



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE
SAN CRISTÓBAL DE
LA LAGUNA



AREA DE ALCALDIA-PRESIDENCIA

Asunto: BORRADOR SESIÓN PLENARIA Nº 15/2019
Expediente nº 035541

Secretaría General del Pleno

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA Y URGENTE CELEBRADA POR EL AYUNTAMIENTO PLENO EL TREINTA Y UNO DE JULIO DE DOS MIL DIECINUEVE.

En la Ciudad de San Cristóbal de La Laguna, siendo las doce horas y siete minutos del día treinta y uno de julio de dos mil diecinueve, se reúne en la Sala de sesiones de las Casas Consistoriales, el Ayuntamiento en Pleno, bajo la Presidencia de **LUIS YERAY GUTIÉRREZ PÉREZ, Alcalde**, concurriendo los siguientes concejales:

COALICIÓN CANARIA-PARTIDO NACIONALISTA CANARIO

MARÍA CANDELARIA DÍAZ CAZORLA
LEOPOLDO CARLOS BENJUMEA GÁMEZ
MARÍA DE LOS REYES HENRÍQUEZ ESCUELA
JOSÉ JONATHAN DOMÍNGUEZ ROGER
SERGIO FERNANDO ALONSO RODRÍGUEZ
ATTENERI FALERO ALONSO
MARÍA ESTEFANÍA DÍAZ ARIAS
FRANCISCO JOSÉ HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ

PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL

MARGARITA PENA MACHÍN
ALEJANDRO MARRERO CABRERA
CRISTINA LEDESMA PÉREZ
ANDRÉS RAYA RAMOS
JOSÉ MANUEL HERNÁNDEZ DÍAZ

UNIDAS SE PUEDE

RUBENS ASCANIO GÓMEZ
MARÍA JOSÉ ROCA SÁNCHEZ
JOSÉ LUIS HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
ALBERTO CAÑETE DEL TORO
IDAIRA AFONSO DE MARTIN

AVANTE LA LAGUNA

SANTIAGO PÉREZ GARCÍA

PARTIDO POPULAR

MANUEL GÓMEZ PADILLA
ELSA MARÍA ÁVILA GARCÍA

CIUDADANOS-PARTIDO DE LA CIUDADANÍA

JUAN ANTONIO MOLINA CRUZ

Asiste Ana Begoña Merino Gil, secretaria general del Pleno y concurre el viceinterventor, Pedro Jesús Hernández Padrón.

No asiste y excusa su ausencia José Alberto Díaz Domínguez, Yaiza López Landi, Elvira Magdalena Jorge Estévez y Alfredo Gómez Álvarez.

La Presidencia declara abierta la sesión, en primera convocatoria, que se desarrolla con arreglo al Orden del Día previsto, que es el siguiente:

- 1.- Ratificación, si procede, de la urgencia de la convocatoria.
2. Aprobación, en su caso, de la continuación de la prestación del servicio de gestión de usos y talleres de ocio en los Centros y Locales Ciudadanos del Municipio de San Cristóbal de La Laguna, mediante su gestión directa temporal, mientras se sustancia y resuelve el procedimiento de contratación iniciado en virtud de Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 30 de julio de 2019.

PUNTO 1.- RATIFICACIÓN, SI PROCEDE, DE LA URGENCIA DE LA CONVOCATORIA.

ACUERDO:

Tras el debate sobre la cuestión, que obra íntegramente en la grabación que contiene el diario de la sesión plenaria y a la vista de lo propuesto, el Ayuntamiento en Pleno, por quince votos a favor, ocho abstenciones, **ACUERDA:**

UNICO.- Ratificar la urgencia de la sesión.

VOTACIÓN

15 VOTOS A FAVOR:

6 del Grupo Municipal Partido Socialista Obrero Español (PSOE)

5 del Grupo Municipal Unidas se puede.

4 del Grupo Municipal Mixto:

- 1 de Avante La Laguna.

- 2 del Partido Popular

- 1 de Ciudadanos – Partido de la Ciudadanía

8 ABSTENCIONES:

8 del Grupo Municipal de Coalición Canaria-Partido Nacionalista Canario

PUNTO 2.- APROBACIÓN, EN SU CASO, DE LA CONTINUACIÓN DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE GESTIÓN DE USOS Y TALLERES DE OCIO EN LOS CENTROS Y LOCALES CIUDADANOS DEL MUNICIPIO DE SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA, MEDIANTE SU GESTIÓN DIRECTA TEMPORAL, MIENTRAS SE SUSTANCIA Y RESUELVE EL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN INICIADO EN VIRTUD DE ACUERDO DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DE 30 DE JULIO DE 2019.

