

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 29/2026, de 15 de enero de 2026**Sala de lo Social**Rec. n.º 188/2024***SUMARIO:**

Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA. Persona laboral con contrato de duración determinada. No discriminación. Derecho a recibir la mismas prendas del uniforme que las que la Sociedad Estatal viene suministrando al personal laboral indefinido y fijo. En el caso analizado, aunque es un hecho controvertido que el uniforme no es obligatorio, la empresa, sin embargo, entrega al personal fijo una serie de prendas (polo manga larga, polo manga corta, pantalón largo, pantalón corto, pantalón largo motorista, chaleco multibolsillo, cinturón, zapato invierno, zapato verano, bota motorista, chaleco anorak, shoftshell, forro polar, pantalón invierno, polo manga larga, pantalón verano, polo manga corta, bermuda), mientras que no lo hace al personal temporal. En este contexto, debe considerarse que estamos ante una condición de trabajo, ya que se concede en el marco de una relación de trabajo. Además, dichas prendas constituyen lo que se denomina «uniformidad», de modo que no solo se utilizan para la prestación de los servicios, sino que es evidente que las mismas cumplen la función de identificar a la persona trabajadora con la empresa para la que prestan servicios. El uniforme forma parte de la marca corporativa y ayuda a garantizar la profesionalidad, así como genera confianza en la ciudadanía, respecto de quién se dirige a ella para la entrega de un paquete o correo. De este modo, el personal interino debe prestar sus servicios con su propia indumentaria, sin la seguridad, transparencia y confianza que el uniforme le genera al empleado fijo, sin olvidar el ahorro de gasto que supone para el personal fijo el disponer de prendas entregadas por la empresa para realizar el trabajo, beneficio del que no gozan los trabajadores temporales. Siendo una condición de trabajo, habrá que determinar si la diferencia de trato está justificada por razones objetivas, puesto que no es controvertido que ambos grupos de trabajadores realizan las mismas tareas y funciones. En el caso analizado, ningún objetivo de política social se ha alegado, más allá de aludir a los procesos de consolidación en trámite, para poner de manifiesto que ello permitirá reducir la temporalidad, de modo que se considera que es ineficiente y difícil exigir ahora esa igualdad de trato en la entrega de las prendas de uniformidad. Así es que se tilda de «ineficiente» la implementación de la medida en cuestión precisamente en atención a la rotación del personal temporal, de manera que la propia temporalidad se convierte en el argumento para justificar la diferencia de trato. En cuanto al otro argumento, el económico, esto es, el elevado gasto público que ello supone atendido que estamos ante una empresa del sector público estatal que, además, tiene pérdidas, es un argumento que no puede justificar la diferencia de trato como de forma reiterada ha puesto de manifiesto el TJUE. Cuando la Constitución, en su artículo 31.2 dice que «el gasto público realizará una asignación equitativa de los recursos públicos y su programación y ejecución se ajustará a los principios de eficiencia y economía», no está permitiendo que el principio de eficiencia y economía justifique una discriminación por razón del tipo de vínculo contractual laboral, tampoco la Ley General Presupuestaria. La buena gestión del dinero público también se debe predicar en relación con la adecuada utilización de la contratación temporal, especialmente elevada en la entidad pública demandada, sin que sea de recibo afirmar que el acceso al suministro de ropa

Síguenos en...

de uniforme lo es para mera satisfacción del empleado. Es evidente que el uniforme cumple una función y que el dotar de las prendas de ropa antes enumeradas supone no solo un beneficio económico para el personal fijo sino también el cumplimiento de su prestación laboral en condiciones de profesionalidad, transparencia y confianza, para lo cual no pueden ser esgrimidas razones presupuestarias. En definitiva, no concurren causas objetivas que justifiquen la diferencia de trato.

PONENTE:

Doña Isabel Olmos Pares.

SENTENCIA

Magistrados/as
ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
JUAN MARTINEZ MOYA
ISABEL OL莫斯 PARES
FELIX VICENTE AZON VILAS

TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
Sentencia núm. 29/2026
Fecha de sentencia: 15/01/2026
Tipo de procedimiento: CASACION
Número del procedimiento: 188/2024
Fallo/Acuerdo:
Fecha de Votación y Fallo: 14/01/2026
Ponente: Excma. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés
Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez
Transcrito por: CGG
Nota:

CASACION núm.: 188/2024
Ponente: Excma. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez
TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
Sentencia núm. 29/2026
Excmos. Sres. y Excma. Sra.
D. Antonio V. Sempere Navarro
D. Juan Molins García-Atance
D. Juan Martínez Moya
D.^a Isabel Olmos Parés
D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a 15 de enero de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinaria interpuesto por el Abogado del Estado, en nombre y representación de Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA SME contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 55/2024, en fecha 20 de mayo, procedimiento 25/2024, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de la Confederación Intersindical Galega (CIG) contra Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA SME y citados como interesados Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (CCOO Sector postal); Federación de Servicios Públicos de la Unión General de los Trabajadores (UGT Sector postal); Central Sindical Independiente y de

Síguenos en...



