
Aspectos laborales de la reversión de servicios públicos

1. Hace ya más de tres décadas que la «ola» de privatizaciones y de gestión indirecta de servicios públicos se impuso en la búsqueda de modos más eficientes en su funcionamiento. La «idolatrada» mayor eficiencia de la gestión privatizada generó la necesidad también de externalizar una buena parte de las actividades prestacionales de servicio público. La externalización de servicios públicos tuvo indudables consecuencias de tipo laboral, en términos de estabilidad en el empleo, pero también en clave de poder sindical.

¿Era este un debate «real o interesado»? Probablemente ambas cosas. De un lado, las dificultades para una reforma «interna» del funcionamiento de la propia Administración pública que la haga más eficiente y adaptada a las nuevas necesidades. De otro, el auge del «mito» de la mayor flexibilidad y productividad de las relaciones de trabajo bajo gestión «privatizada» que se da como un hecho cierto. Se ha asumido el paradigma de que siempre la gestión privada es más eficiente que la pública. Y ello incluso frente al dato incontestable de que, cuando se trata de gestión del personal laboral, las prerrogativas organizativas y de dirección son las mismas sea cual sea la naturaleza jurídica (pública o privada) de la empleadora. Si se tuvieran en cuenta los costes de supervisión y control de las actividades públicas de gestión privatizada –y la calidad de los servicios que prestan– quizá el balance no sería tan nítido.

Como la gestión privatizada tampoco es en absoluto «gratuita», paradójicamente la crisis económica ha conllevado fenómenos de reversión o rescate de servicios externalizados (especialmente en las entidades locales). La duda, en tales hipótesis, es si realmente la externalización no encubría también un problema de «infra-utilización» de los recursos humanos «propios» en tales Administraciones, pues si se externalizó, pero no se «redimensionó» (italianismo que significa reducir plantilla) y se reorganizó la Administración pública correspondiente, poca «eficiencia» añadida cabía esperar en la gestión indirecta de tales servicios públicos (en términos de coste público).

El debate tiene mucho de carácter ideológico (y ha sido asumido «simbólicamente» como tal), aunque luego los gobiernos de diferente signo político han terminado por adoptar políticas de externalización muy similares. Cuando hablamos de reversión, rescate (o «re-municipalización») aludimos a la decisión de la Administración correspondiente de asumir directamente actividades y servicios previamente externalizados a favor de

Se ha asumido el paradigma de que siempre la gestión privada es más eficiente que la pública, incluso frente al dato incontestable de que, cuando se trata de gestión del personal laboral, las prerrogativas organizativas y de dirección son las mismas

empresarios contratistas o concesionarios. Fórmula que es ampliamente utilizada en materia de servicios sociales, gestión de actividades deportivas, culturales; pero incluso también en el tratamiento de expedientes, gestión recaudatoria, mantenimiento de equipos y sistemas informáticos, etc.

2. La problemática laboral «primordial» del rescate de concesiones públicas consiste en determinar el tratamiento de los trabajadores afectados por el mismo. Las dos opciones posibles serían: integrarse como personal de la propia Administración pública que rescata y asume directamente la prestación del servicio; o bien simplemente considerar dicha situación como una causa objetiva de extinción de sus contratos de trabajo –vía despido colectivo o despido objetivo– con la entidad contratista o cesionaria en la que venían prestando sus servicios.

Bien es cierto que la doctrina del Tribunal Supremo ha admitido que la extinción de contratos y subcontratos es causa «económica» o «de producción», tanto como para provocar la finalización de contratos temporales, como para realizar un despido –objetivo o colectivo– por necesidades de las empresas. Ahora bien, cuando la actividad o servicio continúa en régimen de prestación directa por la entidad local las consideraciones jurídicas son bien diferentes.

