



DERECHO PROCESAL LABORAL

Universidad de Jaén

CONSIDERACIONES SOBRE LA PREJUDICIALIDAD EN EL PROCESO LABORAL; LA SEGURIDAD JURÍDICA Y EL ARTÍCULO 86 DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

*Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo,
Sala Cuarta, 7 de febrero de 2007*

JOSÉ MARÍA MORENO PÉREZ *

SUPUESTO DE HECHO: D. Ángel Luís, prestando sus servicios para el Colegio Oficial de Arquitectos de Madrid, fue despedido en el año 2003, ante la presunta comisión de unos hechos, considerados desleales por el empresario y merecedores de un reproche en el ámbito laboral. Los hechos valorados de forma diferente por el trabajador y por el empresario desencadenaron el ejercicio cruzado de acciones judiciales diferentes. El trabajador atacó el despido, y el empleador, además de ejercer su derecho a la extinción de la relación laboral, pretendió que el ámbito penal impusiera la máxima sanción ante la comisión de hechos delictivos. El ejercicio de ambas acciones tuvieron finales diferentes generando contradicción y haciendo posible la presentación del recurso de revisión. Ambas son supuestos de hechos necesarios en el recurso de revisión que analizamos.

El despido llevado a cabo por la empresa y la inadmisión de los motivos del despido por el trabajador, desencadenó el ejercicio de las acciones laborales, de las que fue actor D. Ángel Luís, y que dieron lugar al nacimiento de lo autos de despido 950/2003, finalizando estos por sentencia de fecha 25 de noviembre de 2003. En ella el Juzgado de lo Social núm. 20 de

* Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Abogado en ejercicio. Universidad de Jaén.

Madrid, consideró debidamente despedido al trabajador, que lo fue como consecuencia de la deslealtad apreciada por el Juzgador hacia la empresa, quien ante la comisión de hechos merecedores de un reproche en el ámbito de lo penal, presuntamente cometidos por D. Ángel Luís, originó la decisión de despido adoptada por el empleador y ratificada por la jurisdicción competente. El trabajador, disconforme con la valoración de la instancia que lo hacía merecedor del despido, una vez apreciada la prueba y las consecuencias de sus hechos, interpuso recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. En sentencia de fecha 22 de junio de 2004, fue desestimado el recurso por la Sala, confirmando la de instancia. La inadmisión de los hechos por parte del trabajador así como sus consecuencias en la extinción de la relación laboral, motivó la formulación del recurso de casación para la unificación de doctrina en un nuevo intento por evitar que la decisión adquiriera firmeza. El recurso resultó admitido por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, pero ante el órgano «ad quem», resultó inadmitido a trámite por auto de fecha 17 de septiembre de 2004. La decisión fue nuevamente recurrida, esta vez en súplica, desestimada en Auto de fecha 1 de febrero de 2005 y notificado al trabajador recurrente el 22 de febrero de ese mismo año.

Frente a esta actuación, el empresario no dudó en ejercer acciones penales contra el trabajador a fin de evidenciar la comisión de falsedades, junto a otros delitos. La querrella fue archivada por el juzgado de instrucción mediante auto de fecha 11 de febrero de 2004, auto que sería confirmado con posterioridad mediante el recurso de apelación resuelto en auto de la Audiencia Provincial de Madrid de fecha 22 de Septiembre de 2004.

Las acciones judiciales emprendidas por el trabajador y el empresario, han tenido destinos diferentes, generando la suficiente confusión en el trabajador, al que se consideró debidamente despedido por unas deslealtades frente al empresario, de las cuales el empresario no logró superar ni tan siquiera la fase de admisión a trámite de la querrella interpuesta. La manifiesta contradicción para el trabajador, le llevó a agotar la vía que le permitía acceder al recurso de revisión ante el Tribunal Supremo, para que valorara, éste, la coexistencia de dos resoluciones contradictorias y la repercusión que la ausencia de efectos penales sobre su conducta, debía generar sobre el despido declarado procedente, sobre la base probatoria del proceso laboral.

RESUMEN: La sentencia de revisión (Recurso número 19/2005) analiza la existencia o no de relación entre los dos pronunciamientos judiciales recaídos sobre los mismos hechos, presentándonos la necesaria reflexión acerca de la compatibilidad de las mismas, y haciendo así desaparecer toda sospecha en el recurrente acerca de la vulneración del principio a la presunción de inocencia.