Visto el informe propuesta del Área de Presidencia y Planificación, de fecha 31 de julio de 2019, que transcrito literalmente, dice:

“Plantea la Unidad de Participación en relación con el inicio de la contratación del servicio para la gestión de usos y talleres de ocio en los centros y locales

* Acta subsanada 12/09/2019.

ciudadanos del Municipio de San Cristóbal de La Laguna, la previsión de una nueva contratación con iguales o similares características denominado servicio de gestión de usos y talleres de ocio en los Centros y Locales Ciudadanos del Municipio de San Cristóbal de La Laguna, finalizando la autorización para la continuidad en la prestación del servicio actual el día 31 de este mes,[†] y habiéndose iniciado el procedimiento de contratación del nuevo en la sesión de la Junta de Gobierno Local del día 30 de julio. Consecuencia de ello también se plantean los efectos respecto del personal de la empresa adjudicataria que estuviera actualmente directamente vinculado a la prestación del servicio.

I.

El Ayuntamiento mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 3 de junio de 2014 estableció que la contratación del servicio para la gestión de usos y talleres de ocio en los centros y locales ciudadanos del Municipio de San Cristóbal de La Laguna fuera prestado mediante contratación externa, una vez tramitado el procedimiento de adjudicación mediante procedimiento abierto, tramitación ordinaria. El Pliego regulador de esa licitación contemplaba, en lo que ahora resulta de interés:

El objeto del contrato será la prestación de los servicios de planificación, gestión, coordinación, animación, dinamización y seguimiento de las actividades a desarrollar en los Centros y Locales Ciudadanos del municipio, de conformidad con las características y especificaciones que figuran en el Pliego de Prescripciones Técnicas, siendo la necesidad administrativa a satisfacer, fomentar la participación ciudadana y dinamizar las actividades formativas en dichos centros. En la cláusula 1.

El contrato tendrá un plazo máximo de ejecución de DOS AÑOS. En la cláusula 9.

*

El informe previo emitido por la Unidad de Apoyo Administrativo al Gabinete de la Alcaldía y Participación Ciudadana con fecha 17 de mayo de 2013, entre otros extremos, establecía que:

En orden con lo anterior, el artículo 25.2 de la vigente Ley de Bases de Régimen Local establece, entre otras cosas, como competencias del Municipio, en su apartado m) ocupación del tiempo libre; de ahí que los municipios en el ejercicio de sus competencias y gestión de sus intereses, pueden promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades, demandas y aspiraciones de la comunidad vecinal.

Así de la actividad municipal de la ocupación del tiempo libre, resultó externalizada la gestión, lo que constituye el objeto del contrato, manteniendo la Administración los locales y las infraestructuras esenciales para la prestación del servicio y a través del correspondiente departamento municipal la gestión pública del resto. El contenido más detallado de las características del servicio está recogido en el Pliego de Prescripciones Técnicas (apartado 3).[‡]

[†] La Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el 31 de julio de 2018, en lo que ahora resulta de interés, como urgencia 4 acordó: (...) Primero.- Autorizar la continuidad en la prestación del “Servicio para la gestión de usos y talleres de ocio en los centros y locales ciudadanos del municipio de San Cristóbal de La Laguna” por la entidad Mercantil Eulen Servicios Sociosanitarios, S.A., con C.I.F. ..., actual prestataria del servicio, exclusivamente hasta la adjudicación del nuevo contrato que se viene tramitando, sin que en ningún caso pueda superar el periodo de un año, es decir, desde el día 1 de agosto de 2018 hasta el 31 de julio de 2019, ambos inclusive. Segundo.- Aprobar el gasto por la continuidad en la prestación (...). Tercero.- Autorizar y disponer el crédito ... Cuarto.- Instar al Servicio de Contratación (...).

[‡] En cualquier caso, a los efectos subrogatorios que interesan a este informe, la STJUE de 26 de noviembre de 2014, C-509/2014, y otras muchas, declara que “(...) Además, la circunstancia de que los elementos materiales asumidos por el nuevo empresario no pertenezcan a su antecesor, sino que fueron puestos a su disposición por el primer empresario no puede excluir la existencia de transmisión en el sentido de la Directiva 77/187. (...)”.

