisiones discrecionales (si efectivamente lo fuera la que se cuestiona, como postula la sociedad Ega System, S. L.). Hemos afirmado en ese sentido que la carga probatoria incumbe al empresario también en los supuestos de decisiones discrecionales, o no causales, y que no precisan por tanto ser motivadas, pues ello no excluye que, desde la perspectiva constitucional, sea igualmente ilícita una decisión discrecional contraria a los derechos fundamentales del trabajador (por todas, SSTC 29/2002, de 11 de febrero, FJ 7; 30/2002, de 11 de febrero, FJ 7, y 171/2003, de 29 de septiembre, FJ 6).

Finalmente, para despejar toda duda, resulta necesario añadir que el hecho de que las dos Sentencias dictadas en la vía judicial entendieran que el procedimiento adecuado no era el instado por la demandante (artículos 175 y siguientes LPL, de protección de la libertad sindical y otros derechos fundamentales) sino el ordinario, sólo estuvo motivado por la previa negación del panorama indiciario de vulneración del derecho fundamental del artículo 24.1 CE. Téngase en cuenta que se desestimó la demanda, tras conocerse del fondo del asunto analizando la existencia o no de indicios, no habiéndose dictado una decisión de mera

inadecuación del procedimiento. Por otra parte, son notorias las bases que justifican la actuación de la demandante que, vista aquella conexión temporal entre la decisión de la empresa y sus actos previos, acudió a la adecuada modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales (artículos 175 y siguientes LPL) en tanto que presenta una serie de singularidades orientadas genéricamente a procurar una más eficaz protección jurisdiccional de aquéllos en diversos aspectos, integrando las distintas manifestaciones de los principios de preferencia y sumariedad que lo inspiran (artículos 64, 70, 177.1, 179.1 y 3, 178 LPL), la preceptiva intervención del Ministerio Fiscal (artículo 175.3 LPL), la referencia expresa a la prueba indiciaria (artículo 179.2 LPL), la viabilidad en cualquier caso del recurso de suplicación [artículo 189.1 f) LPL], y la inmediata ejecutividad de la Sentencia (artículo 301 LPL), entre otras.

7. A la vista de lo que antecede, apreciando la existencia del panorama indiciario antes mencionado, necesariamente había de operar el desplazamiento de la carga de la prueba que hacía pesar sobre la empresa demandada el acreditamiento de la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental su decisión de eliminar la gratificación litigiosa. En relación con ello, consta en las actuaciones que la empresa demandada alegó en el acto del juicio razones muy similares a las que hizo valer después en el escrito de impugnación al recurso de suplicación o ahora, en esta sede constitucional, en su escrito de alegaciones del trámite del artículo 52 LOTC. A saber, principalmente, que la mejora voluntaria correspondía a los trabajadores de un departamento completo y se otorgaba con apoyo en la producción conseguida, habiendo sido la reducción de dicha producción, que obligó incluso a contratar otros empleados para suplirla, el fundamento de la supresión del complemento.

Los órganos judiciales, al negar la concurrencia de los indicios que nosotros hemos apreciado, no han procedido a valorar, como debían haber hecho, las alegaciones y la prueba de la sociedad Ega System, S. L., analizando si ha acreditado las circunstancias que invoca, especialmente si la supresión se produjo para todos los trabajadores del departamento y, en definitiva, si la empresa probó que su decisión se basaba en causas reales, serias y suficientes para destruir la apariencia de vulneración del derecho fundamental creada por la trabajadora.

Esa circunstancia diferencia el caso actual de los que hemos resuelto hasta la fecha en aplicación de la doctrina sobre prueba indiciaria en el proceso laboral. No puede incluirse, en primer lugar, en el grupo de casos en los que nuestro pronunciamiento declara la inexistencia de indicios o su insuficiente entidad para

trasladar al empresario la carga probatoria. En ese sentido, SSTC 293/1993, de 18 de octubre; 85/1995, de 6 de junio; 308/2000, de 18 de diciembre; 136/2001, de 18 de junio; 142/2001, de 18 de junio; 214/2001, de 29 de octubre; 14/2002, de 28 de enero; 151/2004, de 20 de septiembre; 3/2006, de 16 de enero, y ATC 89/2000, de 21 de marzo.

