

Es nula por discriminatoria la práctica de Correos consistente en proporcionar uniformes al personal indefinido y no al temporal sin que pueda justificarse por razones presupuestarias.

Inmaculada Ballester Pastor

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I de Castellón.

Resumen: La empresa Correos y Telégrafos suministra uniformes –no EPIs– al personal indefinido de forma gratuita sin extender dicha ventaja hacia el personal temporal. El Tribunal Supremo analiza dicha práctica y falla que es discriminatoria porque priva a los eventuales de un beneficio que influye en el cumplimiento de su prestación laboral y cuya eliminación no puede justificarse por razones presupuestarias.

Palabras clave: Uniformidad. Discriminación. Contratación temporal. Sociedad pública estatal. Correos y Telégrafos. Eficiencia económica.

Abstract: The postal service, Correos y Telégrafos, provides uniforms—not PPE—free of charge to permanent staff without extending this benefit to temporary employees. The Supreme Court reviewed this practice and ruled it discriminatory because it deprives temporary workers of a benefit that influences their job performance and whose elimination cannot be justified on budgetary grounds.

Keywords: Uniformity. Discrimination. Temporary employment. State-owned public company. Post and Telegraphs. Economic efficiency.

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00717

ECLIS: ECLI:ES:TS:2026:193

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .



I. Introducción

La empresa Correos otorga anualmente determinadas prendas de uniformidad no consideradas EPIs y de uso ordinario –polo, pantalón, chaleco, cinturón, zapato, bota, forro polar, chaleco anorak...– únicamente a los trabajadores indefinidos. La Confederación Intersindical Galega (CIG) presenta demanda sobre conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y solicita que se declare: en primer

lugar, que dicha práctica otorga condiciones laborales diferentes al personal laboral indefinido y fijo en perjuicio de los temporales sin que exista justificación objetiva para ello, por lo que se trata de una práctica contraria al ordenamiento jurídico y a la doctrina sentada en materia de no discriminación que ha de entenderse nula; y en segundo lugar, solicita también CIG que se declare 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.

Dicha demanda es estimada en la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional con fecha de 20 de mayo de 2024^[1] y frente a dicha Sentencia la mercantil interpone el recurso de casación ordinaria ante el Tribunal Supremo que es el que ahora comentamos y que es desestimado, lo que significa que se le da la razón al sindicato y que, por lo tanto, Correos y Telégrafos queda obligada a otorgar las prendas de uniformidad tanto a trabajadores temporales como a indefinidos y fijos.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo, Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 29/2026, de 15 de enero.

Tipo y número recurso o procedimiento: Recurso de casación núm. 188/2024.

ECLI:ES:TS:2026:193.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excma. Sra. Dña. Isabel Olmo Parés.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

En la Sentencia de la Audiencia Nacional que se recurre se reproducen los siguientes Hechos Probados:

Correos otorga a todos sus trabajadores –indefinidos y temporales– las prendas que tienen la consideración de EPI, en cambio, solamente proporciona a los trabajadores con contrato indefinido otras prendas de uso ordinario no EPIs –polo, pantalón, chaleco, cinturón, zapato, bota, forro polar, chaleco anorak...–. Para la solicitud de estas últimas la empleadora implementa un sistema de concesión de puntos con un cupo anual que son canjeados a través de una aplicación APP denominada vestuario instalada en el dispositivo electrónico suministrado a los empleados para realizar su trabajo habitual.

En fecha 8 de mayo de 2023, la ITSS de Vigo efectúa un requerimiento a Correos para que rectifique el criterio de entrega de uniformidad, un requerimiento que es contestado por Correos el 11 de junio de 2023. En dicha contestación la empresa aduce que está próximo un proceso de consolidación de empleo tras el que la contratación temporal va a reducirse y explica que la contratación de eventuales de la entidad se lleva a cabo mediante un sistema de llamamiento rotatorio desde bolsas de empleo integradas por unos 2000 candidatos y que el suministro de uniformes debe licitarse a través de un pliego de condiciones; por ello, es necesario estudiar y analizar las necesidades reales de suministro y se puede dar el supuesto de que, cuando se quiera gestionar el suministro de las prendas, la persona en cuestión ya no sea trabajadora de la compañía.