La prestación de ese servicio lo está realizando la empresa EULEN Servicios Sociosanitarios, S.A., con previsión de finalización el próximo 31 de julio, y estando igualmente previsto realizar una nueva licitación y adjudicación externa, cuyo expediente ha sido iniciado por la Junta de Gobierno Local de 30 de julio, acordando en síntesis:

Primero.- Iniciar el procedimiento de contratación para la adjudicación del Servicio de gestión de usos y talleres de ocio en los Centros y Locales Ciudadanos del Municipio de San Cristóbal de La Laguna, por el procedimiento abierto, tramitación anticipada, y un periodo de duración de dos años (...).

Segundo.- Ordenar la incorporar al expediente los Pliegos de Prescripciones (...).

Tercero.- Someter al Excmo. Ayuntamiento Pleno, la continuación de la prestación del servicio mediante la gestión directa temporal del mismo, mientras se sustancia y resuelve la licitación del procedimiento de contratación referido en el apartado primero.

II.

Detalle

La finalización del periodo contractual y la continuidad de la prestación del servicio supone la modificación del modo de gestión de indirecto a directo, y ante ello se plantea ahora, de estimarse que la plantilla actual de EULEN afecta al servicio sería la única capaz de prestar el servicio o la más idónea para el interés público, cuál sería el régimen jurídico que resultaría aplicable al personal de esa adjudicataria en el supuesto de que, de modo temporal, el servicio fuera prestado en alguna de las modalidades de gestión directa previstas en el art. 85 de la Ley de Bases de Régimen Local, cuando dispone:[§]

“(...) 1. Son servicios públicos locales los que prestan las entidades locales en el ámbito de sus competencias.

2. Los servicios públicos de competencia local habrán de gestionarse de la forma más sostenible y eficiente de entre las enumeradas a continuación:

A) Gestión directa:

a) Gestión por la propia Entidad Local.

b) Organismo autónomo local.

c) Entidad pública empresarial local.

d) Sociedad mercantil local, cuyo capital social sea de titularidad pública.

Solo podrá hacerse uso de las formas previstas en las letras c) y d) cuando quede acreditado mediante memoria justificativa elaborada al efecto que resultan más sostenibles y eficientes que las formas dispuestas en las letras a) y b), para lo que se deberán tener en cuenta los criterios de rentabilidad económica y recuperación de la inversión. Además, deberá constar en el expediente la memoria justificativa del asesoramiento recibido que se elevará al Pleno para su aprobación en donde se incluirán los informes sobre el coste del servicio, así como, el apoyo técnico recibido, que deberán ser publicitados. A estos efectos, se recabará informe del interventor local quien valorará la sostenibilidad financiera de las propuestas planteadas, de conformidad con lo previsto en el artículo 4 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

B) Gestión indirecta, mediante las distintas formas previstas para el contrato de gestión de servicios públicos en el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

La forma de gestión por la que se opte deberá tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 9 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de

[§] Se trata de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

abril, en lo que respecta al ejercicio de funciones que corresponden en exclusiva a funcionarios públicos. (...).”

III.

El momento en el que se plantea y las actuaciones existentes en la documentación sometida a esta Área, nos hacen concluir que estamos ante la situación que ahora está resultando frecuente en las administraciones públicas locales y sobre la que aún existe debate jurídico, que supone la denominada remunicipalización de los servicios locales, en este caso la reinteriorización temporal al término del periodo de gestión indirecta. O sea, continúa siendo prestado el servicio pero no continúa el contrato, de manera que ese servicio pasa a ser prestado temporalmente mediante el modo de gestión directa, con el acuerdo del Ayuntamiento Pleno.”

Así, con el ánimo de concretar el concepto y las actuaciones a nuestros efectos, cabe por nuestra parte recoger y participar de las siguientes precisiones:

A.- *El Dr. libro Francisco L. Hernández González, nos expone sobre la remunicipalización que “(...) [En] el momento presente, el debate es precisamente lo contrario [de la externalización o privatización]: la necesidad de recuperar la gestión de los servicios públicos por las entidades locales; proceso que se ha dado en llamar remunicipalización. En realidad, se trata del retorno a la gestión pública (insourcing, en la terminología inglesa) de un servicio que nunca ha dejado de ser público (hablamos de actividades publicadas, que se gestionan de forma indirecta); esto es, de pasar de un modelo de gestión indirecta a otro de gestión directa, que afecta principalmente a servicios públicos locales. (...)”.*††

