



**T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL
OVIEDO**

SENTENCIA: 00003/2017

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL DE OVIEDO

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno: 985 22 81 82

Fax: 985 20 06 59

NIG: 33044 44 4 2016 0002430

Equipo/usuario: MGZ

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0002762 /2016

Procedimiento origen: DERECHOS FUNDAMENTALES 0000405 /2016

Sobre: DERECHOS FUNDAMENTALES

RECURRENTE/S D/ña AYUNTAMIENTO DE OVIEDO AYUNTAMIENTO DE OVIEDO

ABOGADO/A:

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña:

MINISTERIO FISCAL

ABOGADO/A:

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Sentencia nº 3/17

En OVIEDO, a diecisiete de enero de dos mil diecisiete.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias, formada por los Iltmos Sres. D. FRANCISCO JOSE DE PRADO FERNANDEZ, Presidente, D^a. PALOMA GUTIERREZ CAMPOS y D. JOSÉ LUIS NIÑO ROMERO, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY
Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE
EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el RECURSO SUPPLICACION 0002762 /2016, formalizado por el procurador D. en nombre y representación de AYUNTAMIENTO DE OVIEDO, contra la sentencia número 460 /2016 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 4 de OVIEDO en el procedimiento DERECHOS FUNDAMENTALES 0000405 /2016, seguidos a instancia de D. frente a AYUNTAMIENTO DE OVIEDO, MINISTERIO FISCAL, siendo Magistrado-Ponente la Ilma. Sra. D^a PALOMA GUTIERREZ CAMPOS.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO



PRINCIPADO DE
ASTURIAS



PRIMERO: D. [redacted] presentó demanda contra AYUNTAMIENTO DE OVIEDO, MINISTERIO FISCAL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 460 /2016, de fecha catorce de septiembre de dos mil dieciséis.

SEGUNDO: En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

"1º.- Por resolución del Servicio público de empleo de 22 de octubre de 2.014, publicada en el BOPA de 27 de octubre de 2.014, se aprobó la convocatoria de subvenciones a Ayuntamientos del Principado de Asturias para las prácticas no laborales con compromiso de contratación a jóvenes desempleados. El Ayuntamiento concurrió a dichas subvenciones, y suscribió en fecha 12 de febrero de 2015 acuerdo para el desarrollo de prácticas no laborales en Ayuntamientos con Don [redacted] pactándose que el mismo desarrollará prácticas no laborales como CFGM MICROINFORMATICOS Y REDES incluido en el grupo profesional categoría nivel profesional de Formación PROF grado Medio, en el centro de trabajo ubicado en Oficina de Modernización Plaza de la Constitución s/n y Centro de Formación Ocupacional C Francisco Pintado Fe sn La Corredoria Oviedo, con jornada de prácticas de 37,5 horas semanales prestadas de lunes a viernes, de 8:00 a 15.30 horas, con duración de las prácticas no laborales de 900 horas extendiéndose desde febrero hasta agosto, y percibiendo el actor una beca de apoyo mensual de 80% del IPREM vigente en cada momento, dicha beca en el momento de suscripción del acuerdo asciende a 426 euros mes.

En la cláusula sexta se pactó que: "...la práctica consistirá en el desarrollo de las siguientes tareas acordes a la titulación requerida de manera que al finalizar el periodo de prácticas la joven habrá adquirido las siguientes competencias profesionales:

"Instalar, configurar y mantener sistemas microinformáticos, aislados o en red, así como redes locales en pequeños entornos, software básico y de aplicación, redes locales cableadas, inalámbricas o mixtas y conectadas a redes públicas, servicios multiusuario, aplicaciones y dispositivos compartidos en un entorno de red local.

Montar y configurar ordenadores y periféricos. Determinar la logística asociada a las operaciones de instalación, configuración y mantenimiento de sistemas microinformáticos. Diagnosticar disfunciones en sistemas microinformáticos y redes mediante pruebas funcionales. Replantear el cableado y la electrónica de redes locales en pequeños entornos y su conexión con redes de área extensa. Ejecutar procedimientos establecidos de recuperación de datos y aplicaciones ante fallos y pérdidas de datos en el sistema. Elaborar documentación técnica y administrativa del sistema, elaborar presupuestos y asesorar al cliente."





