



No discriminación en las relaciones laborales en Turquía desde una perspectiva de género

por Selen Uncular

En Turquía, una de las obligaciones más importantes del/a empleador/a derivadas del contrato de trabajo es la obligación de igualdad de trato a los/las trabajadores/as. Esta obligación se basa en los principios de justicia y equidad¹. El derecho de gestión del/a empleador/a está limitado por el principio de igualdad y los derechos de la personalidad del/a trabajador/a. Pero, si el/la empleador/a ha perseguido un objetivo legítimo en la aplicación de la distinción (de conformidad con el principio de proporcionalidad) y el trato diferenciado es proporcionado a dicho objetivo legítimo, no se habrá infringido el deber de igualdad de trato ni la prohibición de discriminación².

Según el artículo 10 de la Constitución, que establece uno de los fundamentos jurídicos más básicos del principio de igualdad, todas las personas son iguales ante la ley, sin distinción por motivos de lengua, raza, color, sexo, ideología política, creencias filosóficas, religión, confesión y motivos similares. Las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos. El Estado está obligado a garantizar la aplicación de esta igualdad.

Desde el punto de vista del derecho del trabajo, el artículo 5 del Código de Trabajo establece que; “En la relación laboral no se podrá realizar ninguna discriminación por motivos de idioma, raza, color, sexo, discapacidad, ideas políticas, creencias filosóficas, religión, confesión y motivos similares. El/la empleador/a, salvo que lo exijan razones biológicas o relacionadas con la naturaleza del trabajo, no podrá tratar de forma diferente, directa o indirectamente, a un/a trabajador/a por motivos de género o embarazo a la hora de celebrar el contrato de trabajo, establecer sus condiciones, aplicarlo o rescindirlo. No se podrá fijar un salario inferior por motivos de sexo para un trabajo igual o de igual valor³. La aplicación de disposiciones protectoras especiales por motivos de sexo no justifica la aplicación de un salario inferior”.

En caso de incumplimiento de la disposición mencionada en el marco de la relación laboral o en el momento de su extinción, el/la trabajador/a (dentro del ámbito del Código de Trabajo) podrá reclamar una indemnización adecuada equivalente a un máximo de cuatro meses de salario, así como los derechos de los que se le haya privado. Esta indemnización se denomina la indemnización por discriminación y, si se cumplen las condiciones, puede reclamarse junto con otras prestaciones,

¹ Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku*, 24. Edición, İstanbul 2024, p.477.

² En las sentencias del Tribunal Supremo también se señala que el principio de igualdad impone al/la empleador/a la obligación de no tratar de forma diferente a los/las trabajadores/as de su empresa, salvo que exista una razón justificada y objetiva (Véase la sentencia de la Sala Novena de lo Civil del Tribunal Supremo, de 25 de julio de 2008, con el número de expediente 2008/27310 y el número de resolución 2008/22095).

³ De acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, el salario al que se hace referencia aquí es el salario en sentido general y abarca también los pagos que quedan fuera del salario como las bonificaciones, las primas, etc.

como la indemnización por antigüedad, los salarios impagados o pagados a la baja, las indemnizaciones materiales y morales, y la rescisión inmediata del contrato de trabajo por causa justificada. Además, de conformidad con el artículo 99 del Código de Trabajo, se impondrá una multa administrativa por cada trabajador/a que haya sido objeto de la infracción.

La indemnización por discriminación se calcula en función del salario base del/a trabajador/a, y su cuantía puede incrementarse mediante convenios colectivos o contratos de trabajo⁴. La cuantía de la indemnización que dictará el/la juez/a en cada litigio se determinará teniendo en cuenta elementos como la gravedad de la discriminación sufrida por el/la trabajador/a, su puesto de trabajo, su cargo y su antigüedad. Dado que, en sentido técnico, no se trata de una indemnización sino de una sanción, no es necesario que el/la trabajador/a haya sufrido un perjuicio. Además, el/la trabajador/a está obligado a demostrar que el/la empleador/a ha actuado en contravención del artículo 5. Sin embargo, cuando el/la trabajador/a exponga una situación que indique de manera fuerte la posibilidad de existencia de una infracción, la carga de la prueba recae sobre el/la empleador/a, quien deberá demostrar que no se ha producido dicha infracción.

