

ÁLVARO FELIPE HERNÁNDEZ, con DNI 47036971D, Delegado de Personal y Secretario de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de Sepca en el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, D^a **ELENA CAMACHO BERMUDEZ**, con DNI 42084032N, Delegada de Personal de SEPCA y **D^o VICENTE MATILLA PÉREZ**, con DNI 43780654P, Delegado Sindical de SEPCA, por medio del presente escrito, ante la Excm. señora Alcaldesa-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife **COMPARECEN** y como mejor proceda en derecho:

DICEN

1.- Que con fecha 8 de agosto de 2019 realizaron visita al edificio que alberga las sedes administrativas de Viviendas Municipales, Servicios Públicos y Gerencia de Urbanismo. La visita se produce por haber tenido conocimiento de que se había ubicado una nueva unidad administrativa en la parte del edificio asignada a Servicios Públicos.

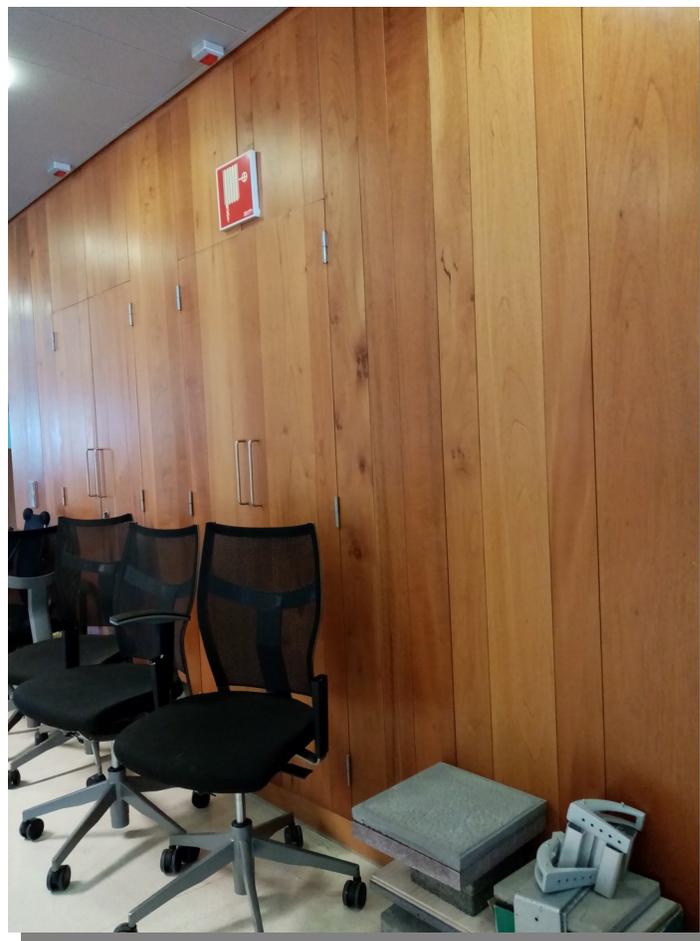
2.- El objeto de la visita era comprobar el vínculo administrativo con el nuevo personal y comprobar si habían recibido la preceptiva formación con respecto al Plan de Emergencia y Autoprotección del

edificio. El hecho de ser el edificio propiedad de Viviendas Municipales y estar compartido con otros dos servicios municipales, tradicionalmente ha sido un obstáculo para la correcta prevención de los riesgos laborales.

3.- El nuevo personal incorporado a Servicios Públicos, según nos manifestaron ellos mismos, no tiene vínculo administrativo con Servicios Públicos, siquiera con el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, ya que dijeron pertenecer a la Fundación Pública Santa Cruz Sostenible. En el momento de la visita pudimos hablar con dos de sus trabajadores, que se identificaron como Gerente y Auxiliar de la Fundación. Preguntados si habían recibido la preceptiva formación sobre los riesgos propios de su poco habitual “puesto de trabajo” en otro servicio administrativo municipal en el área del edificio destinada a Viviendas Municipales, nos respondieron negativamente.

4.- En el momento de la visita, pudimos comprobar una situación de riesgo laboral que pasamos a describir.

4.1.- Un recinto que contiene una B.I.E. cuya puerta está integrada (y disimulada) tras una pared revestida con frisos de madera, ubicado a escasos metros del recinto donde se aloja el personal de la Fundación Pública Santa Cruz Sostenible, está parcialmente inaccesible por acumulación de sillas de oficina y lo que parece ser restos de materiales de construcción, presuntamente utilizados durante la construcción del despacho que ahora ocupa la Fundación Santa Cruz Sostenible.



