



MARHTO

MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS, TRABAJO Y ORGANIZACIONES

Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Trabajo de Fin de Máster

Curso 2020/2021

Convocatoria Junio

Orientación: Revisión Bibliográfica

Título: LOS PLANES DE EMPLEO: LA PRECARIEDAD
VENDIDA EN FORMA DE OPORTUNIDAD

Estudiante: Kevin Suárez Tornel

Tutora: Elena Miró Morales

Código OIR: TFM.MGR.EMM.KST.210602

En Elche a 18 de junio de 2021

ÍNDICE:

Resumen	3
Introducción	4
Marco integrador de los planes de empleo en ayuntamientos de la C.Valenciana	6
Método	8
Búsqueda de literatura y criterios de inclusión	8
Proceso de codificación y selección de estudios	9
Resultados	9
Características de los estudios seleccionados	9
Resultados relacionados con la tipología de los contratos	11
Resultados relacionados con las subvenciones otorgadas a ayuntamientos de la Comunidad Valenciana	13
Resultados relacionados con la participación de los sindicatos presentes en ayuntamientos demandados y en proceso de demanda.	13
Discusión y conclusiones	14
Bibliografía	19

1. Resumen

Los planes de empleo cobran gran importancia en la sociedad actual, siendo una posible fuente de empleo para las personas que cumplan los requisitos de acceso a los mismos, otorgan la posibilidad de adquirir un contrato laboral de duración determinada, normalmente de seis meses a un año, en la que las personas contratadas se benefician de obtener un empleo que le ayude a generar ingresos cada mes y adquirir experiencia laboral.

El objetivo principal del presente trabajo es analizar si este tipo de oportunidades laborales ofrecidas por las Administraciones Locales y financiadas mediante el otorgamiento de subvenciones por parte del Fondo Social Europeo (FSE) y los organismos públicos de empleo se lleva a cabo correctamente centrándose principalmente en el cumplimiento de los aspectos locales. Los planes de empleo se iniciaron por primera vez en el año 2014 como un proyecto de gran impacto socio-económico de cara a las necesidades existentes por aquel momento en materia de empleo. En la búsqueda de información relacionada con el tema en cuestión ha sido de especial relevancia la información obtenida en portales como LABORA y FSE en el que se conocen los requisitos legales, financiación y publicidad de los mismos, por otro lado, los artículos de noticias y otras fuentes como sentencias dictadas por el Tribunal Supremo han sido las detonantes para concluir que se están cometiendo ilegalidades en la gestión de los mismos y cómo poner fin a la situación frustrante a la que se enfrentan aquellas entidades locales y empleados/as que no están conforme con la gestión de los planes de empleo en los que participan. El presente trabajo pretende establecer mecanismos que conduzcan al correcto, justo y legal desarrollo de los planes de empleo.

Palabras clave: Planes empleo, RPT, personal laboral, emcuju, empuju, estatuto trabajadores, contratos, ayuntamientos, subvenciones.

2. Introducción

En diferentes ayuntamientos de toda España, se han ido aumentando las contrataciones de personas jóvenes cualificadas y no cualificadas mediante las subvenciones financiadas por los organismos de empleo públicos competentes en cada territorio y el Fondo Social Europeo, siendo dichos programas de empleo una oportunidad para las personas jóvenes en la que pueden adquirir una primera experiencia o aumento de la experiencia quien ya la posea de cara a aumentar su empleabilidad teniendo en cuenta las titulaciones cursadas y las demandadas por los consistorios. Las contrataciones son de carácter temporal, oscilando entre los seis y doce meses de duración del contrato, siendo éste tipo de contratación lo que se conoce como *personal laboral de duración determinada*, que en el caso de los ayuntamientos corresponde la aplicación del convenio colectivo en vigor en el que se establecen las diferentes categorías y relaciones de puestos de trabajo (RPT) y en él, se establecen las cuantías salariales y derechos de todos/as los trabajadores que realizan sus funciones en dichas corporaciones. Los convenios colectivos que rigen las relaciones laborales en las Administraciones Locales, gozan de ser agradecidos en lo que se refiere a las cuantías salariales que se abona mensualmente a los empleados públicos de la corporación, lo que puede llegar a suponer un conflicto para el mantenimiento de las arcas municipales. Las subvenciones otorgadas por los organismos de empleo públicos competentes en cada comunidad, otorgan una cuantía por cada trabajador/a menor a la marcada en el convenio colectivo de cada ayuntamiento, lo que supone que la solicitud y desarrollo de la subvención requerirá una inyección de capital por parte de los ayuntamientos que las solicitan, por ello, es necesario plantear si se puede realmente solicitar la subvención, ya que aquellos ayuntamientos que no puedan desembolsar de las arcas públicas la cuantía suficiente para equiparar los salarios supondrá una posible sanción por incumplimiento de la legislación laboral por la inaplicación del convenio colectivo, siendo el personal laboral de duración determinada un tipo empleado que se rige por el mismo convenio que el resto de personal (funcionarios, interinos, personal laboral fijo etc.). La inaplicación de dichos convenios a aquellos trabajadores que se contrata de forma temporal supone el incumplimiento de la legislación que regula las relaciones laborales que se rigen tanto por el EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público) y el ET (Estatuto de los Trabajadores) así como el incumplimiento del principio de igualdad, al discriminar a este colectivo de trabajadores.

