

Ha decidido

Otorgar el amparo solicitado por don Jesús Martínez Benítez y, en su virtud:

- 1.º Reconocer su derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión.
- 2.º Declarar nula la Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, de 5 de junio de 1987, y todas las resoluciones posteriores dictadas en el recurso de apelación 2.560/1985.

15862 Sala Segunda. Sentencia 103/1990, de 4 de junio. Recurso de amparo 617/1988. Contra Sentencia del Tribunal Central de Trabajo recaída en vía de suplicación en autos sobre reclamación de cantidad. Vulneración del derecho a la igualdad en la aplicación de la Ley por interpretación lesiva del derecho fundamental, privando como consecuencia de la misma al actor de la indemnización prevista.

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Francisco Rubio Llorente, Presidente, don Eugenio Díaz Eimil, don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, don José Luis de los Mozos y de los Mozos y don Alvaro Rodríguez Bereijo, Magistrados ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 617/1988, promovido por don Jesús Alonso Núñez, representado por la Procuradora doña Beatriz Ruano Casanova y asistido de la Letrada doña Angeles Seoane Prieto, contra Sentencia del Tribunal Central de Trabajo en suplicación de la dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Vigo, en autos sobre reclamación de cantidad. Ha comparecido el Ministerio Fiscal y el Procurador don Ramiro Reynolds de Miguel, en representación de don José Freire Durán, don José Fernández Iglesias y don Manuel Álvarez Barreiro, asistidos del Letrado don Félix Paradelo Martín, ha sido Ponente el Magistrado don Eugenio Díaz Eimil, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. La Procuradora doña Beatriz Ruano Casanova, en representación de don Jesús Alonso Núñez, interpuso el 4 de abril de 1988, mediante escrito presentado en el Juzgado de Guardia, recurso de amparo contra Sentencias de la Magistratura de Trabajo núm. 4 de Vigo de 7 de abril de 1987 y de la Sala Segunda del Tribunal Central de Trabajo de 1 de diciembre de 1987, confirmatoria ésta de la anterior, en proceso sobre indemnización por cese.

2. La demanda de amparo se funda en los siguientes hechos:

a) El actor prestó a la empresa «Jesús Freire Durán, José Fernández Iglesias y Manuel Álvarez Barreiro», domiciliada en Vigo, servicios como Jefe de Máquinas con mando en el buque «Prior», siendo cesado en su empleo el 9 de diciembre de 1986, en aplicación de lo dispuesto en el art. 61, de la Ordenanza Laboral para la Pesca Marítima de Buques Arrastreros al Fresco, aprobada por Orden de 31 de julio de 1976.

b) El 12 de enero de 1987 presentó demanda ante la Magistratura núm. de Vigo, reclamando indemnización con fundamento en el art. 11 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, sobre relaciones laborales de carácter especial del personal de alta dirección, siendo su demanda desestimada por Sentencia de 6 de abril de 1987 con base en que dicho Decreto no es de aplicación y que no se vulnera el art. 14 de la Constitución Española, Sentencia que fue confirmada por la dictada, en recurso de suplicación, por el Tribunal Central de Trabajo de 1 de diciembre de 1987, en la cual se aceptan las razones de la recurrida, si bien no se manifiesta respecto de la discriminación alegada.

3. En los fundamentos de Derecho se alega vulneración del principio de igualdad, garantizado por el art. 14 de la Constitución Española, citando al efecto las SSTC 79/1983 y 1/1984, en las que, según el demandante, los jefes del departamento de máquinas son equiparables, por analogía, a los capitanes, pilotos y patronos con mando en buque, siéndoles por ello de aplicación el art. 61 de la Ordenanza Laboral citada.

Conforme con dicho criterio, se sostiene que existe discriminación si no se les aplica el Real Decreto 1382/1985, pues si bien puede entenderse que el supuesto no encaja perfectamente en la norma a la vista de su art. 1, lo que si parece claro es que la disposición adicional quiere salvar las posibles omisiones a que pudiera dar lugar su estricta aplicación, sin olvidar que la exposición de motivos del Real Decreto así

3.º Retrotraer las actuaciones al momento en que por el recurrente se presentó escrito de personación en el citado recurso, para que la Sala correspondiente del Tribunal Supremo provea al mismo y, tras los oportunos trámites, dicte nueva Sentencia.