En su fundamentación la sentencia afronta dos líneas de estudio, esto es, analiza la vulneración del principio de seguridad jurídica del artículo 9.3 de la CE, entrando en el fondo del asunto y para razonar si es función del recurso de revisión modificar el fallo de una sentencia laboral, cuando los hechos que desencadenan el despido no han terminado con sentencia penal condenatoria. La otra línea, permite la revisión de su doctrina respecto del cómputo de la fecha a partir del cual rige el plazo para el ejercicio de la impugnación de sentencias firmes en el recurso de revisión.

La cuestión relativa al cómputo del plazo, le permite al Tribunal recordar su doctrina acerca de la fecha en la que ha de regir el cómputo de los «dies a quo» a fin de saber si el preclusivo plazo de tres meses para el ejercicio de la acción de revisión, es ajustado a los términos del artículo 512 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. La parte recurrida, el Colegio Oficial de Arquitectos de Madrid, había alegado la imposibilidad de revisión, por haber caducado el ejercicio de la acción. Las premisas de la parte recurrida, tienen su punto de partida en el auto de la Audiencia Provincial de Madrid, que confirma el dictado por el Juzgado de Instrucción, por lo que se declara la firmeza del auto de archivo de la causa penal. Siendo este auto de fecha 22 de septiembre de 2004, considera la parte recurrida, que el plazo caducó para el recurrente en diciembre de ese mismo año, en cualquier caso mucho antes del día 20 de mayo, elegido para la presentación de la demanda de revisión. La sentencia aprovecha esta nueva oportunidad para reiterar sus criterios en cuanto al cómputo de los plazos para el ejercicio de la acción de revisión ¹.

Sistemáticamente el Tribunal Supremo, descarta los argumentos de la impugnante, por considerar que solo se dan los requisitos de los artículos 510 (motivos de la revisión) y 512 (plazo para interponer el recurso) ambos de la Ley de Enjuiciamiento Civil, cuando el día 1 de febrero de 2005, se desestima el recurso de suplica interpuesto contra la inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina, auto que determina la firmeza de la sentencia que en el ámbito laboral hace procedente el despido, resolución que el trabajador conoció con fecha 22 de febrero de 2005. Por ello, entiende el Tribunal que la presentación de la demanda de revisión, el 20 de mayo, está dentro del plazo de tres meses a que se refiere el artículo 512 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

El Tribunal Supremo, rechaza como «dies a quo», para el cómputo del plazo, tanto el de desestimación del recurso de apelación penal respecto del

¹ En este sentido el criterio viene marcado por sentencias como la del Tribunal Constitucional de fecha 29 de Mayo de 1995, opinión que subyace en el razonamiento de la propia sentencia comentada.

auto de archivo de la querrela penal (auto de fecha 22.09.2004) dictado por el tribunal de apelación, como el de inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina, dictado con fecha 17 de septiembre de 2004, por la propia Sala que ahora dicta la sentencia objeto de comentario. Si bien este último auto nos acerca al día de inicio de computo, no será hasta la resolución del recurso de súplica interpuesto contra el mismo cuando pueda considerarse iniciado el plazo de tres meses para ejercer las acciones revisorias. Por lo tanto si el auto tiene fecha de 1 de febrero de 2005, y fue notificado el día 22 de febrero de 2005, la presentación de la demanda de revisión el día 20 de mayo de 2005, permite al Tribunal, considerarla dentro de plazo. Solo así se cumple el rasgo definidor del recurso de revisión, en cuanto el mismo sólo cabe contra sentencias firmes² y por los motivos tasados del artículo 510 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Una vez descartada la caducidad de la acción, el Tribunal, entra en el fondo del asunto para valorar la procedencia de la revisión a la vista de la valoración de hechos que hace la jurisdicción penal y la jurisdicción laboral. Para alcanzar su conclusión hace una breve valoración, de las posibles formas de terminación del proceso penal. La máxima categoría la alcanza la sentencia absolutoria por inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo, quedando fuera aquellas sentencias absolutorias por falta de prueba en la participación de los hechos del imputado. Si bien el artículo 86.3 de la LPL, solo habla de los efectos de la sentencia absolutoria expuesta, la jurisprudencia viene admitiendo el sobreseimiento libre del artículo 637.1 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, por no existir indicios de haberse perpetrado el hecho que hubiera dado motivo a la formación de la causa. Quedan fuera de toda consideración revisora tanto el sobreseimiento provisional como el archivo, por cuanto los mismos no son equiparables a la sentencia absolutoria³.