Tampoco pertenece a aquel grupo de supuestos en los que la ratio decidendi de nuestros pronunciamientos no está en la concurrencia o inexistencia de indicios sino en la suficiencia o insuficiencia del alegato empresarial opuesto al panorama indiciario aportado por el trabajador demandante. Así, SSTC 136/1996, de 23 de julio; 82/1997, de 22 de abril; 90/1997, de 6 de mayo; 202/1997, de 25 de noviembre; 101/2000, de 10 de abril; 80/2001, de 26 de marzo; 29/2002, de 11 de febrero; 30/2002, de 11 de febrero; 48/2002, de 25 de febrero; 66/2002, de 21 de marzo; 114/2002, de 20 de mayo; 17/2003, de 30 de enero; 49/2003, de 17 de marzo; 111/2003, de 16 de junio; 171/2003, de 29 de septiembre; 79/2004, de 5 de mayo; 87/2004, de 10 de mayo, 188/2004, de 2 de noviembre; 17/2005, de 1 de febrero; 38/2005, de 28 de febrero; 144/2005, de 6 de junio; 171/2005, de 20 de junio; 175/2005, de 4 de julio; 216/2005, de 12 de septiembre; 326/2005, de 12 de diciembre; 336/2005, de 20 de diciembre; o 16/2006, de 19 de enero.

Y, finalmente, tampoco es un caso en el que afirmemos en la Sentencia constitucional la existencia de indicios frente a lo mantenido por la resolución recurrida, declarando la firmeza de otra resolución previa que sí los apreciaba.

Por el contrario, en el supuesto que nos ocupa, sin alterar los hechos probados, conforme a la sujeción prescrita en el artículo 44.1 b) LOTC, alcanzamos una valoración propia del relato fáctico conforme a los derechos y valores constitucionales en presencia (SSTC 224/1999, de 13 de diciembre; 136/2001, de 18 de junio, o 17/2003, de 30 de enero), afirmando la concurrencia de indicios de la vulneración constitucional alegada. Lo hacemos pese a que éstos fueron negados en todas las resoluciones judiciales dictadas en el proceso, porque de la correlación temporal entre los hechos contrastados se infiere la probabilidad de la lesión del artículo 24.1 CE. En efecto, esa coincidencia en el tiempo entre los hechos, unida al conocimiento empresarial de las iniciativas de la trabajadora en defensa de sus derechos, permiten apreciar el panorama indiciario, ya se estime claramente indicativo de la probabilidad de la lesión, ya se considere, alternativamente, expresivo de una conexión no tan patente y por tanto más fácilmente neutralizable, pero en todo caso de entidad suficiente para abrir razonablemente la posibilidad de la vulneración del derecho fundamental, con traslado de la carga de la prueba a la

empresa.

Así las cosas, hemos de concluir que los órganos judiciales, al rechazar apodícticamente la existencia del panorama indiciario efectivamente aportado por la demandante, sin analizar la conexión temporal entre los hechos y sin valorar el resto de las circunstancias concurrentes, y omitiendo, por consecuencia, la valoración de la prueba de la empresa, vulneraron el derecho a la tutela judicial efectiva -artículo 24.1 CE- invocado por la demandante.

8. Queda por determinar el alcance de nuestra decisión en relación con lo dispuesto en el artículo 55 LOTC:

a) Ya hemos dicho que la demandante acreditó un panorama indiciario suficiente para trasladar la carga de la prueba a la parte demandada.

b) La empresa, ante tal situación: 1) ofreció una explicación aparentemente razonable para la supresión de la mejora voluntaria -derivada ésta de la producción conseguida, dada su reducción fue preciso contratar a otros trabajadores, lo que dio lugar a la eliminación de la mejora para todos los empleados del departamento-; y 2) propuso prueba testifical y documental, efectivamente practicada, con la finalidad de acreditar la realidad de aquella explicación.

c) Los órganos jurisdiccionales en el proceso previo, rechazando la existencia del ya mencionado panorama indiciario, no entraron a valorar las alegaciones y pruebas de la empresa, valoración esta que no le es dado verificar a este Tribunal -artículos 117.3 CE y 44.1 b) LOTC-.

