



N/Ref.: 13/mun/22
(CC/sf)

Sr. Alcalde-Presidente del
Ayuntamiento De El Palmar de Troya
EL PALMAR DE TROYA (Sevilla).

Asunto: INFORME 13/MUN/23 SOBRE INCREMENTO DE RETRIBUCIONES A TRABAJADORAS MUNICIPALES CUYOS CONTRATOS SON FINANCIADOS CON CARGO AL PLAN PROVINCIAL DE COHESIÓN SOCIAL E IGUALDAD 2020-2023.

Cumplimentando su solicitud, se adjunta el Informe requerido sobre el asunto epigrafiado, significándole que el Servicio Jurídico Provincial, queda a su disposición para cualquier aclaración o puntualización que necesite sobre el tema que se trata.

Sevilla, a la fecha de la firma.
LA DIPUTADA DEL ÁREA DE CONCERTACIÓN

Código Seguro De Verificación	BNLnsTdgBTBSKC404tOqpQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Trinidad Del Carmen Argota Castro	Firmado	30/03/2023 08:55:45	
Observaciones		Página	1/1	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/BNLnsTdgBTBSKC404tOqpQ==			



INFORME 13/MUN/23 SOBRE INCREMENTO DE RETRIBUCIONES A TRABAJADORAS MUNICIPALES CUYOS CONTRATOS SON FINANCIADOS CON CARGO AL PLAN PROVINCIAL DE COHESIÓN SOCIAL E IGUALDAD 2020-2023

ASUNTO: *Función Pública/Empleo Público. Personal laboral. Contratos temporales. Retribuciones. Convenios Colectivos. Contratos sufragados con financiación externa al Ayuntamiento. Subvenciones. Doctrina jurisprudencial: las retribuciones no se corresponden con las subvenciones recibidas.*

Habiendo sido solicitado con fecha 17 de enero de 2023 por el Ayuntamiento de El Palmar de Troya informe sobre el asunto arriba referenciado, se procede a la emisión del mismo en base a los siguientes:

ANTECEDENTES

PRIMERO. Para la adecuada comprensión del informe, resulta de interés reproducir la consulta planteada:

“Mediante la presente vengo a solicitar la asistencia técnica de naturaleza jurídica de este Servicio al que me dirijo al objeto de que, mediante la emisión del oportuno informe, se determine si en virtud de la solicitud presentada en registro por María Dolores Chacón Álvarez, Francisca Pérez Maestre, María Fernanda Gutiérrez Martínez, María del Mar Romero Avispo y Rocío Gómez Guerrero con fecha 22/12/2022 y número de registro 4968, la misma es conforme a Derecho en base a sus condiciones como trabajador/a de este Ayuntamiento.

Documentos adjuntos:

- Nota aclaratoria.
- Solicitud de fecha 22/12/2022 y número de registro 4968.”

La nota aclaratoria se expresa en los siguientes términos:

“Los trabajadores/as que presentan este escrito cada vez que la Entidad recibe un incremento de la subvención del Plan Provincial de Cohesión Social e Igualdad (2020-2023), en concreto la redacción dada para la anualidad 2022, estas trabajadoras nos piden que en su nómina se refleje una subida proporcionalmente en 12 pagas ya que entienden que la subvención es suya. Plantean que su salario tiene que ir con el incremento reflejado con la subida de la subvención.

Desde esta Corporación entendemos que las retribuciones de los trabajadores no se fijan por las resoluciones por las que se conceden las subvenciones, sino por el convenio colectivo y los instrumentos de ordenación de los recursos humanos (RPT, catálogo de puestos de trabajo, VPT) y así se lo hemos transmitido en diversas ocasiones, ya que entendemos que el incremento de la

Código Seguro De Verificación	qWxc6n2GxovFHO1sZJKUfw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Elisa Maria Perez Zapater	Firmado	28/03/2023 08:59:56
Observaciones		Página	1/14
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/qWxc6n2GxovFHO1sZJKUfw==		





subvención no justifica que se amplíe el salario.

Como referencia esta alcaldía le ha informado a todas las trabajadoras que presentan este escrito que con fecha 20/09/2022 los Servicios Jurídicos elaboraron el informe 43/22 sobre retribuciones de personal laboral (dinamizador) contratado en el marco del programa para la dinamización de centros de acceso público a internet en municipios de Andalucía (Guadalinfo) en los mismos términos que presentan ellas. Además en el mismo informe, pág. 3, dice lo siguiente:

‘Además la propia Diputación Provincial, en sesión celebrada por el Pleno el pasado 31/03/2022 aprobó una enmienda de adición al Plan Provincial del Área de Cohesión Social e Igualdad para el período 2020-2023, por el que se eliminó el siguiente párrafo, de las páginas 29 y 119:

<En ningún caso, el salario abonado por la Entidad Local al personal de las Plantillas de los Equipos de Servicios sociales comunitarios y Puntos de Igualdad Municipal, podrá ser inferior al Módulo de referencia abonado por la Diputación de Sevilla.>

Cuestión esta extrapolable al caso que nos ocupa, al tratarse también de una subvención de programa.’

