

ANÁLISIS SOBRE LA SITUACIÓN DEL PERSONAL ADSCRITO A LA PRESTACIÓN DEL CONTRATO DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DE CENTROS PÚBLICOS, UNA VEZ FINALICE SU VIGENCIA.

El Ayuntamiento de Mérida contrató en el año 2012 el servicio de Limpieza de gran parte de los Edificios Públicos, cuyo mantenimiento le es obligado, con la mercantil "Grupo Abeto S.A." Dicho contrato, con las dos prórrogas previstas, finaliza el 9 de abril de 2018.

Por el Sr. Alcalde, D. Antonio Rodríguez Osuna, se solicita informe de quien suscribe sobre la obligatoriedad o no de subrogar todo el personal actualmente adscrito al servicio, en el supuesto de asumir el Ayuntamiento directamente, con sus propios medios, la ejecución de los trabajos de limpieza de los mismos edificios objeto del contrato que finaliza.

Así, de conformidad con lo preceptuado en los arts. 122.5,e) 1º de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante LBRL); 54.1,a) del RDL 781/86, de 18 de abril (TRRL); y 30 del Reglamento Orgánico del Pleno (ROMP), aprobado en 2006 y modificado en 2016 (BOP nº 93, de 18 de mayo); 173.1,a) del Reglamento de Organización y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales (ROF), y en cumplimiento de la anterior petición se emite el presente

Informe de la Secretaría General del Pleno

I.- ANTECEDENTES.-

Con fecha 28 de noviembre de 2011, el Alcalde de Mérida a la sazón, D. Pedro Acedo Penco, suscribió la orden de inicio del expediente denominado "Servicio de limpieza de Centros Públicos". Su objeto estaba constituido por la prestación consistente en la limpieza de edificios e instalaciones públicas, cuyo mantenimiento y limpieza son de competencia municipal.

Los Pliegos de Cláusulas Económico-Administrativas y de Prescripciones Técnicas son aprobados por Orden del Concejal-Delegado de Contrataciones, Sr. Serrano Dillana, previos los informes preceptivos. El mismo Concejal, en uso de las atribuciones delegadas por la Junta de Gobierno Local, tras el proceso de licitación y a la vista de la propuesta de la Mesa de Contratación, adjudica el contrato al Grupo Abeto S.A. por importe de 861.350,00 € /año, sin IVA. La duración se fija en cuatro años, pudiéndose prorrogar anualmente, mediante acuerdo expreso de las partes, por otros dos años más.





Con fecha 9 de abril del 2.012, se formaliza la adjudicación del reiterado contrato en documento administrativo.

Este contrato ha sido prorrogado por los dos años previstos en los Pliegos, mediante acuerdos expresos de la Junta de Gobierno Local adoptados en las sesiones celebradas con fecha 7 de abril del 2.016 y 10 de marzo del 2.017, respectivamente.

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS.-

Con la finalidad de analizar la cuestión planteada por la Alcaldía, se hacen las siguientes consideraciones legales:

1.- CONTRATO QUE SE ANALIZA: RÉGIMEN JURÍDICO.-

El contrato suscrito con el Grupo Abeto S.A. es un contrato típico de servicios, regulado por el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2.011, de 14 de noviembre (TRLCSPP), ya que fue adjudicado durante su vigencia. La calificación del contrato como administrativo de servicios se realiza por encajar sus prestaciones en esta figura contractual, definida en el art. 10 TRLCSPP, categoría 14. Se tramitó mediante procedimiento abierto y por concurso, estando sujeto a regulación armonizada en base al valor estimado del mismo y a la duración prevista.

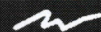
Entre las obligaciones del contratista se regulaba la de *“tomar a su cargo el personal laboral municipal que se incluye en el anexo I”*. Ahora bien, existe una cierta contradicción entre el Pliego Administrativo y el Técnico, pues en el primer caso se habla de subrogación del personal y, en el segundo, de subcontratación. Discrepancia que, no obstante, no tiene influencia para lo que en el presente informe se concluya.

