

## **RESOLUCIÓ DE LA SINDICATURA DE GREUGES**

### **QUEIXA RELATIVA AL DRET AL TREBALL (TREBALLADORS EXTERNALITZATS)**

#### **ANTECEDENTS**

##### **Descripció dels fets objecte de la queixa**

En data 30 d'agost de 2022, la ciutadana va presentar una queixa en aquesta Sindicatura en què exposava el següent:

- Va rebre una oferta laboral d'una empresa adjudicatària del contracte de servei de neteja d'edificis municipals per cobrir un lloc de treball que quedava vacant per jubilació, amb una jornada laboral continuada i amb la perspectiva de consolidar el contracte laboral com a indefinit.
- En aquells moments, treballava en una altra empresa a jornada partida i, com va dir a la seva interlocutora amb l'empresa, havia de renunciar a la seva feina per poder incorporar-se a la feina que se li havia ofert.
- L'empresa la va contractar i va prestar serveis a l'edifici municipal del Palau Foronda, a la ronda de Sant Pau, 43. Tot i això, un dia abans d'acabar els sis mesos del contracte inicial, se li va rescindir el contracte i li'n van fer un de nou pel termini d'un mes per prestar serveis de neteja a les dependències municipals de la plaça de Sant Jaume i sense solució de continuïtat.
- Aquesta situació l'ha abocat a la pèrdua de feina i la deixa en una situació de vulnerabilitat, atès que el seu salari és el sosteniment de la família.

##### **Actuacions fetes**

Admesa a tràmit la queixa, la Sindicatura va iniciar la instrucció de l'expedient. Va estudiar els fets i la legislació aplicable, amb la finalitat de valorar si s'havien aplicat els **principis de bona administració** per a la salvaguarda dels drets fonamentals a la ciutat.

Després d'examinar el contingut de la queixa i la documentació aportada per la persona interessada, es va considerar convenient dirigir-se a la **Gerència de Recursos** per tal de conèixer les intervencions realitzades en relació amb la queixa presentada.

El dia 14 de setembre de 2022, es va sol·licitar a aquest organisme la informació necessària per a l'estudi de la queixa.

### **Resposta dels òrgans afectats**

El dia 31 d'octubre de 2022, aquesta Sindicatura va rebre la informació sol·licitada. L'escrit exposa el següent:

- El servei de neteja d'edificis municipals està gestionat per la Direcció de Serveis d'Edificis Municipals de la Gerència de Recursos. Es tracta d'un contracte centralitzat en aquesta prestació que es fa mitjançant un contracte de serveis. Per tant, el que es contracta és un servei i, en tot cas, és l'empresa adjudicatària qui decideix el personal que posa a disposició del contracte.
- El conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya preveu la subrogació del personal, que comporta que els treballadors i treballadores de l'empresa sortint passin a estar adscrits a la nova adjudicatària del servei, i aquesta respecta tots els drets i obligacions de què gaudeixin en l'empresa sortint del servei.
- Aquesta obligació només s'aplica al personal que ja formava part de la plantilla de l'anterior contractista en el moment en què publicar la licitació i, per tant, queden excloses les noves contractacions de personal que decideixi dur a terme l'adjudicatària en el decurs de la vigència del contracte.
- La situació descrita per la persona interessada s'ha de regir per la normativa laboral i el mateix contracte subscrit entre la treballadora i l'empresa contractant. L'Ajuntament, com a administració contractant, no pot intervenir en la relació contractual de l'empresa amb els seus treballadors i treballadores, sempre que es respectin les condicions marcades pel conveni d'aplicació.
- Tampoc no pot intervenir en els possibles acords que hagin pogut existir entre ells. Correspon, si escau, a la jurisdicció social decidir si existeixen o no incompliments en les actuacions.

- No es considera adient incorporar en els plecs de condicions, com a criteri d'adjudicació avaluable, l'increment del percentatge de la plantilla amb contracte indefinit, atès que els plecs ja recullen l'obligació de subrogació de personal prevista al conveni col·lectiu d'aplicació, segons la qual el nou adjudicatari ha de subrogar el personal amb l'objectiu de garantir l'estabilitat del personal.