En la cláusula séptima se designa como tutor a D.

2º.- En fecha 16 de agosto de 2015 el actor suscribió con el Ayuntamiento de Oviedo un contrato de trabajo en prácticas para prestar servicios como CFGM SIS MOCROIINFOR REDES, categoría profesional Form Prof Grado medio, con jornada tiempo completo de 37,5 horas semanales prestadas de lunes a viernes, pactándose una duración de 6 meses desde 16 de agosto de 2015 a 15 de febrero de 2016. Se pactó que la relación laboral se regiría por el Convenio Colectivo de trabajadores contratados por los Ayuntamientos del Ppado de Asturias dentro de la Línea 3 en apoyo a la contratación laboral de jóvenes part en el progr. de prácticas no laborales dentro del acuerdo por el empleo y el progreso de Asturias AEPA 2013-215.

Por resolución de la Alcaldía de fecha 5-1-2016 se notifica al actor la extinción de su contrato de trabajo con efectos al 15 de febrero de 2016.

3º.- D Secretario Técnico
Accidental de la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Oviedo
certifica que:

"D.

trabajador del Plan Joven 2014-2015 como informático, con contrato de trabajo desde el 16 de agosto de 2015 hasta el 15 de febrero de 2016, en el Centro de Formación Ocupacional de la Corredoria, realizando las siguientes funciones:

Montaje y mantenimiento de las instalaciones y equipo.

Colaborar en el replanteo de instalaciones (según documentación técnica...). Resolución e informar de contingencias, ayudando a asegurar la viabilidad del montaje.

Montaje, configuración y ampliación de equipos informáticos y periféricos (impresoras...), logística asociada. Instalación de controladores... Instalación de los equipos y periféricos, verificando su funcionamiento.

Instalación y configuración de software, sistemas de operativos y aplicaciones asegurando y verificando su funcionamiento (calidad, seguridad...). Instalación de Citrix en los equipos de la red corporativa.

Montaje en las instalaciones de canalizaciones, cableado, soportes...

Colaborar en la implementación de la elaboración de la base de datos del inventario de los Centros del Ayuntamiento.

Manejo de Aplicaciones Ofimáticas (Word, Excel, Outlook, Access...).





Apoyo técnico en los periodos de Planes de Empleo.

Apoyo al usuario.

Resolución de problemas técnicos.”

4º.- El actor percibió 336,77 euros brutos en la nómina de 16 de agosto de 2015; 652,50 euros brutos en la nómina de septiembre, octubre y diciembre; 1.034,02 euros en noviembre 2015 (652,50 euros de sueldo y 381,52 euros pp extra); en enero de 2016 659,03 euros; y en febrero de 2016 la suma de 618,18 euros brutos (340,88 de sueldo y 277,30 euros de pp extra).

5º.- 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, la retribución total de un Auxiliar ADMINISTRATIVO (Graduado ESO CFGM) asciende a 1.658,58 euros, en total.

El citado Anexo de retribuciones entro en vigor el 1 de marzo de 2015.

La retribución de un Auxiliar ADMINISTRATIVO (Graduado ESO CFGM) en prácticas, aplicando el Convenio de Personal Laboral al Servicio del Ayuntamiento, que perciben una retribución del 60% para un trabajador de la misma categoría, sería de: 995,15 euros.

6º.- Obran aportadas y se dan por reproducidas las BASES REGULADORAS QUE REGIRAN LA CONVOCATORIA Y EL PROCESO SELECTIVO DE LAS PERSONAS JOVENES DESEMPLEADAS PARA PARTICIPAR EN EL PROGRAMA DE CELEBRACION DE OCNRTATOS DE TRABAJO EN PRACTICAS 2015/2016 EN EL MARCO DE LA ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN. GARANTIA JUVENIL. En las mismas se regula como fecha prevista de inicio de contrato el día 1 de noviembre de 2015 y que a las personas contratadas les será de aplicación el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo de los empleados del Ayuntamiento de Oviedo, así como el nuevo Anexo de retribuciones vinculado al Convenio del Ayuntamiento de Oviedo de fecha 5 de marzo. Los puestos que ofertados son: 2 Técnico en gestión administrativa, 6 técnico superior en Administración y Finanzas, técnico superior en asistencia a la dirección, técnico superior en secretariado, 3 Diplomatura o grado en turismo, 4 Licenciado o grado en derecho, 1 licenciado o grado en pedagogía, 1 licenciado o grado en Historia, 1 licenciado o grado en Historia del arte.

