

**JDO. DE LO SOCIAL N. 2
OVIEDO**

SENTENCIA: 00416/2016

Nº AUTOS: 334/2016

Nº SENTENCIA: 416/2016

En Oviedo a dos de septiembre de dos mil dieciséis . La Ilma. Sra. D^a. MARIA CRISTINA GARCIA FERNANDEZ, Magistrada Juez del Juzgado de lo Social nº dos de los de Oviedo, habiendo visto los presentes autos sobre DERECHOS FUNDAMENTALES, seguidos entre partes: de una como demandante representada por la letrada I y, de la otra, como demandado AYUNTAMIENTO DE OVIEDO representado por el procurador Velasco y asistido de la letrada MINISTERIO FISCAL representado por en nombre de Su Majestad el Rey, ha dictado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Que la parte actora presentó escrito de demanda con fecha 24/05/2016 por entender su derecho a que se dicte sentencia de conformidad con lo interesado en el suplico de su demanda. Alegó en derecho y suplicó sentencia conforme a sus pretensiones.

Segundo.- Abierto el acto del juicio, la parte actora se ratificó en su demanda y la demandada se opuso alegando lo que estimó oportuno. Suplicó la absolución.

Tercero.- Recibido el juicio a prueba se practicó la propuesta con el resultado que consta en el acta. En conclusiones las partes insisten en sus pretensiones, declarándose los autos conclusos y vistos para Sentencia.

Cuarto.- Se observaron las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

1º- Por resolución del Servicio público de empleo de 22 de octubre de 2014, publicada en el BOPA de 27 de octubre de 2014, se aprobó la convocatoria de subvenciones a Ayuntamientos del Principado de Asturias para las prácticas no laborales con compromiso de contratación a jóvenes desempleados.

Por resolución de 17 de octubre de 2014 de la Consejería de Economía y Empleo, se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a Ayuntamientos del Principado de



Asturias con destino a al celebración de prácticas no laborales con compromiso de contratación, y por Resolución de 22 de octubre de 2014 del Servicio Público de Empleo se aprueba la convocatoria de subvenciones a Ayuntamientos del Principado de Asturias para las prácticas no laborales con compromiso de contratación de jóvenes desempleados. En la base segunda, punto 2.2 sobre Gastos Subvencionables, se indica que se subvenciona durante un periodo máximo de 6 meses la beca de apoyo en cuantía del 80% del IPREM mensual vigente en cada momento y las cotizaciones sociales del joven en prácticas.

El Ayuntamiento concurrió a dicha convocatoria y se le concede una subvención de 333.000 euros, y la Junta de Gobierno, en sesión celebrada el 18 de diciembre de 2014, aprobó, por unanimidad, la propuesta de Plan Joven Prácticas no laborales con compromiso de Contratación de jóvenes desempleados.

Se señalaba que el presupuesto total del programa ascendía a 661.826,11 para becas y gastos del capítulo I y 900 euros para gastos del capítulo II, total 670.826,11 euros, de los cuales la subvención prevista ascendía a 333.000 euros y 337.826,11 euros serían aportación municipal. En la sesión de la junta de gobierno local de 18 de diciembre de 2014 se aprobó, por unanimidad, la aprobación del programa de prácticas profesionales no laborales con compromiso de contratación posterior de 72 jóvenes desempleados, las bases reguladoras del proceso selectivo para la participación de 72 jóvenes desempleados en el programa de prácticas no laborales con compromiso de contratación 2015. La composición del órgano de selección de dicho proceso selectivo, y suscribir un convenio de colaboración entre el Ayuntamiento de Oviedo y el SPE del Principado de Asturias para la realización de prácticas no laborales con compromiso de contratación de 72 jóvenes al amparo del RD 1543/2011 de 31 de octubre.

Se preveía contratar a 5 licenciados/grado en Derecho, entre otras titulaciones.

El ayuntamiento presentó solicitud de preselección de candidatos al Servicio Público de Empleo, referente a cinco licenciados/grado en Derecho.