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

Dada en Madrid, a cuatro de junio de mil novecientos noventa.—Francisco Rubio Llorente.—Antonio Truyol Serra.—Eugenio Díaz Eimil.—Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer.—José Luis de los Mozos y de los Mozos.—Alvaro Rodríguez Bereijo.—Firmados y rubricados.

como su art. 2 fundamentan la relación laboral especial del personal de alta dirección en la recíproca confianza entre las partes.

A continuación se afirma que, para evitar tal trato discriminatorio «por analogía», debe aplicarse la norma con las consecuencias económicas que prevé para el desistimiento su art. 11.1, añadiendo, a mayor abundamiento, que si el colectivo al que pertenece hay que aplicarle la normativa común o la especial, a su parecer debe aplicarse la que regula las relaciones especiales del personal de alta dirección, pues en otro caso se vulnera el principio de seguridad jurídica consagrado en el art. 9.3 de la Constitución Española, y al no entenderlo así las Sentencias recurridas han infringido su art. 14.

En el suplico de la demanda se solicita el otorgamiento del amparo, la nulidad de las sentencias recurridas y el reconocimiento a no ser discriminado con respecto al personal laboral de alta dirección y, en su consecuencia, el derecho a que le considere personal incluido en el apartado c) del art. 61 de la Orden de 11 de enero de 1979 y a que se le aplique, por tanto, el Real Decreto 1382/1985.

4. Por providencia de 20 de junio de 1988 se admitió el recurso a trámite y se reclamaron las actuaciones judiciales y, una vez recibidas, se dictó providencia de 12 de septiembre, en la que se tuvo por comparecidos a don José Freire Durán, don José Fernández Iglesias y don Manuel Álvarez Barreiro, representados por el Procurador don Ramiro Reynolds de Miguel y se dio vista de las actuaciones, por el plazo común de veinte días, a las partes y al Ministerio Fiscal para formular las alegaciones pertinentes.

5. El demandante de amparo en su escrito de 7 de octubre, después de dar por reproducidos los hechos y la fundamentación jurídica de la demanda, añadió que el supuesto contemplado es de auténtica desprotección, ya que de forma reiterada este Tribunal, en las citadas SSTC 79/1983 y 1/1984, ha entendido que a los Jefes de Máquinas, Capitanes, Pilotos y Patronos con mando en buque no les es de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y ello por ser este personal un «alto cargo» del empresario, un personal de confianza o de alta dirección y, sin embargo, desde el 1 de enero de 1986, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 1382/1985, se entiende por los Tribunales que a los Jefes de Máquinas no les es de aplicación esta norma, produciéndose de ello la consecuencia de que no exista norma aplicable a los Jefes de Máquina, los cuales se convierten así en el único lectivo de trabajadores que pueden ser despedidos por la empresa sin derecho a indemnización de ningún tipo.

6. Los demandados formularon escrito de 11 de octubre, en el que alegaron hechos fundamentalmente coincidentes con los expuestos en la demanda, completándoles en la forma siguiente:

Frente al cese o extinción de relación laboral, dimanante de la comunicación de 9 de diciembre de 1986, el señor Alonso Núñez formuló reclamación por despido, mediante demanda que tramitó y resolvió la Magistratura de Trabajo núm. 4 de Vigo, que concluyó en Sentencia de fecha 3 de febrero de 1987, desestimando la pretensión del demandante, dada la naturaleza del cargo desempeñado por él, en aplicación del art. 61 de la mencionada Ordenanza de Pesca Marítima en Buques Arrastreros al Fresco, aprobada por Orden de 31 de julio de 1976; interponiendo recurso de Casación, ante la Sala Sexta del Tribunal Supremo, que no llegó a ser resuelto por los Tribunales, ya que el actor desistió del mismo. Ese desistimiento implica que, por su propia voluntad y no por imposición de ninguna Resolución Judicial, el señor Alonso Núñez aceptó la aplicación del art. 61 de la Ordenanza citada y el hecho de la extinción de la relación laboral que había existido entre las partes.