Por lo anterior, para el análisis del régimen jurídico del contrato es necesario acudir, en primer lugar, a lo dispuesto en la **legislación laboral**, contenida fundamentalmente el 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 (TRLET), aprobado para refundir el anterior Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la normativa complementaria o de modificación posterior.

En segundo lugar, **las leyes generales de Presupuestos del Estado** de los últimos años que, sin ser de empleo público strictu sensu, condicionan todas las decisiones que tengan repercusión en el empleo público, incluso en caso de asunción de servicios municipales como es el que nos ocupa.

La normativa presupuestaria impone criterios limitativos para la incorporación de personal al sector público, salvo excepciones; aunque la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017, actualmente prorrogada, es más permisiva, sobre todo en lo concerniente al empleo temporal. Así, en el art. 19, apartado





Dos, abre la posibilidad de acudir a la contratación temporal, o nombramiento de funcionarios interinos solo “...en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables”. En estos supuestos, no se afectaría al concepto de Masa salarial –que también actúa como límite- por no tratarse de empleos estructurales.

La posición del Ministerio de Hacienda y Función Pública, puesta de manifiesto en diversas consultas, se concreta en que cada Entidad Local es la que deberá determinar si existe una justificación suficiente y adecuada, en el marco del cumplimiento de los requisitos económico- presupuestarios y de sostenibilidad financiera de la Corporación Municipal.

Finalmente, y en tercer lugar, por lo que respecta a la **legislación actual en materia de contratos** viene contenida en la Ley de Contratos del Sector Público, aprobada por la Ley 9/2.017, de 8 de noviembre (LCSP), que no es de aplicación al que es objeto del presente informe, por remisión a la normativa anterior, de conformidad con la D. T. primera que dice:

“Disposición transitoria primera. Expedientes iniciados y contratos adjudicados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley

2. Los contratos administrativos adjudicados con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley se regirán, en cuanto a sus efectos, cumplimiento y extinción, incluida su modificación, duración y régimen de prórrogas, por la normativa anterior”.

Por ello, y conforme a la normativa anterior, el contrato no es susceptible de ser prorrogado y no le es de aplicación la obligatoria subrogación de todo el personal de la contrata cuya vigencia termina.

En primer lugar, que el contrato no es susceptible de ser nuevamente prorrogado, tiene su base en la cláusula 10 del pliego de cláusulas administrativas y en el artículo 303 TRLCSP y que dicen (sic):

Cláusula 10 del Pliego:

El plazo de ejecución del presente contrato será CUATRO AÑOS, contados desde la formalización del contrato, pudiendo prorrogarse anualmente, por acuerdo expreso de las partes, por otros dos años más.

La prestación del servicio objeto del contrato se llevará a cabo en los centros relacionados en el pliego de prescripciones técnicas.

Artículo 303. Duración

1. Los contratos de servicios no podrán tener un plazo de vigencia superior a cuatro años con las condiciones y límites establecidos en las respectivas normas presupuestarias de las Administraciones Públicas, si bien podrá preverse en el mismo contrato su prórroga por mutuo acuerdo de las partes antes de la finalización de aquél, siempre que la duración total del contrato, incluidas las prórrogas, no exceda de seis





años, y que las prórrogas no superen, aislada o conjuntamente, el plazo fijado originariamente.

Se insiste que en el presente expediente se han cumplido los dos plazos de prórroga y no cabe aprobar una nueva, ni siguiera en fase de preparación de un nuevo contrato. En cambio, la nueva Ley sí permitiría una prórroga del contrato originario *“hasta que comience la ejecución del nuevo y, en todo caso, por un periodo máximo de nueve meses, sin modificar las restantes condiciones, siempre que el anuncio de licitación se haya publicado con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de finalización del contrato inicial”* (art. 29.4 LCSP).

Ahora bien, aunque se ha iniciado un nuevo expediente, lo cierto es que no se ha publicado el anuncio de licitación.

