

DOCUMENTO SENTENCIA JUDICIAL: Sentencia	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS	FIRMAS
	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS



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

SENTENCIA: 00601/2016
Nº AUTOS: 688/2016
Nº SENTENCIA: 601/2016

En Oviedo a siete de diciembre 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 el letrado y, de la otra, como demandado AYUNTAMIENTO DE OVIEDO representado por la letrada Lourdes Morate, 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 21-10-16 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.

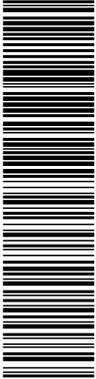
HECHOS PROBADOS

1º- La actora fue contratada por el Ayuntamiento de Oviedo el 1 de noviembre de 2015, como personal laboral, en la modalidad de contrato en prácticas, con la categoría profesional de licenciado en Pedagogía, categoría A1, con una jornada de 37,5 horas semanales, con una retribución conforme con el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores y una duración de un año. Se pactó que la causa del contrato eran trabajos de interés social. El actor percibió como retribución, 1.734,39€ en 14 pagas, resultado de aplicar el 60% a la retribución prevista para la misma categoría de personal laboral indefinido, de 2.890,66€

2º- En las Bases Reguladoras para el Proceso Selectivo de las personas a contratar en el Plan de Empleo 2015/2016, no figura ningún Licenciado/Grado en Derecho, y sí Licenciado/Grado en



DOCUMENTO SENTENCIA JUDICIAL: Sentencia	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS	FIRMAS
	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS



Pedagogía. El salario previsto para los trabajadores contratados bajo su cobertura, es de 2.168,58 (75% de 2.890,66€).

3º- Por Resolución de la Alcaldía de 4 de noviembre de 2015, se acordó formalizar con efectos al 1 de dicho mes al 31 de octubre de 2016, contrato en prácticas de interés social a tiempo completo, con destino al Programa de contratación en prácticas menores de 30 años, dentro del programa de subvenciones a los Ayuntamientos aprobado por la Consejería de Economía y Empleo del Principado aprobado el 24 de junio del mismo año. Las categorías de los contratados eran:

- Licenciados/Graduados en Derecho.
- Licenciados/Graduados en Historia.
- Licenciados/Graduados en Pedagogía.
- Licenciados/Graduados en Historia del Arte.
- ciclo formativo Grado Medio-Gestión Administrativa
- ciclo formativo Grado Superior Administración y Finanzas
- Diplomados/Graduados en Turismo.

4º- Por Resolución de la Alcaldía de 5 de abril de 2016 se acordó formalizar con efectos al 1 de abril de este año al 31 de marzo de 2017, contrato de trabajo de duración determinada de interés social/fomento del empleo agrario, obra o servicio determinado, a tiempo completo, con destino al Plan de Empleo 2015/2016, para distintas actividades; entre las titulaciones de las personas que contrataron, figura el Grado de Pedagogía; no existe la Licenciatura/Grado en Derecho. Como Licenciadas /Grado en Pedagogía, fueron contratadas , y M^a .

La retribución correspondiente al Titulado Universitario es de 2.168,58€ en 14 pagas.

5º- La diferencia retributiva entre los Titulados Superiores y el actor, en el periodo de abril a octubre de 2016 es de 3.039,66€.

6º- Las tareas realizadas por la actora y por M^a , fueron las mismas.

7º- La actora interpuso la demanda el 21 de octubre de 2016.

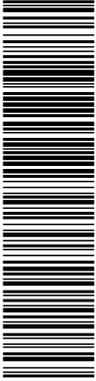
FUNDAMENTOS DE DERECHO

1º- La actora solicita que se declare vulnerado el derecho fundamental a la igualdad en materia retributiva por el distinto importe que percibe comparándolo con los trabajadores contratados conforme con el Plan de Empleo 2015/2016.

