

**STC 6/1984, de 24 de enero**

**Cuestión de inconstitucionalidad núm. 515/1982 (CI-17)**

Ponente: Magistrado don Rafael Gómez-Ferrer Morant  
(B. O. E. de 18 de febrero de 1984)

**Constitución: Art. 1 (Estado social) (Pluralismo político)**  
**Art. 14 (Igualdad ante la Ley) Art. 56.4 Estatuto de los Trabajadores.**

## **COMENTARIO**

### **I. Acto impugnado**

Cuestión de inconstitucionalidad formulada por la Magistratura de Trabajo número 18 de Madrid sobre el artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores.

### **II. Decisión del Tribunal Constitucional**

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

Hay un *voto particular* que formula el Magistrado don Francisco Tomás y Valiente.

### **III. Jurisprudencia**

#### *1. Cuestión procesal previa*

El Fiscal general del Estado sostiene que el planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad no se ha ajustado al artículo 35.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTC), el cual exige que el órgano judicial oiga a las partes antes de adoptar decisión al respecto. En este caso la parte a la que no se ha oído sería el Fondo de Garantía Salarial de acuerdo con el artículo 143 LPL.

Según el TC el objeto de la cuestión de inconstitucionalidad no permite hacer una revisión de la legalidad del procedimiento seguido, para determinar si las partes en el proceso son las que realmente debieron serlo de acuerdo con la legalidad vigente. El TC sólo puede rechazar la cuestión si no se

cumplen las condiciones procesales, o es notoriamente infundada (artículo 37.1 de la LOTC). En el presente caso, resulta que el Fondo de Garantía Salarial ha sido parte en el proceso, sin que le corresponda al TC determinar si debió o no ser llamado como parte.

## 2. Cuestión de fondo

El artículo 56.4 del ET es una pieza dentro del conjunto del artículo 56, el cual regula la extinción de la relación laboral, en el caso de despido improcedente, cuando así lo declara la sentencia, y en consecuencia condena al empresario de modo alternativo a la readmisión o al pago de una indemnización.

El legislador regula de forma distinta la extinción de las relaciones laborales en el supuesto de despido improcedente, caso de que el empresario opte por la no readmisión, según que la relación laboral existiera en Empresas de más o de menos de 25 trabajadores. El objeto de la cuestión de inconstitucionalidad es si esta diferenciación del régimen legal es o no contraria al principio de igualdad.

La distinción de un doble régimen legal, según que la Empresa tenga más o menos de 25 trabajadores, se hace con la finalidad de proteger a la pequeña y mediana Empresa, en conexión con una consideración global de la crisis del empleo y de la forma de salir de ella, según quedó puesto de manifiesto en el debate del Congreso sobre ET, finalidades que en sí mismas no pueden calificarse de contrarias a la Constitución, en cuanto conectan con la potestas legislativa del Estado para la ordenación de la economía (arts. 38 y 53.1 de la Constitución) y para regular distintas relaciones de trabajo con un régimen diverso (art. 35.2), e incluso con las características del Estado Social de Derecho (art. 1).

El art. 56.4 ET tampoco vulnera el *principio de igualdad* (art. 14 CE), tanto por lo que se refiere a la indemnización a cargo de la empresa, como a la que recibe el trabajador, ya que los fines antes señalados pueden considerarse como justificativos de que la diferencia de régimen legal para empresas de más o menos de 25 trabajadores es «objetiva y razonable» (STC de 2 de julio de 1983).

3. En todo caso, el TC señala que la conclusión a que llega no significa que el legislador no puede modificar el anterior régimen legal sin vulnerar la Constitución. Y ello porque el pluralismo político, que es uno de los valores superiores del ordenamiento (artículo 1, CE) permite contemplar en el marco de la Constitución diversas soluciones legales.

4. VOTO PARTICULAR que formula el Magistrado don Francisco Tomás y Valiente.

Admite que los fines señalados por la sentencia puedan justificar el trato favorable dado a las empresas de menos de 25 trabajadores. Sin embargo, dice el voto particular, tales consideraciones no pueden justificar la reducción («...la indemnización se reducirá...», dice el artículo 56.4 LET) de la cantidad que habría percibido el mismo trabajador si por idéntico supuesto hubiera sido despedido de una Empresa de más de 25 trabajadores. «No es defendible que el trato favorable dado por razones de política social a una determinada Empresa lo sufra en tan importante cuantía precisamente la persona víctima de la decisión ilícita adoptada por el empresario, porque en virtud de esta norma el trabajador resulta perjudicado por el despido improcedente y perjudicado por costearse a su costa parte del beneficio que la ley otorga al autor de ese mismo acto ilícito. Si razones de política social, siempre genéricas por su propia globalidad, hacen conveniente liberar al empresario incluso de ese 20 por 100 de la «compensación económica», debería también globalizarse, esto es, socializarse la financiación del citado importe. Lo contrario parece no razonable, indebidamente gravoso para quien sufre ya el hecho ilícito y, por consiguiente, discriminatorio, esto es, contrario al artículo 14 de la Constitución.»