En este orden de valoración y trasladando el fundamento sexto de la sentencia comentada, que los motivos del archivo de la causa penal iniciada

² Así artículo 509 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y 234 de la Ley de Procedimiento Laboral.

³ Así STS 17.6.1996 y 17.12.1998. Concretamente en esta última el Tribunal Supremo establece: «Por otra parte, la doctrina de la Sala ha señalado que para que opere esta causa es necesario sentencia absolutoria o auto que declare el sobreseimiento libre, en la que conste inequívocamente la inexistencia del hecho o la falta de participación del imputado (sentencias de 16 de julio de 1997 EDJ 1997/6847, 21 de diciembre de 1996, 15 de diciembre de 1997 EDJ 1997/10579), lo que no sucede en este caso, en el que no se trata de un resolución de estas características, sino de un archivo provisional, aparte de que en el auto de la Audiencia Provincial hay un reconocimiento explícito de las irregularidades, aunque no se encuadren en los correspondientes tipos penales y lo mismo sucede con el informe pericial, que naturalmente queda fuera del ámbito del artículo 86.3 de la Ley de Procedimiento Laboral».



por el Colegio Oficial de Arquitectos de Madrid, fueron la «ausencia de relevancia penal de la conducta seguida por los querellados», queda abierta la puerta a otras valoraciones sancionadoras, tales como el ámbito laboral, o el disciplinario. Para el caso que nos ocupa ciertamente la desestimación de la revisión, no solo confluje por la falta de requisitos del artículo 86.3 de la Ley de Procedimiento Laboral, sino por la falta de una autentica valoración de la inexistencia de los hechos que dieron lugar al despido. No puede encontrar el recurrente, ningún apoyo en el archivo de la causa penal por falta de relevancia penal de los hechos para pretender la revisión de la sentencia de despido, toda vez que la misma no excluye la relevancia de los hechos en otros ámbitos jurídicos, siendo un claro ejemplo de la ausencia de vulneración del derecho fundamental a la presunción de inocencia. Como mas adelante expondremos, la justicia laboral no valora delitos, valora hechos de los que obtiene consecuencias en el marco de las obligaciones contractuales que son propias de la relación laboral

ÍNDICE

1. LA PREJUDICIALIDAD EN EL MARCO DEL PROCESO LABORAL Y LA SEGURIDAD JURÍDICA
UNA DOCTRINA MATIZADA EN EL ÁMBITO LABORAL
2. EL RECURSO DE REVISIÓN Y SU EFICACIA FRENTE AL DERECHO FUNDAMENTAL A LA SEGURIDAD JURÍDICA
3. VALORACIÓN

1. LA PREJUDICIALIDAD EN EL MARCO DEL PROCESO LABORAL Y LA SEGURIDAD JURÍDICA: UNA DOCTRINA MATIZADA EN EL ÁMBITO LABORAL

Quién puede decir que el mundo del derecho está lleno de certezas que de forma clara y manifiesta, hacen perceptible una cosa. Es que nadie puede racionalmente dudar de las declaraciones de hechos que hacen las sentencias. Es comprensible que lo que un juez penal no ha condenado, haya tenido valoración negativa en un proceso laboral. Estas y otras muchas preguntas al respecto abrieron la puerta a que nuestro marco normativo afrontara la prejudicialidad, con el fin de establecer el nivel de independencia que habrían de disfrutar los distintos órdenes jurisdiccionales así como el efecto que habría de producir en un proceso, la tramitación de otro, en distinto orden jurisdiccional sobre la base de los mismos hechos.

El contenido del artículo 4.1 de la Ley de Procedimiento laboral, reflejo del artículo 10.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, abre la puerta a que cada orden jurisdiccional pueda conocer de asuntos que no le están atribuidos en conocimiento exclusivo, si mantienen un vínculo con aquellos que por competencia material, tienen la obligación de resolver. Se garantiza así

la independencia de los distintos órdenes jurisdiccionales dentro del principio de unidad jurisdiccional que consagra nuestra constitución.