B.- *“(...) Al remunicipalizar tan sólo se actúa sobre la forma de gestión de un servicio público que en tanto tal permanece inalterado. No estamos ante un proceso en virtud del cual [los] servicios privatizados vuelvan a ser declarados servicios públicos y, por tanto, se produzca una nueva asunción por parte de la Administración de la garantía de la prestación de un servicio que se había devuelto al mercado. Esta garantía, la condición de la prestación como servicio público, no ha desaparecido. Lo que se modifica es el cómo se lleva a cabo la prestación de un servicio que no ha dejado de ser un servicio público, aunque su gestión se haya encomendado a un sujeto privado. (...)”.*

La remunicipalización también puede entenderse que se produce cuando al término del período establecido para la gestión indirecta el ente titular decide modificar para el futuro el modo de gestión asumiendo la gestión directa del servicio municipalizado. [como sucede ahora]

En este caso se evita o reduce el principal obstáculo a la municipalización, los costes derivados de un rescate anticipado de la concesión o forma de gestión indirecta (...). Al término de la gestión indirecta se produce una “ventana de oportunidad” (window of opportunity) que el ente titular del servicio puede aprovechar para imponer su nuevo criterio. Deberá justificarse la opción por la gestión indirecta, pero no deberá indemnizarse al ente que presta el servicio por la rescisión anticipada y no culpable del contrato de gestión del servicio público. (...)”.††

B.- *Para el supuesto similar al nuestro, de gestión pública transitoria con personal laboral no fijo subrogado temporalmente y en trámite de licitación para la reexternalización, se considera la posición del Catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad de*

** El artículo 123 de la Ley 7/1985 atribuye al Pleno en su letra k) “La determinación de las formas de gestión de los servicios, (...)”. Significar también que existe el expresado acuerdo municipal de iniciativa para realizar la nueva contratación del servicio, adoptado en la Junta de Gobierno Local de 30 de julio de 2019.

†† En su libro *La Nueva Concesión de Servicios. Estudio del Riesgo Operacional*. Aranzadi 2018. Página 70.

††† Así lo expresa el catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad de Barcelona, Dr. Joaquín Tornos Mas, en su estudio “*La remunicipalización de los servicios públicos locales. Algunas precisiones conceptuales*”. La administración pública, INAP, 7 de abril de 2016.

Granada, Dr. Federico A. Castillo Blanco, en su monografía titulada “La reinternalización de servicios público: aspectos administrativos y laborales” (Cemical, Estudios de Relaciones Laborales, 2018).

En el capítulo 10 de dicha obra, dedicado a las consecuencias para los trabajadores de los mecanismos de integración del sector público, subraya la complejidad de determinar, en los supuestos en que la Administración o alguna de sus personificaciones instrumentales sigue prestando el servicio, “en qué condiciones ingresa ese personal (de la empresa cedente) a la Administración”, procediendo al estudio de las diversas posibilidades u opciones de su estatuto jurídico, tales como la condición de personal indefinido no fijo, personal ocupando puestos de trabajo “a extinguir”, o “trabajador subrogado”, figura esta última que considera “avalada” por la redacción de la controvertida DA 26ª de la LPGE 2017, precepto del que afirma que pretende que, fruto de los proceso de reinternalización de actividades, los trabajadores subrogados “no se integren en el empleo público estrictamente considerado” [posteriormente declarada inconstitucional por razones de técnica normativa].^{§§}

En su relación considerar el artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores,^{***} cuando dispone que las relaciones laborales seguirá rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión le fuera de aplicación a la empresa transferida, y también el art. 38 del convenio colectivo aplicable en lo que se refiere a los efectos de volver a externalizar el servicio en el plazo [inferior a] un año.^{†††}

Así, la situación del personal de EULEN Servicios Sociosanitarios, S.A., en el periodo en que esté incorporado al empleo por cuenta de nuestra entidad local, en subrogación temporal, se corresponde con el criterio jurisprudencial consolidado para el personal laboral no fijo y al que se le aplica el convenio colectivo de origen. Por todas, la sentencia núm. 9/2009 de nuestro TSJ, sede de Las Palmas, Sala de lo Social, de 16 de enero de 2009 cuando establece.^{†††}

“(…) Fundamento de Derecho segundo.- (...) el mecanismo de sucesión ex lege previsto en el Estatuto de los Trabajadores para los casos de sucesión empresarial es

