

LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL TEMPORAL DE LAS ENTIDADES LOCALES DIMANANTES DE PROGRAMAS DE ACTIVACIÓN DEL EMPLEO.

Abraham JIMÉNEZ HEREDIA

Jurista, Politólogo y Técnico de Inserción Laboral de Administración Local en el Ayuntamiento de Salar (Granada)

RESUMEN: El presente estudio aborda si, en relación a la legalidad y jurisprudencia actual, es procedente remunerar al personal laboral cuya contratación proviene de una actividad subvencional en materia de políticas activas de empleo de forma distinta al resto del personal laboral, o si, por el contrario, esta diferencia salarial encuentra su justificación en el contexto de la actividad subvencional de la que deriva la motivación de dicha relación laboral. Para ello se abordan las principales perspectivas legales y jurisprudenciales. Dado que las entidades locales han sido las que más problemáticas han encontrado en este aspecto, se profundiza con una perspectiva específica para dichas administraciones.

PALABRAS CLAVE: Subvención, relación laboral, política activa de empleo, desempleo, retribución.

SUMARIO:

1. Introducción.
2. Políticas activas de empleo, y su relación con la actividad subvencional.
3. La intervención de los entes locales en materia de empleo.
4. La contratación como personal laboral temporal de los destinatarios y sus retribuciones.
5. Conclusiones y reflexión del autor.
6. Bibliografía, jurisprudencia y normativa aplicable.

1. INTRODUCCIÓN

La contratación de personal en las administraciones públicas, principalmente en el ámbito local, se conforma como un fenómeno de gran relevancia jurídica y política. Esto se ha visto incrementado en los últimos años al amparo de la ejecución de programas de activación del empleo, financiados a través de distintas subvenciones públicas, tanto de procedencia estatal como autonómica. En este contexto, los programas de empleo implementados para la promoción de la inserción laboral de colectivos especialmente vulnerables o con dificultad de acceso al mercado laboral han otorgado a las entidades locales un papel instrumental clave en la ejecución de las políticas de empleo citadas.

No obstante, la modalidad de contratación subvencionada por otros entes administrativos ha suscitado una gran problemática en su ámbito, sobre todo en lo referido al régimen jurídico de aplicación a las relaciones laborales derivadas de tales contrataciones y, en particular, en lo relativo al sistema retributivo.

Por otro lado, La falta de una guía normativa homogénea que armonice las disposiciones administrativas dictadas por los órganos estatales y autonómicos con las realidades y capacidades a las que se enfrentan os entes locales, ha dado lugar a disparidad de criterios, conflictos de competencias y un gran enfrentamiento en cuanto a la determinación de las condiciones salariales del personal laboral contratado con cargo a dichas ayudas.

La cuestión cobra especial relevancia en cuanto a la igualdad en las condiciones de trabajo, así como la coherente aplicación del régimen jurídico laboral general, en particular el Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta lo reatado en la articulación de bases de concesión de las subvenciones y su alineación con la negociación colectiva local. Así pues, reluce un debate complicado entre la autonomía de los entes locales, la legalidad presupuestaria, los conceptos subvencionables, y la necesidad de alineamiento con condiciones laborales adecuadas, reduciendo en lo posible el riesgo de vulneración de derechos laborales a causa de discriminaciones retributivas injustificadas.

Desde esta perspectiva, el estudio del régimen jurídico de las retribuciones de este personal no solo es pertinente y necesario, sino fundamental, en atención a la inseguridad jurídica que refleja tanto a los entes locales beneficiarios como a los trabajadores afectados. Se establece en el presente, y a consecuencia, una reflexión crítica del autor tras el análisis que se efectuará conforme a la normativa, resoluciones administrativas y judiciales de pertinente aplicación, teniendo en cuenta las posibles estrategias de mejora con el fin de garantizar una aplicación homogénea y clara en este ámbito específico.