2º- La actora y el Ayuntamiento de Oviedo suscribieron un Acuerdo para el Desarrollo de Prácticas no Laborales en Ayuntamientos el 12 de enero de 2015. Se pactó que desarrollaría prácticas no laborales como Licenciada en Derecho en el departamento de Seguridad Ciudadana, con una jornada de 37,5 horas semanales de lunes a viernes en horario de 8 a 15,30 horas, en el periodo de enero a julio, percibiendo una beca de apoyo mensual del 80% del IPREM vigente en cada momento, siendo su importe mensual de 426€.

Sus tareas eran la atención e información al público, tanto telefónica como presencial, la tramitación, estudio y propuestas de resolución de nivel superior de expedientes administrativos, la elaboración de pliegos de contratos y de informes jurídicos y la formación en Prevención de Riesgos Laborales.

Se designó como tutor a



PRINCIPADO DE
ASTURIAS

3º- La actora percibió una beca por los siguientes importes brutos:

- enero de 2015- 219,88€
- febrero a junio- 426,01€
- julio-206,13€. (1 a 15 de julio)

4º- Conforme al nuevo anexo de retribuciones para los trabajadores temporales vinculados al Convenio del Ayuntamiento de Oviedo que accedan al mismo en virtud de proyectos temporales, así como para el caso de contratos de interinidad y el nombramiento de funcionarios interinos, aprobado en la Junta de Gobierno celebrada el 5 de marzo de 2015, la retribución total de un Titulado superior asciende a 2.891,44 euros, constituido por un sueldo de 1.109,05 euros, un complemento de destino de 509,84 euros y un complemento específico de 1.272,55 euros. La remuneración de un trabajador en prácticas era el 60% de ésta.

En el convenio colectivo para el Personal Laboral de los Ayuntamientos del Principado de Asturias para los Planes Locales de Empleo y la contratación laboral de jóvenes en el Programa de Prácticas no Laborales con compromiso de contratación dentro del Acuerdo por el Empleo y el Progreso de Asturias 2013-2015, en vigor desde julio de 2013, prevé las siguientes retribuciones:

- para el personal contratado dentro de los Planes Locales de Empleo- Titulado Superior Universitario- salario base mensual de 901,29€
- contratado dentro del Apoyo a la contratación Laboral de Jóvenes Participantes en el programa de Prácticas no Laborales con compromiso de contratación- Titulado Superior Universitario- salario base mensual de 721,03€.

5º- La actora suscribió un contrato de trabajo en prácticas el 16 de julio de 2015, con la categoría profesional de Licenciada en Derecho, con una jornada 37,5 horas de lunes a viernes, hasta el 15 de enero de 2016. Percibió un salario bruto mensual de 721,03€ y una paga extraordinaria de 726,78€. Estuvo destinada en el servicio de Seguridad Ciudadana.

6º- El 1 de noviembre de 2015 fueron contratados otros trabajadores en prácticas al amparo de las bases reguladoras que regían la convocatoria y el proceso selectivo de las personas jóvenes desempleadas para participar en el programa de celebración de contratos de trabajo en prácticas 2015/2016 en el marco de la estrategia de emprendimiento y empleo joven, garantía juvenil; exigiéndose tener más de 16 y menos de 30 años a fecha del inicio del contrato en dichas bases; bases que también contemplaban que las contrataciones realizadas son objeto de cofinanciación por el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y por la iniciativa de empleo juvenil (100%) y el Fondo Social Europeo (85%) para el período 2014-



2020 en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014-2020 (2014ES05M9OP001), y por el Ayuntamiento de Oviedo. El número de jóvenes a contratar era de 18, 2 técnicos en Gestión Administrativa; 6 técnicos superiores en Administración y Finanzas; 3 diplomados o grado en turismo, 4 licenciados o grado en derecho, 1 licenciado o grado en Pedagogía, 1 licenciado o grado en Historia, 1 licenciado o grado en Historia del Arte.

Ninguno de los Licenciados en Derecho contratados fue destinado al servicio de Seguridad Ciudadana.

7º- La diferencia entre lo percibido por la actora en el periodo trabajado y lo que le hubiera correspondido de haber regido el salario de los trabajadores contratados en prácticas en noviembre de 2015, es de 7.096,84€.

