





ADMINISTRACIÓN  
DE  
JUSTICIA

la mesa de la proveyente a fin de dictar la oportuna resolución.

**TERCERO.-** En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.** [REDACTED] N.I.F. [REDACTED], vino prestando servicios bajo las órdenes y la dependencia del Ayuntamiento de Mairena del Alcor (Sevilla), en concreto, suscribieron los siguientes contratos:

- Contrato de trabajo temporal de 8.5.2019, para prestar servicios como barrendero, con una jornada de 37.5 horas semanales, con duración prevista hasta el 7.11.2019 y una retribución de 1050 euros mensuales, por obra o servicio determinado, consistente en iniciativa cooperación local regulada por Ley 2/2015, de 29 diciembre, Decreto 19217, de 5 diciembre aprobada por Resolución de la DDPP del SAE de Sevilla nº exp. SE/CL/0088/2018 (folios 112 a 114).

**SEGUNDO.-** Se dan por reproducidos los folios 47 a 53, 99 a 101, consistentes en las nóminas de la trabajadora y justificantes de pago, a quien se le abonaba conforme a lo pactado, pero no conforme al Convenio colectivo del Ayuntamiento.

**TERCERO.-** La Orden de 20.7.2018 de la Consejería de Empleo, Empresa y comercio de la Junta de Andalucía aprobó las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, de las iniciativas de cooperación local, en el marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía (folios 78 a 88).

**CUARTO.-** La Resolución de 18.12.2018 de la Dirección Provincial de Sevilla del SAE concedió la subvención en el marco de la iniciativa cooperación local, regulada mediante Orden de 20.7.2018 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva, en el marco del programa de fomento de empleo industrial y medidas de inserción laboral en Andalucía (folios 71 a 76).

**QUINTO.-** El Ayuntamiento demandado tiene convenio colectivo propio.

**SEXTO.-** Se dan por reproducidos los folios 89 a 95, consistentes en relación nominal de trabajadores, liquidación de cotizaciones del Ayuntamiento.



ADMINISTRACIÓN  
DE  
JUSTICIA

**SÉPTIMO.-** La relación laboral se extinguió en fecha de 7.11.2019 (folio 145).

**OCTAVO.-** En BOP de Sevilla de 5.6.2009 se publicó el Reglamento para el Personal funcionario del Ayuntamiento de Mairena del Alcor y Gerencia Municipal de Urbanismo (folios 55 a 69)..

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### **PRIMERO.- PRETENSIONES DE LAS PARTES.**

La parte actora, requerida ante la indebida acumulación de acciones (tutela de derechos fundamentales y cantidad), optó por la de tutela. Entiende que la retribución recibida, distinta a la fijada en convenio colectivo, al amparo del programa para el que fue contratada, constituye una causa discriminatoria, por lo que solicita el cese de dicha situación y el abono de una indemnización de daños y perjuicios por importe de 3600 euros.

La parte demandada se opuso alegando la prescripción/caducidad porque ha transcurrido 20 días, conforme art. 179 LRJS y 70.2 LRJS; litisconsorcio pasivo necesario porque debe demandarse a la Junta de Andalucía que es quien acuerda la subvención. En cuanto al fondo entiende que existe una justificación razonada y objetiva, que era el marco de la subvención otorgada, con la finalidad de la inserción laboral, además la parte actora no justifica la vulneración ni el perjuicio que se le causa. Subsidiariamente, entendería procedente, para el caso de estimación de la demanda, una indemnización de 300 euros.

### **SEGUNDO.- HECHOS PROBADOS.**

La declaración de hechos probados se ha extraído de la documental obrante en autos, coincidente en su mayoría y no impugnada por las partes.

En cuanto a la falta de litisconsorcio pasivo necesario, me remito a lo resuelto en sala, en el sentido de que la acción se ejercita frente a quien es la empleadora y quien está desarrollando la conducta que se imputa como discriminatoria, debiendo evitar la llamada a juicio de quienes, ya se sabe, que no tienen responsabilidad. Además la Ley no prevé la traída a juicio en el supuesto en cuestión. Respecto de la indebida acumulación, ya se dió respuesta debida por la parte actora ante el requerimiento efectuado por el Juzgado.