El presente estudio se enmarca en un contexto de desempleo que desde la crisis del COVID-19 se ha venido incrementando, en palabras de MOLINA BELMONTE, RUIZ PEÑALVER, CAMACHO BALLESTA Y RODRÍGUEZ MOLINA (2024): *«Las medidas implementadas han sido cruciales para conservar puestos de trabajo en el corto plazo y los países beneficiarios, entre ellos, España, han implementado una serie de programas que han permitido ser un “colchón” para todas las personas que han visto mermado su empleo durante la pandemia, pero ahora es el momento de transformar y dinamizar el mercado de trabajo»*¹

2. LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO, Y SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD SUBVENCIONAL

Es fundamental exponer los principales caracteres de las políticas activas de empleo, así como el papel que juegan en las mismas las entidades locales para poder entrar en el fondo de la cuestión objeto de estudio, por ello, en el presente estudio se abordará, de forma muy sucinta, en primer lugar esta cuestión.

El artículo 1 de la Ley 3/2003, de 28 de febrero, de Empleo, establece que:

«el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo. Tiene por objetivo promover y desarrollar la planificación,

¹ En el mismo estudio, estos autores afirman que de los resultados finales se extrae que no existe una relación directa entre el gasto destinado a PAE y la mejora en los datos del paro, siendo necesaria una distribución más funcional de las mismas.

coordinación y ejecución de la política de empleo y garantizar el ejercicio de los servicios garantizados y la oferta de una adecuada cartera de servicios a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo, a fin de contribuir a la creación de empleo y reducción del desempleo, mejorar la empleabilidad, reducir las brechas estructurales de género e impulsar la cohesión social y territorial.»

El ámbito de la legislación de promoción del empleo se encuentra delimitado. A excepción de Ceuta y Melilla, todas las comunidades autónomas tienen transferidas las competencias ejecutivas en esta materia, aunque la regulación de las relaciones laborales sigue siendo competencia exclusiva del Estado, según lo dispuesto en el artículo 149.7 de nuestra Carta Magna (CE, en adelante) y en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante).

Por otro lado, es necesario hacer referencia a la Ley 4/2004, que crea el Servicio Andaluz de Empleo ². Este organismo gestiona la ejecución y promoción de las políticas de empleo en el marco de las competencias estatales y las recogidas en el Estatuto de Autonomía de Andalucía, transferidas a través de los mecanismos correspondientes. No obstante, el Estado ha implementado de forma continua planes de promoción de empleo, especialmente en el ámbito juvenil, como refleja el Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, como parte fundamental de estas políticas.

A continuación, y en un contexto de pandemia, que agravó aún más la situación de desempleo de la sociedad, los Fondos Next Generation, y el Plan de Transformación y Resiliencia (Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Decreto-ley 27/2021, de 14 de diciembre, por el que se aprueban con carácter urgente medidas de empleo en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para Andalucía) han propiciado la inyección de fondos, mediante los cuales se han articulado

² Es importante destacar que se ha seleccionado el caso de Andalucía a modo de ejemplo, de esta forma podría entenderse extendida en términos similares esta distribución al resto de regiones.

multitud de subvenciones para promover el empleo y la inserción laboral, a través de programas en los que han tomado parte tanto el Estado como las Comunidades Autónomas en sus correspondientes esferas competenciales.

3. LA INTERVENCIÓN DE LOS ENTES LOCALES EN MATERIA DE EMPLEO

Las entidades locales, en su potestad de auto-organización predicada en el artículo 4.a) de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local, (LRBRL, en adelante), y como principales beneficiarias de tales programas para sus ciudadanos, ejercen funciones de control y formación en torno a los objetivos fijados en la planificación estratégica municipal, en un contexto de desempleo, y en consonancia con las políticas estatales y autonómicas, a través de sus correspondientes servicios de empleo y formación [art. 4.c) de la LRBRL], y en aras de la cooperación y coordinación administrativa, tal y como se establece en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 140 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen jurídico del Sector Público en relación con el artículo 9 de la CE.