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

#### EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

#### SENTENCIA

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

#### I. ANTECEDENTES

1. Por comunicación que tiene entrada en este Tribunal el día 28 de diciembre de 1982, el Magistrado titular de la Magistratura número 18 de las de Madrid plantea cuestión de inconstitucionalidad sobre el número 4 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores. La cuestión se suscita como consecuencia de los autos 973/1982 de dicha Magistratura, seguidos por reclamación de don Alberto Román González contra los propietarios de la finca «La Rinconada», sobre despido.

En el auto de 17 de diciembre de 1982, por el que se plantea la cuestión de inconstitucionalidad, el Magistrado expone que la Ley cuya constitucionalidad se cuestiona es el artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores, y ello en el doble sentido de que en el caso de despido improcedente impone una rebaja del 20 por 100 de la indemnización correspondiente al trabajador y de que el 40 por 100 de la indemnización debe sufragarla el Fondo de Garantía Salarial, asumiendo sin ulterior repercusión contra la Empresa el pago de dicho porcentaje, lo que supone, a su juicio, infracción de diversos preceptos constitucionales, tanto desde la perspectiva del trabajador como de la Empresa.

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

todos los poderes públicos (art. 53.1), elementos todos ellos que parece claro que deben tener una jerarquía lógica y jurídica superior a la de la protección de la pequeña Empresa, y más en el marco resbaladizo del establecimiento de las consecuencias de un acto ilegal, por lo que la inversión de los términos podría producir una arbitrariedad prohibida. Por otra parte, entienda, en cuanto a la intervención del Fondo de Garantía Salarial, que si la Empresa es solvente el interés del trabajador quedaría satisfecho sin el abono por el Fondo de parte de la indemnización sin posibilidad de recuperarla, y que, si es insolvente, el Fondo garantizaría la indemnización por la vía del artículo 33.1 y 2 del Estatuto por lo que en definitiva tal abono se efectúa en función de la tutela de las Empresas y no de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

A. En primer lugar, considera la incidencia de la no intervención, no sólo en el proceso laboral, sino más directamente en el trámite previsto en el artículo 35.2 de la LOTC, del Fondo de Garantía Salarial, sobre el que repercutirá cuanto se decida acerca de la inconstitucionalidad del artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores. El no haber seguido, a su juicio, el procedimiento señalado por el mencionado artículo 35.2 comporta defecto en el planteamiento de la cuestión, que debe conducir a rechazarla por mal planteamiento de la misma o, en otro caso, a reponer las actuaciones al momento en que en sede de órgano judicial laboral dejó de ser oído el Fondo de Garantía Salarial; ello con la salvedad de que conste en Magistratura la notificación a dicho organismo del trámite, aun cuando ello no se deduzca del testimonio remitido al Tribunal Constitucional.

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

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

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

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

Después de señalar que la protección de la Empresa, como instrumento de la producción, sí que pueda entenderse constitucionalizada (rts. 1 y 9.2 en relación con el 38 de la Constitución), concluye que el equilibrio entre el derecho y protección del trabajador, de

una parte, y la tutela de cierto tipo de Empresas, de otro, resulta justificado razonablemente, puesto que si la situación del trabajador en caso de despido es aparentemente la misma no es menos exacto que el otro término de la relación jurídico-laboral, la Empresa, presenta matices y circunstancias que postulan el diferente trato, sin olvidar que el propio trabajador al sufrir la merma de su indemnización recibe una mayor protección respecto de su percepción, por lo menos en parte, tanto por la seguridad en percibirla como por la rapidez en la percepción.