Constan aportados diferentes documentos: Memoria justificativa de la contratación de la fabricación, suministro y 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. Igualmente se dan por

reproducidas las Cuentas anuales y el Informe de gestión y se recoge en el Hecho probado 8 el dato de que en el mes de febrero de 2024 la media de empleados de Correos con funciones de reparto era de 23.492 con contrato indefinido y de 4328 con contrato de duración determinada.

IV. Posición de las partes

1. El abogado del estado: no otorgar uniformidad no vulnera las normas y es un gasto ineficiente y difícil de gestionar en el caso de los eventuales

El Abogado del Estado plantea cuatro revisiones del relato fáctico. En la primera de ellas pide que se mencione que tras el requerimiento por la ITSS de Vigo a Correos no se impuso sanción alguna a la empresa; en la segunda se quiere añadir los importes de dinero público comprometidos en la adquisición de ropa de uniforme para el personal fijo e indefinido que habrían de incrementarse al ampliar el ámbito subjetivo hacia los trabajadores temporales, proponiéndose dos añadidos, el primero de ellos, donde conste el gasto presupuestado en los años 23-26 para ropa de uniforme de personal fijo e indefinido y el segundo de ellos, el importe previsto para la adjudicación de suministro de EPIs a todo el personal para los años 23-24; la tercera adición al relato fáctico solicitada consiste en incluir el importe exacto de los resultados negativos de la Sociedad de Correos y Telégrafos presentados en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias durante los años 2021 y 2022 y la cuarta de ellas pretende consignar el porcentaje exacto de personal temporal que posee la compañía para ver cuánto gasto de dinero público estamos hablando si se debiera suministrar ropa de uniforme también a los trabajadores temporales. No obstante, ninguno de estos cuatro añadidos es admitida por el Tribunal dado que se basan en documentos que ya han sido tenidos en cuenta por la Sentencia recurrida para sacar sus propias conclusiones y ninguna resulta trascendente a efectos del fallo.

En el segundo motivo de su recurso alega la indebida aplicación de la cláusula 4.^a del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999^[2], en relación con el artículo 15 del ET (párrafos 6 a 8) y del artículo 31.2 de la CE, desarrollado por el artículo 69.1 de la Ley General Presupuestaria, Ley 47/2003, de 26 de noviembre.

Sostiene la empresa que no puede haber discriminación porque el párrafo 4.º de la cláusula 4 de la Directiva solo prohíbe la discriminación 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 y porque la Sentencia recurrida no se refiere siquiera al artículo 15 del ET, precepto que tampoco contempla la concreta pretensión que aquí se articula, sino que alude a otros aspectos como la formación, la retribución o la antigüedad. Añade también que no es cierto que el uso del uniforme sea obligatorio y tiene que ser costado por el trabajador ni que se generen problemas en el reparto por no ser los empleados temporales debidamente reconocibles por la ciudadanía.

Además, aduce la existencia de razones objetivas, derivadas de los procesos de consolidación de la plantilla, lo que supone que se va a reducir el número de temporales y que ahora es difícil y caro gestionar la adquisición de existencias suficientes de ropa de trabajo debido 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 artículo 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 artículo 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.

2. El sindicato impugnante: la eficiencia del gasto y el ahorro de costes no pueden justificar la diferencia de trato

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 que se trata de un 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 e, irónicamente, añade a lo anterior que sería mucho más eficiente, aún, que los trabajadores temporales ni siquiera tuviesen derecho a vacaciones. Concluye para decir que el argumento final de la representación procesal de Correos no puede ejemplificar 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.

3. El Ministerio Fiscal: no concurre razón objetiva para la discriminación de los temporales

El Ministerio Fiscal está a favor de la desestimación del recurso por indebida aplicación de la cláusula 4.^a del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999 en relación con el artículo 15 del ET (principalmente, en sus párrafos 6 a 8) y por el 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 dichas normas 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 la STC 104/2004, de 28 de junio y concluye que el recurso es improcedente.

V. Normativa aplicable al caso

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».

Y el artículo 15.6 del ET que 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».

VI. Doctrina básica

1. La uniformidad es una condición de trabajo, cumple una función y ahorra gastos al personal perceptor

A la vista de la normativa se dedica el Tribunal a comprobar si la misma es aplicable al supuesto actual. Para ello, la primera cuestión que resuelve el Alto Tribunal consiste en saber si estamos ante un derecho o una condición de trabajo.

Se comienza señalando que el uniforme en Correos no es obligatorio y que es cierto que la empresa 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. Y se concluye que esa entrega debe considerarse una condición de trabajo ya que se concede en el marco de una relación de trabajo.