De esta forma, si bien las entidades locales no ostentan competencias en materia de empleo propiamente dichas (falta de atribuciones), al constituirse como la administración más cercana al ciudadano, se han convertido en los principales beneficiarios de subvenciones en materia de políticas activas de empleo, propiciando la creación y promoción en los servicios de formación para el empleo de los ayuntamientos, como entes cooperadores fundamentales en la implementación de dichas políticas, a este propósito resulta fundamental la obra de Luis Enrique de la Villa Gil (2023) comentando los conflictos de competencias que al respecto desembocó en la Sentencia del Tribunal Constitucional 71/2018, de 21 de junio de 2018 y que es

fundamental para la comprensión competencial respecto a las políticas de formación para el empleo.³

4. LA CONTRATACIÓN COMO PERSONAL LABORAL TEMPORAL DE LOS DESTINATARIOS Y SUS RETRIBUCIONES

Es importante señalar que, aunque la contratación esté motivada por el otorgamiento de una determinada subvención por parte de un ente con competencias en materia de políticas activas de empleo, esta actividad solo vincula a la entidad beneficiaria (Ayuntamiento) y a la administración otorgante⁴.

Por ejemplo, podemos citar el Plan Joven Ahora de la Junta de Andalucía, cuyas bases reguladoras se regulaban en la Orden de 2 de junio de 2022 (BOJA N.º 109, de 09/06/2022)⁵. Dicha orden establece que el mecanismo de contratación se llevará a cabo conforme a las disposiciones del ET, y es claro que la norma menciona que las retribuciones de los trabajadores se determinarán mediante la aplicación de las tablas establecidas en el convenio colectivo correspondiente (art. 26 del ET).

Otros programas subvencionales, como el reciente Programa Emplea-T en su línea 7, también han remitido a la legislación laboral en lo relativo al régimen jurídico aplicable a los Ayuntamientos beneficiarios. Si bien este ha resultado ser más preciso (como en su día lo fue el Programa de Primera Experiencia Profesional en las Administraciones Públicas, conforme al artículo 4 de sus bases reguladoras⁶) remitiéndose a la figura del contrato en prácticas para la obtención de experiencia profesional, prevista en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, dicha solución

³ A este respecto el profesor FRANCISCO VILA TIerno (2017) en el capítulo «Las Competencias de Empleo en el ámbito Local La Regulación en España» de la obra «Las Políticas de Empleo en el ámbito Local. Especial Atención a Colectivos Desfavorecidos: Jóvenes, Mayores y Discapacitados», también menciona la capacidad ejecutoria que los entes locales ostentan en materia de políticas activas de empleo, a pesar de su ausencia de atribuciones a través de mecanismos de cooperación y coordinación administrativa.

⁴ Las administraciones otorgantes pueden ser diversas, la norma general y que propugna el Plan de Transformación, Recuperación y Resiliencia es la distribución equitativa a través de los servicios de empleo de las distintas comunidades autónomas, no obstante también pueden otorgarse en un contexto estatal.

⁵ El plan Joven Ahora, según la exposición de motivos de la orden que regula sus bases reguladoras expone que entre sus retos se encuentra «el apoyo al empleo en el ámbito local como factor estratégico de desarrollo socioeconómico local. Son los mercados locales de empleo los que mayor dinamismo muestran a la hora de generar oportunidades de empleo y ajustar los perfiles profesionales a los sectores generadores de empleo, gracias, en parte, al mayor conocimiento del mercado laboral que la proximidad genera. Además, son la vía de contacto directo con la ciudadanía y sus necesidades. Y producen sinergias que facilitan dinámicas de crecimiento más allá de sus límites territoriales.»

⁶ <https://www.boe.es/boe/dias/2021/10/26/pdfs/BOE-A-2021-17436.pdf>

únicamente resuelve el problema en aquellos entes locales que disponen de un instrumento de negociación colectiva adecuado. Sin embargo, no resulta eficaz en aquellos casos en los que dicho instrumento aún no ha sido implementado.⁷

Sin embargo, aunque de dichas bases reguladoras no se extrajera expresamente la remisión al ET, se puede deducir, pues para la empleabilidad pública solo caben dos opciones (personal funcionario o laboral).