### **TERCERO.- PRESCRIPCIÓN.**



ADMINISTRACIÓN  
DE  
JUSTICIA

La parte demandada considera que ha transcurrido más de 20 días desde la finalización del contrato, por lo que considera que la acción está prescrita, a lo que se opone la parte actora por entender que la acción es imprescriptible.

El artículo 178.2 LRJS dispone *La demanda habrá de interponerse dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión del derecho fundamental o libertad pública.*

Por su parte, el art. 70 LRJS dispone *“No será necesario agotar la vía administrativa para interponer demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas frente a actos de las Administraciones públicas en el ejercicio de sus potestades en materia laboral y sindical, si bien el plazo para la interposición de la demanda será de veinte días desde el día siguiente a la notificación del acto o al transcurso del plazo fijado para la resolución, sin más trámites; cuando la lesión del derecho fundamental tuviera su origen en la inactividad administrativa o en actuación en vías de hecho, o se hubiera interpuesto potestativamente un recurso administrativo, el plazo de veinte días se iniciará transcurridos veinte días desde la reclamación contra la inactividad o vía de hecho, o desde la presentación del recurso, respectivamente.*

Sobre ello es preciso traer a colación la STSJA, Granada de 6.9.2018 a cuyo tenor *“En conclusión, como se recoge en la referida resolución del TSJ del País Vasco, que reproduce la Juzgadora en la decisión que ahora se combate, si la acción declarativa que pretende el reconocimiento de un derecho, no afecta al plazo de prescripción de las consecuencias económicas derivadas del mismo ( sentencia del TS de 18-2-00 (RJ 2000, 1745) ), con la única excepción de los supuestos de acciones declarativas que se ejercitan fuera de la modalidad propia de conflictos colectivos ( sentencia del TS de 24-4-02 (RJ 2002, 5685) con el matiz que , en materia propia de modalidad de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas (antes con la LPL (RCL 1995, 1144, 1563) , libertad sindical), el antiguo art. 177.2 de la LPL, actual art. 179.2 de la LRJS (RCL 2011, 1845) , dichas reclamaciones no están sometidas a un plazo especial de prescripción (o caducidad), sino que han de interponerse en los plazos legalmente previstos para ejercitar las acciones derivadas de las conductas o actos en los que se concrete la determinada lesión de los derechos fundamentales pues, aun cuando el mismo TC (sentencias 7/83, 3/83 (RTC 1983, 3) y 7/89) ha establecido que los derechos fundamentales son permanentes e imprescriptibles, es compatible que para reaccionar frente a cada lesión concreta de cualquier derecho fundamental, el ordenamiento limite la vida a la correspondiente acción, cuyo ejercicio podrá prescribir-caducar, sin perjuicio de que no se extinga el derecho fundamental particular de que se trate. Y sigue razonando la decisión judicial combatida, con referencia a la del TSJ citado que,....."Lo cual significa que existirá un transcurso del plazo dentro del cual el ordenamiento jurídico permite una reclamación jurisdiccional ante una presunta y determinada violación pero, que por ello, el derecho fundamental no deja de ser imprescriptible. Con todo, el dies aquo del cómputo del plazo de caducidad y/o prescripción de determinadas acciones, puede ser problemático y depende de una casuística*



