

## Sección del Tribunal Constitucional

### TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

**4855** *Pleno. Sentencia 71/2016, de 14 de abril de 2016. Cuestión de inconstitucionalidad 389-2014. Planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias respecto de la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Canarias. Principio de igualdad: nulidad del precepto legal que introduce una reducción de jornada de trabajo para el personal laboral indefinido y temporal (STC 104/2004).*

El Pleno del Tribunal Constitucional, compuesto por don Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, Presidente, doña Adela Asua Batarrita, doña Encarnación Roca Trías, don Andrés Ollero Tassara, don Fernando Valdés Dal-Ré, don Juan José González Rivas, don Santiago Martínez-Vares García, don Juan Antonio Xiol Ríos, don Pedro José González-Trevijano Sánchez, don Ricardo Enríquez Sancho y don Antonio Narváez Rodríguez, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

#### SENTENCIA

En la cuestión de inconstitucionalidad núm. 389-2014, promovida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias contra la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Canarias, por posible vulneración del art. 14 CE. Han formulado alegaciones el Fiscal General del Estado, el Gobierno de Canarias y los sindicatos Intersindical Canaria y Comisiones Obreras de Canarias. Ha sido Ponente el Magistrado don Juan Antonio Xiol Ríos, quien expresa el parecer del Tribunal.

#### I. Antecedentes

1. El 22 de enero de 2014 tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal un oficio de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Las Palmas de Gran Canaria, al que se adjuntaba testimonio de las actuaciones correspondientes a la demanda de conflicto colectivo presentada por la Letrada del servicio jurídico del Gobierno de Canarias contra los sindicatos UGT, CCOO, Intersindical Canaria (IC), Sindicato de Empleados Públicos de Canarias (SEPCA) y el comité intercentros de la Comunidad Autónoma de Canarias.

La documentación aportada incluye el Auto de 11 de diciembre de 2013, en el que se acuerda plantear cuestión de inconstitucionalidad sobre la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Canarias, por posible vulneración del art. 14 CE.

2. Los antecedentes procesales de la cuestión de inconstitucionalidad planteada son, sucintamente expuestos, los siguientes:

a) El 20 de febrero de 2013 tuvo entrada en la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias una demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Letrada del servicio jurídico del Gobierno de Canarias por la que se solicitaba que se declarara que «la medida adoptada por la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias,

sus organismos autónomos y entidades de Derecho público con presupuesto limitativo respecto al personal laboral indefinido y temporal a su servicio en lo que a la reducción de jornada laboral y salario en un 20 por 100 durante el ejercicio 2013 se refiere es ajustada a derecho, por cuanto ha sido adoptada en cumplimiento del mandato legal contenido en la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013».

b) La demanda fue admitida a trámite por decreto de 18 de marzo de 2013. Se señaló para juicio el 9 de abril de 2013. Por providencia de 8 de abril de 2013 se suspendió la vista al haber dictado un acuerdo el Gobierno de Canarias por el que se dejó sin efecto la modificación de la jornada y el salario del personal de la Comunidad Autónoma al que se refería la demanda de conflicto colectivo presentada. La referida providencia requería a la Administración demandante para que manifestara si continuaba con su demanda. La Letrada del servicio jurídico del Gobierno de Canarias manifestó su interés en continuar con el procedimiento. La vista se celebró el 28 de mayo 2013.

c) El 2 de julio de 2013 se dictó providencia por la que, con suspensión del plazo para dictar sentencia, se otorgó a las partes y al Ministerio Fiscal un plazo común de diez días para que pudieran alegar cuanto desearan sobre la pertinencia de plantear cuestión de inconstitucionalidad en relación con la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, del Parlamento de Canarias, por vulneración del art. 14 CE.

La Comunidad Autónoma de Canarias se opuso al planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad al considerar que la referida disposición adicional no vulneraba el art. 14 CE.

El Fiscal, por su parte, sin entrar en la constitucionalidad o inconstitucionalidad del precepto citado entiende que se cumplen todos los requisitos del art. 35 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTIC) y, por lo tanto, nada opone al planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad.

El Sindicato de Empleados Públicos de Canarias interesó que se planteara la cuestión por infracción del art. 14 CE porque aplica la reducción de la jornada y de retribuciones al personal laboral temporal no haciéndolo respecto al personal fijo y porque aplica la reducción a un determinado grupo o colectivo de personal laboral no haciéndolo respecto a otro –el personal señalado en el número 4 de la disposición adicional quincuagésima séptima– sin motivación alguna. Añade que el procedimiento de reducción de jornada, establecido en el art. 47 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, relativo a la suspensión del contrato o reducción de jornada, no es de aplicación a las Administraciones públicas, por así venir expresamente dispuesto en la disposición adicional vigésima primera del estatuto de los trabajadores.

El sindicato Comisiones Obreras de Canarias consideró que en el presente caso, en virtud del principio de primacía que rige el Derecho comunitario, debía aplicarse la Directiva 70/1999 y desestimar la demanda, al considerar que la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012 vulnera la referida Directiva. Considera que igualmente se vulnera la disposición adicional vigésima primera del estatuto de los trabajadores que establece la imposibilidad de aplicar las medidas contempladas en el art. 47 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores (LET) a aquellas Administraciones públicas que no se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado. Añade que no se han seguido las previsiones establecidas en los apartados 3 y 4 del art. 41 LET.

