**STC 79/1983, de 5 de octubre de 1983**

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Jerónimo Arozamena Sierra, Presidente, y don Francisco Rubio Llorente, don Luis Díez-Picazo y Ponce de León, don Francisco Tomás y Valiente, don Antonio Truyol Serra y don Francisco Pera Verdaguer, Magistrados, ha pronunciado

**EN NOMBRE DEL REY**

la siguiente

**S E N T E N C I A**

En el recurso de amparo núm. 24/1983, promovido por la Procuradora de los Tribunales doña Esther Rodríguez Pérez, que actúa en nombre y representación de don Cruz Rementería Idoyaga, asistido por el Letrado don Julio Santos Palacios, contra la Sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 2 de Vizcaya de 4 de agosto de 1981 y la Sentencia de la Sala Sexta del Tribunal Supremo de 19 de noviembre de 1982, sobre resolución de contrato de trabajo. En el presente recurso de amparo han sido partes el Fiscal General del Estado y la Compañía Vasco-Madrileña de Navegación, S. A., representada por el Procurador de los Tribunales don José María Caballero Martín y asistida por el Letrado don F. J. de Prada Junquera.

Ha sido Ponente el Magistrado don Luis Díez-Picazo, quien expresa el parecer del Tribunal.

 **I. Antecedentes**

1. El ahora solicitante del amparo constitucional, don Cruz Rementería Ydoyaga, prestó sus servicios durante algún tiempo como capitán de barco en la empresa naviera Vasco-Madrileña de Navegación, S. A. El día primero de junio de 1981 recibió una carta de la citada empresa naviera, en la que ésta le comunicaba que desde la referida fecha quedaban extinguidas las relaciones laborales que vinculaban a ambos por aplicación de lo dispuesto en el art. 90.2 de la Ordenanza Laboral de la Marina Mercante. Ante esta actitud de la empresa naviera, el primero de julio de 1981, don Cruz Rementería Idoyaga formuló demanda ante la Magistratura de Trabajo núm. 2 de Vizcaya y, sustanciado el correspondiente juicio, el Magistrado de Trabajo dictó Sentencia en 4 de agosto de 1981, desestimando la demanda y declarando resuelto el contrato de trabajo que había unido a las partes sin derecho a indemnización.

Fundó el Magistrado de Trabajo su Sentencia en la consideración de que la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante, aprobada por Orden de 20 de mayo de 1969, se encontraba en vigor, porque no había sido derogada por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, reguladora del llamado Estatuto de los Trabajadores, como evidenciaba, a juicio del Magistrado de Trabajo, la Disposición Transitoria segunda del Estatuto en la que se dice que las ordenanzas de trabajo, actualmente en vigor, continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenios colectivos; añadiendo el Magistrado de Trabajo que, aunque comprendía que existe una discriminación que perjudica a las personas que ostentan la representación y dirección del buque, que debía ser corregida, el juzgador debe aplicar las leyes vigentes en la fecha en que dicte la resolución, ya que de no ser así se convertiría en legislador, cumpliendo funciones que le están vedadas.

La Sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 2 de Vizcaya fue objeto de un recurso de casación por infracción de ley y de doctrina legal interpuesto ante el Tribunal Supremo a nombre de don Cruz Rementería Idoyaga. Dicho recurso fue resuelto por Sentencia de la Sala Sexta del Tribunal Supremo de Justicia de 19 de noviembre de 1982, que lo desestimó.

Fundó el T. S. su Sentencia, entre otras, en las siguientes razones:

