



Equiparación de retribuciones y principio de igualdad

Por Ricardo de Lorenzo

Miércoles, 13 de marzo de 2013, a las 17:41



Una de las cuestiones que se ha planteado con cierta reiteración ante nuestros Tribunales es la de los límites de las normas estatutarias al separar al personal incluido en su ámbito de aplicación de las reglas generales –laborales o, sobre todo funcionariales–, fijando para él reglas distintas. Se trata de saber, en definitiva, si y en qué medida puede considerarse que el establecimiento de condiciones de trabajo o de otro tipo diferentes para el personal estatutario que para el personal laboral o para el funcionario pudiera ser contrario al principio de igualdad y no discriminación del artículo 14 de la Constitución Española.

En asuntos como el de la equiparación de las retribuciones entre el personal funcionario y el personal estatutario, la jurisprudencia constitucional ha aplicado un test de control de la desigualdad absolutamente liviano. Partiendo de la constatación de que, por tratarse de creaciones del Derecho, la diferenciación y selección del régimen de personal aplicable, laboral, funcionarial o de otro tipo, son en gran medida cuestiones convencionales, el Tribunal Constitucional ha sido absolutamente renuente a considerar que las diferencias de régimen jurídico existentes entre los diferentes regímenes de personal puedan ser contrarias al principio de igualdad. Esta solución, predicada, por supuesto, respecto del personal laboral en su posible comparación con los funcionarios públicos –o viceversa– pero también en el terreno de las regulaciones especiales que aparecen en el terreno de aquél (por todas, Sentencias del Tribunal Constitucional 79/1983 y 26/1984, respecto de las relaciones especiales de trabajo) o de estos (por todas, Sentencia del Tribunal Constitucional 77/1990), ha sido expresamente aplicada también al personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias en la Sentencia del Tribunal Constitucional 56/1988, de 13 de abril.

La doctrina sentada en el indicado pronunciamiento dificulta extraordinariamente el establecimiento de comparaciones entre el personal estatutario y el sometido a otro régimen jurídico –e incluso entre el personal sujeto, como era el caso enjuiciado, a dos estatutos diferentes dentro de las instituciones sanitarias–. En estos casos, la “diferencia de régimen” se justificaría bien por “las especiales características del trabajo que cada norma viene a regular, bien por la cualidad de las personas que lo prestan, bien por la sede donde se realiza el trabajo, bien por el tipo de funciones que se realizan. No puede decirse, por tanto, que las diferencias de régimen jurídico se deban a razones arbitrarias o irrazonables. Puede sostenerse, por el contrario, que como regla general, la diferencia de régimen jurídico se corresponde con una diferencia material o sustancial previa, y que sólo acreditándose una semejanza sustancial podría entenderse que el trato diferencial fuera discriminatorio”. De hecho, tal viene siendo el planteamiento habitual de los Tribunales al enjuiciar pretensiones basadas en el posible desigual tratamiento del personal estatutario: la especialidad de este personal justifica suficientemente la eventual desigualdad (véanse, por ejemplo, Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de junio de 1995, Ar. 5235 o ATS de 11 de abril de 1997, Ar. 4701, sobre la misma cuestión resuelta en STC 56/1988: pérdida de la plaza y obligación de concursar a otra nueva tras invalidez provisional).

Debe hacerse constar, sin embargo, que esta doctrina constitucional no es absolutamente rígida. En primer término, debe tenerse en cuenta que juega en las comparaciones “externas” pero no en las que se producen dentro del ámbito de aplicación de los respectivos estatutos. Es decir, dentro del personal estatutario, el principio de igualdad se aplica con normalidad –incluso, con especial virulencia al tratarse de un ente público (Sentencia del Tribunal Constitucional 161/1991, en relación con la igualdad salarial entre personal de instituciones sanitarias) –, debiéndose recurrir a un test ordinario, de valoración de la legitimidad de la diferencia de trato con arreglo a los criterios habituales.

Desde este punto de vista, dentro de un mismo marco normativo, la diferencia de trato debe encontrarse justificada en forma objetiva y razonable, de acuerdo con la regla general en materia de igualdad

Por otro lado, creo necesario apuntar que, incluso en el terreno de las comparaciones entre regímenes jurídicos diferentes, la jurisprudencia constitucional ha admitido ciertos matices en aquellos casos en los que el tratamiento que

se discute por desigual resulta ser absolutamente singular en el conjunto de los regímenes jurídicos reguladores de las prestaciones de servicios.