Así las cosas, no resulta posible saber si la empresa, al suprimir a la demandante la mejora voluntaria, vulneró o no la garantía de indemnidad y, obviamente, si no podemos saber si en las relaciones inter privados se produjo o no esa lesión, tampoco podemos decidir si los órganos jurisdiccionales repararon o no aquella, en este momento procesal, ignorada lesión.

Por todo ello, y de conformidad con lo instado por el Ministerio Fiscal, para el restablecimiento de la recurrente en la integridad de su derecho -artículo 55.

1 c) LOTC-, con anulación de las Sentencias recurridas, habrá que pronunciar la retroacción de las actuaciones a fin de que los órganos judiciales valoren la prueba existente, de conformidad con lo que hemos señalado sobre la existencia de los indicios aportados por aquella, a fin de concluir, en último término, si se ha producido o no la lesión de la garantía de indemnidad de la demandante.

Fallo:

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación Española, Ha decidido

Otorgar el amparo solicitado por doña Raquel Rodríguez Tercero y, en su virtud:

1.º Reconocer su derecho a la tutela judicial efectiva -artículo 24.1 CE-.

2.º Declarar la nulidad de las Sentencias del Juzgado de lo Social núm. 1 de Móstoles, de fecha 23 de noviembre de 2001, dictada en autos núm. 505-2001 sobre tutela de derechos fundamentales, y de la posterior Sentencia confirmatoria de la Sección Quinta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 16 de abril de 2002.

3.º Retrotraer las actuaciones al momento anterior a la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Móstoles, a fin de que el Magistrado dicte una nueva resolución en los términos expresados en el último fundamento jurídico de esta Sentencia.

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

Dada en Madrid, a veinticuatro de abril de dos mil seis.-
María Emilia Casas Baamonde.-Javier Delgado Barrio.-Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.-Manuel Aragón Reyes.-Pablo Pérez Tremps.-
Firmado y rubricado

FUENTES CITADAS

- 1 CASCANTE CASTILLO German Eduardo. Teorías Generales del Derecho del Trabajo. San José. 1º edición. Editorial Investigaciones Jurídicas S.A. 1999. p 207-208.
- 2 CASCANTE CASTILLO Ibidem p 209.
- 3 CASCANTE CASTILLO Ibidem p 214.
- 4 CASCANTE CASTILLO Ibid p 224.
- 5 CASCANTE CASTILLO Ibid p 224.
- 6 CASCANTE CASTILLO Ibid p 225.
- 7 MOLERO MANGLANO Carlos. Los principios inspiradores del proceso laboral. Madrid, 1999. Editorial Mc.Graw Hill. Pp39-40.
- 8 MOLERO MANGLANO Carlos. Ibid p 46.
- 9 BAUDRIT RUIZ Gastón. Principios Formativos del Procedimiento laboral Análisis del Juicio Ordinario Individual de Trabajo. Tesis de grado para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Rodrigo Facio. 1988.
- 10 BAUDRIT RUIZ Gastón. Ibid pp 116-119.
- 11 COUTURE Eduardo. Citado por BAUDRIT RUIZ (Gastón) ibid p146.
- 12 ASAMBLEA LEGISLATIVA. Código Laboral. Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943. Base de Datos del CSIJ disponible en:
http://196.40.56.12/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_repartidor.asp?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=64836&nValor4=0&nValor5=47479&nValor6=27/08/1943&strTipM=FA
- 13 Asamblea Legislativa. Proyecto de Ley de Reforma Procesal Laboral. Expediente N° 15990. Base de Datos disponible en:
http://www.asamblea.go.cr/proyecto/exp_15900.htm
- 14 ETTLIN Edgardo. Apuntes por una justicia mas celera en la República oriental del Uruguay. Base de datos de la Red Académica Uruguaya disponible en:
http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/etlinmonitorio.htm
- 15 SALA PRIMERA DE LA SALA CONSTITUCIONAL DE ESPAÑA. Sentencia N° 17/2007. Recurso de Amparo. Base de Datos del Tribunal Constitucional, disponible en: http://www.boe.es/g/es/bases_datos/tc.php