Si bien el recurrente alega que la regla de la extinción de la relación de trabajo sin causa, que permite el art. 90 de la Reglamentación de la Marina Mercante, ha devenido inconstitucional a la luz de la disposición derogatoria tercera de la Carta Política, ya que se han de remover los obstáculos que, como el implícito en el citado art. 90.2 hagan de peor condición a ciertas categorías de trabajadores, y viola el principio de igualdad (arts. 9 y 14 de la Constitución), porque libera al empleador de invocar alguna de las causas de despido y de probar su realización en el acto del juicio, habiendo supuesto la promulgación del Estatuto de los Trabajadores para los que prestan sus servicios en el mar, una variación sustancial en su normativa de relaciones laborales, ya que al desaparecer su carácter especial, todos los preceptos del Estatuto son de aplicación directa a los trabajadores de la Marina Mercante, incluidos los capitanes, al no estar incluidos en las excepciones que establece el art. 1.3. En consecuencia, arguye el recurrente, que cualquiera que sea el tenor literal del art. 90.2, ha de ponerse en relación con los arts. 49 y 54 del Estatuto, que no admiten la extinción de los contratos por libre decisión de la empresa, norma esta posterior en fecha y superior en rango a la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante, por lo que cualquier contradicción entre una y otra debe resolverse en favor de la primacía de la Ley, conforme a los arts. 1.2 y 2.3 del Código Civil y art. 9 de la Constitución. Sin embargo, el Tribunal entiende que el art. 90.2 de la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante, de 20 de mayo de 1969, que estatuyó que, por la naturaleza especial y múltiple de la representación que ostentan y las funciones encomendadas a los capitanes, pilotos y patronos con mando de buque, el naviero o armador puede libremente disponer su cese con derecho por parte de los mismos a reintegrarse en el cargo que dentro de la empresa viniesen desempeñando con anterioridad a su designación para el mando de la nave, no viola el principio de igualdad proclamado en el art. 14 de la Constitución porque conforme con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, habiendo también declarado que la desigualdad no es discriminatoria, que sólo es discriminatoria la desigualdad «irracional», y que la desigualdad que existe entre el tratamiento jurídico que corresponde a los capitanes de buques y las demás personas con mando y el resto de los tripulantes, no es «irracional», puesto que tiene su fundamento y su razón de ser en la representación que ostentan y en las funciones a ellos encomendadas, de las que carecen las demás personas del mar. El diverso trato en la extinción de los contratos de unos y otros tiene su razón de ser en las funciones que tiene asignado el capitán, quien, según el art. 15 de la Ordenanza, ejerce el mando del buque o embarcación, con todos los derechos y obligaciones que al mando corresponden y las que en el orden técnico, administrativo, mercantil, disciplinario, le asignan el Código de Comercio y las Leyes, Ordenanzas, Reglamentos de Marina, Navegación, Aduanas, Sanidad, Emigración y demás normas legales de carácter general o específico; y las que le competen en determinados actos civiles, de acuerdo con lo establecido en el Código Civil, Ley de Registro Civil u otras de naturaleza análoga. Por ello, el art. 34 de la citada Ordenanza dispone que podrán ser nombrados libremente por los armadores, entre aquéllos que, siendo españoles, estén en posesión del correspondiente título o nombramiento oficial nacional con aptitud legal para obligarse. Esa forma de nombramiento de los capitanes y sus múltiples funciones deben considerarse como elementos de relevancia jurídica justificativos de la diferencia de trato en orden a la extinción de la relación laboral de los capitanes de buque, con el resto de los tripulantes, bastando solamente la decisión libre del armador.

La promulgación del Estatuto de los Trabajadores -dice el Tribunal Supremo- no ha supuesto una variación sustancial en las relaciones laborales de los que prestan sus servicios en el mar, hasta el punto de que deba entenderse que el cese de los capitanes no pueda decretarse libremente por los armadores y sea menester cumplir los requisitos establecidos para el despido disciplinario, comunicándoles por escrito la sanción y constando en la carta los hechos motivadores de la misma y su fecha, pues la disposición transitoria segunda del Estatuto establece que las ordenanzas de trabajo actualmente en vigor continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo, por lo que, de conformidad con ella, la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante, sigue vigente hasta que no sea derogada o modificada en orden a ese cese libre de los capitanes.

Añade el Tribunal Supremo que el segundo motivo de casación formalizado por el actor acusa a la sentencia de instancia de haber infringido por interpretación errónea la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las disposiciones finales 3.ª y 4.ª del mismo texto legal, en razón a que el hecho de estimar el juzgador de instancia que dicha disposición transitoria ampara la prioritaria aplicación de las Ordenanzas de Trabajo sobre las leyes y en concreto sobre el Estatuto de los Trabajadores, supone desconocer el principio según el cual la ley posterior deroga la anterior, siendo consecuencia de él que los reglamentos sólo pueden desarrollar las leyes, pero nunca ir en contra de ellas; pero que el Magistrado de Trabajo no incidió en la infracción que se denuncia, como se pone de relieve si se tiene en consideración que, si bien la disposición final 3.ª del Estatuto de los Trabajadores dispone que queden derogadas todas las disposiciones que se opongan a la presente Ley, el propio Estatuto en esa disposición transitoria segunda, deja subsistente las ordenanzas de trabajo vigentes en la fecha de su promulgación como derecho dispositivo en tanto no se sustituyan por convenio colectivo, lo que obliga a aplicar la citada Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante, cuando no sólo no ha sido derogada expresamente por el Estatuto sino declarada vigente.

Por último, señala el Tribunal Supremo, el tercer motivo del recurso, denunciaba la violación del art. 49.11 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los arts. 54 y 55 del mismo texto legal, pero que este motivo inviable, como consecuencia de lo razonado anteriormente, ya que, vigente la Ordenanza del Trabajo de la Marina Mercante de 20 de mayo de 1969, su art. 90.2 autorizaba a la demandada para ordenar el cese del actor libremente, debiendo, por tanto, reputarse el cese como legítimo y ajustado a derecho, teniendo en cuenta la naturaleza especial y múltiple de la representación del cargo de capitán, inspirado básicamente en la confianza entre las partes. Por ello, la empresa pudo darlo por resuelto el contrato sin condicionamiento alguno, no siendo de aplicación los arts. 54 y 55 del tan repetido Estatuto de los Trabajadores, ya que el primero se refiere al despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador y el segundo a la forma y efectos del despido disciplinario y el cese del actor no puede calificarse de despido de esa naturaleza.