Dicho lo cual: Es por lo que solicito un informe jurídico en base a su escrito ya que entienden que el informe 43/22 no es de aplicación a ellas.”

En cuanto a la reclamación planteada por las trabajadoras que toman como punto de partida la reproducción de los términos del documento de actualización a 2022 del Plan Provincial de Cohesión Social e Igualdad 2020/2023, sobre los módulos económicos para la cofinanciación de profesionales de los servicios sociales comunitarios y servicios de igualdad, reproducimos parcialmente su contenido respecto a lo que nos interesa:

“En fecha 14 de junio de 2022 este Ayuntamiento se acogió a los módulos antes descritos mediante la firma y envío del anexo de convenio correspondiente.

En la sesión ordinaria del Pleno de la Diputación de Sevilla de 30 de junio de 2022 se ha adoptado el Acuerdo: 7. Aprobación definitiva de la Modificación de la actualización del Plan Provincial de Cohesión Social e Igualdad 2020-2023, para el ejercicio 2022, previa resolución de alegaciones.

Vista la situación de carga de trabajo debido al aumento del volumen de subvenciones convocadas por Diputación y otras administraciones, de los profesionales que integran la plantilla de Servicios Sociales Comunitarios y Punto de Igualdad Municipal, por las que se han visto aumentadas sus responsabilidades de gestión y organización.

Código Seguro De Verificación	qWXc6n2GxovFHO1sZJKUfw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Elisa Maria Perez Zapater	Firmado	28/03/2023 08:59:56
Observaciones		Página	2/14
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/qWXc6n2GxovFHO1sZJKUfw==		





Vista la situación económica actual y la posibilidad brindada por la Diputación con el aumento de los módulos económicos que les corresponden a estos profesionales.

Vista la tendencia del Área de Cohesión Social e Igualdad de la Diputación de Sevilla por la que se han consolidado en los Ayuntamientos estos puestos de trabajo y para los cuales desde hace varios años (en concreto desde el marco del primer Plan de Cohesión Social e Igualdad 2016-2019), nos financian y nunca han resultado mermados los ingresos recibidos para su financiación en los sucesivos años.

Teniendo en cuenta que nuestro Ayuntamiento no cuenta con RPT (Relación de puestos de trabajo) ni VPT (Valoración de puestos de trabajo), instrumento técnico con el que se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios, precisando los requisitos para el desempeño de cada puesto, y comprendiendo la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño y la determinación de sus retribuciones complementarias, por lo que no están fijados los salarios de este personal ni sus retribuciones complementarias por el incremento de tareas y funciones.

SE SOLICITA:

PRIMERO: Aplicar los módulos económicos establecidos en el Convenio de Colaboración entre la Diputación y los distintos Ayuntamientos para el desarrollo del Plan Provincial de Cohesión Social e Igualdad. Ejercicio 2022.

SEGUNDO: Modificar los salarios del referido personal, adaptándolos a las cuantías establecidas por la Diputación en el Plan de Cohesión Social e Igualdad, mientras que se pueda establecer mediante RPT y VPT sus salarios, para que no se esté sujeta la determinación del salario de estos puestos a la financiación de la Diputación Provincial de Sevilla, sino que se valoren por sí mismos teniendo en cuenta su categoría profesional y el desempeño de sus funciones.”

SEGUNDO. El art. 3.1. del Reglamento de funcionamiento del Servicio Jurídico Provincial señala que corresponden a este Servicio el asesoramiento jurídico de los municipios de la provincia sin perjuicio de las funciones propias de los habilitados nacionales.

A ello añade el art. 19 que los informes del Servicio Jurídico Provincial “serán facultativos y no vinculantes”.

Es por ello, que dada la naturaleza jurídica de este informe limitamos nuestro pronunciamiento a los estrictos términos de la cuestión planteada.

Código Seguro De Verificación	qWxc6n2GxovFHO1sZJKUfw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Elisa Maria Perez Zapater	Firmado	28/03/2023 08:59:56
Observaciones		Página	3/14
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/qWxc6n2GxovFHO1sZJKUfw==		





CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA. Normativa aplicable.