En marzo de 1987 promueve otra demanda ante la Magistratura de Trabajo núm. 4 de Vigo, iniciando con ella el proceso laboral en el que recayeron las Sentencias ahora recurridas. En los fundamentos de derecho se formulan las siguientes alegaciones:

a) En relación con la denuncia de vulneración del principio de igualdad, comienza realizando un análisis interpretativo del Real Decreto 1382/1985 para llegar a la conclusión de que su inaplicación al demandante no infringe el art. 14 de la Constitución Española, ya que la igualdad que consagra no significa que todas las leyes hayan de ser

aplicadas a todas las personas, sino tan sólo al grupo de personas o colectivo para el que expresamente han sido promulgadas, y, en el supuesto debatido, el Real Decreto se ha dictado para ser aplicado al personal de alta dirección, siendo claro, por un elemental principio de igualdad, que no puede aplicarse a las personas que no reúnen tal condición, entre las cuales se encuentran los Jefes de Máquina, cuyas relaciones laborales están reguladas por otro tipo de disposiciones vigentes y,

b) Respecto al principio de seguridad jurídica, después de razonar sobre la vigencia de las Ordenanzas del mar y el ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/1985, sostiene que no existe ningún tipo de inseguridad jurídica, puesto que los Jefes de Máquina de cualquier buque de pesca conoce perfectamente sus derechos y obligaciones, recogidas en la respectiva Ordenanza Laboral y no pueden pretender que se le apliquen disposiciones distintas.

Termina el escrito de alegaciones suplicando la denegación del amparo.

7. El Ministerio Fiscal, en escrito de 17 de octubre, después de hacer un estudio detenido del derecho sustantivo del problema debatido y señalar que las Sentencias del Tribunal Constitucional citadas por el demandante sólo pueden servir de orientación por haberse dictado antes de la promulgación del Real Decreto 1382/1985, aduce que las peculiaridades laborales de los Jefes de Departamento de Máquinas no permiten calificarlos de personal de alta dirección, no siendo, a su juicio, reducible su situación al ámbito de aplicación de dicho Real Decreto, ni por tanto apreciable vulneración del principio de igualdad, razones por las cuales solicita la denegación del amparo.

El día 26 de marzo pasado, se dictó providencia señalando, para deliberación y votación, el día 4 de junio de 1990.

II. Fundamentos Jurídicos

1. En este recurso de amparo se pide protección del derecho a la igualdad, garantizado por el art. 14 de la Constitución, el cual se afirma haber sido vulnerado por las Sentencias recurridas al negar al demandante indemnización por la extinción de su contrato laboral, acordada libremente por la empresa en aplicación del art. 61 c) de la Ordenanza de Trabajo para la Pesca Marítima en Buques Arrastreros al Fresco de 31 de julio de 1976, modificado por la Orden de 11 de enero de 1979.

En fundamento de tal pretensión alega, en esencia, el demandante, Jefe del Departamento de Máquinas del buque arrastrero «Prior», que la vulneración constitucional se produce por decidir dichas Sentencias que no le es aplicable la indemnización reconocida en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, al personal de alta dirección y ello porque tal declaración judicial convierte el colectivo de trabajadores al que pertenece en el único grupo laboral que se ve privado de indemnización por extinción de su contrato por libre decisión de la empresa, puesto que la especialidad de su relación laboral, reconocida en las SSTC 1/1984 y 79/1983, excluye la aplicación del Estatuto de los Trabajadores y, por lo tanto, la negativa judicial a aplicar analógicamente el citado Real Decreto viene a dejar sin remedio una situación de desprotección que es discriminatoria y, en su consecuencia, vulneradora del principio de igualdad.

Se denuncia, por tanto, lesión del derecho a la igualdad ante la Ley, que no se imputa a la normativa laboral, sino a la aplicación que de la misma han hecho los órganos judiciales y a estos términos de planteamiento son a los que debemos limitar nuestro enjuiciamiento, comenzando por las consideraciones de tipo general que el asunto requiere.

