

STS de 6 de julio de 2022, recurso 1590/2019

Diferencias retributivas entre personal laboral temporal y fijo (*acceso al texto de la sentencia*)

Una **trabajadora temporal** de un ayuntamiento, con categoría de limpiadora y **antigüedad desde 1991** en virtud de sucesivos contratos temporales, **reclamó las diferencias retributivas con los trabajadores fijos producidas entre 7 de enero de 2014 y 7 de enero de 2015**, pues estos percibían 1.148,12 euros mensuales y ella tan solo 821,19 euros.

El TS anula la sentencia del TSJ y da la razón a la trabajadora, con apoyo en la cláusula 4ª de la *Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada*, el art. 16 ET y los arts. 29 a 31 del convenio colectivo de aplicación, con los siguientes argumentos:

- En la STS de 7 de febrero de 2022, recurso 4371/2018, ya expresó, con arreglo a la STC 177/1993, que **las diferencias retributivas entre personal fijo y temporal no son compatibles con el art. 14 de la Constitución (CE)**, de manera que **un tratamiento que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida**, a los que a veces se singulariza calificándolos como "trabajadores fijos" o "trabajadores de plantilla", en denominaciones tan imprecisas técnicamente como potencialmente discriminatorias si con ellas se quiere identificar una especie de estatuto de "trabajador pleno", por oposición a un estatuto más limitado o incompleto de trabajador temporal, **son claramente discriminatorias**, como ha defendido la STC 104/2004.
- Asimismo, **se ha considerado discriminatoria** con carácter general **toda diferencia en aquellos aspectos de la relación de trabajo en que exista "igualdad radical e inicial entre unos y otros trabajadores"**, y más específicamente, las diferencias salariales "cuando se demuestre que todos realizan un trabajo igual o similar" (STC 136/1987), salvo que se acrediten razones objetivas que justifiquen la desigualdad de trato.
- La cláusula 4ª de la *Directiva 1999/70/CE* garantiza la no discriminación entre trabajadores de duración determinada y los fijos. En este sentido, **la modalidad de adscripción temporal o fija no puede justificar por sí misma el tratamiento distinto entre esos dos grupos de trabajadores**.

En consecuencia, **la STSJ ha infringido claramente lo dispuesto en la cláusula 4ª de la Directiva 1999/70/CE, en relación con el art. 14 CE y los arts. 29 y 31 del convenio colectivo**, pues ha quedado demostrado que el ayuntamiento ha retribuido a la trabajadora con una cuantía muy inferior en comparación con el personal fijo, sin acreditar la concurrencia de circunstancias objetivas, debidamente probadas, que justifiquen de manera idónea, razonable y proporcionada dicho trato diferenciado.

Por otro lado, los acuerdos colectivos alcanzados entre el ayuntamiento y los representantes de los trabajadores en 2015, encaminados a la equiparación de trabajadores temporales y fijos, no resultan de aplicación a la reclamante ya que su apartado quinto excluye a los que no hubieran desistido de sus demandas.