Funcionarios (CSIF-Sector postal); Sindicato Federal de Correos y Telégrafos de la CGT (CGT-Sector postal) y Sindicato Libre de Correos y Telecomunicaciones (SLCT).

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Confederación Intersindical Galega (CIG), representada y defendida por el letrado don Manoel Anxo García Torres.

Ha sido ponente la Excma. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Por la representación letrada de Confederación Intersindical Galega (CIG), se presentó demanda sobre conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que se declare:

«- Que la práctica empresarial cuestionada es contraria al ordenamiento jurídico y a la doctrina sentada en materia de no discriminación y, por tanto, nula; al imponer al personal laboral temporal de CORREOS condiciones de trabajo menos favorables en materia de uniformidad que las reconocidas al personal laboral indefinido y fijo, sin que exista justificación objetiva para establecer distinciones en esa materia.

- Que el personal laboral de CORREOS con contrato de duración determinada y temporal tiene derecho a recibir las mismas prendas del uniforme que las que la Sociedad Estatal viene suministrando al personal laboral indefinido y fijo.

Y, en virtud de tales declaraciones, condene a la demandada: A estar y pasar por ellas».

SEGUNDO.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.

Con fecha 20 de mayo de 2024 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia, en la que se exponían los siguientes hechos probados:

«PRIMERO. - CIG es un sindicato que ostenta la condición de más representativo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia y cuenta con representantes unitarios en la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, la cual rige sus relaciones laborales con arreglo al III Convenio colectivo de la Sociedad Estatal «Correos y Telégrafos, S.A.» (Código de Convenio número 90014342012003), que fue suscrito, con fecha 5 de abril de 2011, y publicado en el BOE de 28 de junio de 2011.-conforme.

SEGUNDO.- La demandada suministra a sus trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido las prendas de uniformidad que relacionamos para los períodos que también señalamos:

PRENDA	Cada 2 años		Puntos
	Máximo	Mínimo	
POLO MANGA LARGA Invierno	6	1	15
POLO MANGA CORTA Verano		1	15
PANTALON LARGO Invierno	3	2	15
PANTALON CORTO Verano			15
PANTALON LARGO MOTORISTA Verano e invierno	3	2	15
CHALECO MULTIBOLSILLO Verano	1	0	10
CUBREPANTALON Invierno	1	0	15
CINTURÓN Verano	1	0	5
ZAPATO Invierno	1	1	20
ZAPATO Verano	1	1	20
BOTA MOTORISTA Verano e invierno	2	2	20
Cada 6 años			
ANORAK			
CHALECO ANORAK			
CAZADORA SHOFTSHELL			

El sistema de petición de prendas de uniformidad, por los trabajadores y trabajadoras de la sociedad estatal, es el siguiente:

Cada empleado/a tiene asignado un cupo anual de 110 puntos para canjear y obtener prendas de uniformidad (también valoradas en puntos). Así, la petición de una determinada prenda resta su valor (consignado en la columna de la derecha del cuadro anterior) del saldo global de puntos del que dispone el empleado/a en el período de un año.

El medio por el que los empleados/as efectúan la solicitud de prendas de uniformidad y canje de puntos es una APP (aplicación), denominada "vestuario", instalada en el dispositivo electrónico (PDA-Ayudante personal digital) suministrado por la sociedad estatal a los empleados/as para realizar su trabajo habitual.- conforme-.

TERCERO.- A todos los trabajadores se les hace entrega de las prendas que tienen la consideración de EPI y que son los siguientes:

- Chaquetón reparto zona A
- Chaquetón reparto zona B
- Chaquetón reparto zona C
- Cubrepantalón
- Casco moto
- Ahuyentador de perro
- Chaleco de alta visibilidad
- Lumbostato
- Guantes de trabajo
- Cuantes carga y descarga
- Tapones auditivos
- Chaleco carga y descarga
- Botas de seguridad
- Botas de seguridad con plantilla antiperforación
- Guantes moto verano
- Guantes moto invierno
- Forro interior casco moto
- Casco con barbuquejo
- Linterna frontal casco
- Guantes limpieza (nitrilo)
- Guantes riesgo biológico
- Guantes riesgo eléctrico clase 00