8º- La actora presentó reclamación previa el 15 de abril de 2016 que no fue resuelta. Interpuso la demanda el 25 de mayo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1º- La actora pretende que se declare que el Ayuntamiento vulneró el principio de igualdad al haberle retribuido con una cuantía inferior a otros contratados en prácticas en noviembre de 2015, que realizaban sus mismas funciones pero a los que se aplicaba la normativa del ente sobre retribución del personal temporal e interino.

El Ayuntamiento no se opone a las condiciones laborales de la actora que recoge la demanda ni a la diferencia retributiva fijada por la actora en el concepto de "perjuicio económico-material" calculada sobre lo percibido por ella y por los nuevos trabajadores en prácticas con los que se compara para concluir que existe esa diferencia de trato.

La doctrina del Tribunal Constitucional sostiene que cuando se alegue que una decisión empresarial encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe al empresario la carga de probar que su actuación obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental. Para imponer la carga probatoria expresada, el trabajador ha de aportar previamente un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona sus derechos fundamentales (STC 73/1998 entre otras). No es, pues, suficiente la mera alegación de la vulneración constitucional. Al demandante corresponde aportar un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel acto (SSTC 90/1997), a lo que se refiere precisamente el artículo 181 de la Ley de la Jurisdicción Social que precisa que de lo alegado por la parte actora se ha de deducir la existencia de indicios de vulneración del derecho fundamental o libertad pública. Es lógico que así sea, pues dentro de operaciones formales, y de ámbitos amplios como es la empresa, la búsqueda de esa intencionalidad, voluntad o conciencia específica es de difícil acreditación, pues las





órdenes, directrices y organizaciones se difuminan en una pluralidad de sujetos empresariales y de trabajadores y raras veces consta de una manera explícita esa intención del empresario de conculcar el ordenamiento jurídico.

En el presente caso la actora acredita la existencia de dos tipos de contratos en prácticas con distinta retribución, que es indicio suficiente para entrar a examinar la cuestión.

2º- La jurisprudencia, siguiendo al Tribunal Constitucional (Sentencia 34/1984), diferencia en el artículo 14 de la Constitución Española dos prescripciones: la primera, contenida en el inciso inicial de ese artículo, se refiere al principio de igualdad ante la Ley y en la aplicación de la Ley por los poderes públicos; la segunda se concreta en la prohibición de discriminaciones y tiende a la eliminación de éstas en cuanto implican una violación más cualificada de la igualdad en función del carácter particularmente rechazable del criterio de diferenciación aplicado. Esta distinción tiene, según la jurisprudencia constitucional, especial relevancia cuando se trata de diferencias de trato que se producen en el ámbito de las relaciones privadas, pues en éstas, como señala la sentencia 34/1984, la igualdad de trato ha de derivar de un principio jurídico que imponga su aplicación, lo que no ocurre cuando la desigualdad se establece por una norma del ordenamiento o por la actuación de una Administración Pública (sentencias del Tribunal Constitucional 161/1991 y 2/1998). Lo que caracteriza la prohibición de discriminación, justificando la especial intensidad de este mandato y su penetración en el ámbito de las relaciones privadas es que en ella se utiliza un factor de diferenciación que merece especial rechazo por el ordenamiento y provoca una reacción más amplia, porque para establecer la diferencia de trato se toman en consideración condiciones que, como la raza, el sexo, el nacimiento y las convicciones ideológicas o religiosas, han estado ligadas históricamente a formas de opresión o de segregación de determinados grupos de personas o que se excluyen como elementos de diferenciación para asegurar la plena eficacia de los valores constitucionales en que se funda la convivencia en una sociedad democrática y pluralista. De ahí el distinto alcance de estos principios, porque mientras que el principio de igualdad -en la Ley y en la aplicación de la Ley- vincula a los poderes públicos, y al convenio colectivo en la medida en que, en nuestro Derecho, tiene una eficacia normativa que trasciende el marco normal de una regulación privada (sentencias de 13 de mayo de 1991, 22 de mayo de 1991, 27 de noviembre de 1991, 14 de octubre de 1993, 7 de julio de 1995, 17 de junio de 2002, entre otras), no sucede lo mismo con la tutela antidiscriminatoria, que por la especial intensidad de su protección se proyecta en el ámbito de las relaciones privadas. Esto es así, porque en estas relaciones la exigencia de igualdad debe armonizarse con otros principios o valores constitucionales y fundamentalmente el de la libertad (artículos 1 y 10 de la Constitución Española), que se proyecta no sólo en el reconocimiento de la libertad de empresa (artículo 38 de la Constitución Española), sino en general en la autonomía privada, que ha de verse como la proyección de esa libertad en el ámbito de la ordenación de los intereses privados.