El postulado de partida es que –para evitar fraudes al régimen jurídico de la transmisión de empresa– un despido colectivo realizado poco tiempo antes de transmitir la empresa, con la única finalidad de ceder la explotación sin el personal, puede ser declarado nulo por fraudulento (*vid.* en este sentido, la [STS de 18 de febrero de 2014, rec. núm. 108/2013](#)). Esta doctrina también es aplicable a los propios procesos de «reestructuración administrativa», en las situaciones en que se realizan despidos colectivos justo antes de proceder a la creación de un nuevo ente gestor del servicio correspondiente (o bien atribuir las funciones –la «actividad»– a uno ya preexistente), impidiendo así que opere el mecanismo de la subrogación «empresarial» prevista en el [artículo 44 del ET](#)¹. Por lo tanto, el mero hecho de que el cese de la actividad sea de un organismo de Derecho público no permite excluir *a priori* la existencia de una transmisión comprendida en el ámbito de aplicación de la [Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001](#) (*vid.* [STJCE de 26 de septiembre de 2000 –asunto *Mayeur*](#)– y [STJUE de 29 de julio de 2010 –asunto *UGT-FSP contra Ayuntamiento de la Línea de la Concepción*](#)–), ni tampoco –obviamente– de las previsiones del [artículo 44 del ET](#).

3. Centrándonos en la «reversión» de actividades o servicios públicos, la cuestión jurídica clave es determinar si, en estos casos, operan las garantías inherentes a la transmisión de empresa, significativamente la subrogación de la Administración pública correspondiente como emplea-

¹ Es el caso significativo de los trabajadores de los Consorcios de las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Tecnológico de Andalucía respecto del Servicio Andaluz de Empleo; *cf.* toda la serie de sentencias la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que arrancan de las SSTs de 18 de febrero de 2014, recs. núms. [115/2013](#) y [151/2013](#), entre otras muchas, calificando de nulas dichas extinciones con la obligatoriedad de readmisión de los trabajadores en el ente que asumía la actividad.

dora en los contratos de trabajo de los que era parte la contratista o cesionaria (art. 44 ET), dando por sentado que, como empleadora de asalariados por cuenta ajena, la Administración pública está también sujeta plenamente al Derecho laboral.

En principio, si la Administración puede rescatar un servicio y llevarlo a cabo con su propio personal, sin hacerse cargo del personal de la empresa contratista, no estaremos ante un supuesto de sucesión de

empresa, ni se le puede atribuir responsabilidad alguna respecto de los trabajadores de la concesionaria. Pero si, junto a la asunción de la prestación del servicio, se transmite el personal y los bienes (la plantilla y la infraestructura) que conformaban el activo empleado para ello, habría de operar sin duda el mecanismo de la subrogación previsto en el artículo 44 del ET. La simple reversión de los medios no implica la transmisión y subrogación (*cf.* STS de 17 de noviembre de 2014, rec. núm. 79/2014, en un caso de «abandono» del concesionario). Del mismo modo, cuando el rescate no vaya acompañado de la transmisión del sustrato material de la empresa, difícilmente podrían entrar en juego las previsiones sobre la transmisión de empresa y los contratos de trabajo podrían quedar extinguidos. Recuérdesse que la transmisión a que se refiere el artículo 44 del ET reúne una serie de caracteres predeterminados en el propio precepto, en primer lugar, afectar a una «*empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma*». Lo transmitido debe afectar a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto organizado de personas y elementos que permita el ejercicio de una actividad económica –esencial o accesorio– que persigue un objetivo propio. Esto es, como dice la jurisprudencia, que lo que se transmita sea susceptible de explotación económica independiente, capaz de ofrecer bienes y servicios al mercado; en su equivalente, en el terreno de la Administración pública, que quede garantizada la efectividad de la prestación del servicio público o de la actividad correspondiente. En concesiones administrativas, la operatividad de la sucesión empresarial *ex* artículo 44 del ET conlleva inevitablemente la premisa de que los servicios propios de la concesión o la contrata se hayan reanudado, de lo contrario no hay actividad que continúe para que operen las reglas sobre la transmisión de empresa².

Por lo tanto, atendiendo a estos condicionantes someramente descritos, lo más normal en las hipótesis de rescate es que no opere la transmisión de empresa (y sus correlativas consecuencias laborales). Ahora bien, esta situación puede conocer excepciones. La tesis «restrictiva» sobre lo que constituye transmisión de empresa –al hilo de la doctrina del TJUE en aplicación de la Directiva 2001/23– ha sido superada por otra noción de tipo más funcional (y no centrada solamente en el concepto de empresa-organización) para considerar que podría abarcar supuestos de

² *Cfr.* SSTS de 9 de febrero de 2016, rec. núm. 400/2014; 19 de mayo de 2015, rec. núm. 358/2014; y 21 de abril de 2015, rec. núm. 91/2014).

transmisiones de entidades suficientemente estructuradas y autónomas, que no entrañan significativos elementos de activo material o inmaterial, esto es, actividades donde la actividad descansa fundamentalmente sobre la propia mano de obra (actividades de limpieza, mantenimiento, seguridad, vigilancia, etc.).