Actualmente existen serios problemas en materia de empleo que afectan a personas jóvenes, por ello se requiere de una puesta en marcha de medidas que permitan alcanzar una mejora en cuanto a la integración laboral sin afectar notoriamente al gasto público. El

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y los Servicios Públicos de Empleo han mostrado el compromiso para llevar a cabo las acciones necesarias con el fin de desarrollar un nuevo modelo de estrategias capaces de impulsar el empleo para este colectivo.

Para llevar a cabo dichas actuaciones han elaborado el Plan de Choque por el Empleo Joven que persigue alcanzar unos objetivos concretos:

-Mejorar la competitividad y el valor añadido de la estructura productiva española que permita conseguir niveles de crecimiento económico con una sustancial oferta de empleo en base a los sectores del futuro y con alto valor añadido.

-Impulsar el compromiso con la formación y la cualificación de personas jóvenes, apoyándose en el sistema educativo y el entorno laboral como elementos fundamentales para la integración social, para ello hay que dotar de competencias profesionales a los jóvenes siendo necesaria la participación de los Servicios Públicos de Empleo.

-Crear un mercado laboral de calidad.

-Incrementar tanto la cualificación como la inserción de las personas jóvenes a través del refuerzo de las competencias profesionales.

-Otorgar a los Servicios Públicos de Empleo los recursos necesarios para llevar a cabo las acciones oportunas.

-Prestar especial atención a aquellos colectivos más vulnerables (parados de larga duración, abandono escolar, personas con discapacidad, inmigrantes etc.)

-Formar a las personas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el fin de eliminar los sesgos de género, combatir la segregación horizontal y la brecha salarial de género.

-Romper con el efecto desánimo de las personas jóvenes que han dejado de buscar empleo creyendo que no lo van a encontrar.

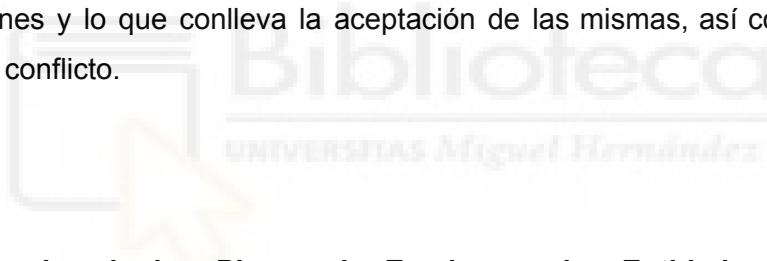
El Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 ha sido elaborado en colaboración con las diferentes Comunidades Autónomas y las organizaciones sindicales y empresariales

más representativas, siendo a la vez reforzadas por las entidades locales y distintos interlocutores sociales y económicos. Para ello, entre las distintas subvenciones destinadas a las administraciones públicas y privadas. En este caso, analizamos las subvenciones destinadas a las administraciones públicas, concretamente las destinadas a los ayuntamientos de la Comunidad Valenciana y gestionados por LABORA.

Según datos del LABORA durante el 2019 se ha registrado un incremento en el interés sobre recibir información con el fin de participar en el proceso de selección para poder optar a una de las vacantes ofrecidas por los planes de empleo en los distintos municipios que integran el territorio valenciano.