2. Los recursos de amparo que se plantean en defensa del derecho a la igualdad en la aplicación judicial de la ley vienen, normalmente, referidos a Sentencias que se consideran contradictorias con otras anteriores recaídas sobre pretendidos supuestos sustancialmente idénticos, pero que ello sea lo más frecuente no significa que el principio de igualdad en la aplicación de la Ley agote su ámbito protector en los indicados supuestos, pues dicho principio puede igualmente resultar vulnerado cuando los Jueces y Tribunales aplican las normas jurídicas con un criterio interpretativo que produzca o no corrija trato discriminatorio en relación con otras situaciones válidamente comparables, y además la norma a aplicar sea susceptible de distinta interpretación que, siendo admitida en Derecho, conduzca a eliminar la desigualdad injustificada que, en aquél caso, se produce.

En apoyo de tal aserto, conviene aquí recordar, siguiendo la doctrina establecida, entre otras, en las SSTC 109/1988 y 253/1988, que la vinculación de los órganos jurisdiccionales a la Ley y al Derecho les faculta en exclusiva -art. 117.3 de la Constitución- para aplicar el ordenamiento jurídico de acuerdo con la interpretación que, con la libertad de criterio y plena independencia, consideren más apropiada al texto y finalidad de la norma a aplicar, sin que, desde la perspectiva de legalidad ordinaria, puedan someterse sus criterios interpretativos a más control o revisión que aquéllos que vengan establecidos dentro del propio sistema procesal, careciendo este Tribunal Constitucional de potestad para interferir en esa función interpretativa judicial, a no ser que en ella puedan resultar afectados derechos fundamentales y liberta-

des públicas, pues en tal caso la interpretación y aplicación de la norma adquiere relevancia constitucional.

Y es que la Constitución, en virtud de la supremacía que tiene sobre todo el ordenamiento jurídico, es el «contexto» obligado al que ha de referirse la aplicación de las leyes, teniendo, por ello, los Jueces y Tribunales el deber de ejercer su función jurisdiccional de conformidad con los valores, principios y derechos constitucionales y ello, no sólo en los supuestos de interpretación declarativa de las normas jurídicas, sino también en la llamada «interpretación integradora», cuando así lo imponga la adecuación de la norma a la Constitución y, muy especialmente, a los derechos fundamentales y libertades públicas que la misma reconoce y consagra.

En consecuencia, los órganos judiciales, como titulares exclusivos que son de la potestad de juzgar, deben cuidar con especial atención de no desconocer o inadvertir el alcance constitucional que pueda tener su interpretación y aplicación de las disposiciones legales a fin de que, puesto de manifiesto en el proceso ese alcance o relevancia, pueda acomodar éstas a las exigencias constitucionales y, entre ellas, las que se deriven del principio de igualdad ante la Ley, cuando éste resulte, expresa o implícitamente, implicado en la cuestión a resolver.

En este supuesto de incidencia de la aplicación de la norma en el derecho a la igualdad, máxime cuando la parte lo ha invocado, debe el Juez comprobar si la interpretación que ha hecho de la norma y subsiguiente aplicación, aun siendo ambas legalmente admisibles, produce o mantiene una situación de desigualdad injustificada en relación con otras situaciones idóneas para ser comparadas y, de resultar ello cierto, indagar si el ordenamiento jurídico le permite acudir a otro u otros criterios interpretativos que eviten dicha desigualdad, puesto que, si existe esa alternativa de interpretación más conforme con la igualdad, su no utilización equivale a una aplicación de la norma que el art. 14 de la Constitución no consiente.

3. La aplicación de la doctrina expuesta al caso planteado resultará, sin duda, esclarecida si establecemos previamente cuál es la naturaleza y régimen jurídico de la relación laboral que une a los Jefes del Departamento de Máquinas de los buques arrastreros al fresco, y para ello, nada mejor que atender a lo declarado, en esta materia, por el Tribunal Constitucional en las SSTC 79/1983 y 1/1984, en las que, sustancialmente, se apoya la pretensión de amparo.