- Pantalla facial riesgo eléctrico
- Mascarilla partículas FFP2
- Mascarilla partículas FFP3
- Mascarilla filtro
- Arnés
- Guantes soldador/a
- Yelmo soldador/a
- Delantal de cuero (soldadura)
- Gafas anti-proyecciones
- Gafas contra salpicaduras
- Guantes contra productos químico
- Anorak

Solo se entregan con arreglo al procedimiento arriba establecido a los trabajadores con contrato indefinido las siguientes prendas:

- Polo manga larga
- Polo manga corta
- Pantalón largo
- Pantalón corto
- Pantalón largo motorista (atemporal)
- Chaleco multibolsillo (temporada verano)
- Cinturón
- Zapato invierno
- Zapato verano
- Bota motorista (atemporal)
- Chaleco anorak
- Shoftshell
- Forro polar
- Pantalón invierno
- Polo manga larga
- Pantalón verano
- Polo manga corta
- Bermuda- conforme-

CUARTO.- En fecha 8-5-2.023 la ITSS de Vigo efectúo requerimiento a la demandada para que rectificase el criterio de entrega de uniformidad, incluyendo a los trabajadores con contrato temporal en la entrega de prendas de uniforme que no son calificadas como EPI - descriptor 2-

Dicho requerimiento fue contestado por Correos en fecha 11-6-2.023 en los siguientes términos:

"En relación con tu requerimiento instructor, te participo que en la actualidad y tras la adjudicación del pliego de uniformes a Iturri, estamos diseñando un aplicativo para que el propio cartero/a pueda realizar su petición desde la PDA y sea su Jefatura de Sector quien valide dicha solicitud. En los próximos meses, con la incorporación de más 7.600 trabajadores/as fijos en todo el Estado, a través del proceso de consolidación de empleo en marcha, cuyas pruebas selectivas ya se han realizado, se prevé la incorporación de personal fijo en la provincia, concretamente, un total de 141 trabajadores/as, que recibirán puntualmente sus epis y uniformes. Esto último supondrá que, a partir de la fecha de la incorporación del nuevo personal, previsiblemente, la contratación temporal se verá reducida de forma sensible, más teniendo en cuenta el carácter casi excepcional que esta tiene tras la última reforma laboral .Cabe reseñar que Correos, para atender la contratación temporal en la compañía, acude a un sistema de bolsas de empleo, regulado en convenio, con un criterio de llamamiento rotario de los candidatos que integran las mismas, en la actualidad en torno a los 2.000 candidatos en la provincia de Pontevedra y que Correos está obligado a licitar públicamente el suministro de uniformes, mediante pliego de condiciones.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, y en aplicación del más estricto sentido común y de gestionar con eficiencia los recursos de una empresa pública, es necesario analizar y estudiar las necesidades reales que va a tener la empresa en los próximos meses, a la hora de abordar la elaboración de un pliego para la entrega de uniformes, habida cuenta que, con la previsible reducción de la contratación temporal, ya mencionada, el número de candidatos/as

Síguenos en...

que serán contratados y la duración de dicha contratación, tras la reforma legal, no podrá ser ni muy numerosa y en algunos supuestos lo será por períodos cortos, estrictamente necesarios y justificados, pudiéndose dar el supuesto de que, cuando se quiera gestionar el suministro de uniforme, la persona en cuestión no sea ya trabajador/a de la compañía.

Agradecería poder tratar contigo este asunto con la finalidad de solventarlo de la mejor manera posible y dentro de un orden lógico y razonable. Si pudiera ser esta semana te lo agradecía pues la semana que viene me voy de vacaciones. Te facilito mi teléfono móvil: 619.234827.

Quedo a tu entera disposición. Un saludo".-descriptor 46, documento 3-.

QUINTO.- Damos por reproducido el correo electrónico que CIG remitió a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo con relación a la uniformidad el día 27 de julio de 2023- descriptor 3-.

SEXTO.-Obra en el documento 4 del descriptor 46 memoria es justificativa de la contratación de la fabricación, suministro, gestión de pedidos, distribución a usuarios, cambios y devoluciones durante los años 2023, 2024, 2025 y 2026 de las prendas y calzado corporativo que conforman la uniformidad del personal de la S.E. Correos y Telégrafos, S.A., S.M.E. (en adelante "Correos") y Correos Express Paquetería Urgente, S.A., S.M.E. (en adelante "Correos Express"), tanto los que realizan su trabajo a pie, como en vehículo o en interior de nave, y según temporada climática que damos por reproducida.

