

# TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

MEJORAS RETRIBUTIVAS, PRINCIPIO DE IGUALDAD Y DISCRIMINACION  
ENTRE LOS TRABAJADORES

(Sentencia del TCT de 16 de junio de 1976; Rep. Ar. 3.338.)

1. En la sentencia que vamos seguidamente a comentar, el TCT rechaza el recurso interpuesto por los actores contra la decisión del Tribunal de instancia, que no apreció la existencia de discriminaciones salariales entre los trabajadores ni admitió, por consiguiente, la acción ejercida por supuestas diferencias salariales. Tal como se deduce del relato fáctico, un grupo de trabajadores, que venían siendo retribuidos por encima de los mínimos legalmente fijados, se sienten discriminados por la empresa ante la existencia de retribuciones superiores de *otros* compañeros de trabajo. La reclamación, pues, no se plantea en relación con un trabajador singular o con varios trabajadores individualmente considerados que resulten mejorados en su retribución, sino que, por el contrario, se plantea frente a la existencia en la empresa de *tratamientos económicos colectivos* que se estiman discriminatorios. Es, pues, una situación de discriminación colectiva la que da origen a la acción y al recurso, que viene desestimado por el TCT con los siguientes argumentos: «... la base de la acción ejercitada por supuestas diferencias salariales no es por haber percibido cantidades inferiores a las que legal y reglamentariamente les corresponden, por ser hecho probado no combatido que la empresa desde el inicio de la relación laboral ha venido remunerando a los actores en cuantía superior a las fijadas en normas legales y convenios, sino que su pretensión tiene como base supuestas discriminaciones con sus compañeros de trabajo, que no pueden admitirse como existentes al no acreditar la realización de iguales trabajos ni la consecuencia de idénticas circunstancias, ni siquiera igual característica contractual,

*además de que el hecho de abonar la empresa remuneraciones superiores a unos productores sobre otros es facultad suya propia, siempre que se respeten y apliquen en todos las percepciones mínimas legalmente establecidas; por ello, habiéndolo entendido así el juzgador de instancia, la desestimación del recurso es obligada.»*

2. Es la última parte de la argumentación del TCT la que creo que reviste un mayor interés y la que merece una consideración más detenida. En efecto, si en la primera parte del fragmento de la sentencia reproducido no parece ponerse en duda la posible vigencia de un principio de «a trabajo igual, salario igual», poniendo, por el contrario, el acento en el elemento fáctico de la prueba de la realización de un trabajo igual o de las mismas características (las «supuestas discriminaciones» «no pueden admitirse como existentes» «al no acreditar la realización de iguales trabajos, ni la consecuencia de idénticas circunstancias, ni siquiera igual característica contractual»), al final, como argumento de refuerzo, se introduce la afirmación realmente importante a los efectos de nuestro comentario: la empresa sólo está obligada a respetar y aplicar a todos las percepciones mínimas legalmente establecidas, siendo facultad suya propia el abonar remuneraciones superiores a unos productores sobre otros. Prescindiendo, pues, del tema puramente fáctico de la realización o no por los trabajadores reclamantes de un trabajo de iguales características que el llevado a cabo por los trabajadores beneficiados por la alegada discriminación empresarial, vamos a centrar nuestro interés en el argumento jurisprudencial ya descrito de alcance más general y de mayor trascendencia de la que le deriva del caso concreto en el que viene aplicado.

La tesis del TCT equivale a una formulación clara y rotunda en contra de la vigencia de un principio de tratamiento igual entre los trabajadores en materia salarial. Sin referirse siquiera expresamente a él, formulándolo como tal principio de tratamiento igual, aunque fuese para negar posteriormente su aplicabilidad o su vigencia, el TCT ni se plantea la posible existencia de tal principio en sede general o en relación con la materia —salarial— concretamente considerada. Antes al contrario, da por sentado el alto Tribunal que el único comportamiento empresarial legalmente exigible consiste en remunerar a todos los trabajadores respetando las percepciones mínimas legalmente establecidas; por encima de esta base mínima no existen, o al menos no se plantea, la posible existencia de otros deberes patronales dirigidos a garantizar la vigencia de un principio de igualdad entre los trabajadores o a evitar discriminaciones entre los mismos. Pues bien, en el análisis crítico de estas tesis jurisprudenciales vamos a detenernos brevemente para averiguar si cabe identificar en contra del expresado criterio jurisprudencial la existencia de un principio de igualdad de trato aplicable a la relación de trabajo y cuáles serían sus manifestaciones en el terreno concreto de la remuneración de los trabajadores.