En estas Sentencias, conjuntamente contempladas, se establece que no vulnera el principio de igualdad la aplicación de las normas que permiten el despido sin justificación de causa de los cargos de alta dirección de una empresa, toda vez que existe una diferencia notoria entre el conjunto de este personal de alta dirección y el resto de trabajadores de la empresa y que tampoco vulnera dicho principio el que los Tribunales del orden laboral, ante la falta de desarrollo legal de la regulación de las relaciones de carácter especial por aplicación de las disposiciones transitorias del Estatuto de los Trabajadores, haya llegado a la conclusión de que debe continuar aplicándose las antiguas Ordenanzas de trabajo, y entre ellas las de la Marina Mercante.

En aplicación de esta doctrina, las Sentencias declaran que no afecta al principio de igualdad que el cese en el empleo por libre decisión de la empresa, previsto en el art. 61 de la Ordenanza de 1976 -en los mismos términos en otras Ordenanzas de Pesca Marítima- se aplique a los Jefes de Máquinas de buques arrastreros al fresco, puesto que éstos vienen, en el precepto de la Ordenanza, equiparados «por analogía» con los Capitanes, Pilotos, Patrones con mando de buque y Contramaestres de Pesca, calificados en otras Ordenanzas de «cargos de mando», aclarando la STC 1/1984 que la «analogía» en virtud de la cual se iguala a los Jefes de Máquinas a los demás «cargos de mando» no es una analogía jurídica, sino que indica la semejanza de situación de unos y otros por razón de la función.

En su consecuencia, tanto la doctrina constitucional como la jurisprudencia laboral consideran que los Jefes de Máquinas de los buques pesqueros, son, por analogía, a los efectos de ser cesados por desistimiento libre de la empresa, personal de alta dirección y cargos de mando.

4. Expuesto lo que antecede, procede ahora entrar en el problema planteado, por el demandante de amparo, que consiste en determinar si constituye trato desigual no justificado el privar a los Jefes de Máquinas de buques arrastreros al fresco del derecho a la indemnización que al personal de alta dirección reconoce el Real Decreto 1382/1985 para el supuesto de cese en el empleo por decisión libre de la empresa.

La jurisdicción laboral deniega la indemnización con fundamento en que los Jefes de Máquinas, si bien están ligados a la empresa por una relación de confianza, carecen de facultad de representación y autonomía de poder, que son notas consustanciales al personal de alta dirección, según el art. 1 del Real Decreto 1382/1985, si bien en la sentencia de instancia se reconoce que esa denegación coloca al demandante y al colectivo de trabajadores al que pertenece en una situación de desprotección que considera solamente remediable mediante el ejercicio de la acción de indemnización a través de la doctrina del abuso del derecho consagrada en el art. 7.2 del Código Civil.

Un análisis somero del criterio diferenciador empleado por la jurisdicción laboral para negarse a equiparar, a los efectos indemnizato-

rios pretendidos, los Jefes de Máquinas de buques de pesca con el personal de alta dirección, podría conducirnos a entender suficientemente justificado el trato diferente que tal negación conlleva, puesto que se trata de dos clases de personal que vienen sometidos a regímenes jurídicos distintos y con condiciones de trabajo diferentes y ya tenemos declarado que la diversidad de tratamiento entre grupos distintos de trabajadores no es atentario al principio de igualdad.

Sin embargo, tal conclusión supondría, en el caso de autos, una aplicación formalista y mecánica del citado principio, en cuanto que dejaríamos de tener en cuenta las declaraciones, ya expuestas, que este Tribunal ha hecho sobre esta materia concreta del cese de los Jefes de Máquinas por voluntad de la empresa y estaríamos, por tanto, desconociendo su obvia trascendencia constitucional.