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

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

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

A. Después de referirse a la determinación del objeto de la presente cuestión y a los antecedentes del precepto cuestionado, pasa a considerar la constitucionalidad del artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores, en su primer inciso, que representa un subcaso particularmente agravado de una solución legislativa de carácter general que de por sí podría no escapar a alguna censura de carácter constitucional desde diferentes perspectivas, empezando por la del derecho al trabajo (artículo 35 de la Constitución) y terminando por su «adecuación material» o de «justicia del sistema» en cuanto representa un tratamiento ciertamente singular en el derecho de obligaciones español para el caso de ejercicio jurídicamente injustificado de la facultad resolutoria, en que se favorece a la parte que ha usado de su facultad de modo no ajustado a derecho, dispensándola de la continuidad de la relación obligatoria mal resuelta mediante una «indemnización» pecuniaria a la parte frente a la que se ha ejercitado incorrectamente la facultad resolutoria.

a) Para valorar la constitucionalidad del artículo 56.4, primer inciso, del Estatuto de los Trabajadores, desde la perspectiva del principio de igualdad, el Abogado del Estado señala que la determinación de la razonabilidad y justificación del trato legislativo desigual exige distinguir entre criterios (legislativos) de diferenciación, meta o fin de la diferenciación de trato, y relación entre los criterios de diferenciación y la finalidad de la misma. En el caso planteado, la desigual-

dad de trato jurídico radica en la reducción del 20 por 100 de la indemnización y el objetivo de la regulación es la protección de la pequeña y mediana Empresa y, mediatamente, el fomento de la reactivación económica y del empleo, debiendo examinarse la constitucionalidad del criterio de diferenciación, la finalidad y la relación entre ambos.

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

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

b) Por último, el Abogado del Estado considera la posible violación del artículo 35.1 de la Constitución por el artículo 56.4, inciso primero, del Estatuto de los

Trabajadores. Si se sostiene una concepción amplia del derecho al trabajo, podría considerarse lesionado el derecho al trabajo del artículo 35.1 de la Constitución, ya que el efecto inmediato del artículo 56.4 mencionado es facilitar al empresario de menos de 25 trabajadores la desaparición de puestos de trabajo, al hacerlo menos costoso, sin que pueda oponerse a este razonamiento que ello se hace en consideración a futuras mejoras de empleo (por la vía de la activación futura de la actividad económica), pues lo cierto es que, aparte de lo autocontradictorio que pueda ser el fomento de la creación de paro (actual) para eliminar paro (en el futuro), este objetivo político-económico no puede alcanzarse violando el derecho al trabajo, si se entiende en sentido amplio. Pero aunque se tenga una concepción más limitada de este derecho, acaso cabría entender violado el artículo 35.1 de la Constitución por otra vía, a saber, en cuanto reconocer el derecho a una remuneración suficiente, que puede abarcar las indemnizaciones; se enlazarían así el principio de igualdad y el derecho a una reenumeración (indemnización) suficiente, que sería la del artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

terdición de la arbitrariedad (art. 9.3 de la Constitución).

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

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

## II. FUNDAMENTOS JURIDICOS

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

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

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

2. Entrando ya en el fondo del asunto, para determinar si se ha producido o no una vulneración del principio de igualdad, hemos de recordar en primer lugar la doctrina sentada por este Tribunal en relación al artículo 14 de la Constitución a partir de su sentencia 22/1981, de 2 de julio, fundamento jurídico tercero, en la cual se indicaba que el principio de igualdad contenido en el artículo 14 de la Constitución no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de transcendencia jurídica; y se añadía —siguiendo la doctrina sentada por el Tribunal Europeo de los Derechos Humanos— que la igualdad sólo es violada si la desigualdad está desprovista de una justificación ob-

jetiva y razonable en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida.

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

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

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

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

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

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

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

Social de Derecho (art. 1), en el que pueden incluirse sin violencia los fines a que responde la regulación legal.

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

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

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

la indemnización a cargo de la Empresa, importante en su porcentaje (del 100/100 al 48 por 100), no puede calificarse de discriminatoria en cuanto no aparece como irrazonable o desproporcionada en relación a los fines de política económica y social que se pretende conseguir.

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

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

C. Las conclusiones expuestas no quedan alteradas por el hecho de que el Fondo de Garantía Salarial abone parte de la indemnización en los despidos improcedentes producidos en Empresas de menos de 25 trabajadores, en base a la consideración de que se financia con las aportaciones efectuadas por todas aquellas que tengan a su servicio trabajadores por cuenta ajena, de acuerdo con el tipo de cotización que fije el Gobierno en la forma que establece el artículo 33.6 del Estatuto. Y ello porque el Fondo es un organismo público, con personalidad jurídica, cuyos fondos son públicos, con independencia de que se recauden a través de un concepto tributario —y no de una aportación voluntaria— de las Empresas. En consecuencia, si el Estado decide que para obtener las finalidades de política económica y social antes expuestas, la indemnización a satisfacer por la Empresa de menos de 25 trabajadores en el caso de despido improcedente sea inferior a la indemnización mínima que en todo caso ha de percibir el trabajador, en consecuencia se satisfaga con cargo a fondos públicos.