- Ley 9/2016, de 27 de diciembre, de Servicios Sociales de Andalucía (LSSA)
- Plan Provincial de Cohesión Social e Igualdad 2020/2023, Actualización 2022
- 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 (TREBEP)
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRLET)

SEGUNDA. El Plan Provincial de Cohesión Social e Igualdad de la Diputación de Sevilla.

La exposición de motivos de la LSSA destaca el compromiso expreso que la Constitución Española lanza a los poderes públicos en la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas (art. 9.2), así como en el cumplimiento de objetivos que hagan posible el progreso social y económico (art. 40.1). Todo ello unido a la atención que presta a determinados grupos de población, como la juventud (art. 48), las personas con discapacidad física, sensorial y psíquica (art. 49), las personas mayores (art. 50), la familia, los hijos y las hijas (art. 39.1.2. y 4.) configurando así el soporte necesario para la realización de la integración y la cohesión social.

Los servicios sociales son aquéllos mediante los cuales la Administración lleva a efecto estos mandatos constitucionales.

Conforme a la Ley 5/2020, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía (LAULA) – art. 9.3 – corresponde a los municipios la gestión de los servicios sociales comunitarios, conforme al Plan y Mapa Regional de Servicios Sociales de Andalucía, que incluye:

“a) Gestión de las prestaciones técnicas y económicas de los servicios sociales comunitarios.

b) Gestión del equipamiento básico de los servicios sociales comunitarios.

c) Promoción de actividades de voluntariado social para la atención a los distintos colectivos, dentro de su ámbito territorial.”

Y continúa el art. 11, sobre las competencias de la provincia de asistencia a los municipios, señalando que: *“Con la finalidad de asegurar el ejercicio íntegro de las competencias municipales, las competencias de asistencia que la provincia preste a los municipios, por sí o asociados, podrán consistir en:*

Código Seguro De Verificación	qWxc6n2GxovFHO1sZJKUfw==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Elisa Maria Perez Zapater	Firmado	28/03/2023 08:59:56	
Observaciones		Página	4/14	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/qWxc6n2GxovFHO1sZJKUfw==			



- a) Asistencia técnica de información, asesoramiento, realización de estudios, elaboración de planes y disposiciones, formación y apoyo tecnológico.
 - b) Asistencia económica para la financiación de inversiones, actividades y servicios municipales.
- ...”

El Plan Provincial de Cohesión Social e Igualdad, aprobado por el Pleno de la Diputación de Sevilla en sesión ordinaria de 28 de noviembre de 2019 y cuya aprobación inicial de la financiación y actualización de las actuaciones para el ejercicio 2022 se llevó a cabo en virtud del acuerdo de Pleno de 30 de diciembre de 2021, constituye manifestación de la potestad planificadora, que tanto la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL) como la LAULA asignan a las Diputaciones Provinciales para el ejercicio de sus competencias. Sobre esta materia cabe recordar los informes de este Servicio Jurídico 50/DIP/22 de 25 de julio, 112/DIP/22 de 23 de enero de 2023 y el reciente 32/DIP/23 de 21 de marzo. Así, la LBRL sitúa a las Diputaciones Provinciales como administraciones donde deberían confluir la planificación territorial e inversora, siendo un “instrumento relevante, no solo en orden a la cooperación y asistencia para la realización y el mantenimiento de obras y servicios municipales -en los que la Ley ya predetermina la capacidad para impulsar Planes Provinciales (art. 36.2.a)- sino también para competencias propias, tales como la cooperación con otras administraciones públicas para el fomento del desarrollo económico y social y para la planificación en el territorio provincial (art. 36.1.). Asimismo, la LAULA redonda en la importancia de esta actividad planificadora provincial, en la medida en que la concibe como herramienta de cohesión social y local y como herramienta de asistencia económica al resto de entes locales para las inversiones, actividades y servicios locales (art. 13)¹.

La principal finalidad del Plan Provincial de Cohesión Social e Igualdad 2020-2023 es la de servir de instrumento para garantizar los principios de solidaridad, igualdad y equilibrio intermunicipal, asegurando la prestación integral y adecuada en el territorio del conjunto de servicios, recursos y prestaciones orientadas a garantizar el derecho de todas las personas a la protección social, en los términos recogidos en las leyes, así como participar en la coordinación de la Administración Local con la del Estado y con la Comunidad Autónoma en desarrollo de la LSSA. Se ha elaborado adaptando su contenido, tanto la estructura territorial como el conjunto de actuaciones desarrolladas en el mismo, a la LSSA y al nuevo Mapa de Servicios Sociales de Andalucía, aprobado el 11 de abril de 2019, que introduce una nueva territorialización de los servicios sociales, comunitarios y especializados, en la provincia de Sevilla.