2. Por escrito presentado en el Juzgado de Guardia de Madrid, el 10 de enero de 1983, registrado en este Tribunal, el siguiente día 14 del mismo mes, el señor Rementería interpuso recurso de amparo constitucional que dirigió conjuntamente contra la Sentencia de la Magistratura de Trabajo de Vizcaya y contra la Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia.

El demandante solicita de este Tribunal que se anulen las Sentencias impugnadas y se «resguarde» su derecho «a no ser discriminado en razón de su cargo de capitán de buque», y, por tanto, se declare nulo el despido del que fue objeto «con las consecuencias legales que tal declaración comporta».

El señor Rementería entiende que las decisiones judiciales impugnadas violan el principio de igualdad y no discriminación reconocido en el art. 14 de la Constitución. A tal efecto el recurrente hace una serie de consideraciones que pueden resumirse así:

a) La interpretación que las Sentencias impugnadas hacen del art. 90.2 de la Ordenanza Laboral de la Marina Mercante es errónea y tal precepto, así interpretado, viola el principio de igualdad, ya que supone una grave discriminación en perjuicio de los capitanes, pilotos y patrones con mando en buque.

b) La tendencia observada por la legislación laboral, incluida la Ley de Relaciones Laborales de 1976, en cuyo art. 3.1 d) se declaraba como relación laboral de carácter especial el trabajo en el mar, a excluir ese tipo de relaciones del ámbito de aplicación general de dicha legislación, quiebra con la publicación de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, en la que no aparece dicho tipo de trabajo como relación laboral de carácter especial, entendiéndose, por tanto, que todo lo regulado en la citada norma debe aplicarse a las relaciones laborales de quienes prestan sus servicios a bordo de los buques.

c) Tanto la derogación por la Ley 8/1980 de la Ley de 16 de octubre de 1942, sobre Reglamentaciones de Trabajo, como lo dispuesto en la disposición transitoria segunda de aquélla, evidencian que el Estatuto de los Trabajadores debe ser aplicado con preferencia a las Ordenanzas de Trabajo en las materias que dicho Estatuto regula, por ser éste norma superior y posterior en el tiempo a las referidas Ordenanzas.

d) El Estatuto de los Trabajadores debe ser aplicado a las relaciones de trabajo entre los capitanes de buque y sus patronos, ya que la relación que les une es una relación laboral y no está incluida en las excepciones que establece el art. 1.3, ni tampoco en la lista, que, como relaciones laborales de carácter especial, contiene el art. 2.1 de dicho texto legal.

e) El principio informador de la regulación de la Ley 8/1980, en punto a la extinción del contrato de trabajo, es que si ésta se produce por voluntad del empresario, debe estar fundada en un incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador, a quien le deberá ser notificado por escrito con los hechos que lo motiven y la fecha en que tendrá efectos, y la falta de cumplimiento de tales requisitos la sanciona la Ley con la nulidad de la decisión empresarial.

f) La infracción del art. 14 de la Constitución se basa en el hecho de que el recurrente no ha sido tratado igual ante la Ley y ha sufrido discriminación en función de su condición de capitán, al dar validez las Sentencias impugnadas a un despido sin causa prohibido por la Ley, aplicando una norma reglamentaria (el art. 90.2 de la Ordenanza Laboral), que no puede ir contra lo dispuesto en la Constitución (arts. 9 y 14) y en el Estatuto de los Trabajadores (arts. 49 y 54).

g) Interpretado conforme a los preceptos que acaban de citarse, el art. 90.2 de la Ordenanza Laboral citada permite al armador o naviero quitar libremente el mando de un buque al capitán, en el que no tenga confianza, pero ello no determina la extinción de la relación laboral, pues lo contrario sería legitimar un despido libre que contradice lo dispuesto en la Ley. Con esta interpretación, se sale al paso de los argumentos de la Sentencia del Tribunal Supremo en orden a que las múltiples facultades que conlleva el cargo de capitán de buque, justifican que la desigualdad de trato respecto del mismo no sea irracional ni discriminatoria.

