

EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL AVALA LA PERMUTA ENTRE INTERINOS

El Tribunal Constitucional, en Sentencia 149/2017, ganada por CCOO- Galicia, se apoya en la Sentencias de la Unión Europea, y reconoce el derecho a la permuta de puestos de interino en régimen laboral, pero bajo razonamientos aplicables al ámbito de los funcionarios interinos. De otro lado, postula la necesidad de acometer una ponderación de la vida laboral y familiar al resolver solicitudes de esta naturaleza, aunque bajo planteamientos que se pueden extender a la generalidad de solicitudes sobre la función pública.

El punto de partida es afirmar la **plena sintonía del Tribunal Constitucional con el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en materia de igualdad entre trabajadores temporales y fijos**, lo que ya supone apuntar a la convergencia de solución de otros problemas conexos. Afirma:

1. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha establecido una doctrina muy similar a la mantenida por este Tribunal en relación con las diferencias de trato entre trabajadores fijos y temporales, al interpretar la cláusula 4.1 de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, considerando que 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. La STJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto *de Diego Porras*) ha declarado que la normativa española vulnera la citada cláusula 4 al denegar cualquier indemnización por finalización del contrato al trabajador con contrato de interinidad, cuando sí se le reconoce al trabajador fijo comparable, sin la concurrencia de una razón objetiva que justifique esa disparidad de trato.”

2. A continuación aborda **el caso concreto**. La solicitud de permuta de puestos de trabajos como contratados laborales interinos de la Xunta de Galicia al amparo del Convenio Colectivo aplicable.

“b) Justificación objetiva y razonable del trato dispar: una vez apreciada la existencia de un término válido de comparación debemos examinar si esa diferencia de trato entre términos comparables posee una justificación objetiva y razonable que la legitime, por 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)» (SSTC 104/2004, de 28 de junio, FJ 6; y 71/2016, de 14 de abril, FJ 4). A tal fin, conviene recordar que la Sentencia impugnada denegó la petición de permuta de las demandantes (confirmando la decisión de la Administración demandada) exclusivamente en la circunstancia de carecer de la condición de

personal fijo, descartando la infracción constitucional al entender no sólo que concurría una razón objetiva para tal diferencia, esto es, «que el personal interino por vacante, por definición, ocupa una plaza vacante, sin que pueda pretender ocupar otra plaza que no sea la identificada en el contrato», sino que la concesión de la permuta supondría una irregularidad reglamentaria en la medida que se permitiría ocupar a un «temporal» una plaza distinta a la determinada en el contrato de interinidad, impidiendo a un «fijo» la cobertura de la vacante generada.

Ninguno de esos argumentos esgrimidos por el órgano judicial permite justificar, desde la perspectiva del artículo 14 CE, la diferencia de trato denunciada. Por añadidura y según viene sosteniendo la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el mero hecho de que un trabajador «haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva» (en el sentido que a ésta da la cláusula 4.1 del acuerdo marco del CES, UNICE y CEEP sobre el trabajo de duración determinada, anexo a la Directiva 1999/70 CE) que permita justificar una diferencia de trato (STJUE de 14 de septiembre de 2016 [asunto de Diego Porras]). Ciertamente, la Sentencia impugnada omite en su razonamiento –como acertadamente advierte el Ministerio Fiscal– un dato esencial, a saber, que la permuta se solicitaba entre dos trabajadoras que, además de pertenecer al mismo grupo y categoría profesional, tenían la misma condición de interinas, en cuanto contratadas temporales en régimen de interinidad por vacante, por lo que el cambio de sus puestos no hubiera conllevado variación alguna en cuanto a la calificación jurídica de los contratos, circunstancia esta determinante de la denominada «intercambiabilidad» de los puestos de trabajo, exigencia inherente a la institución de la permuta.

Siendo esto así, las plazas que cada una ocupe después de la permuta habrían proseguido vacantes a la espera de la reglamentaria cobertura o de su extinción, no impidiendo a ningún otro trabajador optar a dichos puestos en las mismas condiciones que las que ostentaba antes de producirse la permuta. Por lo demás, el hecho de que el puesto de trabajo ocupado por las trabajadoras no hubiera coincidido con el que figura en sus contratos de trabajo temporal de haberse accedido a la permuta, en modo alguno puede constituir una razón objetiva para el trato diferente dispensado, pues la referida alteración del puesto de trabajo y del lugar de prestación de servicios –que en todo caso también se produce cuando la permuta se realiza entre trabajadores fijos– es precisamente lo que define a toda permuta.”

3. Finalmente, aunque el caso ya estaría zanjado con esos mimbres, por añadidura la Sentencia establece un parámetro que puede atenuar o modular el rigor de normativa imperativa de la función pública en **atención a la conciliación de la vida familiar**. Y añade:

Además, la Sentencia impugnada prescindió en su enjuiciamiento de toda ponderación de la importancia que para la conciliación de la vida familiar y laboral tenía para las actoras su petición de permuta, pues el acercamiento del lugar de trabajo a su domicilio les facilitaba la atención de sus concretas responsabilidades familiares (una era madre soltera de una niña de

ocho años; la otra se encargaba del cuidado de padres ancianos). El hecho de que la Sala no se haya planteado la cuestión de si denegar a las trabajadoras demandantes la pretendida permuta de sus puestos de trabajo constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de su vida familiar y laboral, en atención a las circunstancias concurrentes, supone no valorar adecuadamente la dimensión constitucional ex artículo 14 CE, en relación con el artículo 39.3 CE, del asunto planteado, teniendo en cuenta la efectividad del contenido constitucional del artículo 14 CE.