El Plan contempla la configuración de 4 Oficinas Territoriales de Bienestar Social, conformadas por varias Zonas Básicas de Servicios Sociales (ZBSS), adaptándose a las nuevas Áreas de Servicios Sociales implantadas por la Junta de Andalucía, posibilitando una mayor cercanía a las realidades y necesidades sociales de los distintos Ayuntamientos con población

1) Plan Provincial de Cohesión Social e Igualdad 2020-2023 – 1.1. Marco jurídico y competencial

Código Seguro De Verificación	qWxc6n2GxovFHO1sZJKUfw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Elisa Maria Perez Zapater	Firmado	28/03/2023 08:59:56
Observaciones		Página	5/14
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/qWxc6n2GxovFHO1sZJKUfw==		





inferior a 20.000 habitantes, así como el desarrollo de las competencias de la Diputación en materia de Servicios Sociales desde una perspectiva descentralizadora e integradora. En las ZBSS se estructuran las prestaciones y recursos de los servicios sociales comunitarios y de aquellos otros recursos que, por su complejidad y necesidad, requieren una mayor cercanía al lugar de residencia de las personas que los precisan.

El Ayuntamiento de El Palmar de Troya se encuadra en la Oficina Territorial de Bienestar Social Sevilla Sur y, en concreto, en la Zona Básica de Servicios Sociales de Las Cabezas de San Juan.

A tenor de la información contenida en el Plan y en el marco de las determinaciones de los arts. 29 y 20 de la LSSA, para el año 2022 se concreta una dotación de profesionales para dicha localidad, en materia de Servicios Sociales Comunitarios de: 1 Trabajador/a Social, 1 Educador/a y 1 Administrativo, y en materia de Igualdad, 1 Agente de Igualdad y 1 Asesor/a de Igualdad con independencia de que se compartan recursos de otros Municipios de la Zona Básica.

La Diputación cofinancia los costes del servicio en el que se integran estos profesionales de las Plantillas de los Servicios Sociales Comunitarios y Puntos de Igualdad Municipal, ya sea personal funcionario o laboral fijo o, en su caso, contratados laborales temporales, mediante el establecimiento de unos módulos económicos de referencia en cuanto a determinadas categorías profesionales así como a los conceptos de complemento de coordinación y módulo de dispersión geográfica. La Diputación financia hasta el 100% del importe de cada módulo a los Ayuntamientos menores de 2.000 habitantes y el 75% del importe de cada módulo a los Ayuntamientos mayores de 2.000 habitantes, correspondiéndoles a éstos el 25% restante como aportación municipal (pág. 29 del Plan Provincial).

Para articular el acceso por parte de los Municipios a las transferencias de financiación para la realización de los servicios y prestaciones recogidos en el Plan, y, en concreto, a las dotaciones económicas que cofinanciarán la estructura territorial del personal de Servicios Sociales Comunitarios con arreglo a lo referido con anterioridad, se suscribe bienalmente un Convenio de Colaboración con la Diputación, lo que completa el marco regulador del Plan, recogiendo dichas transferencias y sus consignaciones para el ejercicio correspondiente en Anexo económico al mismo, respondiendo a principios de publicidad, eficacia, eficiencia, objetividad, igualdad y no discriminación.

TERCERA.- Marco normativo aplicable a la relación laboral. Retribuciones del personal laboral contratados temporalmente en el marco de subvenciones por programas. Doctrina jurisprudencial.

3.1. Con arreglo a lo dispuesto en el art. 7 del TREBEP “*el personal laboral al servicio*”

Código Seguro De Verificación	qWxc6n2GxovFHO1sZJKUfw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Elisa Maria Perez Zapater	Firmado	28/03/2023 08:59:56
Observaciones		Página	6/14
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/qWxc6n2GxovFHO1sZJKUfw==		





de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan”, definiéndose al personal laboral como aquel “que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal” (art. 11).

Por su parte, la legislación laboral, contenida en el TRLET, establece las fuentes de la relación laboral (art. 3):

“1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
 - b) Por los convenios colectivos.
 - c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
 - d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.
- ...”

3.2. Se deduce del objeto de la petición de las trabajadoras que éstas consideran que **sus retribuciones han de identificarse con las cantidades económicas constitutivas de los respectivos módulos para cada categoría profesional que se contemplan en el Plan Provincial de Cohesión Social e Igualdad**, de tal manera que se solicita que se les apliquen los mencionados módulos económicos modificándose sus salarios para adaptarlos a las cuantías establecidas por la Diputación en el Plan Provincial, y ello en tanto el Ayuntamiento no disponga de RPT y VPT “para que no esté sujeta la determinación del salario de estos puestos a la financiación de la Diputación Provincial de Sevilla, sino que se valoren por sí mismos teniendo en cuenta su categoría profesional y el desempeño de sus funciones”.