El contrato para la formación o en prácticas, se rige por el art. 11.2 ET y el RD 488/1998 de 27 de Marzo, manteniendo básicamente su objeto, procedente de la regulación anterior: «formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera



DOCUMENTO SENTENCIA JUDICIAL: Sentencia	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS	FIRMAS	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS



un determinado nivel de cualificación» y el tiempo de formación:[no «inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal». El artículo 22 contiene el novedoso mandato de que «El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica». La diferente regulación no impide que sea aplicable a la vigente, la interpretación jurisprudencial de esta modalidad: a) la «ratio legis» del precepto es la formación y enseñanzas que ha de recibir el trabajador; b) tal formación no puede quedar reducida a la adquisición de conocimientos prácticos conseguida mediante la mera realización efectiva del trabajo, sino que es necesario que el empleado reciba enseñanzas de carácter teórico; c) esta obligación formativa está a cargo del empresario y se integra en el área esencial de la naturaleza de este contrato, de forma que si el empresario no cumple tal exigencia, el nexo contractual se desnaturaliza y pierde su condición de contrato para la formación; y d) en tal caso, tal contrato no puede considerarse temporal y ha de ser calificado como concertado por tiempo indefinido.

Ninguna alegación de fraude hace la demanda, por lo que se presume que el contrato se ejecutó en sus propios términos y que la actora recibió la formación a que se refiere su denominación.

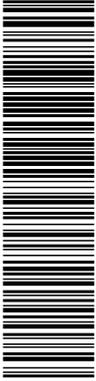
2º- Alega la vulneración del artículo 14 de la Constitución al haber percibido una retribución del 60% sobre la que corresponde a la categoría para el personal laboral, mientras que los trabajadores contratados al amparo del Plan de Empleo 2015/2016, en abril de 2016, perciben un 75% sobre aquél importe.

Resulta acreditado, por la certificación aportada por el Ayuntamiento, que el importe mensual que cobran los segundos es de 2.168,58€, mientras que el actor percibió 1.734,39€.

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 relevancia 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



DOCUMENTO SENTENCIA JUDICIAL: Sentencia	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS	FIRMAS	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS

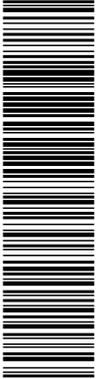


y provoca una reacción más amplia, porque para establecer la diferencia de trato se toman en consideración condiciones que, como la raza, el sexo, el nacimiento y las convicciones ideológicas o religiosas, han estado ligadas históricamente a formas de opresión o de segregación de determinados grupos 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. Como señala la sentencia 34/1984 del Tribunal Constitucional, cuya doctrina reiteran las sentencias 2/1998 y 107/2000, la exclusión de un principio absoluto de igualdad en el marco de las relaciones laborales entre sujetos privados «no es otra cosa que el resultado de la eficacia del principio de autonomía de la voluntad, que, si bien aparece fuertemente limitado en el Derecho del Trabajo, por virtud, entre otros factores, precisamente del principio de igualdad, no desaparece, dejando un margen en que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, puede libremente disponer la retribución del trabajador respetando los mínimos legales o convencionales». Por ello, concluye esta decisiva sentencia que «en la medida en que la diferencia salarial no posea un significado discriminatorio por incidir en alguna de las causas prohibidas por la Constitución o el Estatuto de los Trabajadores, no puede considerarse como vulneradora del principio de igualdad».



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

DOCUMENTO SENTENCIA JUDICIAL: Sentencia	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS	FIRMAS	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS



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.

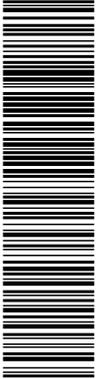
3º- La comparación con los contratos suscritos por los trabajadores vinculados a través del Plan de Empleo, frente a los que alega discriminación, no permite la estimación de la demanda.

El objeto del contrato de la actora y de estos otros trabajadores es distinto, ya que su naturaleza es distinta; en aquél prima la formación mientras que en los segundos se trata de una relación laboral plena; pero se acreditó que las tareas llevadas a cabo por ella y las otras trabajadoras contratadas en su misma categoría y especialidad, en el Plan de Empleo, fueron las mismas, como declaró una de ellas oída como testigo, sin que el Ayuntamiento practicara prueba en contrario.