^{§§} “(...) Aun cuando el profesor Castillo reconoce el esfuerzo llevado a cabo por los defensores del estatuto jurídico de “personal subrogado, no deja de reconocer, con una cuidada explicación, que ello coloca al trabajador “en una especie de burbuja o limbo (lo que) no dejará de traer cierta problemática en las relaciones laborales y en las propias condiciones laborales de este (...)”. En esos términos lo menciona el catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona, Dr. Eduardo Rojo Torrecilla, en su comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional de 31 de octubre de 2018 (122/2018) que mencionamos también en la nota 7. También comenta que la remunicipalización o reinteriorización ha sido estudiada, ente otros muchos, por del profesor de Derecho Administrativo de la Universidad de Barcelona Joan Mauri, en su artículo sobre las “Consecuencias de la remunicipalización en materia de personal”, en el número monográfico de la Revista “Cuadernos de Derecho Local” (núm. 43, febrero de 2017), dedicado a “La remunicipalización de los servicios públicos locales”. El autor llama con carácter general a un cuidadoso estudio de las circunstancias en que pueda producirse una remunicipalización, a fin de evitar “la precipitación y el unilateralismo” en cualquier política de recuperación de la gestión directa de un servicio público. Tras un amplio estudio de todas las posibilidades existentes, concluye que las dificultades con las que puede encontrarse una Administración para la subrogación de los trabajadores afectados no puede llevar a desconocer el marco normativo regulador de la subrogación; es decir, la Administración sucesora “no puede desentenderse sin más de estos trabajadores o novar sus contratos, pero tampoco puede mantener esta relación laboral indefinidamente sin ajustarse a las reglas del empleo público o, lo que sería peor, permitir su conversión en un extraño tipo de empleo público sin tener en cuenta los principios que guían el proceso de acceso, promoción y carrera en las organizaciones del sector público” (...).

^{***} Se trata 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.

^{†††} Se trata del II Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE núm. 168, de 15 de julio de 2015), y del cual reproduciremos ese artículo (38) en su integridad.

^{†††} La referencia Aranzadi de la sentencia es AS/2009/855. En idénticos términos, la sentencia 773/2012 de nuestro TSJ, sede de Santa Cruz de Tenerife, Sala de los Social, de 3 de octubre de 2012 (AS/2013/397).

indisponible para las partes (ius cogens), de forma que cuando se dan todos los requisitos exigidos para que opere, el mismo entra en juego inexorablemente y con independencia de la naturaleza jurídica pública o privada de las entidades empleadoras en las que preste servicios sucesivamente el trabajador. Todo ello con independencia de que, en aquellos casos especiales en los que un trabajador ingrese en la plantilla laboral de una Administración Pública como consecuencia de un cambio de empresario y ex artículo 44 del Estatuto, lo hará en la condición de indefinido no fijo de plantilla, con todas las consecuencias a ello inherentes.

La última cuestión planteada por el Ayuntamiento codemandado es la del convenio colectivo que le es aplicable a su personal laboral. Hemos de apuntar que el párrafo 4º del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores regula específicamente el tema del convenio colectivo aplicable a los trabajadores afectados tras la sucesión, estableciendo como regla general que continuarán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro o unidad productiva autónoma transferida. (...)”.

IV.

El mencionado II Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE núm. 168, de 15 de julio de 2015) regula en su art. 38 un marco específico de subrogación empresarial a la finalización de contratos de servicios con el sector público, detallando el procedimiento de información y comunicación entre las empresas y entre éstas y la representación legal de los trabajadores:

“(...) Con objeto de favorecer la estabilidad en el empleo, incluido en el ámbito de este Convenio, afectado por la dinámica de sustitución de adjudicatarios en los contratos, se establece el presente artículo, en virtud del cual la adjudicación de un contrato a una entidad o empresa para la gestión de un centro, servicio o programa que venía siendo gestionado anteriormente por otra entidad, supondrá el mantenimiento del empleo a través de la subrogación y de las nuevas contrataciones, en los términos que se desarrollan en este artículo.

La subrogación por cambio de titularidad en el contrato de prestación de servicios suscrito entre las empresas afectadas por el presente convenio y sus clientes será aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras fijos/as. Quedan expresamente excluidos todos los trabajadores y trabajadoras con contratación de modalidad de obra o servicio determinado.