En segundo lugar, y como consecuencia de lo anterior, el efecto inmediato será que el Ayuntamiento deberá asumir la prestación del servicio, lo que nos lleva al meollo del problema: la situación de los trabajadores afectos al mismo

De acuerdo con los Pliegos aprobados en su día, que son contrato entre las partes, únicamente reingresará en la plantilla del Ayuntamiento el personal que figuraba en el anexo I (personal Ayuntamiento) del pliego de prescripciones técnicas del citado contrato y que se encuentre en activo en el momento de la extinción y finalización del mismo. A tal afirmación se llega a la vista de la cláusula 10 del pliego de prescripciones técnicas, que dice (sic):

“Los trabajadores municipales afectados, reingresarán de forma automática al Ayuntamiento en el supuesto de extinción del servicio, por cualquier de las causas previstas en el presente Pliego de Condiciones. A su reingreso, se computará a efectos de antigüedad en el Ayuntamiento el tiempo trabajador con el adjudicatario, conservando la totalidad de los derechos económicos laborales adquiridos durante este tiempo.

El personal que el adjudicatario contrate para la prestación del servicio objeto de este contrato tendrá dependencia laboral del mismo, sin que, en ningún caso, al Ayuntamiento adquiera compromiso ni obligación alguna respecto de dicho personal.

Finalizado el plazo de ejecución del servicio, o rescindido el presente contrato por cualquier causa, el personal que figura en el anexo I y que se encuentre en activo en el momento de la extinción del contrato, reintegrará en la plantilla de personal del Ayuntamiento de Mérida, conservando la totalidad de los derechos económicos-laborales adquiridos durante el tiempo trabajado con el concesionario.

2.- LA SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN LOS PROCESOS DE REMUNICIPALIZACIÓN.-

No obstante lo expuesto en el apartado anterior, no estamos ante un tema pacífico. Precisamente, existe un importante sector que defiende por diversos motivos la remunicipalización de los servicios locales, siendo uno de ellos la estabilidad en el empleo de los trabajadores de las contratas. En este sentido, el tenor del art. 130.3 de la





nueva LCSP (no aplicable al presente expediente), impone la subrogación en estos casos, de la siguiente manera:

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.

En términos generales, la remunicipalización es una decisión voluntaria organizativa. Se remunicipaliza cuando el ente titular del servicio entiende que concurren razones que justifican modificar el modo de gestión, pasando de la gestión indirecta a la directa. La causa del cambio en el modo de gestión es una decisión organizativa basada en criterios de eficacia, no en un incumplimiento del contratista.

Como manifestación de la potestad de autoorganización debe concebirse como un instrumento al servicio de los ciudadanos, para garantizarles servicios públicos en las mejores condiciones de eficiencia social. Pero la remunicipalización no puede tener, en ningún caso, como objetivo lograr la integración en el sector público de trabajadores de empresas privadas, pues nuestro texto constitucional otorga a todos los ciudadanos los mismos derechos para acceder al empleo público, en condiciones de igualdad, mérito y capacidad.

En cualquier caso, se trata de un término más predicable de la gestión de servicios públicos que de los contratos de servicios, como es el de limpieza de edificios.

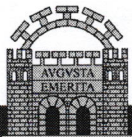
Supuestos, como el presente, evidencian las fricciones entre el Derecho administrativo y el Derecho laboral. Tras la finalización de ciertos contratos, y cuando la Administración decide asumir el servicio directamente con su propio personal, surge la aspiración de los trabajadores de la contrata de incorporarse a la administración invocando el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.

El Derecho administrativo, inspirado en la tutela de los intereses públicos y de los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público se resiste a la incorporación de personal que no haya superado pruebas en las que se acrediten los principios constitucionales de mérito y capacidad. Por el contrario, el Derecho laboral, inspirado en la garantía de los derechos del trabajador, vela por su estabilidad. Con la subrogación, se trata de proteger a los trabajadores por cuenta ajena en el caso de transmisión de empresas.