Por la naturaleza de la contratación, no podemos referirnos a los funcionarios públicos, sino al personal laboral. Esta interpretación se extrae de las disposiciones del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en adelante TREBEP, arts. 3 y 7).

En primer lugar, vamos a citar la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 758/2019, de 7 de noviembre. En dicha resolución se abordaba un supuesto de desigualdad salarial respecto de un empleado contratado a raíz de un programa de empleo subvencionado.

El actor afirmaba que se había producido un trato diferente en su remuneración respecto a otros empleados públicos en las mismas tareas y funciones, percibiendo una cuantía similar al Salario Mínimo Interprofesional. La entidad local se amparaba en la actividad subvencional que dio lugar a su contratación.

El alto tribunal clarificó diversas cuestiones. No obstante, aquí nos referiremos al Fundamento Jurídico Cuarto, del que se desprende el siguiente tenor literal:

«...el Ayuntamiento empleador, aunque contratase en el marco de una normativa que tenía por objeto promover el empleo joven, tuvo que recurrir a alguna de las modalidades contractuales establecidas en el ET y a esta norma hubo de atenerse para establecer los derechos y obligaciones de la relación laboral. No obstante, repetimos, el Ayuntamiento no podía ampararse en una norma autonómica dictada por una Comunidad Autónoma que carece de competencia para regular las

⁷ La letra I) del artículo 11.3 del ET menciona que «En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo»

relaciones laborales. En definitiva, el Ayuntamiento olvidó que la subvención, como su nombre indica, es solo una ayuda económica para el mantenimiento de una actividad y el fomento del empleo en este caso, pero no una excusa para incumplir la normativa laboral en materia de retribuciones. »

Por un lado, debemos analizar la consideración de la «*relación laboral*» en su motivación esencial, y por otro, presentar los fundamentos de la siguiente manera:

- a) La modalidad subvencional remite al ET para la regulación de la contratación del personal seleccionado y, por tanto, no puede garantizarse su cumplimiento en algunos aspectos (como la modalidad de contratación) y en otros no (salarios).
- b) El ET es la norma reguladora por excelencia de las relaciones laborales (salvo aquellas profesiones que poseen una regulación específica, las cuales no son objeto del presente estudio⁸). Por tanto, no puede aplicarse otra norma que no cubra su ámbito de aplicación, debiendo aplicarse el correspondiente convenio colectivo conforme a sus disposiciones.
- c) Ninguna norma autonómica ostenta competencias para regular las relaciones laborales, ya sea de naturaleza reglamentaria (como en el caso de subvenciones) o legislativa, ya que, en consonancia con el artículo 149.7 de la CE, la regulación de las relaciones laborales es competencia exclusiva del Estado.
- d) La subvención vincula exclusivamente a la administración beneficiaria con la otorgante. Alegar una relación jurídica ajena para justificar una desigualdad retributiva constituye una actuación contraria a los derechos de los trabajadores.

⁸ Así pues, de las funciones laborales asignadas a estos empleados, no puede deducirse que se encuentren en una relación laboral de carácter especial ni que les sea de aplicación un régimen jurídico distinto, más allá del acceso mediante los principios de igualdad, mérito y capacidad inherentes al empleo público.

Tras esta resolución, el Tribunal Supremo se ha pronunciado de nuevo, más concretamente en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 935/2020, de 22 de octubre, en la que se establece que:

«...De la doctrina de esas sentencias se deriva que la sentencia recurrida olvida que el Decreto Ley 9/2014 de 15 de julio, de la Junta de Andalucía no es fuente de la relación laboral, ni podía serlo, aunque tuviera tal vocación, que no la tiene, dada la reserva que a la legislación estatal confiere el artículo 149.7 CE. Como allí dijimos: ... el Ayuntamiento empleador, aunque contratase en el marco de una normativa que tenía por objeto promover el empleo joven, tuvo que recurrir a alguna de las modalidades contractuales establecidas en el ET y a esta norma hubo de atenerse para establecer los derechos y obligaciones de la relación laboral". Sin que, repetimos, se pudiese amparar en una norma autonómica dictada por una Comunidad Autónoma que carece de competencia para regular las relaciones laborales. En definitiva el Ayuntamiento olvidó que la subvención, como su nombre indica, es sólo una ayuda económica para el mantenimiento de una actividad y el fomento de empleo en este caso, pero no una excusa para incumplir con la normativa laboral en materia de retribuciones... Lo que en definitiva decimos en la STS 7/11/2019 (referida anteriormente), y debemos repetir ahora, es que, existiendo en este caso un Convenio Colectivo propio para el personal laboral del Ayuntamiento demandado, la retribución debe ajustarse a lo contemplado en el mismo para los trabajadores de su misma categoría profesional, sin que pueda obstar a ello el hecho de que en aquel Plan de empleo pudiese contemplarse una cuantía inferior como ayuda o subvención del puesto de trabajo...»

También se ha introducido por multitud de convenios colectivos una remuneración específica para este tipo de personal, la cual no ha sido muy bien acogida por nuestros tribunales, así lo expone el Fundamento Jurídico Tercero de la primera sentencia citada:

«En la demanda se pidió el abono de las diferencias salariales existentes entre lo cobrado y lo que debería haber cobrado si se hubiese aplicado el convenio colectivo de la entidad municipal a la que prestó servicios, donde se excluía de su ámbito subjetivo de aplicación a los contratados para programas o convenios de fomento de

empleo. La sentencia de instancia desestimó la demanda, pero la referencial la estimó, al entender que la disposición convencional excluyente antes referenciada. No era aplicable porque el caso juzgado quedaba fuera de ella, ya que no se trataba de un convenio con otra institución y porque no era lógico excluir del convenio colectivo a trabajadores contratados con base en subvenciones concedidas por administraciones públicas, pues se violaría el principio de igualdad.»

Por otro lado, no se discute qué convenio colectivo es de aplicación, pues sin importar el puesto ni las funciones que realice el trabajador, es aplicable la jurisprudencia relativa a la «*unidad de convenio*».

De esta forma, el alto tribunal (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 729/2023, de 10 de octubre, entre otras) establece que se aplica el mismo para toda la entidad; no obstante, se aplican excepciones a este principio cuando en una misma empresa se lleven a cabo actividades muy diferenciadas (CEF, 2008).

Si se determinara que son de aplicación las retribuciones íntegras establecidas para el personal laboral ordinario de la entidad, es necesario aclarar a qué retribución de puesto (categoría profesional) estaría asimilado el salario, aplicando el artículo 22 del ET, relativo al sistema de clasificación profesional, pues es evidente que pueden crearse puestos para estas contrataciones que no encuentren homólogo con las categorías establecidas, ateniéndose a las funciones propias de la actividad laboral.

No obstante, independientemente de si existe o no convenio en la corporación, el principal problema que suele emerger en estas situaciones es la desigualdad salarial respecto a puestos similares de plantilla de la propia entidad; por lo tanto, poco importa aquí lo que disponga el convenio, pues aunque existiera una disposición expresa en el convenio que regulase las remuneraciones de los trabajadores provenientes de programas de empleo, esta podría resultar discriminatoria si existen trabajadores de plantilla que perciben mayores remuneraciones por las mismas funciones.

De esta forma, se concluye que ni siquiera la desigualdad retributiva prevista en convenio colectivo para puestos similares, justificando tal diferencia en una actividad subvencional, podría prosperar.

Las consecuencias de esta actividad pueden llevar a procedimientos judiciales sobre reclamación de salarios conforme a la normativa laboral y a las normas procesales de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

5. CONCLUSIONES Y REFLEXIÓN DEL AUTOR

De lo expuesto se extraen varias conclusiones.