Ha sido de gran aportación la participación de organismos como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social así como organizaciones sindicales tales como CSIF, UGT, CCOO y Cambiemos Orihuela. El estallido de conflictos aumenta a raíz de la sentencia del Tribunal Supremo cuando obliga al Ayuntamiento de Sevilla a pagar alrededor de once millones de euros a los trabajadores de los planes de empleo.

El objetivo de este trabajo se centra en analizar la situación que envuelve a los planes de empleo con el fin de plantear a las administraciones locales si realmente pueden acogerse a estas subvenciones y lo que conlleva la aceptación de las mismas, así como realizar una revisión sobre el conflicto.



3. Marco integrador de los Planes de Empleo en las Entidades Locales en la Comunidad Valenciana.

En la Comunidad Valenciana, el LABORA ha puesto en marcha el plan integral de formación y empleo para jóvenes al que ha denominado Avalem Joves.

La finalidad del plan Avalem Joves pretende mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes para generar nuevas oportunidades de empleo y formación, facilitar que las personas jóvenes que se fueron a otros países para evitar las condiciones precarias existentes puedan regresar, así como contribuir a la implantación de un nuevo modelo productivo requerido por las nuevas necesidades.

El LABORA pretende de esta forma, reducir considerablemente la tasa de paro mediante acciones que fomenten la contratación de las personas jóvenes junto al Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo Regional de la Comunidad Valenciana y el Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014-2020 (POEJ 2014-2020).

Las actuaciones van dirigidas a perfiles jóvenes recién graduados y personas sin formación reglada o cuya formación no se adapta a las necesidades del mercado laboral, siendo estas acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

Actualmente existen dos tipos de subvenciones que cobran gran relevancia por ser las más populares y extendidas entre las entidades locales:

-EMPUJU: Programa de subvenciones destinada a la contratación de personas jóvenes por entidades locales, en el mercado del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

-EMCUJU: Programa de subvenciones para la contratación de personas jóvenes **calificadas** por entidades locales, en el mercado del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

La diferencia entre ambos programas radica en la cualificación requerida de la persona a la hora de seleccionarlos y encajarlos en un programa u otro.

Dichas subvenciones son solicitadas por las Administraciones Locales con el fin de recibir una cuantía para proceder a la contratación de personas jóvenes en diferentes puestos de los ayuntamientos, teniendo en cuenta la titulación de los candidatos/as y las necesidades de las corporaciones en el momento de su contratación. Una vez recibida la subvención se procede a realizar la contratación del personal laboral de duración determinada realizando un proceso de selección realizado en una primera fase por el organismo de empleo público en la que se miden requisitos como el tiempo en desempleo, situación de vulnerabilidad, género (discriminación positiva), titulación cursada, idiomas, experiencia etc.

Es imprescindible indicar que los programas *EMPUJU* y *EMCUJU* son propios de la Comunidad Valenciana que se gestionan a través del LABORA, el nuevo Servicio Valenciano de Empleo y Formación, en sustitución del **Servef**. En otras comunidades autónomas se otorgan el mismo tipo de subvenciones pero al ser un organismo de empleo público diferente reciben otro nombramiento, como puede ser el caso de Andalucía donde reciben el nombre de *EMPLE@JOVEN* y *EMPLE@25+*.

4. Método

4.1 Búsqueda de literatura y criterios de inclusión

La composición y estructura del trabajo de investigación ha sido ajustada a la declaración PRISMA, según las indicaciones establecidas en la lista de verificación de 27 ítems del año 2009.

En un primer momento, se inició la búsqueda de la temática mediante la revisión de páginas web de los organismos públicos competentes (SEPE,LABORA, SEF etc). y artículos de noticias publicadas por los medios de comunicación, sentencias y también ha sido necesaria la lectura de distintos capítulos que componen el EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público) y el ET (Estatuto de los Trabajadores), así como la Constitución Española en lo que se refiere a la normativa y cumplimiento de la ley.

La estrategia de búsqueda se enfocó en localizar a aquellos ayuntamientos que solicitan las subvenciones así como identificar en la medida de lo posible, las intervenciones de diferentes organismos como la Inspección de Trabajo y sindicatos en aquellos ayuntamientos que actualmente infringen la normativa en materia de aplicación del convenio colectivo a aquellos trabajadores que se contrata de forma temporal, los periodos de búsqueda empleados fueron desde el año 2015 hasta el año 2021 en las bases de datos de Google mediante el uso de palabras clave como “PLANES DE EMPLEO”; “EMCUJU”; “LABORA SUBVENCIONES”; “EMCUJU CONVENIO”; “DENUNCIA PLANES EMPLEO AYUNTAMIENTO”.