La administración pública o entidad contratante que pretenda adjudicar la gestión de un centro, servicio o programa mediante concurso público o cualquier otro medio de adjudicación, deberá reflejar en el correspondiente pliego de condiciones o documento que recoja las bases para la adjudicación del contrato, la existencia de la subrogación prevista en este artículo y el listado de trabajadores afectados, incluyendo las condiciones económicas y laborales de los mismos y excluyendo los datos personales de acuerdo con la LOPD.

A los representantes legales de los trabajadores se les dará preferencia para continuar en la misma empresa o entidad.

La empresa o entidad que cese en la prestación del servicio deberá informar a los trabajadores y trabajadoras, subrogados/as, sobre la razón social del nuevo titular y su domicilio. En el momento de efectuar la subrogación, el cesante debe realizar y abonar la liquidación individual de partes proporcionales y haberes devengados en cada uno de los subrogados.

En el caso que el trabajador o trabajadora tenga vacaciones pendientes en el momento del cambio de titularidad, la empresa o entidad entrante le debe permitir el disfrute, de acuerdo con el calendario laboral y de conformidad con la legislación vigente.

La empresa saliente deberá abonar a la entrante, en el momento de la subrogación, las vacaciones devengadas y pendientes de disfrute por parte de los trabajadores y trabajadoras subrogados y su cotización.

El nuevo titular no tiene obligación de subrogarse en la relación laboral del trabajador o trabajadora que no haya prestado sus servicios al centro o espacio físico de trabajo correspondiente durante los últimos cuatro meses inmediatamente anteriores a la finalización del anterior contrato, servicio o titularidad, salvo que el contrato de prestación de servicios suscrito por la empresa o entidad saliente sea inferior a cuatro meses, y en este caso se sumaría el tiempo prestado en la concesionaria inmediatamente anterior.

En el caso de que por bajas, ausencias, excedencias, etc., el trabajador o trabajadora haya sido sustituido por un interino, el nuevo titular o concesionario debe subrogarse ambos en idénticas condiciones, es decir, que una vez resuelto el hecho causante que había dado origen a la sustitución, el interino causa baja definitiva en la empresa.

Si en el centro o espacio físico de trabajo prestan sus servicios trabajadores y trabajadoras con contrato fijo discontinuo o con contrato suspendido por causa legal, los cuatro meses a que se refiere el apartado anterior deben ser los inmediatamente anteriores a la suspensión de sus respectivos contratos.

Se entienden como tiempo de servicio los períodos de vacaciones, de incapacidad temporal o de suspensión de contrato por causa legal.

La empresa o entidad saliente, en un plazo de diez días desde que tiene conocimiento de la finalización de su servicio y, en todo caso, antes de traspasar el servicio, debe entregar a la empresa o entidad entrante, que pase a hacerse cargo del servicio, un documento en el que se recojan los siguientes datos:

- Lista de trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal, suspensión legal o excedencia.*
- Pactos existentes propios y subrogados.*
- Jornada y horario de trabajo pactado con cada trabajador o trabajadora, así como cualquier modificación efectuada en los 6 meses últimos, con la justificación de ésta.*
- Salarios pactados superiores al convenio, y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos 6 meses. En todo caso, la empresa entrante no está obligada a respetar los incrementos salariales que se hayan producido en los últimos 6 meses, siempre que éstos no deriven de la aplicación del convenio o de los pactos suscritos con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.*
- Calendario laboral.*
- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social.*

El documento debe acompañarse de las fotocopias siguientes:

- Libro de visitas del centro.*
- Nóminas de los últimos seis meses.*
- Recibo de liquidación de partes proporcionales.*
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de los últimos seis meses.*

Tanto la empresa saliente como la entrante, entregará la información indicada en los párrafos anteriores a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

La subrogación no se puede producir en caso de que la empresa o entidad saliente incumpla manifiestamente lo establecido en los párrafos anteriores. En tal caso, los trabajadores y trabajadoras continuarán en la empresa saliente, que deberá facilitarles otros puestos de trabajo.

La empresa o entidad saliente debe informar al nuevo titular de todos los asuntos laborales pendientes de organismos oficiales.

El personal que debe ser subrogado, cuando sea necesario confrontar o suplir la información de la empresa saliente, debe facilitar al nuevo titular, antes de proceder a su subrogación, la documentación necesaria al efecto, si la tiene.