PRINCIPADO DE
ASTURIAS



El mismo Tribunal Constitucional declaró en su sentencia 161/1991, cuando el empresario es la Administración Pública, ésta no se rige en sus relaciones jurídicas por el principio de la autonomía de la voluntad, sino que debe actuar con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho (art. 103.1 CE), con interdicción expresa de la arbitrariedad (art. 9.3 CE). Como poder público que es, está sujeta al principio de igualdad ante la ley que, como hemos declarado, concede a las personas el derecho subjetivo de alcanzar de los poderes públicos un trato igual para supuestos iguales. Como poder público que es, está sujeta al principio de igualdad ante la ley que concede a las personas el derecho subjetivo de alcanzar de los poderes públicos un trato igual para supuestos iguales (SSTC 161/1991; 95/1996, de 29 de mayo y 2/1998, de 12 de enero). Y la vigencia del principio de igualdad en este ámbito llevaría a afirmar que el personal que presta servicios para las Administraciones Públicas tiene derecho a un tratamiento salarial, no sólo que no sea desigual por aplicación de un criterio prohibido por la Constitución, sino que respete el principio general de igualdad, lo que implica el pago de iguales salarios por trabajos iguales.

3º- Lo primero que hay que examinar es si las condiciones laborales son las mismas, para poder concluir o no que existe vulneración del principio de igualdad.

La actora fue contratada para desempeñar tareas acordes con la titulación de licenciado/graduado en Derecho, al igual que los contratados en noviembre de 2015.

El Ayuntamiento alega como causa para la desestimación de la demanda, que se trata de centros de trabajo distintos. Es cierto que no consta que haya sido contratado otro licenciado en Derecho para el servicio de Seguridad Ciudadana; pero también lo es que la reglamentación sobre salario no viene establecida por el servicio sino por la categoría profesional y la naturaleza del contrato; por tanto nada justifica esa alegación.

La norma reguladora de la retribución entró en vigor el 1 de marzo de 2015, mientras la actora desarrollaba su trabajo en virtud del primer contrato en prácticas, sin que se le hubiera aplicado. El ámbito de esa normativa son los trabajadores temporales, por lo que no es aplicable la doctrina constitucional que permite la aplicación de condiciones laborales diferentes cuando se trate de trabajadores fijos en relación con los temporales.

Cuando se le contrató nuevamente en julio de 2015, tampoco se le aplicó esa normativa, incluso en el contrato se remite a la retribución prevista para el Plan de Empleo y contratos en prácticas no laborales, en vigor desde el año 2013.

Los contratados en noviembre de 2015, también en prácticas y por tanto temporales, sin un cambio normativo y sin que el Ayuntamiento haya justificado la razón, pasan a percibir la retribución establecida para los trabajadores temporales y no la específica del convenio colectivo para esos dos tipos de trabajadores, lo que supone una vulneración del principio de igualdad para la actora y el colectivo contratado previamente, que permite el reconocimiento como daño material, de la





los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en el Banco de Santander a nombre de este Juzgado con el num. 3359000034033416 acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en dicha entidad bancaria a nombre de este juzgado, con el nº 3359000065033416, la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACION.- La anterior Sentencia fue leída y publicada por la Ilma. Sra. Magistrada Juez que la suscribe, estando celebrando audiencia publica el mismo día de su fecha, con asistencia del Secretario. Doy fe.



PRINCIPADO DE
ASTURIAS