En primer lugar, y en relación a si las cuantías salariales del personal laboral contratado como consecuencia del otorgamiento de subvenciones a las entidades locales para promover la inserción laboral pueden ser menores a las establecidas para el personal laboral ordinario de la misma entidad en su convenio colectivo de aplicación, se debe apreciar negativamente, conforme a la legalidad y jurisprudencia que se ha estudiado, además es el autor quiere señalar la falta de unificación de criterios que impiden la aplicación de un adecuado régimen por parte de los entes beneficiarios.

En segundo lugar, y en relación a si, en caso de que el convenio colectivo de la entidad establezca una remuneración específica para el personal que derive de tal actividad subvencional, podría llevarse a cabo lo expuesto en la conclusión anterior, apreciándolo, de igual forma, negativamente al incurrir en desigualdad salarial no justificada, según lo dispuesto en las consideraciones anteriores y, más concretamente, en la jurisprudencia citada. En este punto se quiere hacer una puntualización, y es que la justificación debe tener una conexión directa con las funciones a desarrollar, pudiendo incurrir en discriminación salarial.

En tercer lugar, y relativo a la aplicación de otra norma de negociación colectiva que regule la relación laboral de este personal, no se discute qué convenio colectivo es de aplicación, pues, indistintamente del puesto y las funciones que realice el trabajador, es predicable la jurisprudencia relativa a la unidad de convenio, la cual establece que se aplica el mismo para toda la entidad, salvo las excepciones que la propia jurisprudencia laboral recoge sobre la posibilidad de aplicar más de un convenio. No obstante, y como se ha mencionado, la regulación específica dentro del ámbito del convenio para estos

trabajadores no justifica una diferencia retributiva si las funciones que realizan son similares a las de parte del personal de plantilla de la corporación. En otras palabras: ni la corporación puede basarse, a efectos salariales, en las bases reguladoras subvencionales, ni el convenio de aplicación puede remitir a ellas con objeto de justificar diferencias retributivas respecto del personal de plantilla, a este respecto cabe destacar entre muchas otras la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 316/2014, de 27 de noviembre.

En cuarto y último lugar, en lo referente a las posibles consecuencias que podrían derivarse de la diferencia de trato en las retribuciones en el supuesto analizado, se aprecia que pueden ser objeto de reclamación los salarios pendientes sobre la cuantía remuneratoria asignada a ese puesto en el convenio colectivo de aplicación al personal laboral ordinario de la entidad, atendiendo a la interpretación de las funciones específicas del puesto para encontrar un grupo profesional asimilable, en caso de que no exista uno específico o equivalente, y, como mínimo, al del puesto con la retribución más baja que señale el instrumento de negociación colectiva. Esto se tramitaría por los cauces dispuestos en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, al resultar esta competente en los conflictos laborales del personal laboral.

Como se ha podido observar, la temática aquí abordada genera una notable inseguridad jurídica. A juicio de este autor, ello se debe, fundamentalmente, a la falta de homogeneidad en la configuración de un régimen jurídico claro y coherente que se complementa adecuadamente con las políticas activas de empleo. Por otro lado, resulta necesario establecer una clara diferenciación entre las consecuencias derivadas de la relación subvencional y aquellas propias de la relación laboral que vincula al trabajador con la corporación local, ya que, aunque en algunos aspectos pueden coincidir, en otros difieren sustancialmente, lo que conlleva un evidente aumento del riesgo de perjuicios tanto para la administración como para el propio trabajador.

6. BIBLIOGRAFÍA, JURISPRUENCIA Y NORMATIVA APLICABLE

Obras doctrinales:

MOLINA BELMONTE, J., RUIZ PEÑALVER, S. M., CAMACHO BALLESTA, J. A., & RODRÍGUEZ MOLINA, M. *Los fondos Next Generation UE y las políticas activas de empleo en las regiones españolas: un análisis comparativo*. IREP, 4 (1). 2024. Págs. 99-124. Recuperado de: <https://doi.org/10.7203/IREP.4.1.24850> . Consultado: 13 de marzo de 2025.