Se llevó a cabo la revisión de las listas de referencias de las noticias relacionadas con la contratación de personas jóvenes a través de contratos de duración determinada impulsados por las subvenciones otorgadas. Posteriormente se observó un incremento en el número de denuncias relacionadas con las cuantías salariales que percibían los empleados contratados mediante las subvenciones analizadas, lo que condujo a la necesidad de consultar la legislación laboral como el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), el Estatuto de los Trabajadores (ET) y la Constitución Española en sus derechos fundamentales. El desarrollo de estas fases se realizó siguiendo los criterios de elegibilidad previamente establecidos, el objetivo principal es analizar la problemática y solución a la gestión de los planes de empleo, hubo criterios de exclusión como 1) programas llevados a cabo por distintas Administraciones a los ayuntamientos, 2) otro tipo de programas en los que la contratación no se les otorgara la condición de “personal laboral de duración determinada”.

Para la selección del artículo, primero, se revisó el título y resumen para poder aplicar el primer criterio de exclusión, posteriormente, se revisaron medidas y resultados para aplicar el resto de criterios de selección.

4.2 Proceso de codificación y selección de estudios

La búsqueda mostró un total de 20.200 resultados que después de examinar keywords, título y duplicidad de noticias se redujo a 867, y tras la aplicación de los criterios preestablecidos fueron excluidos 851, quedando finalmente un total de 6 registros aplicables. Teniendo en cuenta que estas contrataciones se comenzaron a llevar a cabo hace menos de seis años, la información en cuanto a las intervenciones por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social así como el número de juicios pendientes a instancia de los demandantes, están en pleno auge por lo que en los próximos años se podrá observar de una forma más precisa el impacto ocasionado a las arcas públicas municipales el mala gestión de los planes de empleo.

El número de contrataciones de estos planes de empleo va ligado a la inversión pública en materia de empleo, por lo que también dificulta su precisión al variar anualmente dependiendo de los presupuestos aprobados, a lo que en muchas ocasiones hay que sumar el sobrecoste por la mala gestión.

5. Resultados

5.1 Características de los estudios seleccionados

Las personas contratadas al amparo de las subvenciones otorgadas a los ayuntamientos por parte de los organismos de empleo públicos, suscribieron un contrato temporal de duración determinada (para personas jóvenes cualificadas y no cualificadas, dependiendo el programa al que se adhieren) y pretende que se le reconozcan las diferencias retributivas durante el tiempo en el que han estado prestando servicios para dicha administración, manifestando la necesidad y obligatoriedad de equiparar las retribuciones del personal laboral a las de personal laboral de duración determinada, siendo contrario a derecho la mera exclusión del convenio que conlleva la reducción salarial de dichas personas y, en algunos casos niega el derecho al reconocimiento del derecho a disfrute de los días de asuntos propios que establece el EBEP, además de los días adicionales que puedan ser

establecidos por resoluciones de la secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública.

Durante el proceso de búsqueda de información para la realización del presente trabajo se han analizado diferentes noticias que manifiestan la discriminación del personal laboral de duración determinada o , como se les conoce en algunos ayuntamientos, el personal subvencionado. Hay gran cantidad de demandas que tras la realización de los juicios ya resueltos establecen que se están vulnerando los derechos del colectivo cuestionado.