3. Admitida a trámite por este Tribunal la demanda de amparo de don Cruz Rementería Idoyaga, se recabaron de la Sala de lo Social y de la Magistratura de Trabajo núm. 2 de Vizcaya, las actuaciones llevadas a cabo, y, al mismo tiempo, se tuvo por comparecida en el recurso de amparo a la entidad Vasco-Madrileña de Navegación, S. A. representada por el Procurador don José María Caballero Martín.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 52 de la Ley Orgánica del Tribunal, se dio vista de las actuaciones por plazo común de veinte días al Ministerio Fiscal y a las representaciones de don Cruz Rementería Idoyaga y de la sociedad Vasco-Madrileña de Navegación, S. A., a fin de que dentro del mencionado plazo alegaran lo que a su derecho pudiera convenir.

El Fiscal General del Estado, en su escrito de alegaciones, se ha manifestado de acuerdo con las pretensiones del demandante del amparo y ha pedido que declaremos el derecho de dicho señor a no ser discriminado por razón de su cargo en la declaración de extinción del contrato de trabajo y que anulemos las resoluciones dictadas al respecto.

Funda el Fiscal General del Estado su posición procesal en que el art. 90 de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante claramente establece que el naviero o armador puede cesar libremente en su puesto a los capitanes, pilotos, patronos, jefes de máquinas e inspectores, teniendo éstos derecho a ser reintegrados al cargo que hubiesen desempeñado con anterioridad en la empresa.

El problema objeto del presente recurso de amparo se centra en determinar si cuando el cese en uno de los citados puestos afecta a persona que, por no haber desempeñado ningún otro cargo en la empresa, no puede ser reintegrado en el mismo, el artículo de la Ordenanza autoriza la total ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empresario, sin tener que someterse a las normas generales en dicho precepto aludidas, y si la interpretación judicial que así lo afirma vulnera derechos fundamentales protegidos en vía de amparo. Más concretamente, si las sentencias de la jurisdicción laboral que declaran resuelto el contrato de trabajo de don Cruz Rementería Idoyaga con la entidad Vasco-Madrileña de Navegación, S. A., sin estimar aplicable la normativa general sobre el despido, violan el derecho a la igualdad consagrado por el art. 14 de la Constitución.

La Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, en su art. 3.1 d), consideró el trabajo en el mar como una relación laboral de carácter especial. Actualmente el Estatuto de los Trabajadores no lo incluye en la enumeración de su art. 2, por lo que ha perdido tal consideración.

El trabajo en el mar es una relación laboral ordinaria, si bien posee ciertas peculiaridades, por lo que la disposición final cuarta del Estatuto de los Trabajadores, al mantener la vigencia de algunas disposiciones anteriores, incluyó entre ellas el Decreto de 16 de septiembre de 1976, sobre régimen de jornada y descanso en el trabajo en el mar.

Ahora bien, dentro del Derecho del Trabajo el despido es una institución causal, teniendo el empresario que alegar, como fundamento de su decisión unilateral de extinguir el contrato, un incumplimiento del mismo por parte del trabajador grave y culpable.

En la regulación que el Estatuto de los Trabajadores hace en sus arts. 49 y siguientes, el despido tiene que estar fundado en causa prevista legalmente, debe ser notificado por escrito al trabajador, haciendo constar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto, y produce, cuando fuera declarado nulo o improcedente, importantes efectos en orden a la readmisión o indemnización del trabajador.

Si al recurrente, a pesar de que su relación laboral está incluida en el ámbito del Estatuto, se le priva de la protectora regulación del despido, en virtud de una determinada interpretación judicial del art. 90.2 de la Ordenanza de la Marina Mercante, se le discrimina desfavorablemente en relación con los demás trabajadores por cuenta ajena, que gozan de tal protección.

Tiene declarado el Tribunal Constitucional que la igualdad a la que el art. 14 de la Constitución se refiere, significa que a supuestos de hecho iguales deben serles aplicadas unas consecuencias jurídicas que también sean iguales, y que para introducir diferencias tiene que existir una justificación que aparezca como razonable y fundada de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados.

La Sentencia del Tribunal Supremo impugnada, en el segundo de sus considerandos, al explicar la interpretación del art. 90.2 de la Ordenanza de la Marina Mercante, basa el distinto tratamiento de los capitanes de buque y demás personas con mando, en la naturaleza especial y múltiple de la representación que ostentan y en las funciones encomendadas, tal como literalmente expresa el citado art. 90, añadiendo que el diverso trato, en cuanto a la extinción del contrato, tiene su razón de ser en las funciones encomendadas al capitán, quien, según el art. 15 de la Ordenanza, ejerce el mando del buque o embarcación, con todos los derechos y obligaciones que al mando correspondan, en el orden técnico, administrativo, mercantil, disciplinario, que por sí o como representante del armador le asignan el Código de Comercio y las Leyes, Ordenanzas o Reglamentos de Marina, Navegación, Aduanas, Sanidad, Emigración y demás normas legales de carácter general o específico, y las que le competen en determinados actos civiles, de acuerdo con lo establecido en el Código Civil y en la Ley de Registro Civil.