VILLA GIL, L.E. “La formación profesional para el empleo (Comentario a la Sentencia 71/2018, del Tribunal Constitucional)”, en: *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, vol. 3, N ° especial, 2023, págs. 335-343. Recuperado de: <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/892>. Consultado el 12 de abril de 2025.

VILA TIERNO, F (2017). “Las Competencias de Empleo en el ámbito Local. La Regulación en España”, en: ÁLVAREZ CORTÉS, J. C. (DIR.), & VILA TIERNO, F. (COORD.). *Las políticas de empleo en el ámbito local. Especial atención a colectivos desfavorecidos: jóvenes, mayores y discapacitados* (2017). Págs. 13-30. Proyecto DER-2015-63701-C3-2R. Grupo PAIDI SEJ 347. Asociación M. Estudios e Investigaciones Sociales. Contrato de Investigación Diputación-Universidad de Málaga (Ref.-8.07/5.80.3363-13). Ed. 1. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=705541> . Consultado: 13 de marzo de 2025.

CEF. (2008). *Criterios prácticos para la aplicación de un convenio colectivo*. Cuestiones a Debate, (55).
<https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/download/5569/5017/11029>.

Normativa utilizada:

Constitución Española de 1978. «BOE» núm. 311, de 29/12/1978. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229> .

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. «BOE» núm. 80, de 03/04/1985.

Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-5392>.

Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. «BOE» núm. 236, de 02/10/2015. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565>

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. «BOE» núm. 236, de 02/10/2015.

Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10566>.

Ley 3/2003, de 28 de febrero, de Empleo. «BOE» núm. 51, de 01/03/2003.

Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-5365>.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 255, de 24/10/2015. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE--A-2015-11430>.

Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de Creación del Servicio Andaluz de Empleo. «BOE» núm. 10, de 11 de enero de 2003. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-707-consolidado.pdf>.

Orden de 2 de junio de 2022, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, de la Iniciativa para la Promoción del Empleo Juvenil en el Ámbito Local (Joven Ahora). Recuperado de <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2022/109/1#descargas>.

Orden de 3 de octubre de 2024, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, para la inserción laboral y el fomento de la contratación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Programa Emplea-T. Recuperado de https://www.juntadeandalucia.es/boja/2024/197/BOJA24-197-00041-51790-01_00308739.pdf .

Resolución de 22 de octubre de 2024, de la Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial, por la que se convoca, para el año 2024, la concesión de subvenciones de las Líneas 1, 2, 4 y 7 reguladas en la Orden de 3 de octubre de 2024, por la que se aprueban las bases reguladoras

para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, para la inserción laboral y el fomento de la contratación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Programa Emplea-T. Recuperado de https://juntadeandalucia.es/boja/2024/209/BOJA24-209-00117-52901-01_00309850.pdf.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. «BOE» núm. 261, de 31/10/2015.

Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>.

Orden TES/1152/2021, de 24 de octubre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación del «Programa de primera experiencia profesional en las administraciones públicas», de contratación de personas jóvenes desempleadas en el seno de los servicios prestados por dichas administraciones públicas, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2021/10/26/pdfs/BOE-A-2021-17436.pdf>.

Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Decreto-ley 27/2021, de 14 de diciembre, por el que se aprueban con carácter urgente medidas de empleo en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para Andalucía. «BOE» núm. 341, de 31 de diciembre de 2020, páginas 126733 a 126793 (61 págs.).

Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-17340>.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. «BOE» núm. 245, de 11/10/2011.

Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>.

Jurisprudencia:

Sentencia del Tribunal Constitucional 71/2018, de 21 de junio de 2018.

Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-10513>.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 758/2019, de 7 de noviembre. Recuperado de <https://vlex.es/vid/829384181>.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 729/2023, de 10 de octubre <https://vlex.es/vid/950141100>.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 935/2020, 22 de octubre de 2020 <https://vlex.es/vid/852172738> .

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 316/2014, de 27 de noviembre.

Recuperado de:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/74e8c834f87a0bce/20160111>.

ABREVIATURAS:

ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CE: Constitución Española de 1978.

TREBEP: Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

LRBRL: Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.