7º.- El actor no ostenta ni ha ostentado la cualidad de representante de los trabajadores.

8º.- Se agotó la vía administrativa por parte del actor, sin que conste resolución expresa.”





TERCERO: En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Se estima parcialmente la demanda formulada por DON [redacted] contra el Ayuntamiento de OVIEDO y el MINISTERIO FISCAL, y se declara que el AYUNTAMIENTO DE OVIEDO, como empleador, vulneró el principio de igualdad de trato del actor en su vertiente salarial, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración y a abonar al actor la cantidad de 2.398,54 euros como reparación del daño causado, con desestimación en lo restante, una vez que fenecida ya la relación laboral entre las partes, con dicho pronunciamiento reparador queda restablecida en la integridad de su derecho, y con expresa desestimación de la reparación del supuesto daño moral alegado y no probado."

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por AYUNTAMIENTO DE OVIEDO formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha 21 de noviembre de 2016.

SEXTO: Admitido a trámite el recurso se señaló el día 12 de enero de 2017 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El demandante don [redacted] realizó durante seis meses prácticas no laborales en el Ayuntamiento de Oviedo como CFGM Microinformáticos y Redes incluido en el grupo profesional categoría nivel profesional de Formación Prof. Grado Medio. Al finalizar ese período suscribió con la corporación local demandada contrato de trabajo en prácticas de otros seis meses de duración para prestar servicios a jornada completa con la misma titulación y categoría, finalizando la relación laboral en la fecha estipulada.

Interpuso demanda en materia de tutela de derechos fundamentales- vulneración del principio de igualdad y de no discriminación contra el Ayuntamiento empleador, denunciando diferencias injustificadas entre las retribuciones que se le abonaron según "Convenio Colectivo de los Trabajadores Contratados por los Ayuntamientos del Principado de Asturias dentro de la línea 1 de los Planes Locales de Empleo y de la línea 3 relativa al apoyo a la contratación laboral de los jóvenes participantes en el Programa de Prácticas no Laborales con compromiso de contratación" y las superiores que percibieron los contratados en prácticas por el Ayuntamiento en noviembre de 2015 de doce meses de duración, a los que se les aplicó el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo de los Empleados del Ayuntamiento de Oviedo y el nuevo anexo





de retribuciones de 5 de marzo. Solicitaba la declaración de nulidad de tal conducta, el restablecimiento de sus derechos y la reparación de los daños causados, tanto en el aspecto material como en el moral.

El conocimiento del asunto correspondió al Juzgado de lo Social nº 4 de los de Oviedo donde, el 14 de septiembre de 2016 recayó, sentencia estimando parcialmente lo solicitado.

Frente a esa resolución judicial se alza en suplicación la representación letrada del Ayuntamiento demandado, con un único motivo que se ampara en el apartado c) del artículo 193 LJS, destinado a examinar la aplicación del Derecho realizada en la sentencia.

El recurso es impugnado por el trabajador que defiende lo resuelto en la sentencia de instancia, cuya confirmación solicita.

SEGUNDO.- Se denuncia por la Administración demandada la infracción de los artículos 3.1 b).3.1 c) y 82.3 ET, así como la inaplicación del Convenio Colectivo del Personal laboral contratado por los Ayuntamientos del Principado de Asturias dentro de la línea 1 de los Planes Locales de Empleo y de la línea 3 relativa al apoyo a la contratación laboral de los jóvenes participantes en el Programa de Prácticas no Laborales con compromiso de contratación incluidos dentro del Acuerdo por el Empleo y el Progreso de Asturias (AEPA) 2013-2015. También se invoca la infracción de los artículos 14 y 103 CE.