3. Por Auto de 11 diciembre de 2013 se eleva la presente cuestión de inconstitucionalidad y del análisis de su contenido interesa destacar los siguientes puntos:

a) Tras reproducir el contenido de la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013, recuerda la Sala que para la aplicación de lo previsto en dicha norma el Director General de la Función Pública de la consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad del Gobierno de Canarias, dictó el 10 de enero de 2013 unas instrucciones a fin de que por las secretarías generales técnicas de los distintos departamentos y órganos equivalentes de los diferentes organismos autónomos, se

adoptasen las medidas procedentes para garantizar, tanto su aplicación efectiva, como el adecuado funcionamiento de los servicios. Asimismo, señala que por acuerdo del Gobierno de Canarias adoptado en sesión de 4 de abril de 2013 y al amparo de la misma disposición adicional citada, se dejó sin efecto la reducción de jornada y proporcional de retribución de los funcionarios interinos y del personal indefinido declarado por resolución judicial o administrativa y temporal del ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias cuyo acuerdo surtía efectos desde el día 1 de mayo de 2013. El acuerdo fue incorporado a la resolución de la Secretaría General de la Presidencia del Gobierno de 5 de abril de 2013 («BOC» 8 de abril de 2013). En consecuencia, las medidas cuya declaración de validez se solicita únicamente se han mantenido en vigor durante el período de 1 de enero de 2013 a 30 de abril de 2013.

b) Afirma la Sala que, aunque en el juicio las partes demandadas han sostenido diversas argumentaciones tendentes a soslayar o eludir la inaplicación de la norma cuestionada al considerar que es contraria a la Directiva 1999/70 CE, y aunque a «primera vista parece que la Sala podría haber entrado a resolver sobre lo solicitado al amparo de 'la doctrina de los actos claros'» dada la eficacia directa de la Directiva 1999/70, «la Sala entiende que, derivando las medidas en cuestión [las instrucciones dictadas por el Director General para la aplicación de lo previsto en la disposición adicional quincuagésima séptima] de la referida Ley autonómica, cuya disposición quincuagésima séptima contiene un mandato discriminatorio fundamentado en la imposición de condiciones de trabajo desiguales a los trabajadores indefinidos no fijos y a los temporales respecto de los trabajadores fijos, la única vía posible para inaplicar tal norma es la prevista en el art. 163 de la Constitución en relación con el artículo 42.1 del Estatuto de Autonomía de Canarias». Por todo ello concluye que la decisión del proceso de conflicto colectivo por el que la Letrada del servicio jurídico del Gobierno de Canarias solicita la declaración de validez de las medidas adoptadas por el Director General de la Función Pública, en virtud de las instrucciones dictadas el 10 de enero de 2013, depende de la propia validez de la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013.

c) Señala el Auto de planteamiento que la referida norma vulnera el principio de igualdad que consagra el art. 14 CE al haber impuesto al personal laboral temporal y al personal laboral indefinido «unas condiciones de trabajo distintas de las establecidas para el personal laboral fijo, sin justificación suficiente más allá de unas 'razones de contención de gasto público' cuya necesidad venía a afectar a todo el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma dadas las dificultades presupuestarias derivadas de la situación de crisis económica padecida».

A juicio de la Sala, no podía la Comunidad Autónoma establecer válidamente el trato desigual y diferenciado ni en cuanto a jornada ni en cuanto a retribución de su personal laboral temporal ni de su personal laboral indefinido declarado como tal por resolución judicial o administrativa, en relación con el personal laboral fijo, pues las mismas razones de contención del gasto público y de mantenimiento del empleo, deberían haberla obligado a disponer ambas modificaciones de sus condiciones de trabajo para todo su personal laboral de forma generalizada, sin hacer de peor condición a unos sobre otros.

Insiste en que la norma legal cuestionada ha venido a dar un trato desfavorable en sus condiciones de trabajo, sin razón objetiva alguna –más allá de unas circunstancias económicas desfavorables con incidencia sobre toda la Administración de la Comunidad Autónoma– al personal laboral temporal y al personal laboral indefinido, declarado como tal por resolución judicial o administrativa, respecto del personal laboral fijo. Y ni siquiera se podría argumentar que una parte del personal así preterido fuera indefinido y por tanto no sujeto a una contratación de duración determinada, porque a pesar de tratarse de una modalidad de personal laboral recogida en el art. 8.2 c) de la Ley del estatuto básico del empleado público (LEEP), su naturaleza jurídica ya fue establecida en la STS de 20 de enero de 1998. Así, la supuesta indefinición de la relación laboral, derivada de una previa contratación temporal sucesiva en fraude de ley, no es más que una contratación temporal (de algún modo asimilable a una interinidad), pues su vigencia se extiende por un período

determinado, que finaliza cuando la plaza se cubre reglamentariamente o es amortizada a voluntad de la propia Administración empleadora, como ha puesto de manifiesto la reciente STS de 22 de julio de 2013.

4. Por providencia de 8 de abril de 2014 la Sección Primera acordó, a los efectos que determina el art. 37.1 LOTC, oír al Fiscal General del Estado para que, en el plazo de diez días, alegue lo que considere conveniente acerca de la admisibilidad de la presente cuestión de inconstitucionalidad, por si fuese notoriamente infundada.

5. El Fiscal General del Estado, por escrito registrado el 9 de mayo de 2014, afirma que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias con lo que discrepa es con la selección de trabajadores a los que se les ha aplicado la medida, esto es, aquellos que tienen una contratación más precaria, y no a los trabajadores fijos. Señala que en el proceso subyacente la Administración entonces demandante analizó la normativa ahora cuestionada, asignándole los siguientes elementos esenciales: ser una medida coyuntural para el 2013 y con posibilidad de ser dejada sin efecto si se diesen las condiciones para ello, como así acaeció, el establecimiento de un porcentaje de reducción de jornada diferente en función del desempeño habitual de la jornada de trabajo y la no aplicación de la medida a determinados colectivos de empleados públicos vinculados a la prestación de servicios públicos esenciales.

Todo ello contradice, a juicio del Fiscal, la afirmación de que parte el Auto promoviendo la cuestión de que la medida se ha impuesto a los trabajadores con contratación precaria frente a los trabajadores fijos, puesto que hay trabajadores con contratación regida por el carácter de interinidad a los que no se les ha aplicado la medida.

Señala que la Comunidad Autónoma en su demanda de conflicto colectivo expuso las razones que le habían llevado a esta elección, esto es, que este había sido el criterio seguido en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en el que para los despidos colectivos en su art. 41 se establecía como criterio de prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública al personal fijo que hubiera adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezca dicho organismo o entidad pública. Por lo tanto, indica, el tener en cuenta el criterio del modo en que se hubiere accedido al empleo público, tiene una justificación que no puede desconocerse y es el criterio que se ha utilizado para decisiones más radicales como el despido colectivo, de manera que sí aparece una razón objetiva para el trato dispar.

