

INFORME que se emite en virtud de lo establecido por el Reglamento Orgánico del Pleno, Artículo 275, a petición del Grupo Municipal PSE-EE.

Artículo 275.2: “Además de los informes preceptivos señalados en el artículo 122.5 letra e) de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, podrán solicitar a la Secretaría General informe jurídico sobre la legalidad de un asunto de competencia municipal la quinta parte como mínimo de las personas que sean miembros de la Corporación o quienes sean Portavoces de los grupos que representen el mismo”.

ASUNTO: Viabilidad legal de la incorporación a la administración municipal de personal laboral contratado directamente por ENSANCHE XXI.

NORMATIVA

Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, y aplicable, además de la legislación laboral y de las demás normas convencionalmente aplicables, al personal laboral al servicio de las Entidades Locales, cuando así se disponga.

Su artículo 55 impone para el acceso al empleo público el respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como la selección del personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de publicidad de las convocatorias y de sus bases, de transparencia, de imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, de independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección, de adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar, y de agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Estatuto de los Trabajadores

En su artículo 44 regula la sucesión de empresa, supuesto de hecho que, de producirse, daría lugar a la aplicación de la normativa comunitaria sobre sucesión empresarial (Directiva 1977/187/CEE, del Consejo, de 14

de febrero, Directiva 1998/50/CE, del Consejo, de 29 de junio, Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo):

“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 empleador 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 el presente 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 accesorio. ...

4.- Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, 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. ...”

Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos del Estado para el ejercicio de 2014,

Artículo 21 Oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal.

En su apartado Uno.1, establece que a lo largo del ejercicio 2014 no se procederá en el sector público, a excepción de las sociedades mercantiles públicas, a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores. La limitación contenida en el párrafo anterior alcanza a las plazas incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la Disposición transitoria cuarta del EBEP. Únicamente exceptúa, en el apartado Uno.2, determinados sectores y administraciones en los que se fija una tasa máxima de reposición: por lo que hace a la Administración local, personal de policía y extinción de incendios, control y lucha contra el fraude y asignación eficiente de los recursos públicos.

CONCLUSIONES

La incorporación a la administración municipal de personal vinculado a la sociedad municipal Ensanche XXI por un contrato de trabajo, derivada de un proceso de reestructuración de dicha empresa, podría producirse como consecuencia de un supuesto de sucesión empresarial si se dieran las circunstancias recogidas en la normativa laboral arriba transcrita. Si bien es preciso recordar que este tipo de operaciones no aparece incluido entre los procedimientos de acceso al empleo público municipal regulados por la normativa administrativa, y tampoco encajaría en las previsiones de la Ley de Presupuestos del Estado 2014 para la gestión de la provisión de las necesidades de personal en los municipios.

Cuestión distinta a la planteada es la determinación de la efectiva vinculación laboral a la empresa municipal Ensanche XXI de algunos trabajadores concretos de los que figuran formalmente en su plantilla. Cuestión sobre la cual, según se nos indica, ha informado recientemente la Asesoría Jurídica municipal a los miembros del Consejo de Administración.

Parecer que se emite, según lo solicitado, en Vitoria-Gasteiz, a 17 de noviembre de 2014.

LA SECRETARIA GENERAL DEL PLENO