En caso de que haya en la plantilla afectada impagos, descubiertos de la Seguridad Social o irregularidades en salarios, generados por la empresa o entidad saliente u otros anteriores, los trabajadores y trabajadoras deben ser igualmente subrogados por el nuevo titular, sin perjuicio de que la responsabilidad por tales impagos o descubiertos continúe siendo de la empresa saliente.

En todo caso, la empresa o entidad infractora debe responder por la totalidad de los perjuicios ocasionados por el incumplimiento.

En el caso de que la empresa o entidad saliente no hiciera llegar toda la documentación estipulada a la empresa o entidad entrante, generando esto perjuicios económicos o pérdidas de mejoras sociales a los trabajadores/as:

- Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, los sindicatos representativos en el sector, podrán exigir la subsanación documental a la empresa o entidad saliente.*
- La empresa o entidad entrante deberá atender a las modificaciones que comporte la nueva documentación.*
- La empresa o entidad saliente deberá hacerse cargo de los perjuicios económicos sufridos por los trabajadores/as subrogados.*

En el caso que el cliente decida unilateralmente cerrar o autogestionar el servicio de manera provisional o definitiva, siempre que pase a prestar con sus propios trabajadores/as, la empresa o entidad que esté prestando el servicio no deberá asumir el personal destinado a dicho servicio. No obstante, si posteriormente la empresa principal decide volver a externalizar el servicio y lo hace en el plazo de un año desde la decisión anterior, los trabajadores y trabajadoras de la empresa saliente deben ser subrogados por la entrante, o la entrante deberá abonar a la saliente las indemnizaciones que la saliente habría tenido que abonar por causa de extinción de contrato de los trabajadores y trabajadoras que no hayan sido subrogados.

Las obligaciones y procedimiento subrogatorio, se encuentra especificado en el propio convenio colectivo de sector. Finaliza el precepto estableciendo que, el presente artículo será de aplicación imperativa y de obligado cumplimiento para las empresas y trabajadores/as acogidos total o parcialmente en los ámbitos funcional y personal de los presentes convenios colectivos, con inclusión de todos los convenios de ámbito inferior, incluso los autonómicos, provinciales y de empresa. También quedan afectadas por la subrogación las relaciones laborales surgidas en contratos administrativos, cuyo objeto prestacional esté incardinado en los indicados ámbitos funcional y personal. (...)

*

En su relación cuando la Ley de Contratos del Sector Público^{§§§} regula en su artículo 130 la información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo, dispone que:

^{§§§} Se trata de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Significar también que en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, aparecía la Disposición Adicional 26 con la finalidad de *limitar la incorporación, como personal al servicio de la administración pública, de los trabajadores [de los contratistas ... consecuencia de ...] "(...) situaciones de cambio de modalidad de gestión indirecta a directa de servicios públicos y también de obras públicas de*

“(...) 1. Cuando una norma legal un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, los servicios dependientes del órgano de contratación deberán facilitar a los licitadores, en el propio pliego, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, debiendo hacer constar igualmente que tal información se facilita en cumplimiento de lo previsto en el presente artículo.

A estos efectos, la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar y que tenga la condición de empleadora de los trabajadores afectados estará obligada a proporcionar la referida información al órgano de contratación, a requerimiento de este. Como parte de esta información en todo caso se deberán aportar los listados del personal objeto de subrogación, indicándose: el convenio colectivo de aplicación y los detalles de categoría, tipo de contrato, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, salario bruto anual de cada trabajador, así como todos los pactos en vigor aplicables a los trabajadores a los que afecte la subrogación. La Administración comunicará al nuevo empresario la información que le hubiere sido facilitada por el anterior contratista.

(...) 3. En caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, vendrá obligada a la subrogación del personal que lo prestaba si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general. (...)”.

Y la misma Ley, cuando regula los contratos de servicios, en su artículo 308 dispone:

“(...) 2. (...) A la extinción de los contratos de servicios, no podrá producirse en ningún caso la consolidación de las personas que hayan realizado los trabajos objeto del contrato como personal de la entidad contratante. (...)”.

Por su parte, con rango legal sobre la sucesión de empresas, dispone el ya citado artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores:

“(...) 1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

titularidad de la Administración (...)”, la cual fue declarada inconstitucional en la sentencia 122/2018 al no integrar “(...) el núcleo mínimo, necesario e indisponible de la Ley de Presupuestos, sin que tampoco pueda considerarse que se trate de materias propias del contenido eventual, al no concurrir las condiciones exigidas por [la] jurisprudencia [constitucional]. (...)”.