La doctrina constitucional ha señalado con reiteración desde la sentencia 7/1984 que «la igualdad o desigualdad entre estructuras que son creación del Derecho, cuales son los Cuerpos y categorías funcionariales caso de existir, son resultado de la definición que aquél haga de ellas, esto es, de su configuración jurídica, que puede quedar delimitada por la presencia de muy diversos factores» y, por ello, «la simple constatación de la diferencia retributiva entre los Cuerpos o categorías de funcionarios no puede justificar, sin necesidad de ulteriores razonamientos, una pretendida equiparación de retribuciones en sede constitucional basada en exigencias derivadas del derecho fundamental a la igualdad «ex» artículo 14 de la Constitución , ni tal equiparación puede fundarse exclusivamente en la identidad de titulación requerida para el ingreso en los mismos o en la identidad o similitud de las funciones que corresponde desempeñar a sus integrantes o en circunstancias de hecho semejantes (sentencias 7/1984, 68/1989 , 77/1990 , 48/1992 , 236 y 237/1994 y 9/1995). En la misma línea, se ha afirmado que «no hay norma alguna, ni siquiera el citado artículo 14 de la Constitución Española , en virtud de la cual todas las categorías de funcionarios con igual titulación o función hayan de tener asignada una misma retribución, porque la unidad de título o la igualdad de función, por sí solas, no aseguran la identidad de circunstancias que el Legislador o la Administración pueden tomar en consideración quienes, por el contrario, pueden ponderar otros criterios objetivos de organización (sentencias 99/1984 y 48/1992). De ahí que el trato desigual prohibido por el artículo 14 de la Constitución sólo puede derivar de la aplicación por el Legislador o la Administración de criterios de diferenciación no objetivos ni generales, disfrutando, además, de un amplio margen de actuación a la hora de consolidar, modificar o completar sus estructuras y de configurar o concretar organizativamente el status del personal a su servicio (sentencias 50/1986 , 57/1990 y 294/1993). En aplicación de estos criterios el Tribunal Constitucional ha rechazado que la comparación a efectos del juicio de igualdad, que exige el artículo 14 de



DOCUMENTO SENTENCIA JUDICIAL: Sentencia	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS	FIRMAS	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS



Constitución, pueda establecerse válidamente entre funcionarios y trabajadores por cuenta ajena (sentencia 89/1987), entre personal estatutario y laboral (sentencias 170/1988 y auto 219/2002), entre personal laboral fijo y personal designado para puestos de «confianza» (sentencia 190/2001), entre distintos cuerpos o escalas de funcionarios (sentencias 7/1984 y 237/1994) y, desde luego, entre funcionarios de carrera y funcionarios de empleo. En este sentido tienen especial interés en el presente caso los autos 63 y 317/1996 , que se pronuncian sobre una pretensión de igualdad por haberse establecido para los funcionarios interinos y para los contratados administrativos retribuciones inferiores a las previstas para los funcionarios de carrera. El Tribunal Constitucional considera que «no basta con que las tareas asignadas a dos categorías distintas de funcionarios - en este caso, funcionarios de carrera, de un lado, y funcionarios interinos o contratados administrativos, de otro- sean idénticas o análogas para estimar discriminatoria la diferencia retributiva denunciada, pues no es el único criterio objetivo que el Legislador o la Administración pueden ponderar a efectos de las retribuciones de las distintas categorías de funcionarios, sino que también pueden contemplar otros factores de diferenciación objetivos y generales, como son, las exigencias de preparación o el correspondiente sistema de acceso (sentencias 29/1987 y 77/1990 , autos 139/1983)

El Tribunal Supremo, sala de lo social, siguió esta doctrina, que es aplicable al presente caso y al existir término de comparación entre ambas situaciones, debe estimarse la demanda, reconociendo la existencia de vulneración del principio de igualdad, con la inmediata restitución del derecho que se traduce en la equiparación salarial, abonando las diferencias retributivas en el periodo reclamado, que ascienden a 3.039,66€, inferior a la reclamada, y que resulta de la documental aportada.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

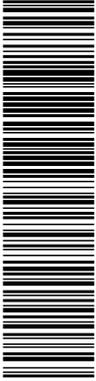
Que estimo parcialmente la demanda interpuesta por
contra el AYUNTAMIENTO DE OVIEDO y declaro la existencia de vulneración del derecho fundamental a la igualdad de trato de la actora, condenando al Ayuntamiento de Oviedo a cesar en la actitud contraria al mismo y al pago de 3.039,66€ en concepto de diferencias salariales en el periodo reclamado



PRINCIPADO DE
ASTURIAS

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndole que contra ella podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en este Juzgado dentro de

DOCUMENTO SENTENCIA JUDICIAL: Sentencia	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS	FIRMAS	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS



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. 33590000**34068816** 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 33590000**65068816**, 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.