TERCERO.- La cuestión que aquí se analizada se encuentra resuelta por este Tribunal Superior de Justicia en sentencia, entre otras, de 8 de noviembre de 2016 (recurso de suplicación 2290/16) interpuesto por el Ayuntamiento de Oviedo contra la sentencia dictada en el Juzgado de lo Social nº 3 de la misma ciudad, que había estimado las pretensiones formuladas por dos trabajadores contratados en base al mismo programa y condiciones que la actora. Elementales razones de seguridad jurídica, conducen reproducir literalmente sus fundamentos de derecho:

"SEGUNDO.- La cuestión central planteada en el recurso se reduce a dirimir si se dan razones objetivas suficientes para justificar la diferencia salarial existente entre los trabajadores contratados en prácticas por el Ayuntamiento de Oviedo- previo desarrollo de prácticas no laborales con amparo en un acuerdo suscrito con el SEPEPA - y los de otro colectivo igualmente contratado en prácticas en virtud de un plan de empleo distinto que coincidieron durante un periodo con aquellos y percibieron superior retribución.

La adecuada delimitación y resolución de las cuestiones planteadas en el recurso, exige partir de los extremos que recoge la no combatida versión histórica de la resolución de instancia:

a) Por resolución del Servicio Público de empleo de 22-X-14 se aprobó la convocatoria de subvenciones a Ayuntamientos del Principado de Asturias para las prácticas no laborales con compromiso de contratación de jóvenes desempleados menores de





25 años. La duración del programa sería de un año: seis meses en prácticas profesionales como becarios, en los que los contratados percibirían beca mensual en cuantía del 80% del IPREM, y los otros seis meses como contratados en prácticas. El Ayuntamiento de Oviedo que concurrió a dichas subvenciones, recibió una subvención del SEPEPA - Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias de 333.000 €, aprobando el proceso selectivo para la participación de 72 jóvenes desempleados con muy diversas titulaciones (licenciatura o grado, formación profesional etc.) que a la fecha de la suscripción del acuerdo tuvieran más de 18 años y menos de 25.

b) Los aquí accionantes fueron seleccionados por el Ayuntamiento de Oviedo suscribiendo acuerdos, en fechas 16.1.2015 y 16.2.2015, para el desarrollo de prácticas como Técnico Superior en Imagen Vanesa López González y como Ingeniero Técnico Industrial - Especialidad Mecánica, David Gil Isla. Dichas prácticas se realizaron en jornada de 37,5 h semanales durante un total de 900 horas extendidas, de enero a julio y de febrero a agosto, respectivamente.

c) Los períodos de prácticas no laborales finalizaron en la fecha prevista y el 16.7.2015 y 16.8.15, respectivamente, el Ayuntamiento demandado suscribió contrato de trabajo en prácticas de seis meses de duración con cada uno de los accionantes, para la prestación de servicios con su categoría respectiva en dependencias municipales en jornada de 37,5 horas semanales. Los contratos hacían constar que se trataba de trabajador desempleado menor de 30 años, que había realizado prácticas no laborales acogidas al RD 1453/2011 en la empresa y remitían a la aplicación del Convenio Colectivo de trabajadores contratados por los Ayuntamientos del Principado de Asturias dentro de la línea 3 en apoyo a la contratación laboral de jóvenes participantes en el programa de prácticas no laborales dentro del acuerdo por el empleo y el progreso de Asturias (AEPA) 2013-2015.