Por lo señalado, el Fiscal General del Estado solicita que se dicte Auto inadmitiendo la presente cuestión por ser notoriamente infundada.

6. El Pleno de este Tribunal, a propuesta de la Sección Primera, acordó admitir a trámite la cuestión mediante providencia de 2 de diciembre de 2014; reservar para sí su conocimiento; dar traslado de las actuaciones recibidas al Congreso de los Diputados y al Senado, por conducto de sus Presidentes, al Gobierno, por conducto del Ministro de Justicia, y al Fiscal General del Estado, así como al Gobierno de Canarias y al Parlamento de Canarias, por conducto de sus Presidentes para que, en el improrrogable plazo de 15 días, pudieran personarse en el procedimiento y formular las alegaciones que estimasen convenientes; comunicar la presente resolución a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, a fin de que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 35 LOTC, permaneciese suspendido el proceso hasta que este Tribunal resolviese efectivamente la cuestión; y publicar la incoación de la cuestión en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial de Canarias».

7. Mediante escrito registrado el 17 de febrero de 2014, el Presidente del Senado comunicó a este Tribunal el acuerdo de la Mesa para que se diera por personada a esta Cámara y por ofrecida su colaboración a los efectos del art. 88.1 LOTC.

Por escrito registrado el 18 de diciembre de 2014 el Presidente del Congreso de los Diputados comunicó a este Tribunal la decisión de la Mesa de que se diera por personada a esta Cámara y por ofrecida su colaboración a los efectos del art. 88.1 LOTC, con remisión a la Dirección de Estudios, Análisis y Publicaciones y a la asesoría jurídica de la Secretaría General.

8. El 17 de diciembre de 2014 presentó escrito en el Registro General de este Tribunal la procuradora de los Tribunales doña Flora Toledo Hontiyuelos en nombre y representación de intersindical canaria, solicitando que se la tenga por comparecida en la representación que acredita y personada en forma, entendiéndose con ella las sucesivas diligencia a que haya lugar en derecho.

Por diligencia de ordenación de 18 de diciembre de 2014 se acuerda unir a las presentes actuaciones el escrito presentado por la procuradora doña Flora Toledo Hontiyuelos y tenerla por personada y parte en la presente cuestión de inconstitucionalidad, acordándose entender con ella las sucesivas actuaciones, y, conforme establece el art. 37.2 LOTC, concederle un plazo de quince días para que formule las alegaciones que estime convenientes.

9. Mediante escrito presentado el 23 de diciembre de 2014 el Letrado don José I. Cestau Benito se personó el procedimiento en nombre y representación del Sindicato Comisiones Obreras de Canarias.

Por diligencia de ordenación de 8 de enero de 2015 se acordó unir a las presentes actuaciones el escrito presentado por el Letrado don José I. Cestau Benito, y requerirle para que en el plazo de diez días se persone mediante procurador de Madrid con poder al efecto, bajo apercibimiento de tenerle por decaído en su derecho.

10. Mediante escrito presentado en el Registro General de este Tribunal el 26 de diciembre de 2014, el Abogado del Estado comunicó a este Tribunal que en el presente procedimiento no formula alegaciones y que se persona exclusivamente a los efectos de que en su día se le notifiquen las resoluciones que en él se dicten.

11. El Fiscal General del Estado presentó su escrito de alegaciones ante este Tribunal con fecha 9 de enero de 2015, interesando la estimación de la presente cuestión de inconstitucionalidad.

Tras recordar los antecedentes de la presente cuestión de inconstitucionalidad afirma que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias con lo que discrepa es con la selección de trabajadores a los que se les ha aplicado la medida, esto es, aquellos que tienen una contratación más precaria, y no a los trabajadores fijos. Señala que en el proceso subyacente la Administración entonces demandante analizó la normativa ahora cuestionada, asignándole los siguientes elementos esenciales: ser una medida coyuntural para el 2013 y con posibilidad de ser dejada sin efecto si se diesen las condiciones para ello, como así acaeció, el establecimiento de un porcentaje de reducción de jornada diferente en función del desempeño habitual de la jornada de trabajo y la no aplicación de la medida a determinados colectivos de empleados públicos vinculados a la prestación de servicios públicos esenciales.

Todo ello contradice, a juicio del Fiscal, la afirmación de que parte el Auto promoviendo la cuestión de que la medida se ha impuesto a los trabajadores con contratación precaria frente a los trabajadores fijos, puesto que hay trabajadores con contratación regida por el carácter de interinidad a los que no se les ha aplicado la medida.

Señala que la Comunidad Autónoma en su demanda de conflicto colectivo expuso las razones que le habían llevado a esta elección, esto es, que este había sido el criterio seguido en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en el que para los despidos colectivos en su art. 41 se establecía como criterio de prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública al personal fijo que hubiera adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado

al efecto, cuando así lo establezca dicho organismo o entidad pública. Por lo tanto, indica, el tener en cuenta el criterio del modo en que se hubiere accedido al empleo público, tiene una justificación que no puede desconocerse y es el criterio que se ha utilizado para decisiones más radicales como el despido colectivo, de manera que sí aparece una razón objetiva para el trato dispar.

A continuación, afirma el Fiscal que aunque la cuestión no ha sido planteada por vulneración del art. 149.1.17 CE, el extremo de que estamos ante una materia laboral no ha sido ajeno a la controversia, y ello aparece de modo claro, pues tanto la fijación de la jornada como la de la remuneración, así como la suspensión del contrato de trabajo son materias genuinamente laborales y reguladas en el estatuto de los trabajadores, concretamente por lo que ahora interesa en el art. 47 LET, que regula la suspensión del contrato o reducción de jornadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. Procede, por tanto, a su juicio, analizar si la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Canarias, contradice la legislación estatal de referencia.