3. En líneas generales, podemos afirmar que el principio de igualdad ha merecido escasa atención en el ámbito de los estudios jurídicos. Y esta escasa atención ha estado tradicionalmente circunscrita al campo del derecho público; en el campo del derecho privado, en general, y en el ámbito concreto del Derecho del Trabajo, de la relación de trabajo en particular, el principio de igualdad de trato, tanto en lo relativo a su formulación teórica como en lo referente a sus manifestaciones prácticas, ha sido durante largo tiempo desconocido. Desconocimiento no anulado por la existencia en algunas experiencias de importantes —aunque aislados— estudios sobre el mismo (1), y que es particularmente llamativo en el ámbito del Derecho del Trabajo, del que ha estado largamente ausente un debate sobre el principio de igualdad (2), a pesar de que la relación de trabajo es fácilmente identificable como la zona más sensible a dicho principio (3).

Entre nosotros no existe una consagración expresa por parte del derecho positivo en vía general del principio de igualdad de trato, y, aparte la genérica afirmación de un principio de trato igual que derivaría del deber de trato digno del trabajador, la atención al tema es escasa y bastante reciente, centrándose las intervenciones doctrinales fundamentalmente en materia disciplinaria (4). La Jurisprudencia, por lo demás, ha abordado el tema también prevalentemente desde el punto de vista del ejercicio del poder disciplinario del empresario —sobre todo cuando se concreta en el despido del trabajador—. Y en este reducido ámbito, incluso a pesar de la concurrencia de razones específicas y muy fuertes que operarían en el sentido de imponer al empresario un comportamiento igual frente a los trabajadores, evitando actuaciones arbitrarias del mismo que impliquen discriminaciones en relación con los trabajadores que se

---

(1) Fundamentalmente, en Alemania, Goetz HUECK: *Des Grundsatz der gleichmässigen Behandlung im Privatrecht*, München u. Berlin, 1959, y en Italia los estudios de P. RESCIGNO sobre el principio de igualdad en el Derecho privado, recogidos ahora en el volumen *Persona e comunità*, Bolonia, 1966.

(2) Cfr. G. GHEZZI: *Statuto dei diritti dei lavoratori*, de GHEZZI, MANCINI, MONTUSCHI y ROMAGNOLI, Bolonia, 1972, subartículos 15 y 16, pág. 215.

(3) En este sentido, RESCIGNO: *op. cit.*, pág. 343.

(4) Cfr. MARTÍN VALVERDE: «Conflictos colectivos, comentario jurisprudencial en esta Revista, núm. 94, 1974, págs. 248 y sigs.; RAMÍREZ MARTÍNEZ: «Principio de igualdad y resolución del contrato de trabajo», en *Revista de Derecho Público*, enero-febrero 1975, págs. 87 y sigs.; CREMADES SANZ-PASTOR: «El tratamiento igual en la empresa», en esta Revista, núm. 83, 1969, págs. 50-51; DURÁN LÓPEZ: «Principio de igualdad de trato en el ejercicio de la facultad disciplinaria del empresario», también en esta Revista, núm. 106, 1975, págs. 308 y sigs.; BAYLOS GRAU: «Conflictos colectivos. El principio de igualdad de trato», en el núm. 109 de la *Revista de Política Social*, asimismo, págs. 192 y sigs., y Luis Enrique DE LA VILLA y Carlos PALOMEQUE: *Lecciones del Derecho del Trabajo*, 1977, págs. 798 y sigs.