2.1. Los requisitos para que se produzca la subrogación del personal: sucesión de empresas.-

La situación particular del personal que prestaba los servicios en la empresa Abeto habrá que analizarla a la luz del contrato suscrito y de la legislación vigente. Conforme a la normativa laboral, es requisito indispensable para la subrogación del personal el que se produzca una sucesión de empresas. Ésta se producirá en cuatro supuestos:





a. Legal.- Cuando concurren los requisitos del art. 44 del TRLET y se transmiten los elementos básicos para poder continuar la actividad productiva.

b. Sucesión de plantillas.- Cuando la empresa que asume la actividad incorpora un número significativo de trabajadores de la empresa cedente de la actividad, en cantidad y calidad, de manera que se mantenga la estructura organizativa productiva.

c. Convencional.- Cuando viene establecida en un Convenio Colectivo, aunque no concurren todas las exigencias del art. 44 del Estatuto.

d. Previsión den los Pliegos.- cuando lo impone un Pliego de Condiciones, algo que no es ajustado a derecho conforme a la doctrina de Juntas Consultivas y del Tribunal Supremo (JCA Aragón 6/2012; STS de 8 de junio de 2016).

A la vista del expediente, y entendiendo que no existe transmisión del conjunto sustancial de elementos productivos, no parece que estemos ante una sucesión empresarial y, por ende, no habrá ninguna obligación de subrogarse en la plantilla correspondiente.

Esta conclusión se basa en una serie de consideraciones. La primera, que no se trata de una sucesión empresarial impuesta por el Convenio Colectivo aplicable. En segundo término, que no se cumplen ninguno de los requisitos contenidos en el artículo 44.1 y 44.2 del Estatuto de los Trabajadores o en el artículo 1.1.a) y b) de la Directiva 2001/23 desde el momento en que no afecta la transmisión a una entidad económica que mantenga su identidad, *"entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria"*, cuando quien revierte el servicio no se hace cargo de activos materiales ni inmateriales de la empresa saliente. Y, en tercer lugar, que no se produce sucesión de plantilla en los términos acuñados por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Abundando en la inaplicación de la subrogación convencional, la doctrina entiende que la Administración no es parte del Convenio Sectorial, en este caso de la Limpieza de Edificios. Cuando se produce la reversión, se tiende a hacer efectiva la subrogación en la plantilla de las empresas contratadas, si no es a través de la subrogación legal, mediante la subrogación convencional. En efecto, si se trata de actividades o servicios que, en el ámbito privado, se encuentran regidos por Convenios Colectivos sectoriales que imponen dicha modalidad de subrogación, la Administración o las empresas del sector público no están exentas del cumplimiento de esa cláusula convencional si van a dispensar servicios en ese mismo sector. Pero esta tesis ha sido rechazada por el Tribunal Supremo al interpretar que los Convenios Colectivos sectoriales no resultan aplicables a la Administración puesto que ésta no ha participado en su negociación, por lo que, en caso de reversión, la subrogación convencional no procede.

De hecho, el Tribunal Supremo entiende que el Convenio Colectivo no puede establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir empresas que no estuvieran incluidas en su ámbito de aplicación. Porque el hecho de que una empresa asuma la





limpieza de sus locales con medios propios no la convierte en una empresa de limpieza de edificios y locales ajenos, ámbito de aplicación propio del Convenio Colectivo.

Por lo tanto, aunque el Convenio Colectivo resulte aplicable a los trabajadores y se prevea la subrogación, esta última no va a ser posible si el servicio efectuado revierte a la Administración. Así, no cabría aplicar el Convenio Colectivo de limpieza de edificios de la provincia de Badajoz, al finalizar este Ayuntamiento el contrato con el Grupo Abeto, S.A. y asumir la ejecución de las prestaciones. Y ello, de acuerdo con los antes expuesto. En esta línea, la Jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su sentencia de 10 de diciembre de 2008, señalaba que *«el convenio colectivo no puede establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir empresas que no estuvieran incluidas en su ámbito de aplicación»*. Igualmente, las Sentencias de 17 de junio de 2011, cuya doctrina es reiterada por la Sentencia de 26 de julio de 2012 que *«tampoco el hecho de que el Ayuntamiento asuma esta limpieza viaria con sus propios medios convierte a la entidad local en una empresa dedicada a la actividad de limpieza pública viaria»*.

No cabe sino concluir que, si la subrogación convencional en tales casos no procede, únicamente podrá establecerse la subrogación legal en los términos previstos en el art. 44 LET, partiendo de la base de estar ante un contrato de servicios.