En una primera aproximación, señala, la citada disposición contradice la regulación estatal pues la disposición adicional vigésima primera del estatuto de los trabajadores establece que «lo previsto en el art. 47 de esta ley no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado». En la misma línea menciona el Real Decreto 1483/2012, de 28 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Señala que lo regulado por la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Canarias es una materia contemplada en el art. 47 LET, que en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional vigésima primera de dicho texto legal, no es de aplicación a las Administraciones públicas y a las entidades de derecho público y otros organismos públicos. Existe una clara contradicción entre la norma autonómica cuestionada y la regulación estatal de referencia, por ello el Fiscal General del Estado solicita que se estime la presente cuestión de inconstitucionalidad.

12. El 12 de enero de 2015 presentó su escrito de alegaciones la Directora General del servicio jurídico del Gobierno de Canarias por el que solicita la desestimación de la cuestión.

Afirma que fundamentada la posible vulneración del art. 14 CE en la cláusula genérica del principio de igualdad no podemos entender vulnerado tal principio toda vez que situaciones jurídicas diferenciadas admiten un tratamiento desigual, siempre que aparezca ese diferente trato dotado de una justificación objetiva y razonable.

A su juicio, la disposición adicional quincuagésima séptima contiene una reducción de jornada y proporcional de salario con una justificación razonable que guarda la debida proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida.

a) Se trata de una medida de carácter coyuntural, para el ejercicio 2013, sin vocación de permanencia en el ordenamiento jurídico, adoptada por razones de carácter presupuestario, orientada en exclusiva a la contención del gasto público.

b) Se trata de una medida que es considerada proporcional y la menos gravosa. De entre las posibles medidas a adoptar en el marco del ordenamiento jurídico al tiempo de aprobar los presupuestos generales para el siguiente ejercicio, la reducción de jornada de trabajo y proporcional reducción de retribuciones se erigió, sin lugar a dudas, como la menos gravosa para el conjunto de los empleados públicos, la única que garantizaba la estabilidad laboral y el mantenimiento del empleo público al tiempo que proporcionaba el necesario ahorro presupuestario que permitiera cerrar unos presupuestos que respondieran a las exigencias derivadas de la estabilidad presupuestaria.

Señala que en el Auto la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias considera que las razones de contención del gasto público que inspiraron la medida legal debieron justificar la extensión de la misma a todo el personal laboral de forma generalizada. Sin embargo, entiende que esta consideración requiere un comentario específico. De un lado, evidencia la ausencia de valoración por el Tribunal en su Auto de la importante circunstancia de que la propia norma legal excluyó de la reducción de jornada y salario al personal al servicio de los órganos judiciales y fiscales de la Administración de Justicia, al personal docente no universitario, al personal funcionario, laboral y estatutario que presta servicio en las gerencias y centros de Salud del Servicio Canario de Salud y al personal del Instituto Canario de Hemodonación y Hemoterapia que presta servicios en la red transfusional y bancos de sangre. Es decir, la no aplicación de la medida a determinados colectivos de empleados públicos vinculados a la prestación de servicios públicos esenciales. Con lo cual debe rechazarse la contraposición de la que parte el Auto de 11 de diciembre de 2013 entre personal laboral indefinido y temporal con personal laboral fijo: los extremos de comparación no son estrictamente estos.

De otro lado, pone de manifiesto la falta de análisis de la proporcionalidad de la medida, requisito imprescindible para justificar un tratamiento desigual entre el personal al servicio de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. Desconoce el órgano judicial el objetivo de control de déficit que correspondía alcanzar a esta Administración.

c) En tercer lugar, señala que se trata de una medida que no supone una desigualdad ilícita puesto que vino referida a aquellos empleados públicos cuya relación de sujeción con la Administración pública carecía del vínculo de estabilidad que ofrece la condición de funcionario de carrera y de trabajador fijo, y siempre que sus funciones no estuvieran directamente relacionada con los servicios públicos esenciales que excepcionó la propia norma legal. Precisamente las relaciones de sujeción temporales, que carecen de aquella nota de permanencia y, por tanto, con naturaleza provisional, sujetas su vigencia a término son las más frágiles, desde la perspectiva del vínculo, y las que permiten su extinción con mayor facilidad utilizando los instrumentos legales a disposición de la Administración empleadora. Precisamente, por razón de esta provisionalidad y en evitación de medidas drásticas que supusieran la extinción de su relación con la Administración es por lo que se optó por reducir su jornada de trabajo y proporcionalmente sus retribuciones.

Insiste en que no se trata de una diferencia de trato arbitraria ni caprichosa. Ni tampoco estamos ante situaciones jurídicas iguales, pues la naturaleza temporal o fija del vínculo con la Administración es bastante y suficiente para ofrecer un trato diferenciado.

13. Por escrito registrado el 13 de enero de 2015 presentó su escrito de alegaciones la representación de Intersindical Canaria.

Señala, brevemente, que el principio de igualdad resulta vulnerado al haber impuesto al personal laboral temporal y al personal laboral indefinido unas condiciones de trabajo distintas de las establecidas para el personal fijo sin justificación suficiente y amparándose la Comunidad Autónoma en razones «presupuestarias».

Concluye que el mandato contenido en la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012 es inconstitucional por vulnerar el art. 14 CE en su vertiente del principio de igualdad entre todos los trabajadores de la Comunidad Autónoma de Canarias al establecer condiciones de trabajo diferentes y hacer de peor condición al personal laboral indefinido que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa y al personal temporal en relación con el personal laboral fijo mediante la imposición de una reducción del 20 por 100 de su jornada y de sus retribuciones por razones de contención del gasto público y con la finalidad de mantener el empleo público.

14. Por escrito presentado el 21 de enero de 2015 el Letrado-Secretario General del Parlamento de Canarias se adhiere a las alegaciones que se formulan por el Letrado del servicio jurídico del Gobierno de Canarias.

15. El 22 de enero de 2015 presenta escrito la procuradora doña Ana María García Fernández en nombre y representación del sindicato Comisiones Obreras Canarias personándose en el procedimiento.