SÉPTIMO.- Damos por reproducidas las Cuentas Anuales de la demandada y el Informe de Gestión de las mismas correspondientes al ejercicio 2022- descriptor 46, documento 5-.

OCTAVO.- En el mes de febrero de 2024 la media de los empleados de la demandada con funciones de reparto era de 23.492, 27 trabajadores con contrato indefinido y de 4328, 99 contrato de duración determinada.- descriptor 46, documento 9-.

NOVENO.- El día 9 de agosto de 2023 se celebró el acto de conciliación sin acuerdo.- descriptor 4-.

Se han cumplido las previsiones legales.».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«ESTIMAMOS la demanda interpuesta por CIG contra la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos declaramos:

- Que la práctica empresarial cuestionada en la demanda es contraria al ordenamiento jurídico y a la doctrina sentada en materia de no discriminación y, por tanto, nula; al imponer al personal laboral temporal de CORREOS condiciones de trabajo menos favorables en materia de uniformidad que las reconocidas al personal laboral indefinido y fijo, sin que exista justificación objetiva para establecer distinciones en esa materia.

- Que el personal laboral de CORREOS con contrato de duración determinada y temporal tiene derecho a recibir las mismas prendas del uniforme que las que la Sociedad Estatal viene suministrando al personal laboral indefinido y fijo».

CUARTO.

Frente a dicha resolución se interpuso recurso de casación ordinaria por la representación legal de Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA SME, siendo admitido a trámite por providencia de esta Sala de 23 de septiembre de 2024.

QUINTO.

Impugnado el recurso por las parte recurrida Confederación Intersindical Galega (CIG), se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar improcedente el recurso.

Instruida la Excmo. Sra. Magistrada ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 14 de enero de 2026, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

Síguenos en...



1.La cuestión suscitada en el presente recurso de casación ordinaria consiste en determinar si el personal laboral de Correos con contrato de duración determinada tiene derecho a recibir las mismas prendas del uniforme que las que la Sociedad Estatal viene suministrando al personal laboral indefinido y fijo, incurriendo la demandada en causa de discriminación entre trabajadores indefinidos y temporales.

2.La sentencia de la Audiencia Nacional en fecha 20 de mayo de 2024, procedimiento 25/2024, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de la Confederación Intersindical Galega (CIG) contra Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA SME y otros sindicatos citados como interesados estimó la demanda y declaró que la práctica empresarial cuestionada es contraria al ordenamiento jurídico y, por tanto, nula, al imponer al personal laboral temporal de Correos condiciones de trabajo menos favorables en materia de uniformidad que las reconocidas al personal laboral indefinido y fijo, sin que exista justificación objetiva para establecer distinciones en esa materia, declarando en consecuencia que el personal laboral de Correos con contrato de duración determinada tiene derecho a recibir las mismas prendas del uniforme que las que la Sociedad Estatal viene suministrando al personal laboral indefinido y fijo.

3.El Abogado del Estado ha formalizado recurso de casación ordinario construyendo su recurso en base a dos motivos de recurso: el primero al amparo del art. 207 c) de la LRJS, en el que pretende la revisión del relato fáctico y, en el segundo, al amparo del art. 207 e) de la LRJS, alega la infracción de normas sustantivas y de la Jurisprudencia.

4.El recurso ha sido impugnado de contrario por el sindicato demandante en base a las alegaciones que se expondrán con ocasión del análisis de cada uno de ellos.

5.El Ministerio Fiscal ha informado en el sentido de que, en relación al primer motivo, no concurren los requisitos exigidos por la Jurisprudencia, por cuanto el relato histórico ha sido inferido por el Tribunal *a quo*, en el ejercicio de las facultades-deberes que le atribuye e impone el art. 97.2 de la LRJS, según expresamente se refleja en la fundamentación jurídica. En cuanto al segundo, también debe ser desestimado, por indebida aplicación de la cláusula 4^a del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, (DOCE de 10 de julio de 1999), en relación al artículo 15 del ET (principalmente, en sus párrafos 6 a 8) y artículo 31.2 de la CE, desarrollado por el artículo 69.1 de la Ley General Presupuestaria, Ley 47/2003, de 26 de noviembre. Añade que la actuación de la empresa vulnera de modo palmario el principio de no discriminación establecido en la cláusula 4^a de la citada Directiva en concordancia con el artículo 15.6 ET, sin que concurra razón objetiva alguna que justifique su proceder, lo que ya puso de manifiesto el propio informe de la Inspección de Trabajo de 8 de junio de 2023. Cita a continuación la STC 104/2004, de 28 de junio. Concluye por tanto que el recurso es improcedente.