ADMINISTRACIÓN  
DE  
JUSTICIA

*variopinta, que ahora no podemos abordar. Es por ello que la redacción del actual art. 70.2 de la LRJS (RCL 2011, 1845), incluso tras la redacción habida por la Disposición Final 3.3 de la Ley 39/15 de 1 de octubre (RCL 2015, 1477), vigente a partir del 2-10-16, establece además de la singularidad de que no es necesario presentar una vía administrativa previa para interponer demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas frente a actos de las Administraciones Públicas, recuerda que el plazo para la interposición de la demanda de esa modalidad de tutela de derechos fundamentales, se entiende será de 20 días desde el día siguiente a la notificación del acto o al transcurso del plazo fijado para la resolución, sin más trámites, especificando distintos supuestos de inactividad administrativa, vías de hecho o interposiciones potestativas. Es por ello que esta Sala entiende que, en el supuesto de autos, acontece una evidente caducidad respecto de la modalidad de tutela de derechos fundamentales escogida por los trabajadores demandantes (cuestión distinta hubiese sido una reclamación de cantidad ordinaria como indemnización de daños y perjuicios), por lo que en dicha modalidad específica, la exigencia del plazo de interposición que vincula el 179.2 con el 70.2 de la LRJS (RCL 2011, 1845), haría exigible la interpretación del instituto de la caducidad de la acción, tal cual podría haber acontecido en materias propias de despido, sanciones, movilidad o modificación sustancial. Siguiendo la sentencia del TS de 1-2-17 (RJ 2017, 1441), Recurso 78/16, que invoca la empresarial pública en su impugnación al recurso de los trabajadores, la prescripción de la acción de tutela de derechos fundamentales, en aquel caso, libertad sindical, huelga e igualdad, cuando es ejercitada por un Sindicato en su propio nombre e interés, mediante una demanda interpuesta basándose en la conducta de la empresarial (despido por la participación en la huelga convocada por la sección sindical, tras declararla ilegal la AN), el plazo, que no se discute será de un año para ejercitarla (exart. 59 del ET (RCL 2015, 1654)), nace como días ago respecto de la notificación de la sentencia del TS que declaró la legalidad de la huelga, revocando la sentencia de la AN, y no en la fecha de relación con los despidos y readmisión del último, ya que aquella tramitación de los litigios por despido, no era impedimento para el ejercicio de la acción efectuada por el Sindicato, que también pudo acudir a medios de interrupción de la prescripción, propios del 1973 del CC (LEG 1889, 27) (por ejemplo, reclamación extrajudicial a la empresa), en tanto concluye que ese plazo de prescripción no ha quedado interrumpido por el ejercicio de las acciones de despido ejercitadas por los despedidos, al ser acciones distintas las colectivas y las individuales y pluriindividuales, tanto por sujetos diferentes, como por no ser acreedores solidarios de la responsabilidad que se reclama en esa pretensión (art. 1974 del CC). Con todo, en el supuesto de autos, si mantuviésemos que el ejercicio de la acción es de un año atendiendo al art. 59 del ET (RCL 2015, 1654), como quiera que los servicios mínimos se fijaron por resolución que solo fue objeto de impugnación por el Sindicato, y en la jurisdicción contencioso-administrativa, las acciones individuales que aquí se han entablado (pluriindividuales) en la exigencia de daños y perjuicios por los trabajadores, que no hicieron ningún acto de reclamación judicial o extrajudicial interrumpiendo aquella prescripción, no podrían beneficiarse de una acción y pretensión meramente declarativa en lo contencioso-administrativo, por cuanto estas no interrumpen el curso de las acciones, su plazo de prescripción en el orden jurisdiccional social, máxime cuando los trabajadores lo*



ADMINISTRACIÓN  
DE  
JUSTICIA

*que solicitan es una indemnización de daños y perjuicios en su propio derecho, y no en nombre del Sindicato, ni siquiera como coadyuvante. Por todo lo mencionado, esta Sala considera que existe una caducidad y/o prescripción en la acción y/o del derecho indemnizatorio que hace inexigible cualquier otro pronunciamiento sobre su cálculo o cuantificación. (...)*".