Como hemos señalado con anterioridad las retribuciones del personal laboral se determinan de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, quedando sujetos los incrementos de la masa salarial del personal laboral a las limitaciones establecidas en las leyes de presupuestos.

Rige, por tanto, el art. 26.3 del TRLET que señala que **mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario**, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.

Código Seguro De Verificación	qWxc6n2GxovFH01sZJKUfw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Elisa Maria Perez Zapater	Firmado	28/03/2023 08:59:56
Observaciones		Página	7/14
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/qWxc6n2GxovFH01sZJKUfw==		





En este sentido, el Ayuntamiento de El Palmar de Troya cuenta con Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral a su servicio (publicado en el BOP Sevilla n.º 265 de 16 de noviembre de 2010) cuya vigencia se encuentra prorrogada².

El art. 2 del mencionado Convenio establece, respecto a su ámbito personal, que *“las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación al personal laboral que presta sus servicios en la E.L.A. de El Palmar de Troya, con independencia del tipo de contrato que lo vincule con el mismo”*, siendo aplicables en todos los centros de trabajo del Ayuntamiento (art. 3 sobre el ámbito territorial) y estableciéndose entre las garantías promovidas por el mismo *“la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o jornada”* (art. 6).

El contenido de dicho articulado constituye expresión de la garantía de la igualdad entre trabajadores temporales e indefinidos recogida en el art. 15.6 del TRLET, que establece la no diferenciación entre los trabajadores temporales y los indefinidos, que en la Administración supone la igualdad de derechos entre temporales, indefinidos y fijos.

“Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.”

Dicha garantía de igualdad entre trabajadores deriva del principio de igualdad ante la ley de los arts. 9 y 14 CE, así como de la *Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE, y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada*, que regula el principio de no discriminación en los siguientes términos:

“Cláusula 4ª:

1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos

2) Su art. 8, en congruencia con lo previsto en el art. 86.2 TRLET sobre la vigencia de los Convenios Colectivos, establece que *“si ninguna de las partes que lo suscriben, formulase solicitud de revisión o rescisión, con un mes de antelación como mínimo a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este convenio se entenderá prorrogado en su totalidad por periodos anuales completos”*.

Código Seguro De Verificación	qWxc6n2GxovFH0lsZJKUfw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Elisa Maria Perez Zapater	Firmado	28/03/2023 08:59:56
Observaciones		Página	8/14
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/qWxc6n2GxovFH0lsZJKUfw==		





favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.”

Y así la jurisprudencia ha establecido una doctrina consolidada acorde con el Acuerdo Marco comunitario, garantizando el principio de no discriminación del trabajador temporal respecto del contratado con carácter indefinido, tanto más cuanto se reconoce la igualdad de retribuciones económicas y de derechos entre el personal contratado y el personal fijo³.

Lo cierto es que **no existe en ninguna norma vigente la figura del ‘trabajador subvencionado’ y, por lo tanto, se debe aplicar a estos trabajadores como mínimo el régimen laboral común con muy escasas especialidades**, no justificando la naturaleza temporal del contrato ni su carácter de contrato subvencionado diferencias retributivas en relación a otros trabajadores de su misma categoría profesional que presten servicios para el Ayuntamiento⁴, y así lo expresa la STS (Social), sec. 1ª, de 6 de julio de 2022, rec. 1590/2019, al señalar que un trabajador temporal de una Administración tiene derecho a percibir las mismas retribuciones salariales que los trabajadores con contrato indefinido. No podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas, pues ello implicaría discriminación retributiva que vulneraría el principio de igualdad (FJ 4, 5 y 6). Y el Tribunal Constitucional en sus Sentencias 52/1987, de 7 de mayo y 177/1993, de 31 de mayo ha sostenido que en los convenios colectivos no se pueden establecer diferencias de trato arbitrarias e irrazonables entre situaciones iguales o equiparables, y muy especialmente en caso de identidad de trabajo cuando el único factor diferencial es la naturaleza temporal del vínculo que une al trabajador con la empresa.

3.3. En el supuesto que nos ocupa, en el documento de actualización a 2022 del Plan Provincial se establecía la cofinanciación de la Diputación de Sevilla de los profesionales de las plantillas básicas de los Servicios Sociales Comunitarios de los municipios conveniados, atendiendo a los módulos económicos de referencia, a los que nos hemos referido en la Consideración Jurídica (CJ) segunda, que se aprueban para cada anualidad.

Continúa señalando el mencionado Plan ***“serán a cargo de cada Entidad Local las diferencias retributivas y costes sociales existentes entre el importe de los módulos abonados por la Diputación de Sevilla y las obligaciones establecidas en la normativa básica y convencional de aplicación (Presupuestos generales del Estado, normativa básica en materia de función pública, legislación laboral básica, convenio colectivo de aplicación y contrato de trabajo)”***.