El TJUE ha declarado que, en la medida en que, en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica, ha de admitirse que dicha entidad puede mantener su identidad aun después de su transmisión, cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea. En tal supuesto, el nuevo empleador adquiere en efecto el conjunto organizado de elementos que le permitirá continuar las actividades o algunas actividades de la empresa cedente de forma estable³. En este sentido, muchas actividades públicas gestionadas indirectamente constituirían un complejo orgánico –unidad productiva autónoma– encaminada a realizar un servicio público determinado, lo que supone que las vicisitudes del cambio subjetivo en el ejercicio de dicha función conllevaría también la aplicabilidad del artículo 44 del ET (con el correlativo efecto subrogatorio *ex lege* en los contratos de trabajo).

Muchas actividades públicas gestionadas indirectamente constituirían un complejo orgánico –unidad productiva autónoma–, lo que supone que las vicisitudes del cambio subjetivo en el ejercicio de dicha función conllevaría también la aplicabilidad del artículo 44 del ET

Muchos órganos judiciales en nuestro país, incluido –no sin reticencias iniciales– el propio Tribunal Supremo, han reafirmado esta doctrina para los supuestos en que el nuevo empresario se hace cargo, en términos significativos de calidad y número, de una parte del personal del anterior empleador sin que el hecho de que no se hayan aportado significativos elementos materiales desvirtúe la calificación de lo sucedido –como trans-

misión de empresa– para aquellos sectores que no exijan material e instalaciones importantes, sino que descansan esencialmente en la mano de obra⁴ (lo que denominaríamos actividades productivas altamente «desmaterializadas»).

Ahora bien, todo este planteamiento ha sido –a su vez– objeto de una interpretación más restrictiva por el TJUE, en su [Sentencia de 20 de enero de 2011 –asunto Clece/Ayuntamiento de Cobisa–](#), sosteniendo que las garantías de la [Directiva 2001/23/CE](#) no se aplican a una situación

³ Vid. por todas, SSTJCE de 11 de marzo de 1997 –*Sützen*–; 10 de diciembre de 1998 –*Hernández Vidal y otros*–; 24 de enero de 2002 –*asunto Temco*–; y 29 de julio de 2003 –*UGT-FSP*–).

⁴ Cfr. SSTs de 7 de diciembre de 2011, rec. núm. 4665/2010; 9 de julio de 2014, rec. núm. 1201/2013; 10 de julio de 2014, rec. núm. 1051/2013; 9 de diciembre de 2014, rec. núm. 109/2014; 12 de marzo de 2015, rec. núm. 1480/2014.

en la que un ayuntamiento, que había encargado la limpieza de sus dependencias a una empresa privada, decide poner fin al contrato celebrado con esta y pasa a realizar por sí mismo los trabajos de limpieza de dichas dependencias, contratando para ello nuevo personal. El TJUE argumenta que la transmisión debe tener por objeto una «entidad económica que mantenga su identidad tras el cambio de titular» como «conjunto organizado de elementos que le permitirá continuar las actividades o algunas actividades de la empresa cedente de forma estable». De manera que su identidad resulta también de otros elementos (para lo que debería realizarse una «evaluación de conjunto»); a saber: el personal que la integra, sus directivos, la organización de su trabajo, sus métodos de explotación o, en su caso, los medios de explotación de que dispone, el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión. Para concluir que la identidad de una entidad económica como la controvertida –en el asunto concreto–, que descansa esencialmente en la mano de obra, no puede mantenerse si el supuesto cesionario no se hace cargo de «la mayor parte de su plantilla» (incluyendo cuadros intermedios, personal directivo, etc.). Por tanto, si la nueva entidad que lleva a cabo la actividad aporta las instalaciones, los medios técnicos o materiales, la organización del servicio y el *know how* (conjunto de conocimientos y experiencia que conforman su saber hacer como empresa), no procede estimar que ha operado una sucesión de plantillas que conlleve la aplicabilidad del artículo 44 del ET (*cf.* también la STJCE de 12 de febrero de 2009 –asunto *Klarenberg*–).