Es innegable que el criterio interpretativo utilizado por la jurisdicción laboral le conduce a una aplicación de la norma que produce un resultado de desprotección, constatado por la propia jurisdicción, que es claramente diferente en relación con el personal de alta dirección y, si bien es cierto que dicha jurisdicción, consciente de que ese trato diferenciado es difícilmente aceptable en Derecho, indica al demandante, con loable propósito, la posibilidad de corregir esa situación mediante el ejercicio en otro proceso de la acción de indemnización por abuso de derecho, también lo es que pudo haber indagado, en el proceso que estaba decidiendo, si existían otros medios de interpretación de la norma que le permitieran una aplicación más conforme con las exigencias del principio de igualdad y de haber indagado con mayor profundidad hubiera advertido que esta interpretación más favorable se la suministraban las citadas SSTC 79/1983 y 1/1984, puesto que, si en éstas se establece que la razón que justifica el cese de los Jefes de Máquinas por la libre voluntad de la empresa se encuentra en la analogía o semejanza que el empleo de Jefes de Máquinas de un buque pesquero tiene con los cargos de mando y personal de alta dirección, no le hubiera sido difícil entender que no es congruente con la lógica de la igualdad negarles a los Jefes de Máquinas la indemnización que la norma reconoce al personal de alta dirección, a los cuales aquéllos son semejantes o análogos en relación con la causa de cese por desistimiento de la Empresa, ya que es inaceptable afirmar semejanza o analogía para la causa -cese del empleo- y negarla para sus efectos -indemnización-.

En su consecuencia, si dejamos establecido que, desde el plano constitucional en que nos sitúa la implicación del principio de igualdad, una interpretación o integración por la vía analógica puede ser un instrumento idóneo para rectificar el trato discriminatorio que se produce a través de otro tipo de interpretación -STC 109/1988-, resulta claro que el no haber acudido los órganos judiciales a esta interpretación integradora o analógica, que le hubiera autorizado aplicar la norma de modo más favorable a la efectividad del derecho fundamental, constituye una vulneración del mismo, en la medida en que, aún siendo razonable la decisión judicial en estrictos términos de legalidad ordinaria, no se tuvo en cuenta que, o se aplicaba el Real Decreto 1382/1985 por la indicada vía analógica, o se causaba al demandante una discriminación, cuya realidad es reconocida por la propia jurisdicción.

Pero es que además la posibilidad de utilizar esa vía interpretativa integradora o de analogía se refuerza si tenemos en cuenta que a pesar de los limitados términos comparativos en que se planteó y resolvió la demanda laboral, la pretensión indemnizatoria pudo, realmente situarse, a efectos de igualdad, en el más amplio del ordenamiento laboral, globalmente contemplado, según explicamos a continuación.

En el Derecho del Trabajo, la regla general es que el cese unilateral de la relación laboral tenga su origen en una causa justa o motivo justificado, que puede tener relación con la conducta individual del trabajador (art. 54 del Estatuto de los Trabajadores) con razones especiales como la fuerza mayor o las causas tecnológicas o económicas (art. 51 del Estatuto de los Trabajadores) o con causas objetivas relacionadas con la persona del trabajador y su puesto de trabajo (art. 52 del Estatuto de los Trabajadores).

En todos estos supuestos, el empleador puede extinguir la relación laboral, pero en todos ellos, a no ser que el despido disciplinario sea procedente, el Estatuto prevé una indemnización, es más, la normativa laboral común no admite la libre resolución del contrato por parte del empresario, a no ser que existan razones que lo justifiquen.

Puede, por lo tanto extraerse del ordenamiento laboral común una regla general de la que se deriva que el trabajador cuyo contrato se extingue por libre decisión del empresario tiene derecho a una indemnización.

Esta misma regla tiene también aplicación, aunque con matices, en el ámbito de las relaciones laborales especiales. Tal es el caso del personal de alta dirección, en el que el art. 11 del Real Decreto 1382/1985 permite que el contrato se extinga por desistimiento del empresario, pero, en tal caso, tiene derecho a indemnización, que será la pactada o la que fija el propio precepto. Lo mismo sucede en el servicio de hogar familiar, en el que el art. 9.11 del Real Decreto 1424/1985 prevé la misma causa de extinción, estableciendo el art. 10.2 que, en tal caso, el trabajador tiene derecho a una indemnización de siete días multiplicada por el número de años de duración del contrato. En el caso de los deportistas profesionales, el Real Decreto 1006/1985 no contempla el desistimiento del empleador, estableciendo una indemnización por despido improcedente en su art. 15.1. En cuanto a los artistas de espectáculos públicos, el art. 10 del Real Decreto 1435/1985, prevé la extinción del contrato de duración determinada por el cumplimiento del mismo y, si éste es superior a un año, reconoce una indemnización a fijar en un pacto colectivo o individual o, en su defecto, la propia norma la establece al igual que lo hace el art. 10 del Real Decreto 1438/1985, relativo a la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de las mismas.