Por diligencia de ordenación de 26 de enero de 2015 se acuerda unir a las actuaciones el escrito presentado por la procuradora doña Ana María García Fernández y tenerla por personada y parte en la presente cuestión de inconstitucionalidad, acordándose entender con ella las sucesivas actuaciones, y, conforme establece el art. 37.2 LOTC, concederle un plazo de 15 días para que formule las alegaciones que estime convenientes.

16. Por escrito registrado el 16 de febrero de 2015 presentó sus alegaciones la representación del sindicato Comisiones Obreras Canarias.

Señala, siguiendo lo manifestado en el trámite de alegaciones ante el Tribunal Superior de Justicia de Canarias que nos encontramos ante un caso evidente de vulneración de la Directiva 70/1999. Indica que la única excepción que admite la Directiva para que pueda operarse un trato retributivo diferente entre personal fijo y personal temporal radica en que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

A primer vista, añade, la única razón objetiva que podría esgrimirse como fundamento de la diferencia de trato radica en que la reducción retributiva es paralela o, formalmente, es consecuencia de una reducción de la jornada de trabajo, reducción que no se opera respecto de los trabajadores fijos y los funcionarios de carrera y que podría justificar, en un apriorístico análisis teórico, que exista un diferente régimen retributivo entre unos y otros, atendiendo al diferente régimen de jornada. Sin embargo, afirma, un análisis más profundo de la medida permite constatar que la situación es justamente la inversa: la reducción de jornada no es la causa que motiva la reducción retributiva sino su consecuencia, ya que el único motivo que se esgrime, tanto en la exposición de motivo de la Ley 10/2012 como en el preámbulo de la instrucción de la Dirección General de la Función Pública, es la necesidad de contención del gasto público, no por una eventual innecesariedad de la prestación de la actividad a jornada completa, lo que evidencia que la idea central de la medida es operar una reducción retributiva y, como consecuencia de ella, se opera la reducción proporcional de la jornada de trabajo. Consecuentemente, no es la reducción de jornada una razón objetiva que justifique causalmente la medida de reducción retributiva, sino que a consecuencia de la reducción retributiva porcentual la Administración exonera al personal afectado de un porcentaje igual en la prestación de su jornada de trabajo.

Afirma que este sindicato se adhiere plenamente a los argumentos contenidos en el Auto de 11 de diciembre de 2013 que plantea la cuestión de inconstitucionalidad y que da por reproducidos, pues considera que la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma Canarias vulnera el principio de igualdad consagrado en el art. 14 CE al establecer condiciones de trabajo diferentes y hacer de peor condición al personal laboral indefinido que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa y al personal laboral temporal, en relación con el personal laboral fijo, mediante la imposición, exclusivamente a aquellos, de una reducción del 20 por 100 de su jornada y de sus retribuciones por razones de contención del gasto público y con la finalidad de mantener el empleo público, extensivo al personal con jornada de trabajo a tiempo parcial inferior a 25 horas semanales, en las condiciones allí establecidas.

17. Por providencia de 12 de abril de 2016 se señaló para deliberación y votación de la presente Sentencia el día 14 del mismo mes y año.

## II. Fundamentos jurídicos

1. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (con sede en Las Palmas de Gran Canaria) plantea cuestión de inconstitucionalidad respecto de la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013, por posible vulneración del art. 14 CE.

El Fiscal General del Estado solicita la estimación de la cuestión de inconstitucionalidad planteada por vulneración del art. 149.1.7 CE al considerar que lo regulado por la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012 es una materia contemplada en el art. 47 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, precepto que, en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional vigésima primera de dicho texto legal, no es de aplicación a las Administraciones públicas.

Los sindicatos Intersindical Canaria y Comisiones Obreras solicitan la estimación por vulneración del art. 14 CE alegando que la norma cuestionada establece condiciones de trabajo diferentes y hace de peor condición al personal laboral indefinido y al personal temporal en relación con el personal laboral fijo.

Por su parte el Gobierno de Canarias solicita la desestimación de la cuestión por entender que no estamos ante situaciones jurídicas iguales, pues la naturaleza temporal o fija del vínculo con la Administración es suficiente para justificar un trato diferenciado.

2. Con la finalidad de determinar el objeto de la cuestión planteada y decidir acerca de una eventual pérdida de su objeto, antes de entrar en el examen del fondo resulta procedente examinar el contenido de la disposición impugnada y las resoluciones administrativas dictadas con posterioridad a ella, en la medida en que estas pueden afectar a su eficacia. La disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Canarias ha previsto con carácter coyuntural durante el ejercicio 2013, por razones de contención del gasto público, una reducción de la jornada de trabajo del personal funcionario interino y del personal laboral temporal e indefinido de un 20 por 100. Esta medida no se aplica a los empleados públicos vinculados a la prestación de servicios públicos esenciales, como justicia, sanidad y educación. Para los trabajadores con jornada de trabajo a tiempo parcial inferior a 25 horas semanales la reducción es del 10 por 100.

El texto de la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Canarias es, en efecto, el siguiente:

«Reducción de la jornada de trabajo de los funcionarios interinos y del personal laboral indefinido y temporal del ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias.

1. Durante el ejercicio 2013 la jornada de trabajo del personal funcionario interino, del personal laboral indefinido que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa y del personal laboral temporal, incluidos en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, de sus organismos autónomos y entidades de Derecho público con presupuesto limitativo, se reduce en un 20 por 100, reduciéndose en el mismo porcentaje sus retribuciones, por razones de contención del gasto público y con la finalidad de mantener el empleo público.

La reducción anterior será de aplicación al personal señalado, sin perjuicio de las reducciones de jornada que, por aplicación de normas legales, reglamentarias o convencionales, se encuentre disfrutando a título individual.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, el personal con jornada de trabajo a tiempo parcial inferior a veinticinco horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual experimentará una reducción de jornada de un 10 por 100, reduciéndose en el mismo porcentaje sus retribuciones.