3) SSTs (Social de 7 de octubre de 2002, rec. núm. 1213/2001 y de 22 de mayo de 2009, sec. 1ª, rec. 3668/2007, entre otras).

4) Informes de este Servicio Jurídico Provincial 51/MUN/21 de 14 de junio; 43/MUN/22 de 26 de septiembre y 197/MUN/22 de 6 de septiembre.

Código Seguro De Verificación	qWxc6n2GxovFH01sZJKUfw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Elisa Maria Perez Zapater	Firmado	28/03/2023 08:59:56
Observaciones		Página	9/14
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/qWxc6n2GxovFH01sZJKUfw==		





Ello ha de ponerse en concordancia con los términos de la cláusula quinta del Convenio de Colaboración que se suscribe con los Ayuntamientos para el desarrollo e implantación del Plan Provincial, cuando señala que **el Ayuntamiento contratante**, así como los restantes donde los/las profesionales presten sus servicios, **se compromete a abonar las diferencias retributivas que, en su caso, supongan los módulos que abona la Diputación, de las derivadas del régimen retributivo del Ayuntamiento contratante.**

Como se deduce de lo anteriormente transcrito **se hace necesario desvincular las retribuciones del trabajador de la financiación obtenida a través de subvención para sufragar los costes del servicio**, por lo que un incremento del importe de la subvención anual no ha de significar un paralelo incremento de las retribuciones de los trabajadores/as adscritos al Servicio⁵.

El hecho de que el Ayuntamiento financie con subvenciones provenientes de otras Administraciones los créditos correspondientes a los gastos derivados de los salarios o retribuciones de los/as trabajadores/as, no puede significar otra cosa más que el Ayuntamiento obtiene una financiación extra presupuestaria para el ejercicio de competencias propias en la materia. **Dicha financiación ha de destinarse a cubrir los costes del servicio y en ningún caso supondrá que las retribuciones a percibir por los/as trabajadores/as hayan de corresponderse con el importe exacto de los módulos de referencia establecidos, que no tienen otra finalidad que la de servir de referencia para fijar los importes de la financiación o subvención a transferir.** Y ello es así en la medida en que si las cuantías de las retribuciones fijadas para cada categoría profesional en convenio colectivo, RPT, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos fuesen superiores al importe de la financiación obtenida corresponderá al Ayuntamiento sufragar las diferencias retributivas como acertadamente establecen tanto el documento del Plan Provincial como el Convenio de Colaboración que se suscribe con los Ayuntamientos.

No podemos olvidar tampoco que un **Plan Provincial, Convenio de Colaboración, normativa que regule una convocatoria de subvenciones o, en su caso, Resolución administrativa de concesión de subvención no pueden tener la condición de fuente del derecho en materia de relaciones laborales.**

En este sentido la jurisprudencia ha tenido ocasión de pronunciarse con reiteración sobre el salario aplicable a los trabajadores temporales contratados por Ayuntamientos en virtud de programas de fomento de empleo y subvencionados por las distintas administraciones públicas, tanto cuando se pretende la aplicación del Convenio colectivo del

5) Sobre este carácter de la financiación mediante subvenciones o transferencias se ha pronunciado también este Servicio Jurídico en informes 271/DIP/2020, de 19 de noviembre y 71/MUN/2021, de 13 de abril, en relación a la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio y su financiación: "...estamos ante transferencias que la Junta de Andalucía pone a disposición de los Ayuntamientos **para financiar los contratos** en virtud de los cuales, mediante gestión indirecta, se presta el servicio, derivándose de la relación bilateral entablada entre la Junta de Andalucía o, en su caso, la Diputación (como mera intermediaria) y la Corporación Local prestadora del servicio, a través del correspondiente convenio de colaboración. **Y otra cosa es el precio del contrato**, vinculado al coste del servicio, previsto en los pliegos que rigen la licitación para la contratación del servicio".

"Una posible insuficiencia del coste fijado por la Comunidad Autónoma de Andalucía para atender el servicio puede solventarse aportando medios económicos adicionales."

Código Seguro De Verificación	qWxc6n2GxovFH0lsZJKUfw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Elisa Maria Perez Zapater	Firmado	28/03/2023 08:59:56
Observaciones		Página	10/14
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/qWxc6n2GxovFH0lsZJKUfw==		





sector profesional al que se acomodan las funciones objeto del individualizado contrato de trabajo, carente la corporación local de convenio propio, así cuando existiendo convenio colectivo municipal, no se retribuyen a estos trabajadores conforme a las tablas de aquel por disponerlo el propio Convenio o norma con valor de tal o por resolución específica de la corporación local, distinguiendo a su vez que en la corporación hubiese puestos de trabajo equivalentes a los de las funciones desempeñadas por los actores o no, adoptando distintas soluciones en orden a la determinación de discriminación retributiva.