2.2. Posicionamientos jurisprudenciales en contratos de servicios.-

Cuando la actividad en la que se plantea una posible sucesión de empresas el elemento productivo más significativo es la mano de obra, como ocurre con los contratos de servicios, para considerar que la entidad productiva mantiene su identidad se requiere que el nuevo empresario, además de continuar con la actividad de que se trata, “se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias del personal de su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea”, algo que no puede hacer la Administración.

Al respecto, reiteradas Sentencias del T.S. y Tribunales Superiores de Justicia de Comunidades Autónomas señalan que *“ni la contrata ni la concesión administrativa, son unidades productivas autónomas a los efectos del art. 44 ET, salvo entrega al concesionario o al contratista de la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación”* (SSTS de 19 de diciembre de 2012, de 16 de diciembre de 2014, de 21 de abril de 2015; o del TSJ de Castilla y León de 19 de junio de 2013).

La más reciente sentencia social, por ejemplo la STS de 12 de julio de 2016, maneja la STJUE de 22 de enero de 2011, asunto CLECE. En concreto, la STJUE concluye que la subrogación laboral no se aplica a una situación en la que un Ayuntamiento, que había encargado la limpieza de sus dependencias a una empresa privada, decide poner fin al contrato celebrado con ésta y realizar por sí mismo los trabajos de limpieza de dichas instalaciones contratando para ello nuevo personal.

La STS de 12 de julio de 2016 hace pivotar la aplicación del art.44.1 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, la apreciación de una sucesión empresarial, solamente





cuando afecta a una entidad económica que comporta la asunción efectiva por el Ayuntamiento de trabajadores, activos materiales e inmateriales de la empresa. Es decir, habrá sucesión empresarial, no cuando la administración acuda a la contrata solamente para reclutar mano de obra, sino cuando atribuye unos medios materiales u organizativos a la empresa contratista de manera que al extinguirse el contrato nos encontremos con una entidad económica que mantenga su identidad, *“entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria”*.

Para apreciar la falta de sucesión, se toma en cuenta que no se haya transmitido equipo o equipamiento a la administración como consecuencia de la extinción, y que la mano de obra sea el elemento más significativo de la contrata, afirmándose que:

“En absoluto estamos en presencia de una empresa que base su actividad en un equipamiento que haya de transmitirse o que se haya transmitido para continuar con la misma, como es el servicio de apoyo como monitoras de comedor de un centro de enseñanza, pues se trata de una actividad típica en la que es la mano de obra el elemento más significativo.

En suma, al tratarse de una Administración Pública que pone fin a la adjudicación y asume directamente el servicio con sus medios materiales y sin hacerse cargo de trabajador alguno de la adjudicataria, es la empresa saliente la que asume las consecuencias de un despido improcedente”.

Hay más fallos judiciales en el mismo sentido: STS de 16 de junio de 2011, referente al contrato de limpieza del Ayuntamiento de Yunquera de Henares; la STS de 9 de febrero de 2016, en contrato de mantenimiento de Instituto de Canarias; o la STS de 16 de junio de 2016, en contrato de mantenimiento de colegios de Canarias. No hay transmisión de elementos materiales ni de recursos humanos porque la Administración continúa realizando el servicio tras la extinción con sus propios medios.

Más aún, **bajo la órbita contencioso-administrativa**, la extinción de una entidad instrumental no comporta necesariamente la asunción en bloque de los empleados por la administración matriz, siendo elocuente la sentencia de la Sala contencioso-administrativa del TSJ de Andalucía (Granada) de 10 de Marzo de 2014, que dice:

“Y siguiendo en la misma línea de esta sentencia, la figura de la sucesión de empresas del artículo 44 del Estatuto de los trabajadores que obliga en los supuestos de hecho que describe a subrogarse en los derechos y obligaciones derivados de los contratos de trabajo del personal, pero, en todo caso, una cosa sería la subrogación empresarial de las normas laborales y otra bien distinta la integración, con las consecuencias apuntadas, que convierte a este personal automáticamente en personal laboral del Organismo Autónomo de la Agencia Municipal Tributaria con acceso directo a la Administración Local. Se vulnera así el art 23.2 de la Constitución que se refiere al acceso en condiciones de igualdad a los cargos y funciones públicas, que forma parte del contenido esencial de este derecho fundamental, y que es indisponible.