3. El Consejo de Gobierno, a propuesta de las consejerías de Presidencia, Justicia e Igualdad y Economía, Hacienda y Seguridad, podrá aprobar las medidas necesarias para minorar o dejar sin efecto la reducción de jornada de trabajo y proporcional de retribuciones prevista en esta disposición.

4. La presente disposición adicional no se aplicará al personal al servicio de los órganos judiciales y fiscales de la Administración de Justicia, al personal docente no

universitario ni al personal funcionario, laboral y estatutario que presta servicios en las gerencias y centros de salud del Servicio Canario de la Salud, ni al personal de Instituto Canario de Hemodonación y Hemoterapia que presta servicios en la red transfusional y bancos de sangre.»

Por acuerdo del Gobierno de Canarias del 4 de abril de 2013 («BOC» núm. 66, de 8 de abril), con amparo en la previsión contenida en el número 3 de la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, se ha dejado sin efecto la reducción de jornada de trabajo y proporcional de retribuciones de los funcionarios interinos y del personal laboral indefinido y temporal del ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias con efectos desde el 1 de mayo de 2013.

Por resolución del Gobierno de Canarias de 28 de noviembre de 2013 se ha acordado ampliar los términos del acuerdo de 4 de abril de 2013 en el sentido de retrotraer su efectividad a 1 de enero de 2013 exclusivamente en relación con aquellos afectados por la aplicación de la citada disposición que, encontrándose en situación de servicio activo, individualmente, y dentro del plazo que establezca al efecto la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad, manifiesten su voluntad de que les sea aplicado este acuerdo. De este modo, según establece la citada resolución, a los empleados públicos que resultaron afectados por la aplicación de la citada disposición y que, encontrándose en situación de servicio activo, hagan expresa manifestación de voluntad de aplicación de este acuerdo, conforme al modelo que figura como anexo al mismo, se les acreditará en nómina, en el mes de diciembre de 2013, las cantidades equivalentes a las retribuciones dejadas de percibir en el periodo enero a abril del año en curso como consecuencia de la aplicación de la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, quedando obligados a recuperar la parte de jornada no realizada durante los meses de referencia (20 por 100 o 10 por 100, según los casos), en los términos que se establezcan por la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad.

Tratándose de una cuestión de inconstitucionalidad, la modificación del régimen de aplicación de la disposición legal impugnada comportaría la pérdida de objeto del proceso constitucional si, una vez operada, aquella dejara de ser aplicable o no fuera ya relevante para la resolución del proceso judicial en el que ha sido planteada (entre otras, STC 73/2014, de 8 de mayo, FJ 2). Pues bien, en este caso los citados acuerdos no hacen perder objeto a la presente cuestión de inconstitucionalidad, pues no cabe excluir que la resolución que se dicte pueda tener efectos sobre eventuales demandas planteadas contra el Gobierno de Canarias por trabajadores que hayan decidido no adherirse al acuerdo o por trabajadores a los que no les sea de aplicación por no encontrarse en situación de servicio activo.

Con carácter previo a analizar el fondo de la presente cuestión es preciso también delimitar su objeto. El órgano judicial plantea esta cuestión de inconstitucionalidad respecto de la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013 en su integridad. Sin embargo la norma cuestionada no resulta aplicable y relevante para el fallo en la parte de la misma que se refiere a los funcionarios interinos, pues la controversia planteada en el proceso *a quo* no afecta a este tipo de personal, sino al personal laboral indefinido y temporal. En consecuencia, permanece fuera del objeto de la presente cuestión la regulación que establece esta norma en relación con los funcionarios interinos y queda, por tanto, limitado su objeto a la parte que se refiere al personal laboral indefinido y temporal.

3. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias entiende que la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013, vulnera el art. 14 CE al haber impuesto al personal laboral temporal y al personal laboral indefinido que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa unas condiciones de trabajo distintas de las establecidas para el personal laboral fijo sin justificación suficiente, más allá de unas «razones de contención de gasto público» cuya necesidad

afecta a todo el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma, dadas las dificultades presupuestarias derivadas de la situación de crisis económica padecida. Según se sostiene en el auto de planteamiento, la norma impugnada aplica la reducción prevista de la jornada al personal laboral indefinido que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa y al personal laboral temporal, pero no al personal fijo ha vulnerado el principio de igualdad.

El Tribunal tiene declarado que «el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan solo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello ... También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos» (SSTC 200/2001, de 4 de octubre, FJ 4, y 88/2005, de 18 de abril, FJ 5, entre otras).

Lo propio del juicio de igualdad, ha dicho el Tribunal, «es 'su carácter relacional conforme al cual se requiere como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas' (STC 181/2000, de 29 de junio, FJ 10) y, de otro, que 'las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso (SSTC 148/1986, de 25 de noviembre, FJ 6; 29/1987, de 6 de marzo, FJ 5; 1/2001, de 15 de enero, FJ 3). Solo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma' (STC 200/2001, de 4 de octubre, FJ 5)» (STC 156/2014, de 25 de septiembre). La regla o criterio igualatorio «puede ser sancionado directamente por la Constitución ... arrancar de la Ley o de una norma escrita de inferior rango, de la costumbre o de los principios generales del Derecho ... Cualquier excepción o limitación temporal del criterio de igualación ha de tener una justificación razonable, que corresponde al Tribunal Constitucional examinar». (STC 59/1982, de 28 de julio, FJ 3).

4. En el presente supuesto nos encontramos ante dos grupos diferenciados –el de los trabajadores fijos y el de los trabajadores indefinidos y temporales– a los que se otorga tratamiento distinto en la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013, por cuanto solo a los segundos se les reduce en un 20 por 100 su jornada de trabajo. Sucede, pues, que la naturaleza del contrato de trabajo determina la aplicación o no de la reducción.