Además de ello, a juicio del Tribunal, dichas prendas constituyen «uniformidad», de modo que no solo se utilizan para la prestación de los servicios, sino que cumplen la función de identificar a la persona trabajadora con la empresa para la que prestan servicios; además, forma parte de la marca corporativa y ayudan a garantizar la profesionalidad y su uso genera confianza en la ciudadanía.

Por eso, privar al personal interino y eventual del uniforme significa que éstos deben prestar sus servicios con su propia indumentaria, sin la seguridad, transparencia y confianza que el uniforme le genera al empleado fijo, y además el personal temporal tampoco puede disfrutar del ahorro de gasto que supone el disponer de prendas entregadas por la empresa para realizar el trabajo.

2. Existe una diferencia y trato y no sirven los argumentos económicos para justificarla

Señala seguidamente el Alto Tribunal que siendo, por tanto, 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. Por lo tanto, como la diferencia de trato existe, hay que determinar si la misma está justificada por «razones objetivas» y si estamos ante trabajadores que «se encuentren en una situación comparable».

Así, se resuelve, lo primero, que los trabajadores temporales de Correos sí se hallan en una situación comparable a la de sus compañeros fijos o indefinidos ya que realizan las mismas tareas y funciones que aquéllos, de forma que la única cuestión a dilucidar es la de si concurren causas objetivas que pudieran justificar esa diferencia de trato.

Para resolver esta segunda cuestión se acude a la doctrina contenida en la Sentencia del TJUE de 3 de julio de 2025, C-268/2024, pronunciamiento en el que se reitera 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 entre trabajadores fijos y temporales y desde donde se deduce que estas medidas que generan desigualdad solamente son válidas si responden a una necesidad auténtica que permitan alcanzar el objetivo y resultar indispensables al efecto, y además, ese objetivo debe perseguirse de forma coherente y sistemática, un extremo éste que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente^[3].

Aplicando, pues, dicha doctrina del TJUE, el Alto Tribunal concluye que ningún objetivo de política social se ha alegado, más allá de aludir a los procesos de consolidación de personal temporal a personal fijo en trámite en ese momento, poniendo de manifiesto que, después de dichos procesos, se reducirá la temporalidad y se considera que –ahora– es ineficiente y difícil exigir esa igualdad de trato en la entrega de las prendas de uniformidad y señala el Tribunal 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, algo que no puede resultar admisible.

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, sostiene también el Alto Tribunal que éste es un argumento que no puede justificar la diferencia de trato como de forma reiterada ha puesto de manifiesto el TJUE, en la misma Sentencia de 3 de julio de 2025, C- 268/2024^[4].

VII. Pasajes decisivos

Concluye, pues el Tribunal que, 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; y tampoco –justificaría esa discriminación– 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 de uniforme lo es para mera satisfacción del empleado.

Es evidente que el uniforme cumple una función que es dotar de las prendas de ropa antes enumeradas y 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.

VIII. Comentario

Falla por tanto el Tribunal Supremo que la práctica que se lleva a cabo en Correos y Telégrafos consistente en proporcionar uniformes de uso ordinario sólo a los empleados fijos debe ser anulada ya que, a la vista de la normativa aplicable, genera una discriminación prohibida, una discriminación que se produce con independencia de que el uniforme sea obligatorio o no ya que –como claramente se desprende de la Sentencia de la Audiencia Nacional ahora recurrida– el artículo 84 del convenio colectivo aplicable a la mercantil conceptúa como falta grave no prestar servicio con uniforme cuando el trabajador está obligado a ello y disponga de los medios necesarios, de donde se deduce que dicha obligatoriedad no se extiende hacia los

temporales. Por lo tanto, la discriminación aparece, aunque el temporal no deba usar dichas prendas ni deba sufragarlas para trabajar, que es lo que aquí ocurre.