d) En el marco del Plan de Empleo 2015/2016 y sobre la base de la resolución dictada el 24 de junio de 2015 por la Consejería y Hacienda del Principado de Asturias que aprobó las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a los Ayuntamientos del Principado de Asturias para la ejecución de los planes locales de empleo, se publicó una convocatoria para cubrir, entre otras, 55 plazas de contratos en prácticas durante un periodo de un año con el fin de proporcionar experiencia laboral a personas jóvenes formadas, excluyendo a quienes hubiesen sido contratados al amparo de los programas de prácticas no laborales con compromiso de contratación. Al amparo de esa nueva convocatoria de subvenciones, en noviembre de 2015 el Ayuntamiento de Oviedo contrató 18 nuevos trabajadores que desarrollaron en prácticas las mismas funciones que los anteriores, con igual categoría y condiciones laborales excepto las retributivas, que eran superiores por remitir sus contratos a la aplicación del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados del Ayuntamiento de Oviedo, que estaba en vigor desde el 1 de marzo de 2015.

e) De haberse aplicado este último a los demandantes habrían devengado diferencias retributivas a su favor en los seis





meses de vinculación en prácticas ascendentes a 3.450,13 € (doña Vanesa) y a 5.443,49 € don David Gil Isla.

TERCERO.- La Juzgadora "a quo" analiza las circunstancias anteriores a la luz de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo y la doctrina del Tribunal Constitucional para concluir que las diferencias salariales entre ambos colectivos de trabajadores constituyen una discriminación proscrita por nuestro ordenamiento (artículos 14 de la Constitución, en relación con los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores) y su razonada y lógica conclusión no resulta desvirtuada por las alegaciones de la entidad recurrente, meramente reiterativas de las causas de oposición expuestas en el plenario y rechazadas en la resolución impugnada.

Los artículos 4.2 c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores trasladan al derecho del trabajo el principio de igualdad o de trato igual ante situaciones idénticas consagrado en el artículo 14 de la Constitución española. Se trata de un principio no absoluto, que fue analizado por la doctrina constitucional contenida, entre otras muchas, en las STC 76/1990 (RTC 1990\76), 340/1993, (RTC 1993\340 y 117/1998 (RTC 1998\117), de la que resultan los siguientes criterios generales:

a) No toda desigualdad de trato supone una infracción del artículo 14 de la Constitución, solo la produce la desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable.

b) El principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, debiendo considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando la utilización o introducción de elementos diferenciadores sea arbitraria o carezca de fundamento racional.

c) El principio de igualdad no prohíbe cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados;

d) Para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido "superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos".

En el ámbito de las relaciones privadas los derechos fundamentales -y entre ellos el de igualdad- han de aplicarse matizadamente para hacerlos compatibles con otros valores, como señala la STC, Sala 1ª, núm. 36, de 28 de marzo 2011 (RTC 2011, 36), rec. 6199/2007" al decir..."En relación concretamente con el derecho a la igualdad en materia retributiva, hemos afirmado, en fin, que esta eficacia del principio de la autonomía de la voluntad deja un margen en el





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. En la medida, pues, en que la diferencia salarial no tenga 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 (SSTC 34/1984, de 9 de marzo (RTC 1984, 34) , FJ 2; 2/1998, de 12 de enero (RTC 1998, 2) , FJ 2; 74/1998, de 31 de marzo (RTC 1998, 74) , FJ 2; 119/2002, de 20 de mayo (RTC 2002, 119) , FJ 6, y 39/2003, de 27 de febrero (RTC 2003, 39) , FJ 4)".

Ahora bien, también ha declarado "que cuando la empleadora 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 concede a las personas el derecho subjetivo de alcanzar de los poderes públicos un trato igual para supuestos iguales (SSTC 161/1991, de 18 de junio (RTC 1991, 161) , FJ 1; 2/1998, de 12 de enero (RTC 1998, 2) , FJ 3)", recogidas en la STC. Sala 1ª, núm. 34, de 8 de marzo 2004 (RTC 2004, 34) , rec. 813/2001 , y dicha igualdad de trato.

CUARTO.- Aplicando tales criterios al caso que nos ocupa, la Sala coincide con la Juzgadora "a quo" en que entre el colectivo de trabajadores en que se integran los aquí accionantes -contratados en prácticas por el Ayuntamiento tras desarrollar prácticas no laborales - y los que con posterioridad suscribieron el mismo tipo de contrato, existe una homogeneidad sustancial que justifica el derecho de los primeros a un igual trato retributivo.