La STC 104/2004, de 28 de junio, FJ 6, resume la jurisprudencia constitucional respecto a la diferencia entre trabajadores temporales y fijos declarando que, «si bien la duración del contrato no es un factor desdeñable a la hora de establecer ciertas diferencias en aquellas situaciones (SSTC 136/1987, de 22 de julio, FJ 6; 177/1993, de 31 de mayo, FJ 3), las diferencias han de tener su origen en datos objetivos relacionados con la prestación de trabajo o el régimen jurídico del contrato (en particular en lo relativo a sus causas de extinción) que las expliquen razonablemente (STC 177/1993), pero no alcanzan al distinto tratamiento que, en perjuicio de los trabajadores temporales, se dispensa sin apoyo en datos objetivos y con merma de su posición misma como trabajadores de la empresa, como ocurría en el caso de la exclusión del ámbito personal de aplicación del convenio colectivo, incrementando las dificultades de un conjunto de sujetos sin poder negociador propio (STC 136/1987) o en las diferencias retributivas ajenas al contenido y condiciones de la prestación de trabajo que realizaban estos trabajadores en relación a los fijos (STC 177/1993)».

La citada Sentencia continúa señalando que, «[a]sí, toda diferencia de tratamiento debe estar justificada por razones objetivas, sin que resulte compatible con el art. 14 CE un tratamiento, ya sea general o específico en relación con ámbitos concretos de las condiciones de trabajo, que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida ... Es claro que tanto unos como otros gozan de la fijeza que se deriva de las estipulaciones de su contrato de trabajo respecto de su duración y de las disposiciones legales que regulan sus causas de extinción, y que tanto unos como otros pertenecen durante la vigencia de su contrato a la plantilla de la empresa para la que prestan sus servicios, sin que resulte admisible ninguna diferencia de tratamiento que no esté justificada por razones objetivas. La clarificación de estos principios básicos, frente a cualquier vacilación o duda interpretativa que pudiera existir, ha sido una de las constantes de la actividad del legislador ordinario, nacional y comunitario, en estos últimos años en la ordenación del trabajo temporal. Así, no está de más recordar el contenido de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la Confederación europea de sindicatos, la Unión de confederaciones de industria y empleadores de Europa y el Centro europeo de la empresa pública sobre el trabajo de duración determinada, que, recogiendo el acuerdo al respecto de los interlocutores sociales europeos que refleja el título de la Directiva, tiene por objeto precisamente el establecimiento de 'un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación' (párrafo segundo del Preámbulo). Para el logro del tal objetivo la Directiva establece, entre otras cuestiones, que 'por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con contratos de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas' (cláusula 4.1)».

Conviene señalar que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, cuando se ha pronunciado sobre la interpretación del principio de no discriminación contenido en la referida cláusula 4.1 de la Directiva 1999/70/CE, ha establecido una doctrina muy similar a la que ha llegado este Tribunal en relación con las diferencias de trato entre trabajadores fijos y temporales. Esta doctrina se ha establecido, entre otras, en Sentencias que han sido dictadas con ocasión de cuestiones prejudiciales planteadas por jueces españoles sobre complementos retributivos que la normativa interna no reconocía a los funcionarios interinos (entre otras, STJUE de 13 de septiembre de 2007, asunto del Cerro Alonso, STJUE de 22 de diciembre de 2010, asunto Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, ATJUE de 9 de febrero de 2012, asunto Lorenzo Martínez) o al personal eventual (STJUE de 9 julio de 2015, asunto Regojo Dans). En esta última Sentencia, apartado 41, se afirma que el «Acuerdo marco, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (Sentencias Del Cerro Alonso, C307/05, EU:C:2007:509, apartado 37; Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C444/09 y C456/09, EU:C:2010:819, apartado 48, y Nierodzik, C38/13, EU:C:2014:152, apartado 23, y autos Montoya Medina, C273/10, EU:C:2011:167, apartado 30, y Lorenzo Martínez, C556/11, EU:C:2012:67, apartado 35).» Según se deduce de esta jurisprudencia, los trabajadores con contrato de duración determinada no pueden, sin que exista justificación objetiva alguna, ser tratados de manera menos favorable que los trabajadores fijos que se encuentran en una situación comparable. Como se afirma en el apartado 45 de la STJUE de 9 julio de 2015, asunto Regojo Dans, «[a] este respecto, procede recordar que el concepto de 'trabajador con contrato de duración indefinida comparable' se define en la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo marco como 'un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña'». De ahí que en

esta Sentencia se sostenga, apartado 46, que «[p]ara apreciar si determinados trabajadores ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo marco, en virtud de sus cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, debe tenerse en cuenta un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales». Más adelante se precisa (apartado 56) que «la referencia a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir, por sí sola, una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco (Sentencia Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C444/09 y C456/09, EU:C:2010:819, apartado 56, y Autos Montoya Medina, C273/10, EU:C:2011:167, apartado 42, y Lorenzo Martínez, C556/11, EU:C:2012:67, apartado 49).»

Estas consideraciones han determinado que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea haya declarado que «[l]a cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que excluye, sin justificación alguna por razones objetivas, al personal eventual del derecho a percibir los trienios concedidos, en particular, a los funcionarios de carrera, cuando, en relación con la percepción de dicho complemento salarial, ambas categorías de trabajadores se hallan en situaciones comparables» (STJUE de 9 julio de 2015, asunto Regojo Dans, apartado 62). A esta misma conclusión llegó también el Tribunal de Justicia en el ATJUE de 9 de febrero de 2012, asunto Lorenzo Martínez, dictado con ocasión de una cuestión prejudicial en relación con la reclamación por una profesora de enseñanza no universitaria interina sobre el reconocimiento y cobro de los «sexenios» que la normativa interna española solo reconocía a los profesores funcionarios de carrera. Esta doctrina ha sido tenida en cuenta, desde una perspectiva distinta de la que ahora se analiza, en la STC 232/2015, de 5 de noviembre.

De este modo, el Tribunal de Justicia ha asentado una doctrina en relación con la cláusula 4.1 de la Directiva 1999/70/CE similar a la que este Tribunal ha establecido en relación con el art. 14 CE cuando ha tenido que pronunciarse sobre la constitucionalidad de las diferencias de trato entre trabajadores temporales y fijos.