Y ello porque llevar uniforme, o no, puede repercutir en la prestación de trabajo. Así, aunque la parte empresarial insiste en las prendas del uniforme no constituyen una condición laboral sino una mera homogeneización de la imagen corporativa, que su ausencia que no afecta a la prestación laboral y que no existen problemas para los temporales –sin uniforme– para, por ejemplo, aparcar los vehículos o para acceder a las viviendas pues estos trabajadores también están claramente identificados como trabajadores de correos, el Alto Tribunal discrepa y concluye que el uniforme no es para la mera satisfacción del empleado y tiene naturaleza de condición laboral ya que se otorga con una finalidad u objetivo que tiene que ver con el ejercicio del trabajo, de forma y manera que su entrega y su uso proporciona confianza y profesionalidad identificando al trabajador correctamente frente al ciudadano y ayudando en su desempeño. Además, ahorra gastos a los trabajadores. Y esta premisa resulta relevante no solamente para entender que, al tratarse de una condición de trabajo, se ha vulnerado la cláusula 4.^a del Acuerdo Marco, sino porque el uniforme, como tal, genera una ventaja o un beneficio para los fijos que solamente puede negarse a los temporales si existe una justificación objetiva.

En el fondo los uniformes son, por lo tanto, un beneficio, una ventaja, incluso una CMB no escrita, una retribución «indirecta» que evidentemente, si se concede a toda la plantilla, sin restricciones, va a generar más gasto, un gasto que Correos considera inasumible para una empresa pública que ha de guiarse por principios de eficiencia y economía y que se encuentra limitada presupuestariamente. Y eso sería cierto porque uniformar a un gran número de trabajadores cuya vinculación es de corta duración requiere un mayor esfuerzo de gestión –y de gasto ligado a ello– y aumenta el riesgo de «malgastar» prendas en personal que solamente va a hacer uso de ellas por tiempo limitado, y ello no sería eficiente. Pero también es cierto que si la temporalidad de la empresa pública se adecuara a los límites permitidos y no rondara –como aquí ocurre– el 18 % ese riesgo de «malgastar» recursos públicos se reduciría. Frente a ello, el Alto Tribunal es tajante y no permite que la elevadísima temporalidad de la empresa pública –un fraude encubierto– encima sirva de argumento que justifique la discriminación.

IX. Apunte final

El Alto Tribunal no solamente impide que criterios económicos o de índole presupuestarios eliminen la concesión de condiciones de trabajo a parte de la plantilla –recordando a la empresa pública la necesidad de cumplir las normas particularmente el artículo 16 ET– de la misma forma que lo hacen las privadas, sino que consigue también recriminar y responsabilizar a la propia empresa del uso excesivo de temporales y del consecuente, necesario e imprescindible también, aumento de gasto público, incluso el que resulta ineficiente, un abuso que tiene que ver con la fórmula de contratación a la que recurre Correos basada en bolsas de empleo^[5]. La solución es fácil: si se rebaja la temporalidad ese gasto «ineficiente» se reduce; resulta evidente que cada piedra hace pared y éste es un ejemplo más de ello.

Referencias:

1. [^] *Para conocer más detalles sobre esta Sentencia de la Audiencia Nacional que es ratificada ahora por el Tribunal Supremo recomendamos acudir al detallado estudio sobre este otro pronunciamiento publicado en la Revista de Jurisprudencia Laboral, n.º 6/2024 cuyo autor es Eduardo ROJO TORRECILLA.*
2. [^] *DOCE de 10 de julio de 1999.*
3. [^] *La STJUE de 20 de febrero de 2024, Sala Gran Sala, C-715/2020 citada por este pronunciamiento se remite, igualmente, a otros pronunciamientos del TJUE, como a la STJUE de 19 de octubre de 2023, Sala primera,*

C-660/2020, en la que se resuelve en torno a las diferencias entre el personal a tiempo parcial y a tiempo completo y en la que podemos leer que:(...) A este respecto, procede señalar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas» que figura en la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco no permite justificar una diferencia de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo por el hecho de que esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencia de 1 de marzo de 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, apartado 64 y jurisprudencia citada). Antes bien, este concepto requiere que la diferencia de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos que caractericen la condición de empleo de que se trate en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Esos elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebraron los contratos a tiempo parcial y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro [véanse, en este sentido, la sentencia de 1 de marzo de 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, apartado 64 y jurisprudencia citada, y el auto de 15 de octubre de 2019, AEAT (Cálculo de la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos), C-439/18 y C-472/18, EU:C:2019:858, apartado 47].

4. [^] El propio Alto Tribunal reproduce la literalidad de dicha Sentencia introduciendo el siguiente texto: «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)».
5. [^] Vid, en torno a las bolsas de trabajo, RODRIGUEZ ESCANCIANO, S., Nulidad de la modificación introducida en una bolsa de trabajo por contradecir la cláusula 5ª de la Directiva 99/70, en la Revista de Jurisprudencia Laboral, nº 8, 2024.