encuentren en iguales circunstancias (se trata, en efecto, del ejercicio de unos poderes que han de ser rodeados de las necesarias cautelas, en la medida en que implican la atribución al empresario de un poder cuasipúblico en el ámbito de unas relaciones privadas), la línea jurisprudencial prevalente ha sido la negadora de la vigencia del principio de igualdad de trato en el ejercicio de la facultad disciplinaria empresarial. Línea de interpretación que encontró consagración normativa explícita, en el caso concreto del despido por participación en conflictos colectivos, en el artículo 4, 2, del decreto-ley de 22 de mayo de 1975. La desaparición expresa de esta norma —que consagraba la posibilidad de un ejercicio arbitrario o discriminatorio del poder disciplinario empresarial, con todas las consecuencias también desde el punto de vista sindical que ello comportaba (5)—, tras la nueva regulación de la huelga contenida en el real decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, debería constituir una implícita invitación dirigida a la Jurisprudencia para cambiar la ruta interpretativa predominante en sus decisiones, profundizando en la línea ya emergida anteriormente en alguna decisión (y mantenida incluso por alguna sentencia durante la vigencia del artículo 4, 2, del decreto-ley de 22 de mayo de 1975 (6), favorable a la admisión del principio de igualdad de trato en relación con la conducta empresarial frente a los trabajadores.

Y ello no sólo en lo referente al ejercicio del poder disciplinario empresarial, sino extendiendo el ámbito de vigencia de tal principio a todos aquellos aspectos de la relación de trabajo a los que pueden alcanzar las manifestaciones del mismo: retribución, asignación de funciones, controles personales, etcétera. La línea de elaboración jurisprudencial que tratara de avanzar en este sentido tendría, por lo demás, necesariamente que prescindir del anterior planteamiento del problema, que se revela erróneo en sus propios postulados de partida: no puede pretenderse, en efecto, como hace habitualmente la Jurisprudencia, la búsqueda de una norma específica que funde de manera explícita e imponga en cada caso concreto la igualdad de tratamiento, sino que se trata, por el contrario, de estudiar y profundizar en el principio general enunciado, ensayando la aplicación del mismo en nuestro sistema jurídico (7). Tanto en Alemania como en Italia, con una situación normativa al respecto semejante a la nuestra, se funda doctrinalmente la existencia de un principio de igualdad de trato en el ámbito de la relación de trabajo de amplio contenido (retribución, despido, sanciones disciplinarias, controles sobre la persona y las perte-

---

(5) Sobre el tema puede verse mi *Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases*, Sevilla, 1977, págs. 154 y sigs.

(6) Algunas indicaciones sobre la aplicación jurisprudencial del artículo 4, 2, mencionado en DURÁN LÓPEZ: «La nueva regulación de la huelga y del cierre patronal», en *Revista de Política Social*, núm. 115, 1977.

(7) Cfr. RESCIGNO: *op. cit.*, pág. 376.

nencias del trabajador, asignación de trabajos particularmente gravosos o en días festivos, realización de horas extraordinarias, etc.), que juega principalmente en relación con las actuaciones colectivas del empresario (el problema así planteado, en términos estrictamente individuales, es en cierta medida diverso y de más fácil solución) y que es admisible cuando concurren ciertas condiciones (existencia actual de la relación de trabajo, pertenencia de los trabajadores a la misma empresa y dependencia del mismo empresario) (8). Y ello antes aún de la consagración normativa de la prohibición de discriminaciones entre los trabajadores realizada por el Estatuto de los trabajadores italiano en sus artículos 15 y 16. Este último, por lo demás, prohíbe expresamente la concesión de tratamientos económicos colectivos discriminatorios entre los trabajadores y ha sido objeto ya de un debate y de una maduración doctrinal y jurisprudencial que ofrecen un material válido para su utilización en el seno del debate jurídico español (9).

No se trata, pues, de buscar una norma legal que expresamente imponga un principio de no discriminación o de igualdad de tratamiento en el ordenamiento español sosteniendo la no vigencia de tal principio ante la inexistencia de la norma, sino, por el contrario, plantearse directamente la posible vigencia del principio en la formulación en la que las elaboraciones doctrinales han ido —y continúen— conformándolo, y recurriendo también al mismo tiempo a datos normativos que aun de manera no explícita ni expresa puedan actuar en esa dirección. En el terreno salarial o retributivo en concreto no cabe argumentar, a partir de la inexistencia ni siquiera de una norma semejante a la del artículo 16 del Estatuto de los trabajadores italiano, en favor de la facultad patronal de establecer diferencias colectivas de tratamiento entre los trabajadores y de la consiguiente imposibilidad de control judicial de las decisiones empresariales en tal sentido, afirmando que tal control constituiría una ilegítima intromisión o injerencia en la esfera privativa de la legítima discrecionalidad empresarial. La importancia de la vigencia de un principio de tratamiento igual en materia salarial —aun cuando se le dé una dimensión exclusivamente negativa, esto es, de no discriminación arbitraria o infundada, más que de tratamiento uniforme de los trabajadores, como hace habitualmente la doctrina (10)— resulta evidente, sobre todo, desde dos puntos de vista fundamentales. El primero es el referente a la utilización de tratamientos retributivos diferenciados de los trabajadores como instrumento político para su división. Una lucha sindical consciente en este sentido, dirigida a reducir o acortar el abanico salarial, podría encontrar un valioso soporte jurisprudencial si se admitiera la competen-