Presente la cuestión prejudicial en el desarrollo del proceso, bastará con esperar a conocer la solución que aparecerá en el contenido de la decisión que ponga fin al proceso (artículo 4.2 de la LPL). El capítulo de excepciones, también previsto en la LOPJ, destaca en el proceso laboral por quedar limitando en los efectos suspensivos a las cuestiones prejudiciales penales que afecten sólo a cuestiones delictivas relativas a falsedad documental, siempre que la solución que ofrezca la jurisdicción penal sea indispensable para la jurisdicción laboral. Queda descartada, cualquier otra prejudicialidad en el proceso laboral, en el que prima una solución rápida y sin dilaciones.

Mientras que la prejudicialidad en el proceso civil, siempre ha mantenido un efecto suspensivo del mismo hasta tanto queden resueltas las cuestiones penales que le afecten, en el proceso laboral, la regla general ha venido manteniendo que el juez social ha de resolver todos aquellos conflictos, del ámbito que sean, cuando se le planteen por la vía de la prejudicialidad con la única excepción de la causa penal por falsedad en documento con efectos decisivos en el proceso laboral ⁴.

Es cierto, aunque no de manera uniforme, que el Tribunal Constitucional ha venido estableciendo una clara separación entre el ilícito laboral y el ilícito penal, pero no dejando nunca dudas sobre la independencia de ambos ámbitos judiciales para la calificación judicial en cada uno de los distintos ámbitos. Ninguno de ellos puede resultar contaminado por los pronunciamientos que se hayan producido o se vayan a producir. El orden jurisdiccional penal y el laboral operan sobre nociones de culpa distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar una misma conducta.

El Tribunal Constitucional ha introducido sobre este tema importantes precisiones en su sentencia 204/1991, al señalar que no puede admitirse en ningún caso que unos mismos hechos existan y dejen de existir para los órganos del estado. De esta forma los demás órganos que deban conocer sobre el mismo asunto tienen que asumir los hechos declarados probados o en caso contrario justificar su distinta apreciación. La única forma de impedir la prevalencia de un orden frente a otro ha sido establecer la interpretación del principio de legalidad en relación con el planteamiento de cuestiones prejudiciales, así lo recuerda la Sentencia del alto Tribunal 158/1985 de fecha 26 de noviembre, cuando dice: *«solo se producirá cuando así lo determine el ordenamiento jurídico, como ocurrirá..., cuando una cuestión tenga carácter prejudicial respecto a otra»*.

⁴ El artículo 86 del vigente texto refundido, mantiene en esencia el contenido del artículo 77 del texto procesal de 1980.



Así la Sentencia del Tribunal Constitucional Sala 2.^a, Sentencia 23 de febrero de 1984, número 24/1984 entiende la distinta apreciación en los ámbitos penal y laboral: «no es indebida la aplicación por sentencia de Magistratura del núm. 1 art. 54 ET, al declarar procedente el despido «basado en el incumplimiento grave y culpable del trabajador», pues éste ha incurrido en trasgresión de la buena fe contractual y abuso de la confianza que el recaudador tenía depositada en él —art. 54.2.d) ET—. Sin ser autor material de la sustracción se puede haber incurrido en culpa que implica abuso de la confianza del empresario y que justifica la declaración del despido como procedente. Eso es lo que resulta de la lectura conjunta de las tres sentencias. En síntesis: lo que para el orden penal es irrelevante y no destruye la presunción de inocencia, para los Jueces laborales constituye base fáctica suficiente para apreciar causa de incumplimiento justificativa del despido. No hay, pues, contradicción en los hechos (autoría de la sustracción), sino enjuiciamiento independiente de una conducta no punible penalmente, pero cuyo sujeto es responsable en el orden laboral. Así las cosas, no puede sostenerse de modo convincente la violación de la presunción de inocencia. Es claro que el Juez penal la ha respetado. No lo es menos que el Magistrado de Trabajo ni podía ni estaba obligado a atenerse a la sentencia penal; no podía porque su sentencia fue anterior y no estaba obligado porque él, el Magistrado de Trabajo, juzgaba la conducta del trabajador bajo otra perspectiva y bajo otras normas y debía hacerlo con plena independencia. En definitiva: no significa ir contra la presunción de inocencia apreciar una culpa relevante en el orden laboral, inferida por el Juez tras una determinada actividad probatoria, aunque luego, desde otra óptica y en otro orden normativo el Juez penal estime no desvirtuada en lo penal la presunción de inocencia de la misma persona».