De la jurisprudencia del TJCE se deduce que el alcance de los conceptos «mismo trabajo», «mismo puesto de trabajo» y «trabajo de igual valor» reviste un carácter puramente cualitativo, en cuanto que está exclusivamente ligado a la naturaleza del trabajo efectivamente realizado por los interesados (sentencias Macarthys, apartado 11 , y de 1 Jul. 1986, Rummler, 237/85 , Rec. p. 2101, apartados 13 y 23) y que para determinar si los trabajadores se encuentran en una situación comparable deben analizarse un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, (sentencias de 31 May. 1995 , Royal Copenhagen, C-400/93, Rec. p. I-1275, apartados 32 y 33, y Angestelltenbetriebstrat der Wiener Gebietskrankenkasse, apartado 17).



PRINCIPADO DE
ASTURIAS

Pues bien, los colectivos aquí comparados se integran por trabajadores contratados en prácticas por la corporación local recurrente que, durante un determinado periodo temporal, coincidieron en la prestación de servicios desarrollando las mismas funciones en las dependencias municipales, con plena identidad en todas las condiciones de trabajo (jornada, horario...), excepto en las retributivas.



Es cierto que, como refiere la sentencia de instancia, ambos colectivos fueron contratados al amparo de distintos programas de subvenciones, que los contratos de los primeros remitían a un Convenio específico y distinto y que en la contratación en prácticas realizada en noviembre de 2015 ningún empleado tenía la categoría y titulación de los aquí accionantes. Pero también señala la resolución que la comparación no exige una identidad absoluta ; que entre los trabajadores del primer colectivo había categorías equivalentes (licenciado o grado en Pedagogía, o en Derecho, grado en turismo, ...) a las de los contratados en prácticas dentro del 11/2015, y que ,cuando se contrató a los del primero, ya estaba en vigor (desde 1-3-15) el marco retributivo aplicado al segundo.

La desigualdad retributiva no puede justificarse en función de la fecha de ingreso en la empresa o la distinta duración de los contratos, ni por la remisión a distinto Convenio Colectivo.

Y el hecho de que las contrataciones de ambos colectivos deriven de dos planes de empleo con distintas subvenciones constituye una circunstancia también irrelevante para legitimar una desigualdad de trato entre trabajadores que ostentan igual categoría y realizan idénticas funciones. Ahora bien, la desigualdad retributiva no se produce durante el periodo total trabajado en prácticas por los accionantes, sino únicamente desde el mes de noviembre de 2015, fecha de inicio de la prestación de servicios por los trabajadores del segundo colectivo, así que procede reducir el pronunciamiento condenatorio de abono a la cantidad de 1437,55 euros para Vanesa López González correspondiente al periodo comprendido entre aquella fecha y el 15 de enero de 2016, fecha de finalización de su contrato, y de 3.175,36 euros para David Gil Isla cuyo contrato se extinguió el 15 de febrero”.

CUARTO.- La aplicación del criterio expuesto al caso enjuiciado, dada la coincidencia de situaciones, determina la estimación parcial del recurso formulado.

La desigualdad retributiva se da en este caso como en aquel durante parte de la prestación de servicios en prácticas para el Ayuntamiento de Oviedo, en concreto, desde noviembre de 2015, fecha en que fueron contratados los trabajadores del segundo colectivo. Así que el pronunciamiento condenatorio de abono ha de reducirse al periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2015 y el 15 de febrero de 2016, fecha de finalización del contrato, en importe de 1.484,11 euros, obtenido de las cantidades consignadas en los ordinales cuarto y quinto de la sentencia recurrida, que no fueron cuestionados por las partes.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

F A L L A M O S



PRINCIPADO DE
ASTURIAS



Que estimando parcialmente el recurso de suplicación, interpuesto por el Ayuntamiento de Oviedo contra la sentencia dictada el 14 de septiembre de 2016 en el Juzgado de lo Social nº 4 de Oviedo en virtud de demanda formulada por don [redacted] en materia de tutela de derechos fundamentales (discriminación salarial), revocamos dicha resolución y estimando en parte la demanda declaramos que el Ayuntamiento vulneró el principio de igualdad de trato en su vertiente salarial del demandante y condenamos a dicho demandado a estar y pasar por esa declaración y a abonar al accionante la cantidad de 1.484,11 euros para reparar el daño derivado de la vulneración constitucional, absolviéndolo del resto de las pretensiones formuladas.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, y en los términos del art. 221 de la LRJS y con los apercibimientos en él contenidos.