SEGUNDO.

1.En primer lugar, en el primer motivo, el Abogado del Estado plantea cuatro revisiones del relato fáctico. La primera concierne al hecho probado cuarto, donde la Sala de instancia consigna el requerimiento efectuado el 8 de mayo de 2023 por la ITSS de Vigo sobre la cuestión objeto del presente conflicto colectivo, así como la contestación de Correos a la misma. Pide que, si bien ya consta en el antecedente de hecho cuarto de la sentencia -sin valor de hecho probado- como dato incontrovertido (así se expresa en la sentencia recurrida) que dicho requerimiento de la ITSS terminó sin sanción, así conste en el hecho probado cuarto. Propone, por tanto, que en párrafo aparte se adicione:

«Contestado el requerimiento de la ITSS de Vigo por parte de Correos, no consta que se impusiera por estos hechos a la empresa sanción alguna».

2.La parte actora impugna y alega que ninguna trascendencia tiene para resolver la cuestión litigiosa.

3.La revisión no puede prosperar habida cuenta que no trata de introducir un hecho probado, ya que trata de decir que "no consta que se impusiera sanción por estos hechos", lo que por otro lado ya se recoge como hecho no controvertido, de modo que no es preciso que se incorpore al relato fáctico.

TERCERO.

1.En segundo lugar, en el mismo motivo primero, pero ahora en relación al hecho probado sexto, en el que la Sala de instancia da por reproducida la memoria justificativa de la compra, gestión y distribución de la ropa corporativa de los años 2023 a 2026, ambos inclusive, la parte recurrente en apoyo de su argumento de defensa basado en la eficiencia en la asignación del gasto público, al que se refiere la CE, como condición objetiva que justifica un trato diferente entre fijos y temporales, quiere añadir al referido ordinal los concretos importes de dinero público comprometido en la adquisición de la ropa de uniforme para el personal fijo e indefinido que, según el fallo estimatorio, habrán de incrementarse al ampliar su ámbito subjetivo a los trabajadores temporales. Añade que constan dichos importes en las páginas 5 y 6 de dicha Memoria que obra en el descriptor citado, folios 613 y 614, con desglose de prendas, importes y anualidades y, asimismo, también solicita que, de acuerdo al documento 7 del ramo de prueba de Correos, se consigne lo que se gasta Correos en comprar los EPI para todos los trabajadores (Pliego de condiciones técnicas y particulares que obra a partir de la página 916 hasta la 1037 del ramo de prueba de Correos). Se proponen, por lo tanto, dos añadidos al hecho probado sexto:

«El gasto presupuestado para el período 2023/2026 para ropa de uniforme del personal fijo e indefinido de Correos y Telégrafos es de 20.540.611,04 euros (14.259.597,75 euros de coste directo, 16.975.711,60 contando con los costes indirectos y de personal y, el resto, IVA). El importe previsto de adjudicación en el suministro de las EPI a todo el personal de correos para los ejercicios 2023 y 2024 fue de 897.500 euros por anualidad, excluido el IVA, total de 1.795.000 euros sin IVA».

2.El sindicato demandante al impugnar pone de manifiesto que la adición es intrascendente desde el momento en que la sentencia ha dado ya por reproducida la memoria en cuestión.

3.La adición no debe prosperar, pues como ha señalado la parte impugnante, ya se ha dado por reproducida dicha memoria por la Sala de instancia, de manera que no es preciso que se incorporen extractos de la misma, pudiendo la parte recurrente hacer valer cualquiera de sus contenidos a la hora de cuestionar la decisión alcanzada en la instancia.

CUARTO.

1.En tercer lugar, en el mismo motivo primero, la parte recurrente considera que debería añadirse al hecho probado séptimo, donde la Sala de instancia hace constar que "Damos por reproducidas las Cuentas Anuales de la demandada y el Informe de Gestión de las mismas correspondientes al ejercicio 2022- descriptor 46, documento 5-», y con base al mismo documento (página 882), el resultado final de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de 2022 por referencia a la de 2021, con indicación de su importe en miles de euros. En concreto, la adición consiste en lo que sigue:

«La sociedad mercantil estatal en forma de sociedad anónima Correos y Telégrafos presentó en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias para el ejercicio 2022 un resultado negativo antes de impuestos de 270.217.000 euros, habiendo sido este resultado para el ejercicio 2021 de 132.905.000 euros».

2.La parte impugnante insiste en la intrascendencia de lo que se pretende introducir en el ordinal séptimo de los probados, así como el hecho de que la Sala haya dado por reproducidas dichas cuentas.