*Lo que conduce a la estimación de la excepción de caducidad, pues la presente demanda en materia de tutela de derechos fundamentales, se ha interpuesto en diciembre de 2017, superando, notoriamente, el plazo de caducidad de 20 días, pues viene referida a los servicios mínimos de una huelga que tuvo lugar en octubre, noviembre y diciembre de 2015, y se ha de apreciar, asimismo, la excepción de prescripción de la acción para reclamar indemnizaciones por daños y perjuicios derivados de dichos servicios mínimos, al haberse presentado la reclamación fuera del plazo de un año desde la realización de los citados servicios mínimos".*

Es por ello que la tutela como tal sí que ha transcurrido el plazo indicado de 20 días, y además estaríamos ante una carencia sobrevenida de objeto desde el momento en el que, al estar extinguida la relación laboral, no se puede condenar al Ayuntamiento a que cese en su conducta, porque la relación laboral no está viva. Ahora bien, la reclamación de los perjuicios que la vulneración de derechos fundamentales le pudo irrogar sí que no estaría prescrito, porque está sujeto al plazo común de 1 año desde que puede ejercitarse (art. 59. 2. E.T.), que en este supuesto sería desde el momento de la extinción del contrato.

#### **CUARTO.- PERJUICIOS.**

Evidentemente para dilucidar si procede la reparación de posibles perjuicios he de analizar si se ha producido una vulneración de derechos que haga merecedor de la indemnización que se reclama.

Sobre esta cuestión, si bien referida a otro Ayuntamiento de la provincia de Sevilla, se ha pronunciado la Sala de lo Social de TSJA, Sevilla, en sentencias como la de 10.10.2019, a cuyo tenor " *La sentencia de 25/9/19 dictada en el recurso 1952/19, ha resuelto asunto idéntico al presente en los siguientes términos: "I. Según consta, la actora presentó demanda de reclamación de cantidad (diferencias salariales) del período de junio de 2017 a noviembre de 2017, acumuladamente a la tutela de su derecho fundamental a la igualdad retributiva con fundamento en el artículo 14 de la Constitución de la Nación Española (CE) alegando que habiendo sido contratada temporalmente para obra o servicio determinado que tenía por objeto atender como personal de limpieza el Plan extraordinario de mejora de vías públicas y espacios públicos del proyecto, programa iniciativa urbana Alcalá para la revalorización de espacios públicos dentro del programa iniciativa cooperación social programa empleo @ 30+ 2016 Revalorización de espacios públicos urbanos, se le abonaba un salario mensual de 924,21 euros cuando a los empleados de limpieza fijos del ayuntamiento se les aplicaban las tablas salariales del convenio colectivo, que reconocen un salario sustancialmente superior para dicha categoría profesional. II. En el acto del juicio entendió la juzgadora de instancia que las*



ADMINISTRACIÓN  
DE  
JUSTICIA

acciones eran inacumulables, requiriendo a la parte actora para que optara por una de ellas, lo que hizo en favor de la de tutela de derechos fundamentales, única que resolvió. Sin embargo, al principio del fundamento jurídico único de la sentencia, estimó la excepción de prescripción de la cantidad reclamada por el mes de junio de 2017. La sentencia del juzgado desestima la demanda de tutela arguyendo -resumidamente- que existe una justificación objetiva y razonable para la desigualdad de trato en este caso, como es la finalidad de tales contrataciones consistente en la adquisición de experiencia, reciclaje e inserción laboral de los así contratados; y que la determinación de si les resulta aplicable o no el convenio colectivo del ayuntamiento es cuestión de legalidad ordinaria sin trascendencia constitucional ...