Tasas judiciales para recurrir

La tramitación del recurso de casación para unificación de doctrina no constituye hecho imponible, y por tanto no se requiere la liquidación de tasas (Consulta vinculante de la Dirección General de Tributos V 3674-23 de 26-12-2013).

Pásense las actuaciones al Sr/a. Letrado/a de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.





VOTO PARTICULAR que formula el Magistrado Ilmo. Sr. D. Francisco José de Prado Fernández de conformidad con lo establecido en el artículo 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en relación con la Sentencia dictada en el Recurso de suplicación nº 2762/2016.

Formulo voto particular a la Sentencia dictada en el recurso de suplicación antes reseñado en el que, con total respeto, expreso mi discrepancia con el criterio asumido por la mayoría de la Sala al resolver las cuestiones que en él se suscitan, sosteniendo la posición que mantuve en la deliberación. Compartiendo el rechazo de la revisión fáctica en aquél interesada por los mismos motivos plasmados en dicha Sentencia, considero que la Entidad Local demandada no ha incurrido en ninguna violación del derecho fundamental de igualdad y no discriminación, y ello en base a los argumentos que a continuación se exponen:

PRIMERO.- Son datos fácticos no controvertidos a considerar:

A) Que el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias aprobó en Resolución de 22 de Octubre de 2014 la convocatoria 2014-2105 de concesión de subvenciones con destino a ayuntamientos del Principado para la realización de las prácticas no laborales con compromiso de contratación, dirigido a desempleados menores de 25 años; la duración del programa era en total de un año, destinándose 6 meses a prácticas no laborales como becarios, suscribiéndose a su conclusión contrato de trabajo en prácticas. La parte atora hizo efectivas aquéllas prácticas como becario en el período comprendido entre el 16 de Febrero y el 15 de Agosto de 2015, y a su finalización celebró la precitada modalidad contractual que se extendió al lapso 16 de Agosto del referido año a 15 de Febrero de 2016. En la cláusula novena de dicho contrato se pactó la expresa remisión, en lo en él no previsto, al Convenio Colectivo del Personal laboral contratado por los Ayuntamientos del Principado de Asturias dentro de la línea 3 relativa al apoyo a la contratación laboral de los jóvenes participantes en el Programa de Prácticas no laborales con compromiso de contratación incluidos dentro del Acuerdo por el empleo y el Progreso de Asturias 2013-2015.

El artículo 2 de dicha Norma Convencional, bajo la rúbrica "Ámbito personal" establece que "el presente Convenio será de aplicación a los/as trabajadores/as contratados/as por los ayuntamientos del principado de Asturias dentro de sus planes locales de empleo, y a las contrataciones realizadas por las entidades locales del principado de Asturias con cargo a la primera experiencia profesional de los participantes en el programa de prácticas no laborales con compromiso de contratación, recogidos dentro del acuerdo por el empleo y el progreso de Asturias 2013-2015".

Por su parte el precepto 7 dispone: "Retribuciones. Las retribuciones del personal afectado por este Convenio, serán las que figuren en el anexo II y estarán compuestas por los siguientes conceptos retributivos:





- Salario Convenio. -Es el sueldo que se percibe por unidad de tiempo en función de la categoría profesional en que se encuadre el/la trabajador/a y su cuantía será la que se determina en el anexo ii del presente Convenio.
- Pagas Extraordinarias.-Serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del Salario Convenio, y se devengarán en los meses de junio y diciembre".

Finalmente dicho Anexo II fija las retribuciones salariales del personal Contratado por los ayuntamientos dentro de la línea 3: apoyo a la Contratación laboral de los jóvenes participantes en el programa de prácticas no laborales con compromiso de Contratación, contemplando un salario base mensual (7 mensualidades) de 652,50 euros para la categoría Formación Profesional de Grado Medio, Jefes administrativos y de taller, Oficiales.