Es la misma Inspección de Trabajo la que ha sentenciado que diferentes ayuntamientos han vulnerado los derechos de los trabajadores subvencionados al haberles pagado un salario menor al que deberían haber percibido por el trabajo realizado, lo que también conlleva a una reducción en la cotización. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha detectado diferentes irregularidades en lo que se refiere al pago de nóminas y disfrute de permisos de asuntos propios de los que sí goza el resto de personal de la corporación, en muchos casos la corporación decide pagar el SMI y no aplica el convenio colectivo, en otros casos se aplica un convenio colectivo que no procede como es el Convenio de la Construcción y, en otros casos se aplica una tabla salarial aprobada por los plenos sin previa negociación colectiva con los representantes de los trabajadores, comité de empresa y delegados de personal. Uno de los argumentos a los cuales se acoge la corporación local, según las sentencias a las que se ha tenido acceso, para no aplicar el convenio que realmente es de aplicación a los contratados mediante subvenciones es el mero hecho de disponer de una cláusula en convenios colectivos que se firmaron con anterioridad y que establecen de forma ilegal que los contratados a través de subvenciones cobrarán lo que marque la subvención y en caso de no marcarlo, el salario mínimo interprofesional vigente para el año de contratación. Por otro lado, también justifican la inaplicación en materia de salarios alegando que no ha habido un proceso de selección tan exigente como el propio de una oposición, pero lo cierto es que sí ha habido un proceso de selección llevado a cabo por el LABORA en la Comunidad Valenciana y, por los organismos competentes en el resto de comunidades autónomas que llevan a cabo planes de empleo similares, con los mismos requisitos, duración y problemática en cuanto a la aplicación del convenio colectivo.

Actualmente existe un gran desconocimiento sobre la aplicación o inaplicación del convenio colectivo del personal laboral del ayuntamiento -que suele equipararse al del personal funcionario- y está ocasionando grandes enfrentamientos de carácter social y político por todo el territorio nacional, distintos empleados son los que han acudido a los sindicatos ejercientes en sus ayuntamientos para poder poner fin a esta discriminación laboral , por otro lado, los ayuntamientos muestran una postura muy diferente al concluir que este tipo de

personal no ha superado un proceso de selección tan exigente como el que ha tenido que pasar un funcionario.

5.2 Resultados relacionados con la tipología de contratos.

La tipología de los contratos realizados por parte de las entidades locales, en este caso ayuntamientos, depende del tipo de subvención que se solicita, en las bases de las mismas se pueden apreciar los tipos de contratos que se deben llevar a cabo.

Los contratos son de dos tipologías diferentes, siendo las siguientes para cada programa específico:

EMCUJU	Contrato en prácticas
EMPUJU	Contrato laboral fin de obra
Fuente: LABORA Nota: Tipo de contratación según programa al que quede adherido/a el participante contratado mediante la subvención	

Si bien es cierto que la tipología de los contratos realizados se corresponde con lo indicado y/o marcado por la subvención, los datos reflejan que en la práctica no se corresponden en todos sus aspectos legales, siendo el salario y los permisos por asuntos propios reducidos para el personal laboral de duración determinada incluido en los planes de empleo.

Han sido diferentes ayuntamientos los demandados por antiguos trabajadores de los planes de empleo, a los que ahora les reclaman las diferencias salariales entre lo cobrado y lo estipulado según el convenio vigente, en las demandas a las que se ha podido tener acceso, los empleados solicitan la aplicación del convenio colectivo al haberse dado cuenta de que están excluidos del mismo y, por tanto, están percibiendo una cuantía inferior a nivel salarial frente al resto de trabajadores que realizan funciones similares y sí se encuentran incluidos en el convenio colectivo al ser otro tipo de personal, como es el personal funcionario de carrera o interino.

Así mismo, el contrato en prácticas viene regulado en el Artículo 11.1 del Real Decreto - Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos y, en varias de las demandas se observa la reclamación por parte de los demandantes en

cuanto a la aplicación del 60% del salario percibido por otro/a empleado/a que realiza funciones similares. La retribución de los contratos en prácticas será la fijada en el convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 60% durante el primer año o al 75% el segundo año de vigencia del contrato.

Por otro lado, los contratos ordinarios de fin de obra vienen regulados también en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en ningún caso se establece alguna cláusula que permita la diferencia en materia salarial respecto a otro tipo de contratos ordinarios, a excepción de algunos conceptos como puede ser el complemento por antigüedad.

A continuación se muestra mediante la exposición de la siguiente tabla, la tipología común de contratación, finalidad y requisitos de los mismos:

	TIPOLOGÍA	FIN	REQUISITOS
TEMPORALES	Por obra o servicio determinado	Se concierta para la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa	Estar en edad legal de trabajar
FORMACIÓN	Prácticas	Se concierta con el fin de que el trabajador obtenga la práctica profesional adecuada al nivel de los estudios cursados	La titulación debe haberse obtenido en los 5 años anteriores al momento de firma del contrato

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del SEPE (2021).