3.La revisión tampoco prospera al basarse en el mismo documento valorado por la Sala, sin error que sea preciso corregir, siendo que la misma ha dado por reproducidas dichas Cuentas lo que hace innecesario hacer constar ese extremo contenido en las mismas.

4.Recordemos que esta Sala, entre otras, en STS 1338/2024, de 11 de diciembre (rec. 272/2022) viene afirmando que: «No puede pretender el recurrente, de nuevo, la valoración total de las pruebas practicadas o una valoración distinta de una prueba que el juzgador "a quo" ya tuvo presente e interpretó de una determinada manera, evitando todo subjetivismo parcial e interesado en detrimento del criterio judicial, más objetivo, imparcial y desinteresado. Por ello, la jurisprudencia excluye que la revisión fáctica pueda fundarse "salvo en supuestos de error palmario... en el mismo documento en que se ha basado la sentencia impugnada para sentar sus conclusiones, pues como la valoración de la prueba corresponde al Juzgador y no a las partes, no es posible sustituir el criterio objetivo de aquél por el subjetivo juicio de evaluación personal de la recurrente" (sentencias del TS de 6 de junio de 2012, recurso 166/2011; 19 de febrero de 2020, recurso 183/2018 y 17 de marzo de 2020, recurso 136/2018, entre otras muchas»).

Asimismo, en la STS 1275/2021, de 15 de diciembre (rec. 195/2021), también precisamos la exigencia de que «sea trascendente a los efectos del fallo, en tanto que no resulte inocua al objeto de determinar un posible cambio de sentido en la parte dispositiva (por ejemplo, SSTS 14/03/17 -rco 299/14-; 20/06/17 -rco 170/18-; SG 24/10/17 -rco 107/17; 106/2018, de 07/02/18 - rco 272/16-; y 348/2018, de 22/03/18 - rco 41/17-)».

QUINTO.

1.La cuarta revisión fáctica que propone la entidad demandada recurrente afecta al hecho probado octavo, en el que la Sala recoge el número medio de trabajadores fijos y temporales en febrero de 2024, de acuerdo con el descriptor 46, documento 9. Lo que pretende la parte recurrente es consignar además el porcentaje entre unos y otros para ver de cuánto gasto de dinero público estamos hablando, para el caso de ampliar el suministro de ropa de uniforme al colectivo de trabajadores temporales. Propone añadir el siguiente texto:

«En esta fecha, el personal temporal de reparto supone un 18,42% de la plantilla de trabajadores fijos».

2.La parte actora impugna y reitera la intrascendencia e irrelevancia para el resultado de la causa de la citada adición.

3.No procede acceder a lo que se pide, ya que no trata de enmendar error de la Sala, siendo además que el dato que se pretende incorporar no es trascendente para resolver la cuestión litigiosa.

SEXTO.

1.En el segundo motivo de su recurso, con amparo en el art. 207 e) de la LRJS, alega la indebida aplicación de la cláusula 4^a del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, (DOCE de 10 de julio de 1999), en relación al artículo 15 del ET (principalmente, en sus párrafos 6 a 8) y artículo 31.2 de la CE, desarrollado por el artículo 69.1 de la Ley General Presupuestaria, Ley 47/2003, de 26 de noviembre.

2.Alega que no puede haber discriminación en función de lo que dice la propia Directiva; alude al párrafo 4º de la cláusula 4, conforme al cual la discriminación solo se prohíbe por razón de la antigüedad y que ni la Directiva ni la legislación nacional se refieren a la entrega de ropa no necesaria para la ejecución del trabajo. Señala que la sentencia no se refiere siquiera al art. 15 del ET, el cual tampoco contempla la concreta pretensión que aquí se articula, sino que alude a otros aspectos como la formación, la retribución o la antigüedad. Añade que la sentencia tampoco encara los dos argumentos esgrimidos por la parte actora, esto es, que el uso del uniforme es obligatorio y tiene que ser costeado por el trabajador, así como que se generan problemas en el reparto por no ser los empleados temporales debidamente reconocibles por la ciudadanía, no siendo ciertos ninguno de ellos. Aduce de

nuevo la existencia de razones objetivas, derivadas de los procesos de consolidación, lo que reducirá el número de temporales y que ahora es difícil y caro gestionar la adquisición de existencias suficientes de ropa de trabajo debido también a la corta duración de algunos contratos, que puede provocar que la ropa llegue al centro de trabajo cuando el contrato temporal ya haya expirado o el trabajador se encuentre en otro centro de trabajo, haciendo ineficiente el gasto público o encareciendo el gasto por tener que mandarlo a otro sitio. Cita el art. 31.2 de la CE y la Ley General Presupuestaria, donde se recoge el principio de eficiencia en la asignación de los recursos públicos, en su art. 69.1, entre otros, para poner de manifiesto que cuando la decisión empresarial del sector público depende de partidas presupuestarias, no parece que la empresa pública se rija por el mismo régimen jurídico que las empresas privadas, concurriendo una situación de proporcionalidad en la distinción entre temporales y fijos, teniendo en cuenta además el elevado coste de la uniformidad unido al hecho de que Correos tiene pérdidas.