---

(8) *Ibid.*, pág. 345.

(9) Cfr., por todos, GHEZZI: *op. cit.*

(10) Cfr. Luis Enrique DE LA VILLA y Carlos PALOMEQUE: *op. cit.*, pág. 801.

cia de los tribunales laborales para conocer sobre las razones «técnicas» de una diferencia colectiva de tratamiento de la que se alegue su falta de fundamentación objetiva, comenzando así una elaboración en clave progresiva del principio de igualdad de trato entre los trabajadores (11).

El segundo de los puntos de vista mencionados es el relativo a la utilización de los tratamientos retributivos diferenciados como vía para el establecimiento de discriminaciones entre los trabajadores por motivos sindicales. A este respecto, la labor jurisprudencial resulta más clara y más obligada, utilizando los datos normativos existentes ya en nuestro ordenamiento para evitar, en éste como en otros terrenos, discriminaciones por motivos sindicales (y también políticos, religiosos, etc.). El artículo 32 del decreto-ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977 puede jugar en este sentido un papel importante, ya que, al prohibir el despido por las causas en él anunciadas, evidentemente introduce en el ordenamiento positivo español una norma de mayor alcance que el que de su expresión literal se deriva, dando vida a un principio de no discriminación que va más allá del caso concreto del despido al que se refiere. Veamos un poco más detenidamente el significado de esta norma.

En el artículo 32 citado lo que se precluye en definitiva es que puedan ser elevadas a, o utilizarse como, causas justas de despido discriminaciones entre los trabajadores por motivos *lato sensu* sindicales. Las tres primeras causas excluidas van dirigidas abiertamente a prohibir en el ejercicio del poder empresarial de despedir discriminaciones por motivos sindicales. La cuarta contiene una ampliación de tal prohibición a motivos como la raza, el sexo, la religión y las opiniones políticas, que son generalmente equiparados a los sindicales en orden a la prohibición de fundar en ellos tratamientos, individuales o colectivos, discriminatorios.

Lo discutible de la opción legislativa en relación con la norma comentada es precisamente la opción técnica de incluir aquí la prohibición de estas discriminaciones en el momento del despido, en vez de hacerlo, como sucede en otros ordenamientos, por vía general para cualquier tratamiento, disciplinario o no, individual o colectivo, de los trabajadores. Creemos que la sede, en efecto, no es la más apropiada. Sobre todo porque puede inducir al intérprete a pensar que, cuando vienen previstos sólo aquí, en otras sedes resultan admisibles dichos comportamientos discriminatorios. Pero también por motivos más directos de técnica jurídica que hacen referencia al carácter de la enumeración

---

(11) Aquí, sin embargo, sí son esperables y comprensibles mayores resistencias jurisprudenciales, por lo que sería muy importante una norma expresa en el sentido indicado que diera una mayor cobertura a la actividad jurisprudencial solicitada y que tendría necesariamente que ir más allá que el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores italiano.

de justas causas de despido contenida en los artículos siguientes (12) y que parten también de la existencia de normas que se mueven en el mismo sentido antidiscriminatorio, pero con un alcance más general, en el seno de nuestro ordenamiento positivo. Veamos más detenidamente estos argumentos.