Nota: Por obra o servicio y determinado/ prácticas son los realizados por las entidades locales.

5.3 Resultados relacionados con las subvenciones otorgadas a ayuntamientos de la Comunidad Valenciana.

Son 542 municipios los que componen e integran el territorio de la Comunidad Valenciana, distribuyéndose en 135 municipios en la provincia de Castellón, 266 en la provincia de Valencia y 141 en la provincia de Alicante.

En cuanto al programa y/o subvención EMCUJU: del total de los 542 municipios que componen la Comunidad Valenciana, 461 en total fueron los que se acogieron a la subvención EMCUJU 2019, por lo que el número de ayuntamientos que solicita y por tanto, contrata a personas en prácticas (en este caso, al tratarse del programa EMCUJU se establece en las bases que la modalidad de contratación será el contrato en prácticas), es elevado.

En cuanto al programa y/o subvención EMPUJU: del total de los 542 municipios que componen la Comunidad Valenciana, fueron 937 municipios los que se beneficiaron de dicha subvención, siendo aún un número más elevado todavía que el calculado para el programa EMCUJU.

El importe de las subvenciones varía en cuanto a la distribución de los fondos de manera proporcional en base al número de habitantes que residen en cada municipio, aquellos municipios que cuenten con una población numerosa perciben una cuantía muy superior y, por tanto es mayor el número de contrataciones realizadas.

5.4 Resultados relacionados con la participación de los sindicatos presentes en ayuntamientos demandados y en proceso de demanda.

Son diferentes los sindicatos que tienen presencia y actúan en los ayuntamientos de las diferentes localidades y municipios.

CCOO (Comisiones Obreras) alertó sobre las irregularidades en el Ayuntamiento de Valencia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al ser informados por distintos empleados que se incorporaron a la corporación locales a través de los conocidos y populares planes de empleo, fue uno de los sindicatos que esgrimió ante el cuerpo de Inspección de Trabajo que los beneficiarios de dichos programas debían cobrar un salario superior al percibido por el consistorio, al considerar tras el conocimiento en derecho del

trabajo y seguridad social, que en algunos contratos ni siquiera llega a especificarse el puesto de trabajo, categoría profesional y objeto de contrato.

Cambios Orihuela también intervino en la puesta en marcha de la demanda al Ayuntamiento de Orihuela al considerar que aquellos trabajadores contratados en el programa EMCUJU durante los años 2018 y 2019 llegaron a percibir hasta 10.000€ menos de lo establecido en el Convenio Colectivo del Personal Labora.

UGT (Unión General de Trabajadores) también intervino en el Ayuntamiento de Benidorm al haber sido impugnado el censo de las elecciones sindicales del 24 de mayo de 2019 al haber excluido al menos a cien personas contratadas mediante los planes de empleo EMPUJU y EMCUJU, finalmente los resultados muestran que UGT luchó y consiguió que los empleados contratados a través de estas subvenciones pudiesen ir a votar, ya que además de tener derecho a voto también pueden ser incluidos en candidaturas de los diferentes sindicatos como establece el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo CSIF también reclamó ante el Ayuntamiento de Sueca la equiparación salarial entre el personal laboral y el personal funcionario, con el fin de crear una nueva Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) en la que también resulta afectado el colectivo de personas contratadas al amparo de dichas subvenciones.

7.Discusión y conclusiones

El propósito de esta investigación era proporcionar una revisión sistémica en la que se analizara la gestión de los planes de empleo y tras el estudio realizado se muestra la precariedad, el trato diferenciado en el que se encuentran un gran número de trabajadores que acceden a puestos de trabajo en la Administración Local mediante los programas y planes de empleo impulsados y financiados por los organismos públicos de empleo y el Fondo Social Europeo (FSE), realizando las mismas tareas que el resto de personal que sí está incluido en el convenio colectivo del ayuntamiento pero en algunas ocasiones percibiendo una retribución inferior y una reducción en materia de permisos al ser excluidos del convenio colectivo propio del ayuntamiento, se pretende por tanto dar soluciones al conflicto surgido a raíz del nacimiento de los planes de empleo. En gran parte, el conflicto se debe a que el importe de la subvención por persona contratada no es capaz de alcanzar

el establecido en el convenio colectivo del propio ayuntamiento y por tanto la diferencia deben asumirlas las arcas municipales.