****** En relación con la subrogación, la adjudicataria ha facilitado información sobre la plantilla del servicio y ha formulado solicitudes, mediante escritos de su apoderada de los días 17 y 26 de este mes de julio.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión.*
- b) Motivos de la transmisión.*
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.*
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.*

7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión. (...)

Como resumen, es posible mantener que el personal de EULEN Servicios Sociosanitarios, S.A., adscrito a las prestaciones objeto del contrato viene incluido en el ámbito de la subrogación exclusivamente para ellos; esto es, para los concretos trabajadores que realicen las actividades pertenecientes al servicio vinculadas directamente al objeto del pliego. De este modo, el Ayuntamiento se subroga en ellos por imperativo del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, y cuando proceda a externalizar el servicio operará de nuevo, por así ordenarlo la regulación convencional contenida en el convenio colectivo sectorial, la sucesión de empresa y su efecto subrogatorio.

V.

En definitiva, ante estas circunstancias de las que resulta la prestación temporal del servicio por la propia corporación con las expresadas consecuencias respecto del modo de prestación y de la asunción también temporal de la plantilla laboral de la empresa saliente, la consecuencia es informar favorablemente la tramitación y adopción de acuerdo para:

V.1.- La prestación temporal del servicio por la propia Entidad Local, hasta la adjudicación del procedimiento iniciado por el acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 30 de julio del presente año.

Ello, sin perjuicio de realizar durante ese periodo transitorio los trámites para la posible encargo posterior a medio propio personificado a sociedad mercantil local (como pudiera ser MUVISA), tal como está previsto en el artículo 85.2.A.d) una vez realizados los correspondientes trámites y la satisfacción de los requisitos.

V.2.- La subrogación temporal como personal laboral no fijo, transitoriamente subrogado, a los componentes de la plantilla de EULEN Servicios Sociosanitarios, S.A., que estuvieran directamente vinculados al servicio para la gestión de usos y talleres de ocio en los centros y locales ciudadanos del Municipio de San Cristóbal de La Laguna, considerando que las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión les fuere de aplicación en la empresa transferida; que también seguirán ejerciendo sus funciones los mismos representantes legales de los trabajadores; y que la duración máxima conveniente - por las razones expuestas-, para la subrogación por la empresa entrante por nueva externalización, debe ser el más breve posible y no superar el plazo de un año.^{†††}

Por último, significar que la jurisprudencia establece la obligación de subrogarse en el convenio colectivo sectorial a la siguiente empresa con la que está previsto que sea externalizado el servicio.

Este es el parecer y cuanto informan la Unidad de Participación Ciudadana y el Área de Presidencia y Planificación, sometiéndolo a mejor opinión fundada en Derecho y/o superior criterio en San Cristóbal de La Laguna, el treinta y uno de julio de dos mil diecinueve.

Conforme a lo expresado, en tramitación sucesiva al Ayuntamiento Pleno procede elevar la siguiente propuesta de resolución:

La prestación temporal del servicio para la gestión de usos y talleres de ocio en los centros y locales ciudadanos del Municipio de San Cristóbal de La Laguna, por la propia Entidad Local, hasta la adjudicación del procedimiento iniciado por el acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha treinta de julio de dos mil diecinueve.”

ACUERDO:

Tras el debate sobre el asunto, que obra íntegramente en la grabación que contiene el diario de la sesión plenaria, el Ayuntamiento Pleno, por quince votos a favor, ningún voto en contra y ocho abstenciones, **ACUERDA** aprobar la transcrita propuesta.

VOTACIÓN

15 VOTOS A FAVOR:

6 del Grupo Municipal Partido Socialista Obrero Español (PSOE)

5 del Grupo Municipal Unidas se puede.

4 del Grupo Municipal Mixto:

- 1 de Avante La Laguna.

- 2 del Partido Popular

- 1 de Ciudadanos – Partido de la Ciudadanía

8 ABSTENCIONES:

8 del Grupo Municipal de Coalición Canaria-Partido Nacionalista Canario

A las trece horas y diez minutos del día al principio expresado, el señor Alcalde levanta la sesión.

De la presente acta, como Secretaria General del Pleno, doy fe.

^{†††} También el Tribunal Supremo ha tenido ocasión de manifestarse sobre esa continuidad de las relaciones laborales, entre otras muchas, en las sentencias (SSTS 22 de marzo y 11 de octubre de 2002, A. 5994 y 10682).