Por ello, el art. 34 de la Ordenanza dispone que podrán ser nombrados libremente por los armadores entre aquellos que, siendo españoles, estén en posesión del correspondiente título o nombramiento oficial nacional con aptitud legal para obligarse. Todo ello justifica, a juicio del Tribunal Supremo la diferencia de trato en orden a la extinción de la relación laboral de los capitanes de buque, con el resto de los tripulantes.

El razonamiento se basa en la especial relación de confianza que debe mediar entre el empresario y el capitán, tanto en lo que se refiere a sus cualidades personales, como a las profesionales. Pero esa situación no es exclusiva de los capitanes y demás personas con mando en un buque, sino que afecta a otros muchos directivos de diversos sectores industriales, con similares puestos de responsabilidad. Se trata de aquellas personas que, en terminología de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, desempeñan en las empresas funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo. Resulta lógico que al estudiar la relación laboral del capitán de barco, se la compare con otras relaciones de confianza similares, como son las de alta dirección.

A este respecto resulta oportuno recordar que la Ley de Contrato de Trabajo, en su art. 7, excluía de su ámbito a las personas que desempeñaban funciones de alto gobierno.

Por el contrario, el Estatuto de los Trabajadores, en su art. 2.1 a), expresamente considera relaciones laborales de carácter especial a las del personal de alta dirección, que no se limite a desempeñar el cargo de consejero o de miembro de los órganos de administración.

Sin embargo, el hecho que el Gobierno no haya promulgado el régimen jurídico de estas relaciones de alta dirección, no obstante el transcurso del plazo fijado en la disposición adicional segunda del Estatuto, origina ciertos problemas.

El Ministerio Fiscal, en sus alegaciones en el recurso de amparo núm. 444/1982, relativo al despido del Director del Gran Hotel «Velázquez» de Madrid, manifestó que, a su juicio, no podía perjudicar a unos determinados trabajadores por cuenta ajena la inactividad de los Gobiernos, por lo que entendía que era aplicable a la relación laboral especial de alta dirección, no sólo la legislación sustantiva y procesal de carácter laboral, punto no debatido en el presente caso, sino la concreta normativa sobre despido contenida en el Estatuto de los Trabajadores, en tanto la prevista regulación especial no concrete sus peculiaridades. Y, si así se estima en relación con el director de un hotel, con mayor razón debe mantenerse la misma tesis respecto a un capitán de buque, ya que su Ordenanza de Trabajo se refiere constantemente a la legislación laboral. De todo lo expuesto resulta que las Sentencias dictadas por la jurisdicción laboral, que, al interpretar el art. 90 de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante de 1969, entienden que cuando se aplica a personas que no han desempeñado ningún otro cargo en la empresa, concede al naviero o armador la facultad de extinguir libremente la relación laboral de los capitanes, pilotos, patrones y jefes de máquinas, sin someterse a las condiciones y consecuencias que para el despido establece la legislación laboral, implica una discriminación injustificada de tales personas, y en concreto del recurrente, en comparación con otros trabajadores por cuenta ajena, con relaciones de trabajo de análogo contenido y características, contra el art. 14 de la Constitución.

En consecuencia, el Ministerio Fiscal pide que se conceda el amparo solicitado por don Cruz Rementería, dictando Sentencia, anulando las Sentencias de la Magistratura de Trabajo núm. 2 de Vizcaya y de la Sala Sexta del Tribunal Supremo.

Don Cruz Rementería Idoyaga en su escrito de alegaciones ha insistido en su inicial pretensión de amparo, defendiendo que el despido, sin alegar causa alguna por parte de los empleadores de capitanes de buques mercantes y de jefes de máquinas e inspectores, que se pretende amparar en el art. 90.2 de la Ordenanza Laboral de la Marina Mercante, no se ajusta a Derecho.

Añade además lo siguiente: que el trabajo en la mar a lo largo del tiempo, se ha caracterizado por haber sido objeto de un tratamiento especial. Así, en la antigua Ley de Contrato de Trabajo, se regulaba el contrato de embarco en el título primero del libro 2.°. El 19 de diciembre de 1951 se publicó la Ley de Bases sobre las condiciones de Trabajo en la Marina Mercante y posteriormente, su texto articulado y diferentes reglamentaciones. La Ley de Relaciones Laborales de 6 de abril de 1976, en su art. 3.1 d), declaró como relación laboral de ámbito especial el trabajo en la mar, y, por tanto, excluyó a esta actividad de su ámbito de aplicación.

Esta tendencia de la legislación laboral quiebra con la publicación de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, en la que ya no aparece el trabajo en la mar como relación laboral de carácter especial, entendiéndose, por tanto, que todo lo regulado en la citada norma debe aplicarse a las relaciones de trabajo de quienes prestan sus servicios a bordo de los buques, con la única especialidad, no relevante a los efectos de este recurso, de la vigencia que la Ley 8/1980 mantiene del Decreto de 16 de septiembre de 1976 sobre régimen de jornada y descansos en el trabajo en la mar.