B) En el marco del Plan de Empleo 2015-2016 y a partir de la Resolución de la Consejería de Empleo de 24 de Junio de 2015, se aprobaron las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a ayuntamientos del Principado de Asturias para la ejecución de los planes de empleo, publicándose una convocatoria para cubrir 55 plazas con contratos de trabajo en prácticas durante un período de un año. El objeto de la subvención era proporcionar experiencia laboral a personas jóvenes formadas, excluyéndose expresamente a quienes hubiesen sido contratados al amparo de los programas en prácticas no laborales con compromiso de contratación. Igualmente se convocaron otras 30 plazas para parados de larga duración y mayores de 45 años por un período mínimo de un año, y se aprobó un tercer programa denominado "actívate" para la formación de parados de larga duración de seis meses, dedicando en los tres primeros de éstos un 60% a formación y un 40% a trabajo, invirtiéndose tales porcentajes en los tres siguientes, percibiéndose una retribución del 60% de 1,5 veces del salario mínimo.

Tales contrataciones en prácticas se hicieron efectivas a partir del mes de Noviembre de 2015.

Anteriormente y por Resolución de 10 de Febrero de 2015, de la Consejería de economía y empleo, se había aprobado el plan estratégico de subvenciones para 2015, entre cuyas líneas de subvención se recogen:

- Subvenciones a ayuntamientos del Principado de Asturias con destino a los costes laborales de los técnicos de empleo y desarrollo local.
- Subvenciones a los ayuntamientos del Principado de Asturias para la contratación en prácticas de jóvenes inscritos en el sistema nacional de Garantía juvenil.
- Subvención a los ayuntamientos del Principado de Asturias para la ejecución de los planes de empleo 2015- 2016.
- Proyectos de Empleo/Formación: Programa: "Actívate" para desempleados de larga duración.



PRINCIPADO DE
ASTURIAS

SEGUNDO.- La apreciación de la vulneración del derecho fundamental de igualdad y no discriminación que reconoce el artículo 14 de la Constitución requiere la concurrencia no solo de una diferencia de trato entre situaciones de hecho que



puedan considerarse sustancialmente iguales, homogéneas o comparables, sino también que la misma carezca de una fundamentación razonable y objetiva, pues lo que tal precepto impone es que supuestos fácticos iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas. Para poder valorar aquella primera comprobación es indispensable que quien alega dicha vulneración aporte un término de comparación válido demostrando la identidad sustancial de las situaciones que han recibido diferente trato.

Este término de comparación es el que no consta en las actuaciones. La parte demandante se limita a alegar que las retribuciones por ella percibidas en los seis meses de duración de su contrato de trabajo en prácticas con el Ayuntamiento demandado son inferiores a las asignadas a los colectivos de personas detallados en el precedente apartado B), también contratados en prácticas, sin reparar en la pluralidad de diferentes circunstancias concurrentes en una y otra situación, fundamentalmente la singularidad de los programas de subvenciones públicas y de las bases reguladoras en cuyo marco se habilitan las contrataciones, los requisitos exigidos a los Ayuntamientos para poder acceder a éstas, los distintos colectivos a los que van dirigidos, los períodos de vigencia de una y otra programación y de las subsecuentes contrataciones, la concreta normativa convencional reguladora de la relación laboral de la parte actora, incluido el régimen retributivo, no aplicable a los otros colectivos, la diferente titulación condicionante, la falta de constancia de la efectiva realización de unas mismas tareas o funciones, etc..

Así las cosas, no resulta acreditada la realidad de un término de referencia válido demostrativo de la identidad sustancial de situaciones fácticas a las que se les pudiera haber dispensado diferente y desigual trato retributivo.

Debió por tanto ser desestimado el recurso de suplicación interpuesto por la parte accionante y confirmada la Resolución de instancia.

Así lo pronuncio y firmo.

En Oviedo, a diecisiete de enero de dos mil diecisiete.

