



# AYUNTAMIENTO DE GRANADA

## DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL, SERVICIOS GENERALES Y ORGANIZACIÓN

**Asunto:** Informe INAGRA

**Expt.:** 6319/2020

**Referencia:** Recursos Humanos

En relación al escrito de la Coordinación General de Medio Ambiente por el que, con motivo del estudio previo para determinar la forma de gestión del servicio de limpieza viaria y recogida de residuos de Granada, solicita informe relativo a las condiciones laborales del personal de la empresa INAGRA para el supuesto de que se optase por la gestión directa, se informa:

**Primero.** El análisis de los aspectos laborales en la gestión del servicio de limpieza viaria y recogida de residuos urbanos viene necesariamente predeterminado por la situación en el ámbito laboral de la actual empresa adjudicataria del servicio, INAGRA, puesto que, si se opta por una gestión directa, se producirá una “sucesión de empresa” que conlleva la subrogación del nuevo prestador del servicio en las relaciones laborales vigentes en el momento del traspaso, por aplicación de la Directiva 2001/23/CE, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad que en nuestro ordenamiento jurídico encuentra su reflejo en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

La regulación de los derechos de los trabajadores en los casos de sucesión de empresa se encuentra recogida, en concreto, en el artículo 44 de la referida Ley, que, bajo el epígrafe “La sucesión de empresa”, establece en sus cinco primeros apartados lo siguiente:

*“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.*

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

*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.*

1

Código seguro de verificación: **8SCDR7FQ02QF06QJ8SBO**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección  
<https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Conforme de **FUENTES JODAR FRANCISCO**  
Firmado por **CENARRO HONTORO CONCEPCION**

/TENIENTE DE ALCALDE 23-10-2020 19:36:56  
/DIRECTORA GENERAL DE PERSONAL, 23-10-2020 13:21:12

Contiene 2  
firmas digitales



Pag. 1 de 4





# AYUNTAMIENTO DE GRANADA

## DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL, SERVICIOS GENERALES Y ORGANIZACIÓN

*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.”*

La jurisprudencia europea y la nacional, han entendido que la Directiva 2001/23/CE y el resto de la normativa laboral de transposición y desarrollo de la misma, es aplicable a los procesos de remunicipalización o reinternalización de servicios públicos en general.

**Segundo.** Aceptada la subrogación del Ayuntamiento, en caso de optarse por la gestión directa, en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social de la anterior empresa prestataria del servicio, hay que poner de manifiesto las consecuencias de la integración en la plantilla del Ayuntamiento del personal de INAGRA, que supera los 600 empleados y un coste anual estimado no inferior a 23.789.563 euros.

En primer lugar, ha de ponerse de relieve, como han hecho notar numerosos autores, que en estos casos de asunción de las relaciones laborales de una empresa privada por la Administración que retoma la prestación directa del servicio público, la contraposición de dos tipos de normas, las administrativas y las laborales, no está exenta de dificultades, dada la inexistencia de un marco legal claro y preciso que aborde la cuestión.

Obviamente, un incremento tan elevado de la plantilla supone necesariamente un profundo impacto en la gestión del personal municipal, sin entrar en consideraciones económicas y de sostenibilidad financiera, que habrán de ser analizadas por otras instancias. Solo indicamos al respecto que el incremento rompería la dinámica actual establecida en el Plan de Ajuste, que tiende a reducir el Capítulo I del presupuesto dedicado a los gastos de personal, como mínimo hasta 2024. Será preciso analizar el impacto que este incremento tendrá en la situación económica y financiera del Ayuntamiento

**Tercero.** Aun cuando la incorporación en bloque de la masa laboral de INAGRA no tenga limitación legal, las bajas definitivas que se produzcan con posterioridad, por jubilaciones o incapacidades, podría no ser cubiertas por las limitaciones presentes o futuras derivadas de los planes de ajuste y de las limitaciones presupuestarias, por lo que la calidad del servicio público en cuestión podría verse afectada.

Igual planteamiento hay que realizar respecto a las coberturas de las incapacidades temporales, permisos y vacaciones, que son requeridas de modo ágil para asegurar el mantenimiento del servicio en los estándares establecidos. Estas coberturas rápidas actualmente no pueden garantizarse por razones de coyuntura económica y por respeto a las exigencias de tramitación impuestas por la normativa de acceso al empleo público.





# AYUNTAMIENTO DE GRANADA

## DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL, SERVICIOS GENERALES Y ORGANIZACIÓN

**Cuarto.** De la documentación laboral ofrecida por la empresa que actualmente presta el servicio de limpieza viaria y de recogida de residuos se aprecia de modo inmediato la disparidad del convenio laboral de la empresa con el que actualmente regula las relaciones entre la Corporación y el personal a su servicio. Igualmente es diferente el régimen retributivo de la empresa respecto al del Ayuntamiento, siendo claramente más beneficioso para el trabajador, en la mayoría de los supuestos, el de la empresa. De igual modo, se observa que las categorías laborales o profesionales de la empresa contratista es difícilmente asimilable a las de los empleados municipales.