Así las recientes SSTSJ (Granada) (Social), sec. 1ª, de 20 de enero y 10 de marzo de 2022 se expresan en los siguientes términos:

“Así, centrado el debate en el bloque del segundo tipo de trabajadores, es decir, cuando existe Convenio Municipal, la consolidada jurisprudencia que regula dicha cuestión ha establecido de forma clara la referida equiparación salarial para el caso de la contratación temporal de trabajadores conforme a programas de fomento del empleo, y así la STS de 1 de julio de 2020 expuso que:

*‘1. Este Tribunal ha examinado la controversia relativa a **cuál debe ser la retribución de los trabajadores contratados por Ayuntamientos en el marco de programas de empleo de las comunidades autónomas, habiendo suscrito contratos temporales vinculados a una subvención pública**. La doctrina de esta Sala ha diferencia entre dos supuestos, en función de que el ayuntamiento tuviera o no un convenio colectivo propio (....).*

Por el contrario, cuando el ayuntamiento sí que tiene convenio colectivo propio, las sentencias del TS de 6 de mayo de 2019, recursos 608/2018 y 445/2017; 7 de noviembre de 2019, recurso 1914/2017; y 22 de mayo de 2020, recurso 435/2018, sentaron la doctrina siguiente:

*<El Ayuntamiento tenía convenio colectivo propio. El debate suscitado ante esta Sala se centró en la cuantía de las retribuciones que debieron ser abonadas al trabajador al negar la Sala de suplicación que el salario debido fuera el del Convenio Colectivo al entender que era el establecido por la norma que lo subvencionaba y para una actividad que no era propia ni permanente de dicha Corporación Local [...] el **DL 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*

Código Seguro De Verificación	qWxc6n2GxovFH01sZJKUfw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Elisa Maria Perez Zapater	Firmado	28/03/2023 08:59:56
Observaciones		Página	11/14
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/qWxc6n2GxovFH01sZJKUfw==		





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 con la normativa laboral en materia de retribuciones [...] realmente no hay base alguna para entender que la relación de servicios del demandante no deba regirse por las normas comunes de la contratación propia de la modalidad contractual asumida por las partes -contrato para obra o servicio determinado-. El hecho de que el objeto del contrato traiga causa de unas normas que lo subvencionan no le resta la naturaleza que le es propia y menos cuando las mismas normas subvencionadoras hacen expresa referencia a que la contratación de quienes vayan a asumir los servicios serán los propios de la normativa laboral y bajo el régimen del convenio colectivo que les resulte aplicable.

En segundo lugar, no hay razón fáctica alguna que permita entender que la relación laboral del demandante con el Ayuntamiento esté fuera del ámbito personal del Convenio Colectivo de la Corporación Local cuando no hay rastro alguno de que exista un Convenio entre ella y el SPEE, sin que como tal se pueda tener la Orden 7210/2013, como se advierte de su lectura y, más expresamente, de los preceptos que aquí se han destacado anteriormente.

En consecuencia, las retribuciones que el demandante debió percibir tenían que ajustarse a las que establecía el Convenio Colectivo>...”

Aplicando la anterior doctrina al asunto planteado concluimos que el carácter subvencionado de un contrato de trabajo o sufragado con financiación externa (ya se trate de un contrato temporal o, en su caso, de uno indefinido) no puede suponer un trato menos favorable al que pueda resultar de aplicación a otros trabajadores de la misma categoría en el Ayuntamiento, por lo que **si las retribuciones abonadas por el Ayuntamiento son las adecuadas a su categoría profesional y conforme al Convenio Colectivo, no corresponde aplicar subida salarial por el incremento de los módulos de referencia contemplados en el Plan Provincial de Cohesión Social e Igualdad, ya que la subvención es una cantidad con la que se subviene o ayuda, pero no con la que se paga.**

3.4. No obstante, habida cuenta de que el ámbito temporal del Convenio Colectivo se remonta al ejercicio 2010, **podiera ser que no aparecieran contempladas en las tablas salariales del Convenio determinadas categorías profesionales.** Además, se desprende del contenido de la información proporcionada por el Ayuntamiento que éste no dispone de RPT ni de la previa VPT, debiendo entenderse a priori que **estas situaciones han de entenderse equivalentes a la inexistencia de Convenio Colectivo.** Se plantearía entonces la cuestión, **ante la falta de previsión por la norma convencional del propio Ayuntamiento,** de si procedería la aplicación de las tablas salariales de convenio colectivo sectorial en el que no haya participado ni haya estado representada la Administración, cuestión sobre la que se ha pronunciado la jurisprudencia, y así se expresa la STS (Social) de 10 de noviembre de 2020, rec. 2338/2018, respecto del personal subvencionado temporal de diversos sectores ante la