El párrafo primero del art. 86 de la Ley de Procedimiento Laboral, que dispone de modo tajante e inequívoco que en ningún caso se suspenderá el procedimiento laboral por seguirse causa criminal sobre los hechos debatidos, puesto en conexión con el carácter restrictivo con que el párrafo segundo del mismo artículo admite la única prejudicialidad penal, no deja duda de que el legislador ha querido que los procesos laborales y los penales discurren con independencia entre ellos. El precepto del art. 86.1 de la Ley de Procedimiento Laboral no choca con ningún otro de carácter constitucional, pues el legislador ha optado por la no suspensión de los procesos laborales, en atención, entre otros bienes jurídicos, a la rapidez con que conviene resolver el proceso laboral y a que la búsqueda de la verdad material es el objetivo central del proceso de trabajo, algunas de cuyas características lo aproximan al proceso penal, del cual difiere no obstante por la índole de los respectivos fines.

En la realidad jurídica, esto es, en la realidad histórica relevante para el Derecho no puede admitirse que algo es y no es, que unos mismos he-

chos ocurrieron y no ocurrieron, y es claro que unos mismos hechos no pueden existir y dejar de existir para los órganos del Estado, pues a ello se oponen no sólo principios elementales de la lógica jurídica y extrajurídica, sino el principio de seguridad jurídica constitucionalizado en el art. 9.3 de la C. E. Ante situaciones hipotéticamente de esta índole el Tribunal Constitucional no siempre tendrá competencia para intervenir sin más. Por el contrario, tendrá que comprobar primeramente si de verdad se produce entre las resoluciones encontradas una estricta identidad en los hechos, y en segundo lugar si hay en juego un derecho fundamental afectado por la contradicción fáctica, pues la invocación del sólo principio de seguridad jurídica no es obviamente base para conocer en amparo.

Por ello lo que para el orden penal es irrelevante y no destruye la presunción de inocencia, para los Jueces laborales puede constituir base fáctica suficiente para apreciar causa de incumplimiento justificativa de despido. No significa ir contra la presunción de inocencia apreciar una culpa relevante en el orden laboral, inferida por el Juez tras una determinada actividad probatoria, aunque luego, desde otra óptica y en otro orden normativo, el Juez penal estime no desvirtuada en lo penal la presunción de inocencia de la misma persona.

2. EL RECURSO DE REVISIÓN Y SU EFICACIA FRENTE AL DERECHO FUNDAMENTAL A LA SEGURIDAD JURÍDICA

El propio tratamiento de la prejudicialidad en el proceso laboral configura el recurso de revisión como la máxima garantía de que aquellos supuestos de en los que por quedar apartados los efectos suspensivos de una prejudicialidad penal distinta a la falsedad documental, tiene cabida el contraste de resoluciones producidas por la jurisdicción penal y que acaben teniendo su repercusión en el proceso laboral. Por ello la formulación restrictiva que de la prejudicialidad presenta el artículo 86. 1 de la Ley de Procedimiento Laboral, tiene su compensación en el punto 3 de permitiendo una valoración a posteriori de los efectos de una resolución penal en el proceso laboral, que no se interrumpió ni detuvo ante las cuestiones penales de previo pronunciamiento que pudieron aparecer en el proceso laboral. La oportunidad del artículo 86.3 requiere la concurrencia de los requisitos, descritos en el recurso de revisión: plazo para la interposición, motivos tasados, y una valoración de los hechos penales (robo, hurto, estafa, apropiación indebida, etc.) afectada por la absolución por inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en ellos.

Esta premisa busca la salvaguarda de distintos tipos de derechos, por un lado los principios de congruencia y unidad de la jurisdicción, lo cual afecta a la integridad del sistema judicial, y por otro la seguridad jurídica



que se traduce a los operadores jurídicos y a los propios destinatarios del derecho. Ciertamente la independencia de los distintos órdenes jurisdiccionales puede estar por encima del principio de unidad del ordenamiento jurídico.