Otra variante fundamental, a los efectos de este recurso, que establece la Ley 8/1980, en relación con la legislación anterior, es lo que la doctrina ha llamado la «deslegalización» de las Ordenanzas de Trabajo. Esta deslegalización viene por una doble vía: por la derogación de la Ley de 16 de octubre de 1942 sobre reglamentaciones de trabajo en virtud de la cual las reglamentaciones ostentaban el rango de Ley; y por lo dispuesto en su disposición transitoria 2.ª del Estatuto al establecer que las «Ordenanzas de Trabajo actualmente en vigor continuarán siendo de aplicación como Derecho Dispositivo, en tanto no se sustituyan por Convenio Colectivo».

De lo expuesto se evidencia que la Ley Estatuto de los Trabajadores debe ser aplicada con preferencia a las Ordenanzas de Trabajo en las materias que ella regula, al ser el Estatuto norma superior en rango a las Ordenanzas y posterior en el tiempo. Este principio de Jerarquía Normativa, cuya violación denunciábamos en el recurso de casación, viene impuesto con claridad por la propia Carta Política en su art. 9.3 y por los arts. 1.2 y 2.2 del Código Civil.

El art. 35 de la Constitución consagra el derecho al trabajo y establece que «la Ley regulará un Estatuto de los Trabajadores». Fruto de ese mandato es la promulgación de la Ley 8/1980. Tal norma debe ser aplicada a las relaciones de trabajo entre los capitanes de los buques y sus patrones, ya que la relación que les une es una pura relación laboral y no está incluida en las excepciones que establece el art. 1.3. Ni siquiera está incluida en la lista, que, como relaciones laborales de carácter especial, enumera el art. 2.1 del citado texto.

En los arts. 49 y siguientes de la Ley 8/1980 se regula la extinción del contrato de trabajo. El principio informador de esta regulación es que si la extinción se produce por voluntad del empresario debe estar fundada en un incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador (art. 54.1) que le debe ser notificado a éste por escrito consignando los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos (art. 55.1). El no cumplimiento de estos requisitos lo sanciona la Ley con la nulidad de la decisión empresarial (artículo 55.3, segundo párrafo).

La infracción del art. 14 de la Constitución Española se basa en el hecho de que el señor Rementería no «ha sido tratado igual ante la Ley» y ha sufrido discriminación en función de su condición de capitán de un buque, al dar validez las Sentencias que se recurren a un despido sin causa, prohibido por la Ley, aplicando una norma reglamentaria, sin tener en cuenta que los reglamentos nunca pueden ir contra las leyes.

El art. 90.2 de la Ordenanza de Trabajo de la Marina mercante, cualquiera que sea su tenor literal, no puede fundar sin más el que las empresas navieras, de modo libre y sin necesidad de motivación, puedan extinguir la relación laboral que les liga con los capitanes de sus buques, ya que tal precepto ha de ponerse en relación con los arts. 49 y 54 del Estatuto de los Trabajadores, que no admiten la extinción de los contratos por libre decisión de la empresa, norma ésta posterior en fecha y superior en rango a la Ordenanza, por lo que cualquier contradicción entre una y otra debe ser resuelta por la primacía de la Ley, conforme al art. 9 de la Constitución. Al no entenderlo así, las Sentencias han violado el principio de igualdad contenido en el art. 14, porque han tratado de forma desigual ante la Ley al señor Rementería, sin que la Ley lo dispusiera, únicamente por su condición de capitán de un buque.

El error al elegir la norma aplicable en las Sentencias que se recurren ha sido el causante de la discriminación sufrida por el recurrente, pero aun en el supuesto de que fuera el art. 90.2 la norma a aplicar para resolver la cuestión controvertida en el proceso, su interpretación, tal como se realiza en las Sentencias que se recurren, estaría vedada por ir en contra de la Constitución, ya que la regla de extinción del contrato de trabajo sin causa, que decreta el art. 90.2 de la Ordenanza de Trabajo de la Marina mercante deviene inconstitucional a la luz de la disposición derogatoria tercera de la Carta Política, ya que se han de remover los obstáculos que, como el implícito del citado art. 90.2 hagan de peor condición a ciertas categorías de trabajadores y violen el principio de igualdad (arts. 9 y 14 de la Constitución) liberando al empleador el invocar algunas de las causas de despido y probar su realización en el acto del juicio.