Los resultados muestran un incremento en la nefasta gestión de los planes de empleo en diferentes municipios de la Comunidad Valenciana, que no aplicaron el convenio colectivo a pesar de existir sentencias del Tribunal Supremo que concluían a través de un recurso de casación para la unificación de doctrina que los planes de empleo deben cobrar como los funcionarios y/o el personal laboral, al ser personal laboral de duración determinada ya que de lo contrario se estaría sometiendo a un empleo más precario a aquellos trabajadores que se contrata de forma temporal y supondría el incumplimiento del artículo 14 de la Constitución Española al no aplicar el principio de igualdad. Uno de los detonantes que justifica la inclusión también es el proceso de selección que se ha realizado a través del LABORA.

Las intervenciones realizadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social han servido para que en algunos municipios que no aplicaban el convenio colectivo sean sabedores de su obligatoria aplicación y, en otros casos para denunciar ante la justicia la discriminación que sufre este colectivo en términos salariales y de permisos.

Según el enfoque del marco integrador de los planes de empleo en la Comunidad Valenciana, en definitiva los objetivos son aumentar la empleabilidad dotando de experiencia a este colectivo que accede a través de los planes de empleo previo proceso de selección realizado por el LABORA, realmente se cumple aunque no de la mejor forma posible, ya que en la mayoría de los casos finaliza en un juicio que conlleva el retraso del pago de nóminas a los trabajadores así como un sobrecoste para las arcas municipales.

Finalmente ha sido el Tribunal Supremo el que a raíz del nacimiento de demandas por las razones comentadas anteriormente, previo paso por otros organismos de justicia como los juzgados de lo social y TSJ correspondientes a cada territorio el que ha concluido mediante el recurso de casación para la unificación de doctrina condenando a los ayuntamientos a aplicar el convenio colectivo a los empleados que se contratan mediante los planes de empleo tras lo dictado en la sentencia del Órgano: Tribunal Supremo, Sala de lo Social, con fecha 13/06/2017, Nº de Recurso 1775/2016, Nº de Resolución 508/2017, Id Cendoj 28079140012017100488, en Madrid, siendo un procedimiento de lo social con el ponente Luis Fernando de Castro Fernández. La decisión en la que se basó el TS fueron los numerosos pronunciamientos judiciales que declararon fraudulenta la relación con la Administración Local al destinar a este tipo de trabajadores para realizar funciones propias de su actividad normal. Por lo que a partir de este momento, aquellos municipios que

tengan pensado acogerse a subvenciones para la contratación de personal a través de los planes de empleo, deberá analizar si realmente puede afrontar la contratación de dichas personas, lo que incluye una inyección de capital por parte de las arcas municipales, o si no sería conveniente al no equiparar los salarios a los fijados en el convenio colectivo y por tanto, poder convertirse en futuras demandas en los que se reclamen las diferencias salariales y los intereses de mora correspondientes.



TABLA 1. Estudios examinados

Fuente	Ciudad	Sector	Objetivo	Características	Legislación aplicable	Resultados
Tribunal Supremo (2017)	Madrid	Justicia	Resolver la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Asturias conllevando el recurso de casación para la unificación de doctrina respecto a la aplicación del convenio colectivo a los empleados contratados a través de los planes de empleo.	Resuelto por el Tribunal Supremo en la Sala de lo Social con sede en Madrid en fecha 13/06/2017, con Nº de Recurso 1775/2016, con Nº de Resolución 508/2017, siendo un procedimiento social con el ponente Luis Fernando de Castro Fernández y teniendo la resolución carácter de sentencia.	Convenio colectivo de aplicación. Legislación Laboral en materia de permisos y vacaciones reguladas por el EBEP y ET.	La resolución dictada por el TS obliga a los ayuntamientos a la inclusión de los trabajadores que se contrata a través de los planes de empleo a ser incluidos en los convenios colectivos al igual que el resto de empleados que trabajan en la corporación. Reconoce el derecho a la posibilidad de reclamación de cantidades.
Diario de Sevilla (2020)	Alcalá de Guadaíra	Publicitario	Difusión de información sobre la gestión de los planes de empleo en el Ayuntamiento de Sevilla.	Los trabajadores han sido excluidos del convenio colectivo. El TS sentencia que los planes de empleo deben cobrar como los funcionarios.	Aplicación del convenio, precariedad existente, diferencias salariales.	Informan sobre la decisión final adoptada por el TS tras la demanda interpuesta contra el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra.
La Voz del Tajo (2021)	Talavera de la Reina	Publicitario	Difusión de las reclamaciones efectuadas por los demandantes de los planes de empleo del Ayuntamiento de Talavera de la Reina y reclamación de cantidad.	Los trabajadores reclaman las diferencias salariales a las que tienen derecho reconocido por el TS.	Sentencia dictada por el TS en la Sala de lo Social con sede en Madrid en fecha 13/06/2017, con Nº de Recurso 1775/2016, con Nº de Resolución 508/2017.	Colaboración y participación de CCOO para ayudarles a reclamar las cantidades correspondientes según la clasificación profesional a la que corresponden.
AlicantePlaza (2020)	Benidorm	Publicitario	Informar sobre la inaplicación del convenio colectivo	El Juzgado de lo Social obliga al Ayuntamiento de Benidorm a abonarle	Sentencia dictada por el TS en la Sala de lo Social con sede	El Ayuntamiento de Benidorm tiene que compensar a la trabajadora