5. Por tanto, de la jurisprudencia constitucional, se deduce un criterio de igualación (STC 59/1982, de 28 de julio, FJ 3) entre los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores fijos comparables, de tal suerte que el mero hecho de tener un contrato de duración determinada no puede justificar un trato diferente que no aparezca fundado en razones objetivas suficientes.

En el presente caso cabe apreciar que la norma cuestionada, al establecer la reducción de jornada respecto del personal laboral indefinido y temporal del ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, trata de forma diferente a los trabajadores fijos y a los trabajadores que no tienen este carácter. Debe tenerse en cuenta que la categoría de personal laboral indefinido tiene su origen en la solución jurisprudencial aplicada para salir al paso de la existencia de irregularidades en la contratación temporal de las Administraciones públicas. Dichas irregularidades, como pone de relieve la jurisprudencia del Tribunal Supremo (SSTS 20 de enero de 1998 y 22 de julio de 2013, entre otras muchas), pese a su ilicitud, no podían determinar la adquisición de la fijeza por el trabajador afectado, pues tal efecto pugnaría con los principios legales y constitucionales que garantizan el acceso al empleo público –tanto funcional, como laboral– en condiciones que se ajusten a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En consecuencia, el carácter indefinido del contrato, aun cuando implica que este no esté sometido a término cierto o determinado, no supone que el trabajador consolide una plaza fija en plantilla, por lo que, desde el punto de vista que ahora interesa, no puede apreciarse que exista una diferencia sustancial entre el contrato indefinido y el contrato temporal. Por ello puede afirmarse que la norma cuestionada establece una diferencia de trato entre los trabajadores temporales (en los que ha de considerarse incluido el personal laboral indefinido) y los trabajadores fijos.

No obstante, para apreciar la quiebra del principio de igualdad no basta con que exista un trato diferente entre estos dos tipos de trabajadores sino que, como se ha indicado, es preciso, además, que no existan causas objetivas que permitan considerar razonable esta diferenciación. Y a los efectos de apreciar si estas causas objetivas existen ha de partirse de la premisa, como también se ha señalado, de que tanto la jurisprudencia de este Tribunal como la del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha reconocido la existencia de un criterio igualitario entre los trabajadores temporales y fijos que no puede ser excepcionado por razón de la duración. De ahí que el diferente trato que se otorgue a estos trabajadores solo puede considerarse acorde con el referido criterio igualitario si el trato distinto se justifica en la naturaleza del específico trabajo que desempeñen o sea una consecuencia inherente a su condición de trabajadores temporales, como sucede, en particular, en lo que se refiere a las causas que determinan la extinción de su relación contractual.

En el presente caso la disposición adicional que se enjuicia establece, con carácter general, la reducción de jornada del personal funcionario interino, del personal laboral indefinido y del personal laboral temporal, por lo que es claro que la diferenciación no se establece por razón de la naturaleza del trabajo que se desempeña, sino por el hecho de que este personal no tiene una relación de empleo fija con la Administración. Esta circunstancia, de acuerdo con la doctrina establecida en la STC 104/2004, de 28 de junio, FJ 6, no puede considerarse, por sí sola, una justificación razonable que permita considerar acorde con el principio de igualdad la medida establecida, pues, aunque para acceder a una relación de empleo fija con la Administración, bien como funcionario de carrera, bien como personal laboral fijo, se exija superar unos procesos selectivos que acrediten el mérito y capacidad y estos procesos selectivos sean diferentes de los que han de superar aquellos que tienen un vínculo temporal con la Administración, esta diferente forma de acceso no permite en este supuesto entender justificada la diferencia de trato. La menor dificultad que tiene los procesos selectivos que superan quienes se incorporan con carácter temporal a la Administración pública respecto de los que tienen que superar aquellos que se integran como personal fijo no justifica que respecto de estos trabajadores se adopten medidas que no estén justificadas en datos objetivos relacionados con la prestación de trabajo que tienen que desempeñar o que sean consustanciales a la naturaleza temporal de su relación de empleo.

De ahí que como la medida prevista en la norma cuestionada no tiene esta justificación, sino que se fundamenta, como expresamente se reconoce en su apartado primero, en razones de contención de gasto público y tiene como finalidad mantener el empleo público, hacer recaer estas medidas únicamente en los empleados públicos que tienen la condición de temporales no puede considerarse acorde con el principio de igualdad. Esta previsión, como se ha indicado rompe el criterio igualitario entre los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores fijos comparables que se deduce de la doctrina de este Tribunal (STC 104/2004, de 28 de junio) así como de la aplicación del Derecho europeo y la interpretación que del mismo ha hecho el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

6. La consecuencia a que debe llegarse es, pues, la de la estimación de la cuestión de constitucionalidad planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (con sede de Las Palmas de Gran Canaria) respecto de la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013, por vulnerar el art. 14 CE. Esta conclusión nos exime de entrar a analizar la alegación de la Fiscal General del Estado en la que se sostiene que la norma cuestionada podría vulnerar el art. 149.1.7 CE.

## 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 la presente cuestión de inconstitucionalidad y, en consecuencia, declarar inconstitucional y nula la Disposición Adicional quincuagésima séptima de la ley 10/2012, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013 en la parte de la misma que se refiere al personal laboral indefinido y al personal laboral temporal, lo que conlleva la nulidad e inconstitucionalidad del inciso contenido en su rúbrica «y del personal laboral indefinido y temporal» y la del inciso «del personal laboral indefinido que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa y del personal laboral temporal» contenido en su apartado 1.

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

Dada en Madrid, a catorce de abril de dos mil dieciséis.—Francisco Pérez de los Cobos Orihuel.—Adela Asua Batarrita.—Encarnación Roca Trías.—Andrés Ollero Tassara.—Fernando Valdés Dal-Ré.—Juan José González Rivas.—Santiago Martínez-Vares García.—Juan Antonio Xiol Ríos.—Pedro José González-Trevijano Sánchez.—Ricardo Enríquez Sancho.—Antonio Narvárez Rodríguez.—Firmado y rubricado.