Que esta desigualdad de tratamiento legal, en el supuesto de que fuera el art. 90.2 la norma a aplicar al caso, es discriminatoria lo reconoce palmariamente el Magistrado de Instancia al afirmar en el último considerando de su Sentencia que «aún comprendiendo que existe una discriminación que perjudica a aquellas personas que ostenten la representación y dirección del buque, que debía ser corregida, el hecho cierto es que el juzgador debe aplicar las leyes vigentes en la fecha en que dicte la resolución».

La interpretación defendida del comentado art. 90.2 de la Ordenanza de Trabajo de la Marina mercante, perfectamente ajustada a la Constitución, es que el armador o naviero, puede libremente quitar el mando de un buque al capitán en el que no tenga confianza, pero ello no debe determinar, además, la extinción de la relación laboral. Lo contrario sería legitimar un despido libre que contradice lo dispuesto en la Ley.

Con esta interpretación se sale al paso de los argumentos de la Sentencia del Tribunal Supremo, en orden a las múltiples facultades que conlleva el cargo de capitán de buque, que justifica esa desigualdad de trato por la Ley que no es «irracional», y por tanto, tampoco discriminatoria. Sin embargo, todas esas funciones concedidas por diferentes leyes, van acompañadas por diferentes responsabilidades que los capitanes de los buques deben asumir y que vienen reguladas por las mismas leyes que les conceden las funciones, pero sí que es, en nuestra opinión, «irracional» y por tanto discriminatorio, el que en virtud de esas funciones se le dé al naviero la posibilidad de resolver su contrato de forma unilateral y sin necesidad de alegar causa alguna.

Finalmente, la sociedad Vasco-Madrileña de Navegación, S. A., comparecida en el recurso, solicita la desestimación del mismo y la declaración de que la Sentencia del Tribunal Supremo recurrida es ajustada al ordenamiento constitucional. Funda esta postura en que el principio de igualdad y no discriminación, establecido en el art. 14 de la Constitución, como tiene declarada la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (Sentencias de 2 y 10 de julio de 1981, 10 de noviembre de 1981 y 26 de febrero de 1982) no implica que en todos los casos haya que aplicar un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, habiendo declarado que la desigualdad no es discriminatoria, y sólo es discriminatoria la desigualdad irracional.

Es claro, como mantiene la Sentencia del Tribunal Supremo recurrida, que la desigualdad que existe entre el tratamiento jurídico que corresponde a los capitanes de buques y demás personas con mando en los mismos, y el resto de los tripulantes no es irracional, puesto que tiene su fundamento y razón de ser en la representación que ostentan y las funciones a ellos encomendadas, de las que carecen las demás personas del mar.

Los capitanes de los buques mercantes prestan una relación de trabajo de absoluta confianza, que por su propia índole y por el real cometido de su actuación encaja perfectamente dentro de lo dispuesto en el art. 2.1 a) como relación laboral de carácter especial, en atención a la circunstancia del trabajo de alta dirección que en una empresa naviera presta un capitán de buque.

El principio de jerarquía normativa establecido en el art. 9.3 de la C. E., está perfectamente aplicado por la Sentencia recurrida.

Es evidente que la misma hace una aplicación rigurosa y correcta de la Disposición transitoria 2.ª del Estatuto de los Trabajadores. Si esta Disposición se remite a las ordenanzas en vigor es claro que, como la Ordenanza de los Trabajadores de la Marina mercante está en vigor, el juzgador debe aplicarla, y así lo ha hecho.

La insistencia por la parte recurrente del desconocimiento del principio de jerarquía normativa refiriéndose, primero a la Sentencia de Magistratura de Trabajo, y luego a la del Tribunal Supremo, es reveladora de que es precisamente la parte contraria la que ignora tal principio. En efecto, el Estatuto de los Trabajadores no sólo no deroga la Ordenanza de los Trabajadores de la Marina mercante, sino que expresamente la declara en vigor.

El art. 2.2 del Código Civil es contundente a este respecto. Dice textualmente dicho precepto: «Las Leyes sólo se derogan por otras posteriores. La derogación tendrá el alcance que expresamente se disponga y se extenderá siempre a todo aquello que en la Ley nueva, sobre la misma materia, sea incompatible con la anterior. Por la simple derogación de una Ley no recobran vigencia las que ésta hubiere derogado».