4.2.- A mayor abundamiento, tanto las sillas como el resto de materiales de construcción, obstaculizan un lugar de paso obligado para acceder a una de las dos salidas de emergencia de la planta en

la que se alojan las dependencias de Servicios Municipales y (ahora) la Fundación Santa Cruz Sostenible.



5.- En relación con la presencia de personal de la Fundación Santa Cruz Sostenible, desde la Sección Sindical de Empleados Públicos de Canarias (SEPCA) se tiene a bien realizar las siguientes manifestaciones:

En la visita cursada pudimos observar que, en esa misma planta, habían sido habilitados dos despachos para su uso por parte del personal perteneciente a la “**Fundación Santa Cruz Sostenible**”. En ese momento uno de los despachos se encontraba ocupado por las dos personas antes identificadas como Gerente y Auxiliar

administrativo quienes nos manifestaron que tan sólo llevaban diez días en esas dependencias municipales y que, aún, se encontraban a la espera de que desde el departamento de informática se les instalaran los programas en los ordenadores.

5.1- Figura en el directorio de contactos de la Intranet municipal, como Gerente de la Fundación Don Pedro Manuel Millán del Rosario y como Auxiliar Administrativo Doña Sixta García Medina.

5.2.- Según datos extraídos de la página Web de la “*Fundación Canaria Santa Cruz Sostenible*”, en particular, del apartado de Transparencia:

- a) El señor Don Pedro Millán del Rosario ocupa el cargo de Gerente desde el año 2012, en concreto desde el día 23 de octubre, como así se especifica en los Estatutos de esa entidad (Acuerdos de Modificación Estatutaria de la “*Fundación Canaria Santa Cruz Sostenible*” elevado a público ante la Sra. Notaria Doña Aránzazu Aznar Ondoño, bajo su número de protocolo 226, con fecha 26 de enero de 2018)
- b) Doña Sixta García Medina ha trabajado y desempeñado funciones en dicha Fundación, al menos, desde el año 2016.

5.3.- En lo concerniente al personal de dicha Fundación debemos señalar y destacar la importancia que tienen las previsiones del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP) sobre la selección de personal, en especial el establecimiento de la obligatoriedad de la aplicación de ciertos

contenidos a las contrataciones efectuadas por las entidades instrumentales que forman parte del Sector Público, pero no sometidas al régimen jurídico general de las Administraciones Públicas.

Según se establece en la Disposición Adicional Primera del TREBEP, a las sociedades mercantiles, las fundaciones y demás entidades que componen el sector público se les aplica sólo algunos preceptos concretos de este texto normativo; en lo que aquí nos concierne, son de aplicación los artículos 55 y 59, que afectan al ámbito de selección de personal.

Por tanto, las sociedades públicas locales al igual que las fundaciones constituidas y controladas por las entidades locales se encuentran sometidas a la aplicación parcial del TREBEP. Resultan esenciales los principios establecidos en el artículo 55.1 del Estatuto Básico del Empleado, como principios rectores del acceso: igualdad, mérito y capacidad, principios de carácter constitucional y las garantías comprendidas en el artículo 55.2 que suponen el cumplimiento de dichos principios en los sistemas de selección y en la composición y actuación de los órganos de selección, esto es, se erigen éstas en técnicas y exigencias para garantizar la igualdad mérito y capacidad.

A continuación se reproduce en su literalidad lo dispuesto en el citado artículo 55 relativo a principios rectores:

"1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de

igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.

2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

b) Transparencia.

c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección"

En este mismo orden, la Ley 2/1998 de 6 de abril, de Fundaciones Canarias dispone en su artículo 43.3 lo siguiente: "*La selección del personal deberá realizarse con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de la correspondiente convocatoria*".

En el artículo 31.2 de los Estatutos de la Fundación se establece

que la Fundación se regirá con carácter general, por la legislación sobre fundaciones, contratos del sector público, patrimonio, haciendas locales u otra en lo que resulte de aplicación. Asimismo, la selección y contratación de personal se regirá por los mismos principios contenidos en la legislación básica para el acceso al empleo público.

Teniendo en cuenta lo que se ha expuesto y, en lo concerniente al personal que conforma la “*Fundación Canaria Santa Cruz Sostenible*”, esta Sección Sindical manifiesta que no tiene constancia de que, desde el momento en que la citada entidad adquiere formalmente naturaleza pública, se haya efectuado proceso selectivo alguno que reúna los requisitos esenciales ya señalados existiendo, por ello, indicios suficientes que permiten entender que dichos procesos selectivos no han tenido lugar toda vez que el personal que integraba la Fundación antes de constituirse como pública, es decir, durante el tiempo que estuvo funcionando como fundación privada, es el mismo que ahora continúa prestando sus servicios (al menos en las fechas que ya se han señalado) en calidad de Gerente y de auxiliar administrativo.