## CONSIDERACIONS

És notori que, darrerament, s'ha incrementat el nombre de persones que, sense ser treballadors públics, treballen a l'Administració fent tasques amb caràcter permanent. Es tracta de persones que, tot i treballar en dependències municipals, no constitueixen ocupació pública. En aquesta situació es troben les persones que presten serveis en l'empresa adjudicatària, que treballen per a l'Ajuntament en virtut d'un contracte de serveis regulat per la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, en el qual l'empresa adjudicatària s'obliga a executar el servei de neteja dels centres municipals a canvi d'un preu, i **és l'empresa qui manté la relació laboral amb els treballadors i les treballadores que executen el contracte.**

Davant aquesta tendència externalitzadora de serveis, el Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, va incloure en la disposició addicional primera "Mesures en relació amb els treballadors de les empreses de serveis contractades per l'Administració", que disposaven el següent:

"Els ens, organismes i entitats que formen part del sector públic d'acord amb l'article 3.1 del text refós de la Llei de contractes del sector públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, dictaran, en els seus respectius àmbits de competències, les instruccions pertinents per a l'execució correcta dels serveis externs que haguessin contractat, **de manera que quedi clarificada la relació entre els gestors de l'Administració i el personal de l'empresa contractada**, evitant, en tot cas, actes que puguin considerar-se com a determinants per al reconeixement d'una relació laboral, **sens perjudici de les facultats que la legislació de contractes del sector públic reconeix a l'òrgan de contractació amb vista a l'execució dels contractes**. Per a aquest fi, els esmentats ens, organismes i entitats dictaran, abans del 31 de desembre de 2012, les instruccions pertinents per evitar actuacions que puguin considerar-se determinants per al reconeixement d'una relació laboral."

Posteriorment, la Llei 9/2017 vetava la possibilitat que l'Administració exercís cap tipus de potestat sobre el personal que presta el servei de manera indirecta. Aquestes potestats únicament corresponen a l'empresa adjudicatària, conforme a la legislació laboral (art. 308).

En el cas del contracte de servei de neteja d'edificis municipals, l'Ajuntament actua com a poder adjudicador que contracta el servei, mitjançant la tramitació del procediment corresponent. **L'empresa adjudicatària determina el tipus de contractació del personal que adscriu al servei contractat, ja que aquest aspecte és independent de la relació jurídica mantinguda amb l'Ajuntament.**

En aquest sentit, segons la doctrina del Tribunal Suprem (sentència del 18 de juny de 2019, Recurs 702/2016), els plecs no poden imposar l'obligació de subrogar ni obligar la contractista a prestar el servei amb personal determinat, ja que aquesta decisió correspon a la política pròpia de l'empresa en qüestió.

En el cas objecte de queixa, **la treballadora de l'empresa adjudicatària denuncia una mala pràctica de l'empresa a l'hora de contractar-la com a treballadora**, ja que se li van generar unes falses expectatives de continuïtat de la relació laboral que no es van complir i la van portar a una situació d'atur.

La Sindicatura de Greuges creu que **és important que el treballador o treballadora municipal responsable del contracte de serveis conegui i s'interessi per aquesta pràctica de l'empresa adjudicatària**, ja que, si bé no suposa una infracció de la normativa laboral, sí que és una pràctica poc desitjable i pot afectar a la qualitat de l'ocupació.

Més enllà d'aquest interès que poden mostrar els responsables municipals, la treballadora afectada pot fer valer els seus drets laborals davant la Inspecció del Treball si considera que hi ha hagut un incompliment de l'empresari.

## **DECISIÓ**

D'acord amb el que disposen l'article 143 de la Carta municipal de Barcelona i el Reglament que regula la Sindicatura de Greuges de Barcelona, aquesta institució té com a missió valorar si s'ha produït un greuge. Considerats els fets i les normes aplicables, conclou que, en aquest cas, **l'actuació de la Gerència de Recursos ha estat ajustada a dret, ja que no pot intervenir en les relacions laborals entre l'empresa adjudicatària i el seu personal si no hi ha una infracció de la normativa laboral. Tot i això, cal que conegui si hi ha males pràctiques en la captació de personal.**

Per tot el que s'ha exposat, aquesta Sindicatura emet la decisió següent:

- **Suggerir a la Gerència de Recursos** que s'interessi per la pràctica de l'empresa en la captació de personal, per garantir que aquesta es produeix de forma ètica i transparent.

Aquesta resolució es comunicarà a l'òrgan municipal competent, se'n donarà compte al Plenari del Consell Municipal en l'informe anual reglamentari i s'informarà la persona interessada del seu contingut.