Así pues, de nuevo estamos en el terreno de la incertidumbre «jurídica» sobre la aplicabilidad del artículo 44 del ET en estas hipótesis, decisiones que se deberán valorar –en esta nueva construcción– sobre esa «evaluación de conjunto» de cada caso concreto. La casuística judicial tiene, pues, el terreno nuevamente abonado en esta materia.

4. En los casos en que opere el régimen de la transmisión de empresa, las consecuencias jurídico-laborales son de sobra conocidas. En primer término, conlleva *ope legis* la subrogación de la entidad local en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social de la anterior empleadora (cedente). Ello incluye las condiciones individuales –«contractuales»– pactadas con el empleador anterior, las conocidas como «condiciones más beneficiosas» (disfrutadas por concesión individual o colectiva). Esta consideración –conforme a la jurisprudencia– no puede alterarse por el hecho de que la empleadora sea una Administración pública sometida, como tal, al principio de legalidad en todas sus actuaciones, porque la sumisión a tal principio incluye el más riguroso respeto a la normativa laboral cuando la misma actúa como empleadora⁵. Especialmente problemático puede ser

En los casos en que opere el régimen de la transmisión de empresa, la entidad local (*ope legis*) se subrogará en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social de la anterior empleadora (cedente)

⁵ *Vid.*, entre otras, SSTs de 3 de febrero de 2016, rec. núm. 143/2015, y 25 de junio de 2014, recs. núms. 1855/2013 y 1994/2012).

el mantenimiento de dichas condiciones frente a posibles normas de contención de los gastos de personal en las Administraciones públicas.

Téngase además en cuenta el régimen de responsabilidad «solidaria» de cedente y cesionario por las deudas anteriores a la transmisión (laborales y de Seguridad Social), lo que incluye las obligaciones en materia de Seguridad Social complementaria (las conocidas como «mejoras voluntarias» de la Seguridad Social) contraídas con anterioridad a la transmisión (aportaciones a planes de pensiones, pólizas de seguros de vida, etc.).

En cuanto a la ordenación convencional, se mantiene –en relación con el personal transmitido– la vigencia del convenio colectivo que era de aplicación a la unidad transmitida hasta que expire el mismo o entre en vigor otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable. Ello salvo pacto contrario entre la Administración pública correspondiente –entidad cesionaria– y los representantes legales de los trabajadores, una vez operada la subrogación ([art. 44.4 ET](#)).

Los representantes legales de los trabajadores de la concesionaria continuarán desempeñando su función en la nueva empleadora ([art. 44.5 ET](#)) (*cf.* para un caso de corporación local, la [STJUE de 29 de julio de 2010 –asunto UGT-FSP contra Ayuntamiento de la Línea de la Concepción–](#)); aunque puede producirse la hipótesis de que la entidad transmitida pierda autonomía propia, caso en que lo lógico sería promover elecciones sindicales parciales. En caso de que la entidad preexistente no tuviera órganos de representación, lo lógico sería promover elecciones sindicales, salvo que no se alcancen los umbrales numéricos legales de trabajadores para ello.

Por otra parte, conviene advertir que los altos cargos (personal de alta dirección) sí que podrían resolver su relación laboral en los tres meses siguientes al cambio de titularidad, con derecho a las indemnizaciones pactadas y, en su defecto, la indemnización por desistimiento del empresario (*cf.* [art. 10.3 d\) RD 1382/1985](#)).

5. Algunas cuestiones tangenciales son de notable interés en procesos de reestructuración administrativa y su tratamiento jurídico-laboral. En lo que respecta a la dimensión o *vertiente inter o intra-administrativa*, téngase en cuenta que la [Directiva 2001/23](#) excluye de su ámbito de aplicación a la reorganización administrativa de las «autoridades públicas administrativas» y el traspaso de funciones administrativas entre las mismas ([art. 1.1 c](#)). Ahora bien, dicha exclusión ha sido objeto de una interpretación de manera restrictiva y solamente se aplica cuando se trate de «*tareas propias del ejercicio del poder público*», aplicándose pues la directiva a los trabajadores de las propias Administraciones públicas. Tareas que, en puridad, conforme a nuestro ordenamiento interno, solamente deberían ser las desarrolladas por funcionarios públicos (*ex art. 9.2 EBEP*).