En resumen, en nuestro actual derecho positivo, existe una regla general mediante la cual a falta de una norma que expresamente disponga lo contrario, el cese en el empleo por voluntad del empresario sin justa causa lleva consigo, como mínimo, el abono de una indemnización, cualquiera que sea la naturaleza común o especial de la relación laboral.

Estas consideraciones de carácter general nos permiten afirmar que al ausencia de previsión indemnizatoria en que incurre la Ordenanza de Trabajo de 31 de julio de 1976 en relación con el cese por libre decisión del empresario o armador no pueden llevar, desde la perspectiva constitucional del derecho a la igualdad, a la conclusión de que los Jefes de Máquinas, en tal supuesto, carezcan de derecho de ser indemnizado, pues ello supone colocarles en una situación discriminatoria con la generalidad de los trabajadores que intervienen en el mundo del trabajo, al no reconocérseles la indemnización por alto directivo, ni tampoco la de la legislación laboral común.

Es cierto que ese resultado discriminatorio trae causa de las disfunciones y desajustes del propio ordenamiento laboral, especialmente el incumplimiento parcial del mandato que al Gobierno impone la Disposición Adicional Segunda del Estatuto de los Trabajadores, pero no es menos cierto que una interpretación judicial integradora y en clave constitucional debió conducir a eliminar la situación de desigualdad injustificada en que quedan los Jefes de Máquinas en virtud de la interpretación puramente legalista que se efectúa en las sentencias recurridas, en las que, además de no haberse obtenido de la analogía, en virtud de la cual se les aplica el cese libre, las consecuencias interpretativas que le hubieran permitido evitar el trato discriminatorio, tampoco tuvo en cuenta las posibilidades de interpretación que ofrece el propio texto del art. 61 c) de la Ordenanza, en el que se configura el desistimiento del empresario, no como una causa de extinción del contrato que, según su segundo apartado, viene sometido a las normas generales que se establecen en el capítulo, sino como cese en el destino con derecho a reintegrarse en el llamado «puesto de retroceso», cuya previa existencia pudiera considerarse necesaria para el ejercicio de la facultad que dicho art. 61 c) concede al empresario en cuanto que, de otra forma, se transformaría, sin autorizarlo la norma, una causa de cese en el destino en una causa de extinción del contrato en condiciones que son incompatibles con los imperativos de la igualdad.

5. Ha de concluirse, por lo tanto, que la denegación de indemnización acordada en las sentencias recurridas vulnera el derecho a la igualdad en la aplicación de la ley reconocido en el art. 14 de la Constitución, por lo que, procede, a través de una interpretación integradora del art. 61 c) de la Ordenanza de Trabajo para la Pesca Marítima en Buques de Arrastreros al Fresco, de 31 de julio de 1976, modificada por la Orden de 11 de enero de 1979, que resulte conforme con dicho derecho constitucional, estimar el amparo solicitado.

FALLO

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

Ha decidido

Estimar el recurso de amparo interpuesto por don Jesús Alonso Núñez y, en su virtud:

1.º Declarar la nulidad de las sentencias de la Magistratura del Trabajo núm. 4 de Vigo de 6 de abril de 1987 y de la Sala Segunda del Tribunal Central del Trabajo de 1 de diciembre de 1987,

2.º Reconocer al demandante de amparo el derecho a la igualdad en la aplicación de la Ley y

3.º Restablecerlo en la integridad del mismo, reconociéndole el derecho a percibir, por el cese en su empleo de Jefe del Departamento de Máquinas en el buque arrastrero «Prior» acordado libremente por la empresa, indemnización con los mismos términos y cuantía que, para el mismo supuesto, establece el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

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

Dada en Madrid, a cuatro de junio de mil novecientos noventa.-Francisco Rubio Llorente.-Antonio Truyol Serra.-Eugenio Díaz Eimil.-Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer.-José Luis de los Mozos y de los Mozos.-Alvaro Rodríguez Bereijo.-Firmados y rubricados.