Código Seguro De Verificación	qWxc6n2GxovFHO1sZJKUfw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Elisa Maria Perez Zapater	Firmado	28/03/2023 08:59:56
Observaciones		Página	12/14
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/qWxc6n2GxovFHO1sZJKUfw==		





ausencia de convenio colectivo propio, manifestando en su FJ 4:

*“Pero de manera semejante a lo que ocurre en el supuesto actual, lo cierto es que nos encontramos ante una entidad local que carece de convenio colectivo propio y debemos ofrecer una respuesta a la situación que se presenta en este tipo de supuestos, nada infrecuentes en aquellos municipios que no disponen de un elevado número de habitantes. **Respuesta que no puede ser la de aceptar la aplicación de todos y cada uno de los distintos convenios sectoriales que pudieren corresponderse con todas y cada una de las diferentes actividades que pudiere desarrollar el Ayuntamiento.**”*

*Ya hemos expuesto los argumentos jurídicos que conducen a esta conclusión, a los que **debemos añadir los gravísimos efectos distorsionadores que para el ente municipal y para sus propios trabajadores supondría la gestión y aplicación de diferentes convenios colectivos a cada uno de sus empleados en razón de la actividad a la que están adscritos, porque no se trata solo de que eso dé lugar a un régimen salarial distinto, sino también a unos sistemas diferentes de jornada, categorías, vacaciones, etc.***

*Ante la inexistencia de un convenio colectivo propio en este tipo de entidades públicas que desarrollan varias actividades, nuestro ordenamiento jurídico ofrece otras soluciones que no pasan por la extraña y distorsionadora aplicación de varios convenios colectivos a una misma empleadora, principalmente, **que las partes (Ayuntamiento y trabajador) pudieron pactar -como así lo hicieron en este caso- lo que tuvieran por conveniente dentro del respecto a la ley y a los mínimos de derecho necesario (art. 3.1.c ET)...”***

En consecuencia, **en ausencia de previsiones al respecto en el Convenio Colectivo** del personal laboral del Ayuntamientos y en tanto no se disponga de RPT⁶, que lleve a cabo una ordenación racional de los efectivos de personal en consonancia con las reales necesidades de los servicios, así como un detallado análisis y estudio de los puestos de trabajo que son precisos para atenderlos adecuadamente y para la determinación de los requisitos objetivos necesarios para su desempeño y acceso a los mismos, **habrá de estarse a las retribuciones pactadas en contrato siempre que no sean contrarias a las disposiciones legales mínimas.**

CONCLUSIONES:

- 1.- Las retribuciones de las trabajadoras de la Plantilla de los Servicios Sociales Comunitarios y Puntos de Igualdad Municipal han de desvincularse de la financiación

6) El art. 90.2 LRBRL establece que las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública. Y con arreglo al art. 74 del TREBEP “Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.”

Código Seguro De Verificación	qWxc6n2GxovFH01sZJKUfw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Elisa Maria Perez Zapater	Firmado	28/03/2023 08:59:56
Observaciones		Página	13/14
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/qWxc6n2GxovFH01sZJKUfw==		





SERVICIO JURÍDICO PROVINCIAL

Unidad de Asesoramiento

obtenida a través de subvenciones para sufragar el coste del servicio, teniendo éstas el carácter de financiación extra presupuestaria para el ejercicio de competencias propias.

2.- Un Plan Provincial, Convenio de Colaboración, normativa que regule una convocatoria de subvenciones o, en su caso, Resolución administrativa de concesión de subvención no tienen la condición de fuente del derecho en materia de relaciones laborales.

3.- Se entenderá como situación equivalente a la de inexistencia de convenio colectivo el supuesto de que no estuviesen contempladas en las tablas salariales del convenio determinadas categorías profesionales, por lo que se estará en estos casos a lo pactado por las partes en el contrato de trabajo, dentro del respecto a la ley y a los mínimos de derecho necesario.

Es cuanto tengo el honor de someter a la consideración de VI, salvo mejor criterio fundado en Derecho.

Sevilla, a fecha de firma electrónica

La Técnico responsable del Servicio Jurídico Provincial

Código Seguro De Verificación	qWxc6n2GxovFHO1sZJKUfw==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Elisa Maria Perez Zapater	Firmado	28/03/2023 08:59:56	
Observaciones		Página	14/14	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/qWxc6n2GxovFHO1sZJKUfw==			