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

D. Por último, conviene precisar que las consideraciones anteriores se efectúan en el marco del sistema legal, para valorar si viola o no el artículo 14 de la Constitución. La conclusión negativa a la que llegamos no significa que el legislador, sin vulnerar la Constitución, no puede modificarlo, dado que el pluralismo político, que es uno de los valores superiores del ordenamiento (artículo 1 de la Constitución), permite contemplar en el marco de la Constitución diversas solucio-

nes legales, siendo el Estatuto de los Trabajadores la norma en la que, en su caso, habrán de plasmarse, de acuerdo con el artículo 35.2 de la misma.

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

#### F A L L O

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

Ha decidido:

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

Publiquese en el «Boletín Oficial del Estado».

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

*Voto particular que formula el Magistrado Excelentísimo señor don Franciscó Tomás y Valiente en el Asunto 515/82.*

La indemnización ex lege de que habla la sentencia consiste en una «compensación económica» (como la denomina el artículo 53.5, b), LET) con la que se trata de reparar las consecuencias gravosas para el trabajador que se derivan de la acumulación de dos decisiones del empresario, la primera de ellas ilícita, esto es,

contraria al ordenamiento laboral (despido sin causa objetiva, calificado como improcedente por la Ley y así declarado jurisdiccionalmente), la segunda (opción por la compensación económica y no por la readmisión) permitida por la ley, y ambas ajenas a la voluntad del trabajador y contrarias a sus intereses. Que la cuantía, tasada con arreglo a los criterios legales, no consista en el resarcimiento individualizado de los perjuicios en cada caso producidos es una decisión legal justificable en atención a finalidades de política social; en base a objetivos de esta naturaleza puede considerarse también razonable, y por tanto no discriminatorio, el trato favorable dado a las Empresas de menos de 25 trabajadores en cuanto se aporta con fondos de otra procedencia una parte importante de la cantidad a percibir por el trabajador. Sin embargo, tales consideraciones no pueden justificar la reducción («... la indemnización se reducirá...», dice el artículo 56.4 LET) de la cantidad que habría percibido el mismo trabajador si por idéntico supuesto hubiera sido despedido de una Empresa de más de 25 trabajadores. No puede decirse, por otra parte, que el ordenamiento garantice sólo ese 80 por 100 de la compensación en todo caso, pues lo que la ley establece son unos criterios para el cálculo de la cuantía de la indemnización y una reducción en ciertos casos, y esta reducción es la que hay que justificar. Si lo no razonable es discriminatorio, así es necesario calificar las consecuencias jurídicas que la norma cuestionada extrae de un hecho diferencial en sí mismo razonable. En efecto, no es defendible que el trato favorable dado por razones de política social a una determinada Empresa lo sufra en tan importante cuantía precisamente la persona víctima de la decisión ilícita adoptada por el empresario, porque en virtud de esta norma el trabajador resulta perjudicado por el despido improcedente y perjudicado por costearse a su costa parte del beneficio que la ley otorga al autor de ese mismo acto ilícito. Si razones de política social, siempre genéricas por su propia globalidad, hacen conveniente liberar al empresario incluso de ese 20 por 100 de la «compensación económica», debería también globalizarse, esto es, socializarse la financiación del citado importe. Lo contrario parece no razonable, indebidamente gravoso para quien sufre ya el hecho ilícito y, por consiguiente, discriminatorio, esto es contrario al artículo 14 de la Constitución. Estas son las razones fundamentales por las que el autor de este voto discrepante cree que la norma cuestionada (artículo 56.4 LET) hubiera debido declararse inconstitucional en cuanto atañe a la financiación de ese 20 por 100. La invocación del Estado social que se contiene en el cuerpo de la sentencia parece sin embargo más acorde con la solución propuesta en este voto, pues ni con la naturaleza de un Estado social ni con la idea o el valor de la justicia (artículo 1.1 CE), cualquiera que sea su siempre inasible precisión conceptual, parece conciliable que el beneficio concedido al autor de un acto ilícito sea costado por quien lo sufre.

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