Por otro lado, están surgiendo situaciones problemáticas y controvertidas en relación con la indemnización por discriminación. Es que la normativa legal no solo dificulta su reclamación en caso de incumplimiento de la prohibición de discriminación en el acceso al empleo, sino que, además, la indemnización por discriminación no es aplicable en los casos en que se incumpla la obligación de garantizar la igualdad en las condiciones de trabajo únicamente para los/las trabajadores/as del centro de trabajo (el deber de igualdad de trato en el sentido estricto). La opinión predominante en la doctrina sostiene que, en caso de incumplimiento de la prohibición de discriminación en la contratación, el/la trabajador/a puede tener derecho a una indemnización basándose en la culpa en la negociación del contrato (*culpa in contrahendo*)⁵. Aunque en determinados casos se pueda dar prioridad a la libertad contractual del/a empleador/a en la contratación, la discriminación por razón de género o por embarazo no puede, a nuestro juicio, constituir uno de esos casos y no puede quedar exenta de la indemnización por discriminación en la contratación. El principio constitucional de proporcionalidad también exige que se realice una modificación legislativa en este sentido⁶.

La discriminación por razón de género en la relación laboral se considera una prohibición absoluta de distinción en Turquía y se destaca expresamente en la ley⁷. El/la empleador/a está obligado a garantizar la igualdad de género desde el inicio hasta el final de la relación laboral. No obstante, persisten las críticas de la OIT y del Comité Europeo de Derechos Sociales respecto a las desigualdades de género en Turquía en materia de tasas de empleo, salarios, violencia y acoso, representación sindical y lucha contra la discriminación. En este contexto, es imprescindible que

⁴ Véase también en el mismo sentido Sözek ve Başterzi, p.495; Mesut Gülmez, “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 25(2), 2010, p.249; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkara, İş Hukuku Dersleri, 36. Edición, İstanbul 2023, p.447-448.

⁵ Kübra Doğan Yenisey, “İş Kanunu’nda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 11(4), 2006, p.68; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt I, 7. Edición, Ankara 2024, p.204; Sözek ve Başterzi, p.496; A. Eda Manav Özdemir, “İş Hukukunda Kadın İşçilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Korunması”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, İstanbul 2017, p.163.

⁶ Véase también en el mismo sentido Sözek ve Başterzi, p.496; Gaye Burcu Yıldız, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara 2008, p.198-199; Çağla Erdoğan, “İş Hukuku ve Toplumsal Cinsiyet”, Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, 4. Edición, Ankara 2025, p.440.

⁷ Según el artículo 18, apartado 3, letra d), del Código de Trabajo; la raza, el color, el sexo, el estado civil, las obligaciones familiares, el embarazo, el parto, la religión, las opiniones políticas y motivos similares no constituyen una causa válida de rescisión, mientras hay otras regulaciones legales como el artículo 25 del Código de Sindicatos y Convenio Colectivo (STİSK) que tipifica la discriminación por motivos sindicales y el artículo 122 del Código Penal (TCK) que incluye el delito de discriminación en la contratación.

Turquía firme (por primera vez) el Convenio No.190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso y que vuelva a firmar el Convenio de Estambul del Consejo de Europa. Deben introducirse los cambios necesarios en lo que respecta a las deficiencias en la legislación, los problemas en los mecanismos de supervisión y las sanciones injustas. Es de gran importancia que el principio de igualdad en el derecho del trabajo no se quede en el papel y se aplique de acuerdo con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas⁸.

En este aspecto, destaca la sentencia de la Sala Novena de lo Civil del Tribunal Supremo, de fecha 7 de mayo de 2024⁹. Según esta sentencia, la demandante trabajó como analista bancaria sénior entre el 15 de enero de 2014 y el 18 de abril de 2017. Aunque había tenido derecho a primas de cuantía elevada en los años 2014 y 2015, en 2016 no recibió ninguna prima; en enero de 2016, tras redactar un informe, fue nombrada analista principal y, en abril, comunicó que estaba embarazada de gemelos. Sin embargo, a partir de esa fecha, la actitud y el comportamiento de sus superiores hacia la demandante, de cuyo rendimiento se habían mostrado muy satisfechos hasta entonces, cambiaron y mientras que al sindicato y a la media del grupo se les concedió un aumento salarial del 4,7 %, a la demandante solo se le concedió un aumento del 1 %. Cuando la demandante se reincorporó al trabajo tras la baja por maternidad, se encontró con que las responsabilidades del sector bancario, en el que había trabajado durante toda su carrera, le habían sido retiradas y transferidas a otra persona recién contratada, mientras que se le había asignado el seguimiento del sector de los seguros. La demandante tampoco obtuvo ningún resultado tras sus intentos de hacer valer sus derechos en relación con el salario, las primas y la reincorporación a su puesto anterior a la baja por maternidad. Por todas estas razones, la demandante rescindió su contrato de trabajo con causa justificada y solicitó que se le abonaran, a cargo del demandado, una indemnización por daños morales, una indemnización por antigüedad, el pago de las horas extras, la remuneración por vacaciones anuales, las primas, los daños materiales (gastos médicos) y una indemnización por discriminación.