3.La parte actora impugna y señala, en primer lugar, que la CIG ni ha esgrimido que el uso del uniforme fuese obligatorio para el personal ni que, para dar cumplimiento a esa obligación, los trabajadores/as temporales debiesen de costear su uniforme. En cuanto a las causas objetivas aducidas de contrario, considera que la dificultad y la carestía de gestionar la adquisición de existencias ni constituye razón ni es objetiva, sino argumento puramente economicista que distingue a unos trabajadores frente a otros, por el simple hecho de ser fijos o temporales. En cuanto al criterio de la "ineficiencia económica", admite que es más eficiente y menos caro comprar para 23.000 que para 28.000, pero ese tipo de eficiencia se aparta radicalmente del derecho a la igualdad. Que con la eficiencia predicada por la Abogacía del Estado, sería mucho más eficiente, aún, que los trabajadores temporales ni siquiera tuvieran derecho a vacaciones. Concluye para decir que el argumento final de la representación procesal de Correos no puede exemplificar mejor la discriminación denunciada: los principios de eficiencia y economía habilitarían a Correos a privar a los empleados/as temporales de una condición de trabajo (la uniformidad), reconocida a sus empleados/as fijos/as e indefinidos/as y dirigida a mejorar la seguridad y salud de la prestación del servicio.

4.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, recoge en la cláusula 4 el "Principio de no discriminación", del siguiente modo expresado:

«1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato 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.

2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de pro rata temporis

3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

4. Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas».

5.El art. 15.6 del ET establece que:

«Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación».

6.La primera cuestión que debe resolverse es si estamos ante un derecho o condición de trabajo. Al respecto, es un hecho no controvertido que el uniforme no es obligatorio. La empresa demandada, sin embargo, entrega al personal fijo una serie de prendas (polo manga larga, polo manga corta, pantalón largo, pantalón corto, pantalón largo motorista, chaleco multibolsillo, cinturón, zapato invierno, zapato verano, bota motorista, chaleco anorak, softshell, forro polar, pantalón invierno, polo manga larga, pantalón verano, polo manga corta, bermuda), mientras que no lo hace al personal temporal.

7.Consideramos que estamos ante una condición de trabajo, ya que se concede en el marco de una relación de trabajo. Se declara probado también que dichas prendas constituyen lo que se ha denominado "uniformidad", de modo que no solo se utilizan para la prestación de los servicios, sino que es evidente que las mismas cumplen la función de identificar a la persona trabajadora con la empresa para la que prestan servicios. El uniforme forma parte de la marca corporativa y ayuda a garantizar la profesionalidad, así como genera confianza en la ciudadanía, respecto de quién se dirige a ella para la entrega de un paquete o correo. De este modo, el personal interino debe prestar sus servicios con su propia indumentaria, sin la seguridad, transparencia y confianza que el uniforme le genera al empleado fijo, sin olvidar el ahorro de gasto que supone para el personal fijo el disponer de prendas entregadas por la empresa para realizar el trabajo, beneficio del que no gozan los trabajadores temporales.

8.Siendo una condición de trabajo, la cláusula 4, en su punto 4, impide que se trate a los trabajadores con un contrato 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. Como la diferencia de trato existe, habrá que determinar, por tanto, si está justificada por "razones objetivas" y si estamos ante trabajadores que "se encuentren en una situación comparable".

9.Nada se ha puesto de manifiesto acerca de que los trabajadores temporales de Correos no se hallen en una situación comparable a la de sus compañeros fijos o indefinidos, de modo que no es controvertido que realizan las mismas tareas y funciones. Por ello la única cuestión a dilucidar es la de si concurren causas objetivas que justifiquen esa diferencia de trato.