Frente a la prohibición en sede más general de discriminaciones entre los trabajadores existente en algunas experiencias comparadas, el legislador español opta por la prohibición expresa de las discriminaciones por motivos *lato sensu* sindicales y sus asimilados en orden a la justificación del despido. ¿Significa esto que sólo a estos efectos quedan prohibidas tales discriminaciones? Un análisis de conjunto del ordenamiento jurídico nos demuestra claramente que no, haciendo aparecer totalmente infundadas las pretensiones de justificar tratamientos discriminatorios entre los trabajadores en sedes distintas de la del despido, sobre la base de que sólo en ésta se encuentran expresamente prohibidos. El alcance del artículo 32 del decreto-ley de Relaciones de Trabajo tiene que ser mucho más general, significando la introducción expresa de un principio de no discriminación entre los trabajadores en todos los aspectos de la relación de trabajo que se prestan a un trato discriminatorio. Ello resulta evidente también de un análisis de conjunto del ordenamiento jurídico: en efecto, el Convenio número 117 de la OIT, de 22 de junio de 1962, sobre «Normas

---

(12) Si se sostiene, en efecto, que la enumeración legal de causas de despido es limitativa y no enunciativa, la exclusión expresa de determinadas causas a efectos de la justificación del despido resulta innecesaria o al menos reiterativa. Hay, por consiguiente, que valorar la norma en lo que significa. Y el significado es doble en mi opinión (centrándonos ahora en el tema del despido). Se trata, por una parte, de poner el acento en que no se permita la utilización de una justa causa de despido (sobre todo teniendo en cuenta la existencia de causas de tipo general y abierto) para encubrir una de las excluidas en el artículo 32. Hay, pues, una llamada de atención del legislador al juzgador, al objeto de que mantenga siempre la preocupación de que en el fondo del problema presentado no subsista un intento empresarial de discriminación por motivos sindicales, religiosos o políticos. Por otra parte, estamos en presencia también de un artificio retórico del legislador, que quiere hacer aparentar una tutela preferente de determinados intereses en momentos de una renovada dureza de la legislación laboral. El decreto-ley de Relaciones de trabajo intentó presentarse en el área de los grandes acuerdos sociales con concesiones recíprocas a los contendientes del conflicto social. Por eso se acude a veces, como en esta ocasión, a normas que tienen un alto significado retórico, pero que (en cuanto a la limitada y específica finalidad para la que parecen previstas, esto es, en cuanto a la exclusión de causas de despido no incluidas en la enumeración —limitativa— contenida en los artículos correspondientes) tienen una escasa incidencia práctica de por sí. (Respecto de una de las causas excluidas por el artículo 32 de todas formas, la de la letra c), se había planteado con anterioridad su posible inclusión en la deslealtad como causa de despido. Inclusión negada por la Jurisprudencia, aparte del hecho de que se trata también en sentido teórico de una actividad sindical *lato sensu*.)

y objetivos básicos de política social», ratificado por España por Instrumento de 19 de febrero de 1973 y publicado en el BOE de 5 de julio de 1974, por tanto gozando de fuerza normativa directa dentro de nuestro sistema jurídico, conforme al artículo 1, 5, del título preliminar del Código civil aprobado por decreto de 31 de mayo de 1974, contiene una norma (art. 14, 1) en la que se dispone que uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, en una amplia serie de materias relativas a la relación de trabajo, entre las que se incluye expresamente la tasa de salarios, que deberá fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor en la misma operación y en la misma empresa. Aunque se discuta, como hacen ciertos sectores, la fuerza normativa directa de este Convenio afirmando su valor meramente programático, hay que reconocerle por lo menos el valor de imponer en el ordenamiento positivo una solución no discriminatoria cuando, como sucede entre nosotros, las discriminaciones no vienen expresamente previstas en las normas estatales.

Además, el Convenio número 98 OIT, también ratificado por España (Instrumento de 13 de abril de 1977, BOE de 10 de mayo del mismo año), prohíbe en su artículo 1 discriminaciones entre los trabajadores en relación con su empleo, en particular con la admisión al mismo, con el despido o con la producción «en cualquier otra forma» de un perjuicio; todo ello por motivos sindicales.

Finalmente, la norma contenida en el artículo 2 del Proyecto de Ley sobre acción sindical en la empresa puede constituir un válido soporte, si viene convertida en ley, para la línea interpretativa propuesta, en la medida en que prohíbe el despido, la sanción, la discriminación del trabajador o «causarle cualquier otro perjuicio» por motivos sindicales.

FEDERICO DURÁN LÓPEZ

Facultad de Derecho, Universidad de Sevilla