TERCERO.- I. Por lo que hace a la censura jurídica, con amparo procesal en el apartado c) del art. 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, el segundo y último motivo del recurso denuncia que al no haberse apreciado en la sentencia del juzgado la existencia de discriminación salarial (más bien desigualdad de trato no justificada), ha infringido el art. 14 de la Constitución de la Nación Española (CE), el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y la directiva 1999/70/CE del Consejo (EDL 1999/66412), relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada, cláusula 4, apartados 1 y 4. Se alega para ello, en síntesis, reiterando los argumentos de nuestra sentencia n.º 410/2019, de fecha 13 de febrero de 2019 (RS n.º 4456/2018) que desestimó el recurso planteado por el ayuntamiento frente a la sentencia de instancia que estimó la demanda de conflicto colectivo planteada por el Sindicato de Empleados Municipales. Argumentábamos en dicha sentencia, con referencia al Decreto Ley 9/2014 de la Junta de Andalucía (EDL 2014/110789) y a la Ley andaluza 2/2015 que viene a "consolidar los programas puestos en marcha en el ejercicio 2014", que lo fueron al amparo de los precedentes instrumentos normativos como fueron el Decreto-ley 6/2014, de 29 de abril (EDL 2014/63302), por el que se aprueba el Programa Emple@Joven y la Iniciativa @mprende+, el Decreto-ley 9/2014, de 15 de julio (EDL 2014/110789), por el que se aprueba el Programa Emple@30+, y el Decreto-ley 2/2015, de 3 de marzo (EDL 2015/17697), de Medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo, que "la normativa andaluza citada no viene a establecer ningún régimen legal especial de contratación ni de retribución, sino solo a implementar políticas activas de empleo mediante ayudas, subvenciones y becas que se conceden en régimen de concurrencia competitiva a personas físicas trabajadoras (becarios, autónomos), empresas, entidades y ayuntamientos; a éstos, con el fin de que contraten en régimen laboral a personas con determinado perfil (inscritas como demandantes de empleo no ocupadas que reúnan alguno de los varios requisitos que se contemplan, referidos a la edad y a su inscripción en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil), las que deben quedar sometidas al correspondiente régimen laboral que les resulte de aplicación, y sin que la finalidad y el origen de los fondos constituyan justificación objetiva alguna que permita descolgarles de la aplicación -en este caso- de las previsiones del convenio colectivo, lo que sin duda constituiría una inadmisibles discriminación." II. Más que discriminación -precisamos ahora- dicha doble vara de medir el fruto del trabajo resulta contraria al principio de igualdad de trato que se deriva con carácter general del art. 14 CE, dado que no se cita ni invoca ninguna circunstancia especial -de las previstas en el



ADMINISTRACIÓN  
DE  
JUSTICIA

*citado precepto constitucional ni en el art. 17 ET - en razón a la cual se trate de forma diferente a los trabajadores temporales contratados al amparo de los programas citados que a los trabajadores fijos del ayuntamiento . Igualdad de trato y discriminación no son conceptos sinónimos o equivalentes, sino que esta última puede ser entendida como una especie de aquél género, caracterizada por su especial consideración a determinados principios y valores, y por su mayor intensidad de protección. Así, como reitera la doctrina constitucional (v. gr. STC 200/2001, de 4 de octubre, FJ 4 b), y STC 66/2015, de 13 de abril , FJ 3) "la virtualidad del art. 14 CE no se agota en la cláusula general de igualdad con la que se inicia su contenido, sino que a continuación el precepto constitucional se refiere a la prohibición de una serie de motivos o razones concretos de discriminación ", que representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones, no sólo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE ." Respecto de estas últimas, afirma el Tribunal Constitucional en las sentencias citadas que, por implicar un juicio de irrazonabilidad de la diferenciación establecida ex constitutione, es necesario "usar en el juicio de legitimidad constitucional un canon mucho más estricto, así como un mayor rigor respecto a las exigencias materiales de proporcionalidad", añadiendo que, por ello, "en tales supuestos la carga de demostrar el carácter justificado de la diferenciación recae sobre quien asume la defensa de la misma y se torna aún más rigurosa que en aquellos casos que quedan genéricamente dentro de la cláusula general de igualdad del art. 14 CE , al venir dado el factor diferencial por uno de los típicos que el art. 14 CE concreta para vetar que en ellos pueda basarse la diferenciación, como ocurre con el sexo, la raza, la religión, el nacimiento y las opiniones.".* Conforme a la doctrina del Tribunal Constitucional acerca de los principios de igualdad y prohibición de discriminación que garantiza el artículo 14 CE , los mismos son en principio mandatos dirigidos al legislador (igualdad ante la ley) y a los poderes públicos (igualdad en la aplicación de la ley), y sólo matizadamente se proyectan sobre otros poderes normativos (como el negociado colectivo) y sobre las relaciones entre particulares. En este caso no estamos ante un supuesto de desigualdad ante la ley, porque el convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra establece con claridad la aplicación del mismo a todos los contratados temporales sin hacer excepción alguna en cuanto a su régimen salarial. Su artículo 2 b) expresamente incluye en el ámbito personal de aplicación del convenio, "A todos los trabajadores contratados temporalmente como laborales al servicio del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra ", por lo que es evidente que el convenio establece un ámbito personal en el que están incluidos los contratados al amparo de los referidos planes e iniciativas de empleo. Es en la aplicación que de su propia normativa hace el consistorio donde se incurre en desigualdad en la aplicación de la ley (entiéndase de la normativa convencional), que el empleador tiene en este caso obligación de evitar dada su condición de administración pública, debiendo aplicársele por ello las mismas prevenciones que respecto del principio de igualdad ante la ley tiene establecido el Tribunal Constitucional. Pues no se trata de un particular que, en cuanto empleador, y en tanto no venga obligado legal o convencionalmente, pueda lícitamente en su relación meramente contractual dispensar trato diverso a sus trabajadores con el