10.El TJUE en su sentencia de 3 de julio de 2025, C-268/2024, reitera una vez más, el "amplio margen" del que disponen los Estados miembros para definir las medidas que permitan dar prioridad a un objetivo en materia de política social y de empleo, como causa que justifique la diferencia de trato. Ahora bien, ese "amplio margen" tiene un límite reiteradamente señalado por el TJUE que en esta sentencia vuelve a recordar, cual es que la diferencia de trato «responda a una necesidad auténtica y no proceda, en realidad, de una elección que se asemeja más bien a un criterio basado, de manera general y abstracta, exclusivamente en la duración misma de la relación laboral [véase, en este sentido, la sentencia de 20 de febrero de 2024, X (Omisión de causas de resolución), C-715/20, EU:C:2024:139, apartado 63], extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente».

En la misma sentencia reitera el argumento de que la medida debe permitir alcanzar el objetivo y resultar indispensable y así señala que: «Por otra parte, y en cualquier caso, además de que tal diferencia de trato debe responder a una necesidad auténtica, debe permitir alcanzar el objetivo perseguido y resultar indispensable al efecto. Además, este objetivo debe perseguirse de forma coherente y sistemática [sentencia de 20 de febrero de 2024, X (Omisión de motivos de resolución), C-715/20, EU:C:2024:139, apartado 65 y jurisprudencia citada]».

11.Ningún objetivo de política social se ha alegado, más allá de aludir a los procesos de consolidación en trámite, para poner de manifiesto que ello permitirá reducir la temporalidad, de modo que se considera que es ineficiente y difícil exigir ahora esa igualdad de trato en la entrega de las prendas de uniformidad. Así es que se tilda de "ineficiente" la implementación de la medida en cuestión precisamente en atención a la rotación del personal temporal, de manera que la propia temporalidad se convierte en el argumento para justificar la diferencia de trato.

12.En cuanto al otro argumento, el económico, esto es, el elevado gasto público que ello supone atendido que estamos ante una empresa del sector público estatal que, además,

tiene pérdidas, es un argumento que no puede justificar la diferencia de trato como de forma reiterada ha puesto de manifiesto el TJUE.

En efecto, en la ya citada Sentencia de 3 de julio de 2025, C- 268/2024, el TJUE reitera que: «En cuanto a la necesidad de respetar los límites presupuestarios, evocada por el Gobierno italiano, basta con recordar que, aunque las consideraciones de índole presupuestaria puedan ser el motivo de las opciones de política social de un Estado miembro e influir sobre la naturaleza o el alcance de las medidas que este desea adoptar, no justifican un objetivo perseguido por esta política y, por tanto, no pueden justificar la aplicación de una normativa nacional que dé lugar a una diferencia de trato en perjuicio de los trabajadores con contrato de duración determinada (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 110 y jurisprudencia citada)».

13.Cuando la Constitución, en su artículo 31.2 dice que «el gasto público realizará una asignación equitativa de los recursos públicos y su programación y ejecución se ajustará a los principios de eficiencia y economía», no está permitiendo que el principio de eficiencia y economía justifique una discriminación por razón del tipo de vínculo contractual laboral; tampoco la Ley General Presupuestaria. La buena gestión del dinero público también se debe predicar en relación a la adecuada utilización de la contratación temporal, especialmente elevada en la entidad pública demandada, sin que sea de recibo afirmar que el acceso al suministro de ropa de uniforme lo es para mera satisfacción del empleado. Es evidente que el uniforme cumple una función y que el dotar de las prendas de ropa antes enumeradas supone no solo un beneficio económico para el personal fijo sino también el cumplimiento de su prestación laboral en condiciones de profesionalidad, transparencia y confianza, para lo cual no pueden ser esgrimidas razones presupuestarias. En definitiva, no concurren causas objetivas que justifiquen la diferencia de trato como acertadamente ha concluido la sentencia recurrida.

SÉPTIMO.

1.En atención a lo expuesto, de conformidad al informe del Ministerio Fiscal procede la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia.

2.No procede la imposición de costas conforme dispone el art. 235 de la LRJS. Dese al depósito constituido para recurrir el destino legal.

F A L L O

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1º.- Desestimar el recurso de casación ordinaria interpuesto por el Abogado del Estado, en nombre y representación de Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA SME contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 55/2024, en fecha 20 de mayo, procedimiento 25/2024, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de la Confederación Intersindical Galega (CIG) contra Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA SME y citados como interesados Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (CCOO Sector postal); Federación de Servicios Públicos de la Unión General de los Trabajadores (UGT Sector postal); Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF-Sector postal); Sindicato Federal de Correos y Telégrafos de la CGT (CGT-Sector postal) y Sindicato Libre de Correos y Telecomunicaciones (SLCT).

2º.- Confirmar la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 55/2024, en fecha 20 de mayo, procedimiento 25/2024.

3º.- Sin costas. Dese al depósito constituido para recurrir el destino legal.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