La doctrina sentada en la [STJCE de 14 de septiembre de 2000 –asunto Collino–](#) es de especial relevancia (en el caso de la transmisión de una entidad que presta servicios públicos de telecomunicaciones a una sociedad de derecho privado a título oneroso), pues evita que se deje sin las garantías de la directiva a todo el colectivo de empleados de las Administraciones públicas (en los supuestos de transmisión a sujetos privados).

También la subrogación del personal laboral podría venir impuesta por el convenio colectivo aplicable en el ámbito de cada Administración pública (por ejemplo, como se prevé en el art. 12 del [III Convenio Colectivo Único del Personal Laboral de la Administración General del Estado](#) [BOE núm. 273, de 12 de noviembre de 2009] y en algunos convenios colectivos de Administraciones locales), tratándose de casos de reestructuración administrativa «interna» (vertiente intra-organizativa). Así también ha venido sucediendo con el personal transferido del Estado a las comunidades autónomas con ocasión de los procesos de transferencia de competencias.

6. Las subrogaciones entre contratistas y concesionarias (*inter-privatos*) pueden venir impuestas por el propio pliego de condiciones de la concesión pública, aunque no es su objeto propio y no hay obligación de ello. En todo caso, el órgano de adjudicación deberá conocer tal circunstancia para facilitar a los licitadores la información pertinente (contratos de trabajo afectados, condiciones de trabajo aplicables, etc.). En tales situaciones, el Tribunal Supremo considera que es obligatorio incluir en el pliego una cláusula que establezca la subrogación de los trabajadores en los supuestos de cambio de titularidad de la contrata cuando así se ha previsto en un «Acuerdo entre la entidad pública y los sindicatos» ([STS de 4 de junio de 2013, rec. núm. 58/2012](#)). En tales casos, al no existir una verdadera subrogación contractual, sino una «novación» contractual, los trabajadores pueden oponerse a la misma y negarse a aceptar el cambio de empresario, esto es, a seguir vinculados contractualmente con la anterior concesionaria, eso sí, con el correlativo riesgo de extinción por necesidades empresariales.

La subrogación *inter-privatos* también puede ser «convencional», viniendo impuesta por el convenio colectivo sectorial aplicable a la actividad, como puede suceder con las actividades de jardinería, empresas de seguridad, servicios de atención a personas dependientes, limpieza de edificios y locales, etc. En tales supuestos, la subrogación (salvo que se den también los elementos configuradores del [art. 44 ET](#) –subrogación *ex lege*–) se sujeta estrictamente a los términos y con el alcance que establezca la norma sectorial. En estas hipótesis, las cláusulas se interpretan de manera restrictiva y literal, pues constituyen una excepción a la regla general de no subrogación ([STS de 8 de junio de 1988, rec. núm. 2178/1997](#)), aunque una lectura diferente habría de hacerse a la luz del –parece que en la actualidad muy denostado– principio de estabilidad en el empleo.

En lo que aquí ahora interesa, en principio, estas cláusulas de subrogación convencionales –como regla general– no pueden ser de aplicación en el supuesto de reversión de la gestión de un servicio a la Administración pública, pues dicha regulación solamente se aplicaría a las empresas afectadas por el ámbito aplicativo del convenio colectivo –[ex art. 82.3 ET](#)–

La subrogación impuesta por el convenio colectivo sectorial aplicable a la actividad, como regla general, no puede ser de aplicación en el supuesto de reversión de la gestión de un servicio a la Administración pública, pues dicha regulación solamente se aplicaría a las empresas afectadas por el ámbito aplicativo del convenio colectivo