A tal fin el recurso de revisión previsto en el artículo 234 de la LPL, se convierte en el recurso legal para impedir que aquellas cuestiones fijadas en sentencia absolutoria puedan perjudicar a una de las partes en el proceso penal, afectada también por una resolución laboral.

La existencia de una sentencia penal y otra laboral aparentemente contradictorias, no es en si misma vulneratoria de la seguridad jurídica que debe primar en la función jurisdiccional, como tampoco es en si misma vulneratoria del principio de presunción de inocencia. Lo decisivo es que la conducta es valorada de forma distinta por cada uno de los órdenes jurisdiccionales, porque es también diferente el tipo de ilícito que enjuician. La sentencia penal absuelve de un delito de apropiación indebida, porque considera que el demandante no tuvo «ánimo de apropiarse de lo que no le correspondía», mientras que la sentencia laboral declara procedente el despido, porque considera que la conducta del actor es constitutiva de un incumplimiento contractual. En este sentido, la falta de responsabilidad penal por unos determinados hechos no se traduce en falta de responsabilidad en otros ámbitos, porque lo que la nueva causa de revisión prevista en el artículo 86.3 de la Ley de Procedimiento Laboral trata de impedir es «que se produzcan en los distintos órdenes jurisdiccionales social y penal resoluciones radicalmente contradictorias, como ocurriría si se afirmara en una y se rechazara en la otra la realidad de unas lesiones, o si se atribuyera la autoría de las mismas a distintos sujetos; pero no se opone, dada la constitucionalidad de la existencia de distintos órdenes jurisdiccionales, a que unos mismos hechos sean valorados en el respectivo campo del derecho, conforme a la normativa que lo regula, atendiendo al resultado de las pruebas en los correspondientes procesos practicadas⁵.

Ciertamente la libre valoración de la prueba, sometido a las reglas de la sana crítica y con la necesidad de motivar el ejercicio valorativo de las pruebas, es sin duda la piedra angular del proceso que acertadamente no puede ser revisada en la jurisdicción social salvo en aquellos manifiestos errores basado en la valoración de la prueba documental y en la prueba pericial. En ningún caso es el recurso de revisión una excusa para efectuar una nueva valoración de la prueba del proceso laboral, a la luz de las resoluciones penales recaídas. La valoración de la prueba que realiza el juez penal en un proceso en el que rige la presunción de inocencia, en base a la cual puede declarar no probada la imputación de un delito, no condiciona al juez so-

⁵ Así SSTs 14 de octubre de 1997; 7 de mayo de 1996; 4 de octubre de 1995; 24 de octubre de 1994; 16 de junio de 1994 y 15 de junio de 1992.

cial, que interpreta los hechos conforme a la dimensión de la obligaciones laborales.

En el sentido expuesto resulta relevante la STC Sala 1.^a de 8 de marzo de 1985, 36/1985, en la que la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, ha incidido con anterioridad que la Jurisdicción Penal y la Laboral *persiguen fines diversos, operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio* para enjuiciar en ocasiones una misma conducta. No puede, pues, alegarse que el sobreseimiento de unas diligencias penales porque el Juez no considere probada la autoría del acusado supone necesariamente que deba también presumirse a éste inocente en el ámbito laboral, pues, la presunción de inocencia pudo quebrar ante la jurisdicción laboral respecto a tipos y consecuencias jurídicas diversas de la penal, así como en base a diferente material probatorio, cuyo contenido ningún otro tribunal puede valorar, sino únicamente su carácter mínimo y suficiente en orden a fundamentar la resolución judicial que fundamentó el despido. Cuando la prevención valorativa está hecha tanto en el proceso laboral como en el proceso penal nada puede hacer el recurso de revisión ⁶.

Como ni jurídica ni lógicamente es lo mismo decir que está probado que alguien no ha sido autor de un hecho, que afirmar que no está probado que alguien es autor de ese mismo hecho, solo cuando se den los primeros supuestos, tendríamos en el recurso de revisión la mejor solución para que alguien que de forma probada se declara que no es autor de un hecho, se le puedan reconocer los mismos efectos en la sentencia laboral que le reconozca autor de esos mismos hechos.