La convivencia de regímenes tan distintos, acogidos, incluso, a ordenamientos diferentes, implica necesariamente una gestión de personal mucho más compleja que la actualmente existente, que exigirá nuevos recursos humanos y técnicos. Además, puede ocasionar la aparición de fricciones y agravios comparativos entre los diferentes colectivos, lo que puede dificultar las futuras negociaciones e incrementar la conflictividad laboral.

**Quinto.** Debe considerarse también que la integración en el Ayuntamiento de la plantilla de INAGRA en ningún caso podría ser en el régimen funcionarial o laboral fijo, sino como laboral indefinido “no fijo”, para los que disponen de contratos indefinidos, lo que obliga a medio plazo regularizar esta situación a través de los procedimientos colectivos correspondientes, para alcanzar la condición de personal laboral fijo, ya que la Selección de personal en las administraciones públicas está sujeta a los principios de igualdad, mérito y capacidad, tras la superación de las pruebas correspondientes y resto de criterios legales.

Hay que recordar en este sentido la sentencia del Tribunal Constitucional, de 31 de octubre de 2018, que declaró inconstitucional la Disposición Adicional 26 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, que venía a disponer que no se podrán considerar como empleados públicos, ni podrán incorporar en dicha condición en una Administración Pública o en una entidad de derecho público a los trabajadores de los contratistas de concesiones de obras o de servicios públicos o de cualquier otro contrato adjudicado por las Administraciones Públicas, cuando los contratos se extingan.

Así pues, para realizar esta regularización ajustada a las reglas del empleo público y en particular a los principios que guían el acceso, promoción y carrera profesional en las organizaciones del sector público, será preceptiva la convocatoria de complejos y gravosos procedimientos de “selección”, que en caso de no ser superado por el personal subrogado, sino por terceros (hay que suponer una amplia participación externa en las convocatorias, dada la actual tasa de desempleo y el atractivo de un empleo fijo en una Administración), conduciría, a duplicidades o, para evitarlas, a los indeseados despidos con el pago de importantes indemnizaciones. Respecto a estas últimas, señalamos Sentencia núm. 257/2017, de la Sala de lo Social, del Tribunal Supremo, que la ausencia de un régimen jurídico propio del contrato indefinido no fijo, que el EBEP se ha limitado a reconocer sin establecer la pertinente regulación de sus elementos esenciales -en este caso, el régimen extintivo- obliga a la Sala a resolver el debate planteado en torno a la indemnización derivada de la extinción de tal contrato, cuando la misma se produce por la cobertura reglamentaria de la plaza. En este

3

Código seguro de verificación: **8SCDR7FQ02QF06QJ8SBO**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección  
<https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Conforme de FUEENTES JODAR FRANCISCO  
Firmado por CENARRO MONTORO CONCEPCION

/TENIENTE DE ALCALDE 23-10-2020 19:36:56  
/DIRECTORA GENERAL DE PERSONAL, 23-10-2020 13:21:12

Contiene 2  
firmas digitales



Pag. 3 de 4





**AYUNTAMIENTO DE GRANADA**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL,**  
**SERVICIOS GENERALES Y ORGANIZACIÓN**

sentido, acudiendo a supuestos comparables, es acogible la indemnización de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades, que establece el artículo 53.1-b) del ET en relación con los apartados c) y e) del artículo 52 del mismo texto legal para los supuestos de extinciones contractuales por causas objetivas.

Por tanto, el proceso de consolidación de los trabajadores subrogados puede conllevar a un sobrecoste importante por indemnizaciones o duplicidades que debe ser debidamente valorado, además del coste que los procesos convocados para la cobertura reglamentaria de las plazas.

**Sexto.** En conclusión, la asunción del personal de la actual empresa adjudicataria del servicio de limpieza viaria y de recogida de residuos como personal propio del Ayuntamiento, como se derivaría de la remunicipalización del servicio a través de la gestión directa por la propia Corporación, causaría importantes problemas y dificultades de gestión, que, con independencia del coste económico y financiero que ello supondría, desaconsejan esta opción desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos.

Granada, *firmado digitalmente*  
La Directora General de Personal,  
Servicios Generales y Organización

Concepción Cenarro Montoro

Conforme  
El Tte. Alcalde Delegado de Recursos Humanos,  
Servicios Generales y Organización

Francisco Fuentes Jodar

Sr. Coordinador General de Medio Ambiente.

Código seguro de verificación: **8SCDR7FQ02QF06QJ8SBO**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección  
<https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Conforme de	FUENTES JODAR FRANCISCO	/TENIENTE DE ALCALDE	23-10-2020 19:36:56
Firmado por	CENARRO MONTORO CONCEPCION	/DIRECTORA GENERAL DE PERSONAL,	23-10-2020 13:21:12

Contiene 2  
firmas digitales