que, de ordinario, no abarcan a las Administraciones públicas (e incluso se encuentran expresamente excluidas de algunos de ellos; aunque en otros casos contienen cláusulas sobre el ámbito funcional extensivas a toda entidad que desarrolle las actividades cubiertas por los mismos). En principio, el convenio colectivo no puede establecer obligaciones a sujetos que no están –formal o institucionalmente– representados en la negociación del convenio colectivo. En este sentido, la jurisprudencia ha sido taxativa, declarando la no exigibilidad de la subrogación convencional cuando se trataba de una entidad municipal a la que no resulta aplicable el convenio sectorial de la limpieza y, por ende, tampoco su cláusula subrogatoria⁶. Los argumentos se muestran contundentes en la [STS de 26 de julio de 2012, rec. núm. 3627/2011](#), donde se sostiene que: «... el mero hecho de que una empresa decida realizar la limpieza de sus propios locales o centros de trabajo directamente y con su propio personal, aunque este sea de nueva contratación, no la convierte en modo alguno en una empresa dedicada a la actividad de limpieza de edificios y locales ajenos»; además, utiliza el argumento de que la asunción del servicio podría también realizarse con personal no laboral; por otra parte, considera que no se trata propiamente de una sucesión de contratos de las previstas convencionalmente, pues el ayuntamiento que tenía adjudicado el servicio de limpieza viaria a una empresa del sector, cuando rescinde dicha adjudicación y asume directamente la ejecución del servicio público, no actúa como otro contratista del sector que obtenga una nueva adjudicación ni que suceda en la contrata a otro contratista anterior. En tales casos, la empresa concesionaria o contratista debería –en caso de no poder recolocar a los trabajadores en otras contratas– proceder a la extinción de los contratos y al abono de las correspondientes indemnizaciones (sin derivación de responsabilidad alguna hacia la entidad local).

Ahora bien, cuando se trata de corporaciones locales de escasa dimensión, es el convenio colectivo sectorial el que regula las condiciones de trabajo de los trabajadores no funcionarios, pues no tienen convenio colectivo propio y, como dice el Tribunal Supremo, la inactividad de las mismas de cara a la negociación del correspondiente convenio colectivo no puede conllevar perjuicios para los contratados laborales afectados, especialmente

Cuando se trata de corporaciones locales de escasa dimensión no tienen convenio colectivo propio y quedaría sujeta a la subrogación convencional –caso de que se prevea en el convenio colectivo aplicable– cuando es ella la que pasa a prestar directamente el servicio

en atención a la quiebra del principio de igualdad que ello supondría⁷. Por lo tanto, la Administración pública correspondiente sí que quedaría sujeta a la subrogación convencional –caso de que se prevea en dicho convenio colectivo aplicable– cuando es ella la que pasa a prestar direc-

⁶ SSTS de 17 de junio de 2011, rec. núm. 2855/2010, y 11 de julio de 2011, rec. núm. 2861/2010.

⁷ Vid. SSTS de 7 de octubre de 2004, rec. núm. 2182/2003, y 1 de junio de 2005, rec. núm. 2474/2004, señalando dichos pronunciamientos que: «no resulta admisible que el empleador decida prescindir de un convenio de empresa, y a la vez pretenda no someterse a aquel o aquellos convenios que regulen cada una de las actividades en cuyo desarrollo el empleador contrate trabajadores asalariados, pues esto crearía un injustificado vacío normativo».

tamente el servicio público. En estos supuestos sí que se trataría de una subrogación «convencional» y habrá que estar a los propios términos del convenio colectivo en cuanto a su alcance (como si de dos empresas privadas se tratase).

Conviene, por último, tener presente que el personal laboral asumido por la Administración pública, tanto por operatividad de las normas estatutarias sobre la transmisión de empresa como, más excepcionalmente, por la aplicación de una cláusula convencional aplicable, tendría la consideración de indefinido no fijo (si fueran trabajadores fijos de la empleadora anterior), con el correlativo retroceso, en términos de estabilidad en el empleo, en relación con el estatus jurídico que los trabajadores con contrato indefinido tuvieran en la empresa concesionaria. Ello amplía la extensión aplicativa de una modalidad contractual laboral –propia de las Administraciones públicas– que se ha mostrado hartamente problemática en la práctica.

7. Como habrá podido comprobar el lector, la problemática jurídica de los efectos laborales de los procesos de rescate de la gestión de servicios públicos dista mucho de presentar una seguridad jurídica aceptable. Una intervención normativa clarificadora, a la luz de los puntos firmes presentes en la jurisprudencia, ayudaría mucho a la claridad jurídica deseable en esta materia.

José Antonio Fernández Avilés
Subdirector



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0