Pensemos que la revisión sólo se abrirá en el caso de una sentencia penal absolutoria (o sobreseimiento libre), cuando el juez de lo social lo ha resuelto, a los efectos prejudiciales del artículo 4 y 86.1 de la LPL, en sentido condenatorio pero no cuando resulta absuelto por el juez social y condenado por el juez penal, donde prevalece la cosa juzgada y los efectos de la seguridad jurídica, como acertadamente han señalado P. SÁNCHEZ DE LA PARRA Y SEPTIÉN ⁷.

⁶ La sentencia valora también la presunta vulneración del art. 14 CE, que desestima cuando un tribunal declara un despido procedente y otro improcedente, siendo compañeros de trabajo y no obstante darse, identidad y coincidencia en el protagonismo de los hechos. Se habrían tratado así en forma desigualdad conductas sustancialmente iguales, lo que supondría una infracción al principio de igualdad consagrado en el citado art. 14. Pero esta pretensión no es admisible. El principio de igualdad con referencia a resoluciones judiciales emanadas de órganos distintos ha de conciliarse con el de independencia en la actuación jurisdiccional de dichos órganos, de forma que no puede establecerse como término de comparación para una sentencia la de un Tribunal diferente, según ha afirmado reiteradamente el Tribunal Constitucional a partir de su S 49/1982 de 4 julio.

⁷ Las Cuestiones prejudiciales en el orden jurisdiccional penal, civil, contencioso y social, Comares, Granada 1996.

3. VALORACIÓN

No radica el valor de la sentencia comentada en el efecto novedoso de la doctrina. El Tribunal, abunda en los postulados que viene manteniendo de forma reiterada desde que comenzó a desarrollar el alcance de la prejudicialidad penal en el proceso laboral. Los requisitos que deben concurrir, la diferente valoración de los ilícitos, la independencia de los distintos ordenes jurisdiccionales; la no vulneración del principio de presunción de inocencia, la garantía de las partes para sintonizar hechos entorno a un mismo sujeto con el recurso de revisión, se mantienen con férrea consistencia en la línea doctrinal del Tribunal Supremo.

Sin embargo si se nos presenta la sentencia como una oportunidad para insistir en la necesidad de mantener la peculiaridad del proceso laboral en una escrupulosa respuesta a los principios informadores del proceso, aquellos que en su momento histórico hicieron posible el nacimiento de la jurisdicción social, con la finalidad de dar respuesta a la ineficacia del proceso civil a los conflictos laborales. Tal y como venimos poniendo de manifiesto en estos comentarios, las peculiaridades del proceso no pueden radicar en requisitos formales, caprichosamente diferentes, sin un especial sustento, y en el que es mas perjudicial la discrepancia para los operadores jurídicos que los beneficios que reporta al proceso laboral, en este sentido la unificación de criterios formales sin sustantividad debe venir de la mano de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Por el contrario todas las diferencias que se articulan, en los principios procesales que definen el proceso laboral, han de ser defendidos a ultranza, como autentico sustento del proceso laboral y de sus diferencias. Que duda cabe que la consideración restrictiva que tiene la prejudicialidad en el proceso laboral, donde tan solo cuestiones penales y relativas a falsedad en documentos esenciales para el desarrollo del proceso laboral, permiten la suspensión del método heterocompositivo de solución de conflictos, por excelencia, que no debe cesar hasta ofrecer la solución mas rápida a las partes que intervienen en el proceso, como tampoco se permitirá intromisiones en las resoluciones dictadas por la jurisdicción social salvo que en el recurso de revisión se acredite que se ha obtenido una sentencia probadamente absolutoria.

Este espíritu que trasladamos lo ha resumido, magistralmente la Sentencia del Tribunal Constitucional 24/1984, de 23 de febrero en su fundamento de derecho 1, cuando comentando el artículo 77.1 de la Ley procesal de 1980, dijo que el tratamiento de la prejudicialidad penal en el proceso laboral no resultaba acreedor de reproche alguno desde la perspectiva constitucional, debiendo considerarse la regulación adoptada por la LPL como una medida proporcional y adecuada, entre otros bienes jurídicos a la rapidez con que conviene resolver el proceso laboral y a que la búsqueda de la verdad material es el objetivo central del proceso.