Si así fuera, ante falta de unos procesos selectivos previos a la ocupación de los correspondientes cargo y puesto de trabajo, los meros indicios mutarían a evidencias y se estaría en presencia de un supuesto de inobservancia y conculcación de los principios esenciales y garantías en la selección de personal establecidos en el artículo 55 del TREBEP, previstos en la Ley de Fundaciones Canarias y explicitados en los propios “*Estatutos de la Fundación*”

Canaria Santa Cruz Sostenible”.

5.4 - Por otra parte, respecto al domicilio social y el establecimiento de la Fundación se extraen de su página Web los siguientes datos:

- a) Figura con domicilio social situado en la calle Suárez Guerra número 19, 3º, Oficina 9, 38002 de Santa Cruz de Tenerife (también en escritura de elevación a público de acuerdos de modificación estatutaria de 22 de enero de 2018).
- b) Figura como dirección la Avenida Tres de Mayo número 40 tercera planta 38005, indicándose como teléfono fijo de contacto 922 013261 y correo electrónico sgarmed@santacruzdetenerife.es. (se trata de teléfono municipal y correo corporativo, éste último, supuestamente, asignado a Doña **Sixta García Medina**).

Representantes sindicales de SEPCA se trasladan a la calle Suárez Guerra número 19, (domicilio social de la Fundación) pudiendo observar que en el edificio se encuentran ubicadas oficinas de la Sociedad de Desarrollo Local, (según foto que se adjunta) y que, según fuentes consultadas, se trata de un inmueble de titularidad municipal cedido por el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife desde hace algunos años a esa empresa pública, desconociéndose el régimen de uso que ha tenido la Fundación tanto cuando era privada como en el momento actual, como entidad pública.

Se añade fotos de la fachada, justo en la entrada de la anterior sede de la “Fundación Santa Cruz Sostenible”.



Personados en las dependencias municipales ubicadas en la Avenida Tres de Mayo número 40, tercera planta, se puede verificar, como ya se ha señalado anteriormente, que se han habilitado dos despachos equipados con mesas, sillas y sendos equipos informáticos para ser utilizados por el personal de la Fundación, entendiéndose que se trata de recursos materiales propios del Ayuntamiento de Santa Cruz. De hecho, al menos la cuenta de correos sgarmed@santacruzdetenerife.es ya ha sido asignada, aparentemente, a la Secretaria de la Fundación. Además estas oficinas se encuentran anexas a otros despachos y/o puestos de trabajo ocupados por empleados públicos de esta Administración que desempeñan sus funciones administrativas en ese edificio.

La utilización por parte de la Fundación de medios y recursos que son propios de esta Administración Pública, lleva aparejada la realización de gastos de muy difícil cuantificación lo que impediría, a su vez, determinar el costo total al que éstos ascienden con la finalidad de poder repercutirlos posteriormente a la fundación que los ocasiona; es por ello que siempre serían imputados directa y erróneamente a las aplicaciones del presupuesto de gastos de este Ayuntamiento.

A ello debe añadirse que el empleo de las dependencias municipales por parte de la Fundación con la consiguiente utilización de espacios, servicios, mobiliario, material fungible, ordenadores con accesos a los aplicativos municipales, compartir horarios de los empleados públicos, etc, lleva aparejada una aparente confusión de plantilla lo que podría devenir indefectiblemente, en lo que se conoce como

“cesión ilegal de trabajadores”.

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 dispone en su artículo 43 referido a la cesión de trabajadores, en los puntos 2, 3 y 4, conforme a su texto literal, lo siguiente:

2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en este artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

“3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que

correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal”.

Podemos extraer de los apartados que se han transcrito de este artículo que, para que se produzca una cesión ilegal de trabajadores, deben darse algunas circunstancias como pueden ser: que la empresa cedente no tenga actividad ni organización propia y estable ni cuente con los medios técnicos necesarios para desarrollar la actividad para la que está contratada, esto es, no cuenta con el personal ni los materiales necesarios para realizar la actividad; es la cesionaria la que controla la prestación del trabajo de los empleados de la cedente, si es la cesionaria la que decide las vacaciones, horarios o el personal tiene obligación de fichar en la empresa principal en las mismas condiciones y horarios de trabajo que los trabajadores propios, se dan órdenes de manera directa a los trabajadores de la empresa cedente, los empleados en situación de cesión deben realizar las mismas tareas que los que están en la empresa principal, los materiales de trabajo son propiedad de la empresa principal, los trabajos se realizan dentro del centro de trabajo de la empresa cesionaria, los trabajadores se acreditan ante otras personas como personal de la empresa principal o los trabajadores de la cedente reciben formación por parte de al principal en cualquier materia, incluida la de riesgos laborales, entre otros.