De otra parte, la cita que se hace del art. 35.2 de la Constitución, para sostener que la Ley 8/1980 sobre el Estatuto de los Trabajadores (dictado, cumpliendo el mandato constitucional) no incluye a los capitanes de buques en las relaciones especiales ni excepcionales de trabajo, es no sólo improcedente sino, además, carente de consistencia, por su falta de ajuste a la realidad. El citado Estatuto, en su art. 2.1 a) considera relaciones laborales de carácter especial las del personal de alta dirección no incluido en el art. 1.3 c). No cabe duda alguna que los capitanes de buque, por la propia naturaleza de su relación de empleo basada en la confianza deben encuadrarse dentro del señalado precepto. En segundo término, la Disposición transitoria 2.ª del Estatuto de los Trabajadores establece que las ordenanzas de trabajo actualmente en vigor continuarán siendo de aplicación. El art. 90.2 de la Ordenanza de Trabajo de la Marina mercante preceptúa de una forma terminante que el naviero o armador podrá libremente disponer el cese de los capitanes, pilotos y patronos con mando de buque. La remisión normativa del Estatuto es concluyente, y está en íntima conexión con el principio de jerarquía normativa enunciado en el art. 9.3 de la Constitución Española, y en absoluta concordancia con el art. 2.2 del Código Civil. Además, la norma del art. 90 de la referida Ordenanza de trabajo, de 20 de mayo de 1969, responde a lo dispuesto en el art. 2.1 a) y g) del Estatuto de los Trabajadores.

4. Concluida la tramitación del recurso, la Sala, en resolución dictada en 6 de julio del corriente año, señala para la deliberación y votación de este recurso de amparo el día 28 de septiembre y nombra Ponente al Excmo. Sr. don Luis Díez-Picazo.

##### II. Fundamentos jurídicos

1. Este Tribunal, en su Sentencia de 1 de junio del corriente año (recurso de amparo núm. 444/1982, «Boletín Oficial del Estado» de 17 de junio de 1983, pág. 34), ha señalado ya que la aplicación de las normas que permiten el despido sin justificación de causa de los cargos de alta dirección de una empresa no viola lo dispuesto en el art. 14 de la Constitución, toda vez que existe una diferencia notoria entre el conjunto de personal que ocupa cargos de alta dirección dentro de una empresa y el resto de los trabajadores de la misma y que las razones -especialmente el vínculo de necesaria confianza entre el empresario y el trabajador de alta dirección- en que el tratamiento jurídico diferente se funda, presentan una justificación claramente atendible por dirigirse a la protección de bienes jurídicos dignos de tal tutela, de manera que la distinción entre el supuesto de hecho de las personas genéricamente ligadas con la empresa por un contrato de trabajo y el supuesto de hecho más restringido de las personas que ocupan puestos de dirección, puede establecerla el legislador sin violar el art. 14 de la Constitución y extraer de ella consecuencias jurídicas.

2. No se viola el art. 14 de la Constitución, ni tampoco el art. 24 por el hecho de que el Estatuto de los Trabajadores haya establecido un elenco de casos que considera como relaciones laborales de carácter especial y que después no las haya hecho objeto de la necesaria reglamentación particularizada. Determinar cuál debe ser, en el momento actual, en presencia de la posible laguna técnica -si puede llamarse así-, consistente en la falta de desarrollo legislativo particularizado de los principios de una Ley, la vicisitud de los contratos y de las relaciones laborales de carácter especial, es un problema que se mueve dentro del plano de la pura legalidad ordinaria, por lo cual cualquiera que sea la decisión que se adopte no puede decirse que el asunto trasciende al plano constitucional, ni que se comete infracción de preceptos constitucionales, ni menos todavía de derechos constitucionales susceptibles de amparo.

3. La conclusión a que se acaba de llegar en los párrafos anteriores resulta palmaria en el caso presente. Los Tribunales del orden laboral han procedido a una interpretación sistemática del ordenamiento jurídico, para llegar a la conclusión que ante la mencionada laguna técnica de falta de desarrollo legal en la regulación de las relaciones laborales de carácter especial, por aplicación de las disposiciones transitorias del Estatuto de los Trabajadores debe continuar aplicándose las antiguas Ordenanzas del Trabajo, y entre ellas la de la Marina mercante. Esta apreciación puede ser más o menos correcta en el plano de la legalidad ordinaria, aunque haya que reconocer la coherencia de su armazón lógica, con independencia de que otros criterios opuestos pueden aparecer igualmente fundados; más sea de ello lo que fuere, lo cierto es que en ningún caso el razonamiento utilizado por el Tribunal y la decisión adoptada por él entraña infracción de preceptos de carácter constitucional y menos todavía de los relativos a los derechos reconocidos en el art. 14 y 24 de la Constitución: no se viola el art, 14 por las razones que más arriba han quedado expuestas y no puede decirse tampoco que se viole el art. 24, porque el actual demandante del amparo ha visto satisfecho su derecho a una tutela judicial efectiva, aunque no haya obtenido éxito en sus pretensiones. La Magistratura de Trabajo núm. 2 de Vizcaya y la Sala Sexta del Tribunal Supremo de Justicia -este último en el trámite de un recurso de casación- han examinado su caso y han dictado Sentencias motivadas en derecho, que contienen una interpretación razonable del ordenamiento jurídico vigente.

### 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

Desestimar el recurso de amparo interpuesto por don Cruz Rementería Idoyaga.

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

Dada en Madrid, a cinco de octubre de mil novecientos ochenta y tres.