2.3.- Normativa presupuestaria.-



La ley de Presupuestos Generales del Estado (PGE) de 2017, establece en la *"Disposición adicional vigésima sexta. Limitaciones a la incorporación de personal laboral al sector público"* que los órganos de personal tendrán que velar para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo.

La disposición fija que los contratos de personal laboral en las administraciones públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con las previsiones de la ley de Presupuestos Generales del Estado.

A estos contratos les será de aplicación los principios de "igualdad, publicidad, mérito y capacidad" en el acceso al empleo público.

Esta Disposición Adicional prohíbe la incorporación a la Administración de *"los trabajadores de los contratistas de concesiones de obras o de servicios públicos o de cualquier otro contrato adjudicado por las Administraciones Públicas previstas en el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, cuando los contratos se extingan por su cumplimiento, por resolución, incluido el rescate, o si se adopta el secuestro o intervención del servicio conforme a la legislación de contratos del sector público que resultase aplicable a los mismos."*

Asimismo, el Gobierno fija que las administraciones públicas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de "criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal".

2.4.- Condición del personal subrogado.-

En sintonía con todo lo expuesto, una vez llegue el contrato suscrito con el Grupo Abeto a su término, el Ayuntamiento realizará las prestaciones directamente, reingresando en este Ayuntamiento las personas que figuraban en el Anexo I del Pliego de Prescripciones Técnicas, actualmente en activo.

De acuerdo con los criterios de la Dirección General de Función Pública y un sector doctrinal, el personal subrogado pasa al Ayuntamiento en las mismas condiciones que estaban al momento de ser subrogados a la contrata, y en puestos "a extinguir, aunque tuviesen contrato fijo". Para la incorporación a la plantilla de las correspondientes categorías personales, la creación de plazas con carácter permanente, en su caso, deberá realizarse de acuerdo con la legislación presupuestaria y de función pública.

Si fuera necesario más personal, tales los servicios serán desempeñados por personal laboral temporal por tratarse de una necesidad urgente e inaplazable, que deberá justificarse.





Con todo lo anteriormente expuesto, pueden extraerse las siguientes

CONCLUSIONES:

1ª.- El contrato formalizado por este Ayuntamiento el 9 de abril de 2012 con el Grupo Abeto, S.A., cuyo objeto es el “Servicio de limpieza de Centros Públicos”, ha concluido su vigencia y no es susceptible de ser prorrogado.

2ª.- Dicho contrato es típico de servicios (en términos de la legislación sobre contratos del sector público), por lo que no hubo transmisión de titularidad de la entidad productiva al Grupo Abeto, S.A., ni tampoco la hay en estos momentos, al asumir nuevamente el Ayuntamiento el ejercicio de las prestaciones de forma directa. Consecuentemente, no se produce sucesión de empresas ni el mecanismo de la subrogación del personal de la contrata, al amparo del art. 44 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores de 2015.

3ª.- No es aplicable el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios de la provincia de Badajoz, ya que opera entre empresas privadas no cuando la entidad cesionaria es la Administración y el personal estaba adscrito a la ejecución de un contrato de servicios.

4ª.- De acuerdo con el contrato suscrito en 2012, sólo deberán reingresar al servicio del Ayuntamiento el personal que figuraba en el anexo I (personal Ayuntamiento) del pliego de prescripciones técnicas del citado contrato y que se encuentre en activo en el momento de su extinción.

5º.- Conforme a los criterios apuntados y el tenor del contrato que finaliza, el anterior personal pasa al Ayuntamiento en las mismas condiciones que estaban al momento de ser subrogado a la contrata, y en puestos “a extinguir”.

6º.- De precisarse personal temporal, tendrá que responder a necesidades urgentes e inaplazables, en armonía con lo dispuesto en art. 19, apartado Dos, de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2017.

Mérida, a 2 de abril de 2018.
La Secretaria General del Pleno