Cuando esta posible situación de cesión ilegal de trabajadores se produce dentro del ámbito de la Administración Pública, el trabajador o trabajadores que hayan sido cedidos van a adquirir la condición de trabajadores con relación indefinida, no fijos en plantilla.

Podemos traer a colación, en lo que ahora nos concierne, la posible confusión de plantilla, lo dispuesto de forma muy similar en el artículo 308 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 (en adelante, Ley de Contratos del Sector Público), en lo que se refiere a disposiciones generales sobre contenidos y límites del contrato de servicios. El punto 2 de citado artículo establece que, en ningún caso, la entidad contratante podrá instrumentar la contratación de personal a través del contrato de servicios, incluidos los que por razón del servicio se tramiten como contratos menores. 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. A tal fin, los empleados o responsables de la Administración deben abstenerse de realizar actos que impliquen el ejercicio de facultades que, como parte de la relación jurídico laboral, le corresponden a la empresa contratista.

Es por todo lo aquí expresado que la Sección Sindical de SEPCA estima la necesidad e importancia de poner en su conocimiento estos hechos con la finalidad de que se puedan adoptar, por parte

del órgano municipal competente, las medidas necesarias al objeto de evitar y eliminar cualquier tipo de perjuicio tanto en el ámbito laboral como en el económico, que el mantenimiento de esta situación pudiera suponerle a este Ayuntamiento.

Por todo lo anteriormente expuesto, por parte de esta Sección Sindical como representantes legales de los trabajadores

SOLICITAMOS

1.- Se inste a la mayor brevedad posible por parte de los órganos competentes de esta administración a solventar los Riesgos Laborales evidenciados en el **Punto Cuatro** del presente escrito.

2.- Se nos informe si se ha efectuado un proceso para la selección del personal de la “*Fundación Santa Cruz Sostenible*” conforme a los principios esenciales establecidos en el artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado (TREBEP), que rigen el acceso: igualdad, mérito y capacidad y atendiendo a las garantías comprendidas en el artículo 55.2 que se erigen en técnicas y exigencias para garantizarlos.

En su caso ,si así fuera, se indique el lugar y fecha de publicación de su convocatoria, de las actuaciones concernientes al desarrollo y resolución de dichos procesos selectivos, que concluyen con el nombramiento del personal que, en la fecha actual, está desempeñando funciones en esa entidad.

En caso contrario, y ante la falta de un proceso selectivo, se estarían vulnerando los preceptos legales básicos ya mencionados que resultan aplicables.

3.- Se emita informe sobre el uso de dependencias administrativas por parte del personal que pertenece o pueda pertenecer a la Fundación, tanto las ubicadas en el inmueble situado en la calle Suárez Guerra 19 (figura como domicilio social), como en la Avenida Tres de Mayo número 40, toda vez que implica la utilización de medios materiales municipales (luz, agua, teléfono, material fungible, aplicativos, correo corporativo, etc) sin suponer costo alguno a la propia Fundación (anteriormente privada y en la actualidad de naturaleza pública), pero sí para esta Administración que debe soportarlos.

Se añade a esto, que la prolongación de esta situación puede conllevar un claro supuesto de cesión ilegal de trabajadores, con los consiguientes perjuicios económicos que supondría para esta Administración.

Por tanto, se considera necesario que el personal que pertenezca a dicha Fundación **no ocupe las dependencias municipales ubicadas en la Avenida Tres de Mayo número 40**, compartiendo con los empleados públicos los espacios, instalaciones, en definitiva, todo tipo de recursos y medios propios del Ayuntamiento de Santa Cruz por los motivos que de forma sucinta ya han sido expuestos en el presente escrito.

En Santa Cruz de Tenerife, a 23 de agosto de 2019.

ÁLVARO FELIPE HERNÁNDEZ,

Secretario de la Sección Sindical de SEPCA

JOSÉ LUIS VELASCO GARCÍA

Secretario de Acción Sindical

ELENA CAMACHO BERMUDEZ,

Delegada de Personal

Dº VICENTE MATILLA PÉREZ,

Delegado Sindical