El tribunal de primera instancia desestimó las reclamaciones de indemnización por discriminación, así como las de indemnización por daños materiales y morales y resolvió estimar parcialmente la demanda; mientras el Tribunal Regional de Justicia desestimó por separado los recursos de apelación interpuestos por ambas partes. A raíz de ello, se interpuso recurso de casación y la Sala Novena de lo Civil del Tribunal Supremo consideró que las resoluciones de las instancias anteriores, por las que se desestimaba la reclamación de indemnización por discriminación al considerar que la demandante no había podido demostrar su alegación de discriminación, no se ajustaban al contenido del expediente. En efecto, según la Sala Novena de lo Civil del Tribunal Supremo, teniendo en cuenta las pruebas que obran en el expediente y las declaraciones de los testigos interrogados, la demandante ha demostrado que se acogió a la baja por maternidad, que tras dicha baja se le ofreció otro puesto de trabajo en lugar de su antiguo puesto y que dicho puesto se encontraba fuera de su ámbito de especialización. La demandante ha demostrado una situación que indica de manera fuerte la posibilidad de existencia de una infracción según artículo 5 del Código de Trabajo. En este contexto, se ha constatado que el empleador, sobre quien recae la carga de la prueba de que no existe tal infracción, no ha podido demostrar con hechos concretos por qué se modificó el puesto y las funciones que la demandante ocupaba antes del parto y cuáles fueron los motivos que justificaron un trato diferente hacia ella. En consecuencia, se consideró errónea la desestimación de la reclamación de indemnización por discriminación por parte del tribunal de

⁸ Del modo similar, es necesario que la normativa y las prácticas sean conformes con el Convenio No.111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), el Convenio No.100 sobre la Igualdad de Remuneración y el artículo 14 del CEDH.

⁹ Véase la sentencia de la Sala Novena de lo Civil del Tribunal Supremo, de 7 de mayo de 2024, con el número de expediente 2024/3413 y el número de resolución 2024/7893.

primera instancia, por lo que se dictó por unanimidad la anulación de la resolución del Tribunal Regional de Justicia y la revocación de la resolución del tribunal de primera instancia.

Esta sentencia del Tribunal Supremo, de fecha bastante reciente, nos parece justa y acertada, ya que califica de discriminación el cambio desfavorable introducido en las condiciones laborales tras el parto y, al reconocer que la trabajadora ha demostrado de forma fuerte la posibilidad de existencia de una infracción, atribuye la carga de la prueba al empleador. Aunque en la sentencia no se ha realizado un énfasis en la discriminación por razón de género ni una evaluación exhaustiva sobre la garantía de la igualdad de género en el ámbito laboral, sí se ha establecido que la demandante tiene derecho a una indemnización por discriminación. Asimismo, existen sentencias anteriores de la Sala Novena de lo Civil del Tribunal Supremo en las que se ha concedido una indemnización por discriminación en casos como la rescisión del contrato de trabajo por embarazo y la falta de igualdad salarial por un trabajo de igual valor¹⁰.

En conclusión, la sentencia analizada tiene efectos positivos, protege los derechos de las trabajadoras y es coherente con la normativa internacional y constitucional. Ha confirmado los aspectos conformes a la ley de las sentencias del tribunal de primera instancia y del Tribunal Regional de Justicia, y ha subsanado sus errores. Constituye uno de los buenos ejemplos que contribuyen a una vida laboral justa y digna, al reforzar la posición de las trabajadoras en lo que respecta a la protección contra la discriminación por motivos de maternidad y a la carga de la prueba.

Selen Uncular
Profesora Ayudante Doctora (funcionaria) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Süleyman Demirel (Türkiye)

¹⁰ Véase la sentencia de la Sala Novena de lo Civil del Tribunal Supremo, de 15 de mayo de 2019, con el número de expediente 2016/1423 y el número de resolución 2019/11167, la sentencia de la Sala Novena de lo Civil del Tribunal Supremo, de 5 de octubre de 2020, con el número de expediente 2017/16279 y el número de resolución 2020/10415.