			municipal a una trabajadora contratada a través del programa EMCUJU.	a la trabajadora casi el doble de lo percibido.	en Madrid en fecha 13/06/2017, con N° de Recurso 1775/2016, con N° de Resolución 508/2017.	con la cuantía de 16.022€ restantes, además de los 13.145€ que ya percibió mientras prestaba sus servicios.
El País (2019)	Valencia	Publicitario	Denunciar con la colaboración de CCOO al Ayuntamiento de Valencia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por las irregularidades en la contratación del personal incorporado a través de los programas EMCUJU/EMPJUJ.	Se reclaman las diferencias al Ayuntamiento de Valencia para la equiparación salarial de 329 personas contratadas mediante los planes de empleo.	Estatuto de los Trabajadores	El Ayuntamiento de Valencia anuncia el aumento de los salarios de todas las personas contratadas a través de los planes de empleo.
Diario de Cádiz, Melchor Mateo (2020)	Cádiz	Publicitario	Equiparación salarial entre el personal laboral del Ayuntamiento de Cádiz y el personal laboral de duración determinada que se incorpora mediante estos programas.	Hasta diez afectados reclaman más de 120.000€ al concluirse que es de aplicación el convenio colectivo a todo el personal laboral.	Convenio Colectivo - Personal Laboral del Ayuntamiento de Cádiz	El Ayuntamiento de Cádiz es condenado por el Juzgado de lo Social núm 2 de Cádiz a abonar las cuantías salariales fijadas en el convenio del personal laboral, independientemente de si las contrataciones se han realizado a través de un plan de empleo o no.

8.BIBLIOGRAFIA

Muñoz, J. (2020, 12 diciembre). El Supremo obliga al Ayuntamiento de Sevilla a pagar varios millones de euros a los trabajadores de los programas de empleo. Diario de Sevilla. https://www.diariodesevilla.es/juzgado_de_guardia/sentencias/Supremo-obliga-Ayuntamiento-Sevilla-pagar-trabajadores-programas-empleo-convenio-colectivo-funcionarios_0_1527747620.html

Tajo, L. V. (2020, 13 julio). TALAVERA | Indemnización millonaria: sentencia firme por los planes de empleo. La Voz del Tajo. <https://www.lavozdeltajo.com/noticia/49363/actualidad/talavera--indemnizacion-millonaria:-sentencia-firme-por-los-planes-de-empleo.html>

País, E. E. P. (2019, 25 noviembre). CC OO denuncia al Ayuntamiento de Valencia por irregularidades en los contratos a jóvenes. EL PAÍS S. https://elpais.com/ccaa/2019/11/25/valencia/1574681330_249303.html

Mateo, M. (2020, 24 junio). Condenan al Ayuntamiento de Cádiz a pagar a los contratados en los planes de empleo con el mismo sueldo que su personal laboral. Diario de Cádiz. https://www.diariodecadiz.es/cadiz/Condena-ayuntamiento-cadiz-pagar-contratados-planes-empleo-sueldo-personal-laboral_0_1476752463.html

STS 1775/2016, de 13 de junio de 2017, FJ 1