ADMINISTRACIÓN  
DE  
JUSTICIA

único límite de la prohibición de discriminación por alguna de las causas constitucional o legalmente establecidas. III. Sobre la igualdad ante la ley y la igualdad de trato en la aplicación de la ley, la STC n.º 112/2017, de 16 de octubre, recoge y sintetiza la doctrina reiterada de dicho alto tribunal, diciendo que: en lo que respecta al principio de igualdad ante la ley contenido en el artículo 14 CE, se configura como "un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas, de modo que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas" (STC 36/2011, de 28 de marzo, FJ 2). [...] Ahora bien, también ha señalado este

Tribunal con reiteración que "el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos. En resumen, el principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida" (STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 2, y las que allí se citan). Además, el juicio de igualdad, que es relacional, exige "como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas y, de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso. Sólo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma" (STC 27/2004, FJ 2) (EDJ 2004/6839)." IV. Llegados a este punto, no compartimos el razonamiento de la sentencia de instancia cuando para afirmar la existencia de una justificación objetiva y razonable de la diferencia de trato salarial en este caso dice que "que los contratos de trabajo temporal que se suscribieron por el ayuntamiento eran ciertamente excepcionales por cuanto tenían como finalidad que las personas contratadas adquirieran experiencia o se reciclaran, logrando así la inserción



ADMINISTRACIÓN  
DE  
JUSTICIA

laboral, por tanto los contratos se firmaron para cooperar o colaborar con políticas de empleo que subvencionaban otras administraciones públicas sin tener, en realidad, posibilidad el Ayuntamiento, por razones presupuestarias, de aumentar plantilla o de financiar políticas de empleos...". Reiteramos lo que dijimos en la sentencia n.º 410/2019, de 13 de febrero de 2019 (RS n.º 4456/2018): la normativa andaluza citada no viene a establecer ningún régimen legal especial de contratación ni de retribución, sino solo a implementar políticas activas de empleo mediante ayudas, subvenciones y becas que se conceden en régimen de concurrencia competitiva a personas físicas trabajadoras (becarios, autónomos), empresas, entidades y ayuntamientos; a éstos, con el fin de que contraten en régimen laboral a personas con determinado perfil (inscritas como demandantes de empleo no ocupadas que reúnan alguno de los varios requisitos que se contemplan, referidos a la edad y a su inscripción en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil), las que deben quedar sometidas al correspondiente régimen laboral que les resulte de aplicación, y sin que la finalidad y el origen de los fondos constituyan justificación objetiva alguna que permita descolgarles de la aplicación de las previsiones del convenio colectivo. Añadimos ahora que los trabajadores temporales así contratados aportan un trabajo de igual significación, de igual valor, que los fijos o indefinidos, lo que refuerza el criterio de que deben ser retribuidos de igual manera que éstos.

Al contrario de lo que se sostiene en la sentencia del juzgado y en el escrito de impugnación, tal inaplicación a estos trabajadores temporales del régimen salarial del convenio colectivo al que personalmente están sujetos por mandato de la propia norma convencional excede de la mera cuestión de legalidad ordinaria, y adquiere dimensión constitucional porque, sobre la clara contravención de la norma paccionada, la administración pública empleadora desatiende su especial deber de otorgar un trato igual a los empleados que, si no son iguales, porque les diferencia la modalidad contractual por la que accedieron al empleo público, si presentan situaciones contractuales equiparables. Con tal actuación, el ayuntamiento empleador lesiona el derecho fundamental a la igualdad de trato en la aplicación de la ley cuya tutela se recaba en este procedimiento. V. Al no haberlo entendido así la sentencia recurrida, cometió la infracción jurídica denunciada, por lo que debe ser revocada con estimación del recurso, para en su lugar estimar la demanda de la trabajadora recurrente, declarar la existencia de la lesión constitucional denunciada y condenar al ayuntamiento demandado a que la indemnice en la cuantía de 300 euros que prudencialmente se fijan por los daños morales inherentes a dicha lesión, que son independientes de la restauración de la igualdad de trato durante el tiempo que duró la relación contractual (extinguida al tiempo de la demanda), consistente en el pago de las diferencias entre lo percibido y lo debido percibir por su trabajo, lo que no es objeto de este procedimiento especial (al haber desistido la actora en el juicio) sino que podrá ser reclamado en procedimiento ordinario, salvo que existan causas impeditivas o excluyentes del derecho. CUARTO.- No procede imposición de costas, al no existir parte vencida en el recurso, tal como ha interpretado dicho concepto la jurisprudencia en SSTs/IV de 21 de enero de 2002 (RCUD 176/2001) y 16 de mayo de 2018 (RCUD 2721/2016)".



ADMINISTRACIÓN  
DE  
JUSTICIA

*Procede, pues, concluir, a la vista de lo expuesto, que el Ayuntamiento demandado vulneró el derecho a la igualdad retributiva y discriminó a la actora en relación con la retribución que le correspondía por razón de su trabajo, debiendo como consecuencia de dicha vulneración (que finalizó una vez extinguida la relación laboral por voluntad de la trabajadora) indemnizar a la actora en la suma de 300 € en concepto de indemnización por el daño causado, los cuales no coinciden con el importe de las diferencias reclamadas al tratarse de un concepto distinto, derivado de la vulneración de derechos.*

Estos argumentos son plenamente aplicables al caso, desde el momento en que, si bien es evidente que el Programa de inserción laboral que motivó la contratación de la parte actora está justificada y es razonable, no lo es que su remuneración fue a de lo establecido en el Convenio colectivo de la corporación local, sin que exista justificación para que trabajadores que realicen el mismo trabajo reciban distinta remuneración en función del marco en que se contextualiza su contrato. Ahora bien, y de igual manera a como lo hace la Sala, la indemnización la fijo en 300 euros, estimándose así parcialmente la demanda.

En su virtud, vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

### FALLO

**QUE DEBO ESTIMAR Y ESTIMO PARCIALMENTE** la demanda interpuesta por [REDACTED] contra AYUNTAMIENTO DE MARIENA DEL ALCOR, en cuya virtud debo condenar y condeno al demandado a abonar a la actora la cantidad de TRESCIENTOS EUROS (300 EUROS).

Notifíquese esta resolución a las partes, así como al MINISTERIO FISCAL, con entrega de copia testimoniada, advirtiéndoles que contra la misma cabe **RECURSO DE SUPPLICACIÓN** ante la Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, anunciable en el plazo de **CINCO DÍAS HÁBILES** siguientes a tal notificación, por escrito, comparecencia o mediante simple manifestación al notificarle la presente ante este Juzgado de lo Social.

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



ADMINISTRACIÓN  
DE  
JUSTICIA

**PUBLICACIÓN.-** Leída y publicada la anterior resolución por la Sra. Magistrada que la dictó, en legal forma, y el mismo día de su fecha. Doy fe.